

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

เรื่อง การประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ
กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของ
สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์

และ

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนงานจัดความยากจนผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงาน

โดย

นางสาวนรรัตน์ ไชยรัตนฉัตร
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งเลขที่ ๔๑๘ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลสารสนเทศ
สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

เอกสารฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นผลงานวิชาการในการเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๔๑๘ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ผู้ขอประเมินขอนำเสนอผลงาน ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง การประเมินผลโครงการ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงาน แรงงานจังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนิน โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมทั้ง ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการโครงการของสำนักงานแรงงาน จังหวัด (๒) เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อเสนอแนะของสำนักงานแรงงานจังหวัดไปพัฒนาและปรับปรุง แนวทางการดำเนินโครงการฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งมีกรอบแนวคิดการประเมินผลรูปแบบ CIPP Model ประกอบด้วย ๔ ด้าน ได้แก่ (๑) การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation : C) (๒) การประเมิน ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation : I) (๓) การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation : P) (๔) การประเมินด้านผลลัพธ์ (Produce Evaluation : P) แล้วนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ผลสำเร็จ ซึ่งจาก ผลการประเมินดังกล่าว ผู้ขอประเมินได้พบปัญหาและอุปสรรคในการประเมินโครงการ ดังนี้ (๑) การประเมินผล โครงการมีหลายรูปแบบ มีกระบวนการและขั้นตอนการทำงานค่อนข้างมาก ทั้งในส่วนของการจัดทำ โครงการ การลงพื้นที่เพื่อสำรวจข้อมูล การติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง การประมวลผล วิเคราะห์ ข้อมูล และการจัดทำรายงานซึ่งยากต่อการบริหารจัดการและอาจเกิดความผิดพลาดขึ้นได้ เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบางส่วนยังขาดประสบการณ์ และขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการ ประเมินผลโครงการ (๒) กลุ่มตัวอย่างที่ต้องตอบแบบสอบถามมีความหลากหลาย ประกอบด้วย แรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย คณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานประจำจังหวัด ผู้แทนหน่วยงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการและประชาชน ผู้เข้าร่วมโครงการ ทำให้เกิดความเข้าใจในแบบสอบถามที่แตกต่างกัน ตอบคำถามไม่ตรงประเด็น หรือไม่ตอบ คำถามในบางข้อ รวมทั้งได้รับแบบสอบถามไม่ครบถ้วนตามจำนวน ทำให้ยากต่อการนำปัญหามาวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปรับปรุงโครงการฯ ได้อย่างแท้จริง ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นความสำคัญของการ ประเมินผลโครงการเท่าที่ควร ไม่มีเวลาหรืออาจไม่เข้าใจประเด็นข้อคำถาม ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินได้มีข้อเสนอแนะ แนวทางเพื่อให้การปฏิบัติงานของการประเมินผลโครงการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้ (๑) สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงานควรมีการจัดทำโครงการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในระดับจังหวัด เป็นประจำทุกปี เพื่อให้มี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลเบื้องต้น รูปแบบการประเมินผล ขั้นตอนวิธีการประเมินผล การใช้ สถิติวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงาน เป็นต้น หรืออาจกำหนดให้เป็นหลักสูตรสำหรับนักวิชาการแรงงาน ทุกคน เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ด้านวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (๒) สำนักงานแรงงานจังหวัดควรมีการจัด ประชุมชี้แจง หรือประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องตอบ แบบสอบถาม เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการติดตามประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ... เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และเพื่อให้ตระหนักถึง ความสำคัญของการให้ข้อมูลที่นำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาโครงการในปีต่อ ๆ ไป ตลอดจนควรมีการมอบหมาย เจ้าหน้าที่เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับประเด็นข้อคำถาม การจัดทำคำอธิบายเพิ่มเติม หรือลงพื้นที่ติดตาม แบบสอบถามในกรณีที่ข้อมูลไม่ครบถ้วน

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนงานจัดความยากจนผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนางานจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนของกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้มีแนวทางการดำเนินงานจัดความยากจนผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งจากการดำเนินงานขับเคลื่อนงานจัดความยากจนที่ผ่านมา ผู้ขอประเมินได้พบว่า มีประเด็นปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ (๑) ข้อมูล TPMAPI กลุ่มเป้าหมาย เป็นข้อมูลรายครัวเรือน ขาดความชัดเจน ไม่ได้มีการทบทวน ตรวจสอบความต้องการ ทำให้การนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาวางแผนในการให้ความช่วยเหลืออาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง (๒) หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่มีเพียงหน่วยงานระดับจังหวัดเท่านั้น ไม่มีหน่วยงานระดับอำเภอ ระดับตำบลซึ่งกลไกขับเคลื่อนงานด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ คือ อาสาสมัครแรงงาน (๓) หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ยังไม่มีการดำเนินการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม (๔) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ อาสาสมัครแรงงาน ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางรายครัวเรือน (๕) อาสาสมัครแรงงานมีเพียงระดับตำบลยังไม่มีอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน เนื่องจากพื้นที่ตำบลมีหลายหมู่บ้าน ทำให้การนำบริการด้านแรงงานอาจไม่กระจาย ครอบคลุมพื้นที่

ดังนั้น จากการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ผู้ขอประเมินจึงมีข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ดังนี้

- (๑) สร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้านให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- (๒) สร้างทีมพี่เลี้ยงในการให้องค์ความรู้คำแนะนำแก่อาสาสมัครแรงงานและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลการให้ความช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางรายครัวเรือนในมิติด้านรายได้
- (๓) ทบทวนและจัดทำข้อมูล ตรวจสอบความต้องการ ของกลุ่มเปราะบางรายครัวเรือนในมิติด้านรายได้ โดยให้อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ทำการเคาะประตูบ้าน KNOCK KNOCK
- (๔) จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานของการขับเคลื่อนงานจัดความยากจนผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน
- (๕) ประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหาความยากจน
- (๖) การติดตามและประเมินผล โดยให้อาสาสมัครแรงงานติดตามผลการให้ความช่วยเหลือและรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคให้หน่วยงานทราบ

คำนำ

การจัดทำเอกสารผลงานทางวิชาการของผู้ขอประเมินในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ ในครั้งนี้ ผู้ขอประเมินได้จัดทำผลงานทางวิชาการ แยกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงาน เรื่อง การประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเป็นผลงานในการปฏิบัติงานจริง โดยผู้ขอประเมิน ใช้การประเมินรูปแบบ CIPP Model เป็นแนวทางในการประเมินโครงการ ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ พร้อมทั้งปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะไปพัฒนาปรับปรุงการดำเนินโครงการ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สำหรับในส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อน งานจัดความยากจนผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงาน เป็นการเสนอแนวทางการดำเนินงานจัดความยากจน และพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน โดยนำอาสาสมัครแรงงานมาเป็นกลไกการขับเคลื่อนงานจัดความยากจนในระดับ พื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลกลุ่มเปราะบางรายครัวเรือนและนำข้อมูลความต้องการที่แท้จริง มาใช้ในการวางแผน เพื่อให้การช่วยเหลือประชาชนได้อย่างแท้จริง

ผู้ขอประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารผลงานวิชาการฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ผู้สนใจทั่วไป และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่และพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

นวรรตน์ ไชยรัตนฉัตร
สิงหาคม ๒๕๖๕



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญภาพ	จ
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน	
๑. เรื่อง การประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ของ สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์	๑
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๒
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน	๑๘
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	๒๓
๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ	๒๓
๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ	๒๓
๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	๒๔
๙. ข้อเสนอแนะ	๒๔
๑๐. การเผยแพร่ผลงาน	๒๕
๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	๒๕
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	
๑. เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนงานขจัดความยากจนผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงาน	๒๖
๒. หลักการและเหตุผล	๒๖
๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข	๒๗
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๔๔
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๔๔
บรรณานุกรม	๔๕
ภาคผนวก	

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดของทฤษฎีระบบ	๙
ภาพที่ ๒ กรอบการวิเคราะห์เพื่อการประเมินผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญห ความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑๔
ภาพที่ ๓ ขั้นตอนการดำเนินงานการประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์	๑๘
ภาพที่ ๔ แนวทางการขับเคลื่อนงานขจัดความยากจนผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงาน	๓๘



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑ หลักการและเหตุผล

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงาน และมีกระบวนการติดตามและประเมินผลที่เป็นระบบ ซึ่งการประเมินผลโครงการเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศย้อนกลับ สำหรับนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการได้ทั้งปัจจุบันและในอนาคต รวมถึงปรับปรุงพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการจะต้องทราบถึงความเป็นไปได้ ความพร้อม ความก้าวหน้า และความสำเร็จของโครงการ ถ้าการดำเนินโครงการปราศจากการประเมินผู้ปฏิบัติจะไม่ทราบว่า โครงการที่จัดทำขึ้นนั้นมีความจำเป็นมากน้อย หรือมีความสมเหตุสมผลหรือไม่มีความเป็นไปได้ หรือคุ้มค่ากับเงินทุนค่าใช้จ่ายเพียงไร โครงการที่ต้องการสำหรับกลุ่มเป้าหมายหรือได้รับการสนับสนุนจากเป้าหมายมากน้อยแค่ไหน รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้มีการจัดทำโครงการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด รวมทั้งปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการโครงการของแต่ละพื้นที่จังหวัด และเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อเสนอแนะของแต่ละพื้นที่จังหวัดไปพัฒนาแนวทางและปรับปรุงการดำเนินการโครงการฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป โดยในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักตรวจและประเมินผล ได้สำรวจความต้องการการประเมินผลตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อพิจารณาคัดเลือกโครงการของสำนักงานแรงงานจังหวัด ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งผลสำรวจจากสำนักงานแรงงานจังหวัดทั้ง ๗๖ จังหวัด พบว่า มีความต้องการที่จะติดตามประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นการติดตามประเมินผลต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา ซึ่งได้มีการติดตามประเมินผลโครงการฯ นี้มาแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยโครงการฯ ดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือ พื้นฟู เยียวยาผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพหลังประสบภัยพิบัติ อันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ และภัยจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ รวมทั้งประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีรายได้เพิ่มขึ้น ภายใต้กรอบแนวทางการดำเนินงานในสองกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วนในงานที่เกี่ยวข้องกับสาธารณประโยชน์ และกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ ชุมชน หรือประชาชน และความต้องการของตลาดแรงงาน

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลพื้นฐานของจังหวัดนครสวรรค์พบว่า จังหวัดนครสวรรค์ ตั้งอยู่ภาคเหนือตอนล่าง ห่างจากกรุงเทพมหานครโดยทางรถยนต์ ๒๓๙ กิโลเมตร ทางรถไฟเป็นระยะทาง ๒๕๐ กิโลเมตร มีพื้นที่ ๙,๕๙๗,๖๗๗ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕,๙๙๘,๕๔๘ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ทิศเหนือติดกับจังหวัดพิจิตรและกำแพงเพชร ทิศใต้ ติดกับจังหวัดลพบุรี อุทัยธานี ชัยนาท และสิงห์บุรี ทิศตะวันออกติดกับจังหวัดเพชรบูรณ์ ทิศตะวันตก ติดกับจังหวัดตาก แบ่งการปกครองออกเป็น ๑๕ อำเภอ ๑๓๐ ตำบล ๑,๔๓๑ หมู่บ้าน ประชากรจังหวัดนครสวรรค์มีทั้งสิ้น ๑,๐๕๙,๘๘๗ คน ส่วนใหญ่มีอาชีพหลักด้านเกษตรกรรม พื้นที่เกษตรกรรมของจังหวัดนครสวรรค์ เป็นพื้นที่ที่ประสบภัยพิบัติและสาธารณภัยทุกปี และบางพื้นที่ของจังหวัดก็ประสบภัยซ้ำซาก ไม่ว่าจะเป็นอุทกภัยที่ก่อให้เกิดความเสียหายกับพื้นที่เกษตรกรรมและบ้านที่อยู่อาศัย หรือจากภัยแล้ง ประชาชนไม่สามารถทำเกษตรกรรมได้ ประชาชนในจังหวัดนครสวรรค์ได้รับความเดือดร้อน ไม่มีอาชีพ ไม่มีรายได้ (แผนพัฒนาจังหวัดนครสวรรค์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ฉบับทบทวน, ๒๕๖๕) ดังนั้น สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ จึงได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนาน และมีผู้เข้าร่วมโครงการเป็นจำนวนมาก โครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ จึงเป็นโครงการที่ได้รับความสนใจจากประชาชนในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นผู้รับผิดชอบจัดทำโครงการประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการโครงการของสำนักงานแรงงานจังหวัด (๒) เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อเสนอแนะของสำนักงานแรงงานจังหวัดไปพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการดำเนินโครงการฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป ผู้ขอประเมินได้ใช้รูปแบบการประเมินผล CIPP Model ของสทฟฟิลบีม (Stufflebeam) มุ่งเน้นการให้ข้อมูลหรือข้อค้นพบจากการดำเนินโครงการแก่ผู้บริหารในการตัดสินใจ เพื่อนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานประเมินผลฯ และประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานโครงการในภาพรวมทั่วประเทศและในพื้นที่เป้าหมายว่าผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ อย่างไร มีกระบวนการบริหารจัดการอย่างไร ประชาชนมีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์มากน้อยเพียงใด มีปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการโครงการฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๓.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์

ในการดำเนินการประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผู้ขอประเมินได้ศึกษาคู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ซึ่งผู้ขอประเมินได้ประยุกต์ใช้ความรู้ แนวความคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานประเมินผลฯ สรุปได้ดังนี้

๓.๒.๑ แนวคิดเรื่องการประเมินโครงการ

๓.๒.๑.๑ ความหมายของการประเมินโครงการ มีผู้ให้ความหมายของการประเมินโครงการ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (อ้างถึงใน อาริวรรณ เอี่ยมสะอาด และคณะ, ๒๕๖๔) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ หรือการใช้วิธีการวิจัยเพื่อหาข้อมูลที่เป็นจริง และมีความเชื่อถือได้ของโครงการแล้วพิจารณาตัดสินว่า โครงการนั้นถึงวัตถุประสงค์หรือไม่ และด้วยคุณภาพของความสำเร็จนั้นเป็นเช่นใด

ประชุม รอดประเสริฐ (อ้างถึงใน อาริวรรณ เอี่ยมสะอาด และคณะ, ๒๕๖๔) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการและพิจารณาข้อชี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้น อย่างมีระบบแล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อการดำเนินงานต่อไปหรือจะยุติการดำเนินงานโครงการนั้นเสีย

สมคิด พรหมจ้อย (อ้างถึงใน อาริวรรณ เอี่ยมสะอาด และคณะ, ๒๕๖๔) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดสารสนเทศในการปรับปรุงโครงการ และสารสนเทศในการตัดสินสัมฤทธิ์ผลของโครงการ

สุวิมล ติรภานันท์ (อ้างถึงใน อาริวรรณ เอี่ยมสะอาด และคณะ, ๒๕๖๔) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนในการดำเนินงาน เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถใช้ในการพิจารณาดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างทันทั่วทั้งที่

สุรัชย์ วงศ์คำ (อ้างถึงใน อาริวรรณ เอี่ยมสะอาด และคณะ, ๒๕๖๔) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง เป็นกระบวนการตรวจสอบ ตัดสินใจ ตามขอบเขต หาทางเลือกที่เหมาะสมทุกขั้นตอน

ทวีป ศิริรัศมี (อ้างถึงใน อาริวรรณ เอี่ยมสะอาด และคณะ, ๒๕๖๔) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาสารสนเทศ เพื่อกำหนดคุณค่าของสิ่งใด ๆ อย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างเป็นระบบระเบียบและมีหลักเกณฑ์ที่สมเหตุสมผลและเชื่อถือได้

มยุรี อนุมานราชธน (อ้างถึงใน อาริวรรณ เอี่ยมสะอาด และคณะ, ๒๕๖๔) ได้ให้ความหมายของการประเมินโครงการ หมายถึง การออกแบบการวิจัยประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสรุปการวิจัยที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นมากที่สุดในสถานการณ์หนึ่ง ๆ

จากการศึกษาความหมายของการประเมินโครงการที่มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะนั้นสรุปได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ในการดำเนินโครงการนั้นอย่างเป็นระบบแล้วนำสารสนเทศที่ได้มาตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการเพื่อที่จะดำเนินโครงการนั้นต่อไปซึ่งเป็นทางเลือกที่เหมาะสมเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดต่อผลผลิตตามจุดประสงค์ของโครงการที่คาดหวังไว้ หรือยุติโครงการนั้นกรณีเกิดผลกระทบในทางลบมากกว่าทางบวก

๓.๒.๑.๒ วัตถุประสงค์การประเมินโครงการ เนื่องจากการประเมินผลเป็นการหาแนวทางในการตัดสินใจโดยไม่มีเป้าหมายเพื่อการค้นหาความรู้ของการวิจัย แต่จะมุ่งค้นหาสิ่งที่โครงการได้ดำเนินการไปแล้วว่าสิ่งใดควรดำเนินการต่อไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือศึกษาระหว่างดำเนินโครงการนั้นมีปัญหาใดว่าควรปรับปรุงเพื่อการบรรลุเป้าหมายของโครงการ ซึ่งอาจจะพิจารณาเกี่ยวกับการประเมินผลได้ดังนี้

(๑) การประเมินเป็นเครื่องมือในการบริหารและการวางแผนอย่างหนึ่งที่จะช่วยตอบสนองต่อภารกิจความต้องการของหน่วยงาน รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- (๒) เพื่อทราบความก้าวหน้า สภาพ ผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรค
 - (๓) เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับเร่งรัด ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของการดำเนินงาน
- โครงการยกเลิกโครงการที่ไม่เหมาะสมหรือหมดความจำเป็น
- (๔) เพื่อทราบถึงสถานภาพการบริหารการใช้จ่ายงบประมาณ
 - (๕) เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องผลักดันให้การดำเนินงาน/โครงการหรือแผนงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องประชาชนหรือสังคมส่วนรวมมากที่สุด

๓.๒.๑.๓ ความสำคัญของการประเมิน ในการดำเนินโครงการจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการจะต้องทราบถึงความเป็นไปได้ ความพร้อม ความก้าวหน้าและความสำเร็จของโครงการ ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะช่วยตอบคำถามต่าง ๆ ได้ ถ้าการดำเนินงานปราศจากการประเมิน ผู้ปฏิบัติจะไม่ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ความพร้อม ความเหมาะสมของการดำเนินงานและเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน ก็จะไม่ทราบว่าผลการดำเนินงานเป็นอย่างไรบ้าง ควรยกเลิก หรือปรับหรือขยายโครงการหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้ เพราะไม่มีสารสนเทศจากการประเมินมาช่วยสนับสนุนการตัดสินใจนั่นเอง ดังนั้น สารสนเทศที่ได้จากการประเมินจึงเป็นสารสนเทศที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ผู้ประเมินจึงมีบทบาทสำคัญในการนำเสนอผลการประเมินในลักษณะที่เหมาะสมกับผู้ใช้ผลการประเมินแต่ละกลุ่ม

ผู้ทำหน้าที่ประเมินสามารถแบ่งได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

(๑) ผู้ประเมินภายใน (Internal Evaluator) ได้แก่ ผู้ประเมินที่เป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานในโครงการนั้นซึ่งเป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อโครงการนั้นโดยตรง

(๒) ผู้ประเมินภายนอก (External Evaluator) ได้แก่ ผู้ประเมินที่เป็นบุคคลภายนอกที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในโครงการและไม่มีส่วนในการดำเนินการโครงการนั้นโดยตรง ซึ่งอาจเป็นบุคคลจากหน่วยงานอื่นภายใต้สังกัดเดียวกันแต่อยู่นอกโครงการหรืออาจเป็นบุคคลต่างสังกัดก็ได้

กรณีที่ผู้ประเมินเป็นบุคคลภายนอก ผู้ประเมินจะต้องพยายามสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในโครงการว่า การประเมินไม่ใช่การจับผิดแต่เป็นการนำเสนอข้อมูลเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินโครงการโดยเฉพาะนำเสนอต่อผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ข้อมูลดังกล่าวจะเป็นทางเลือกสำคัญเพื่อประกอบการตัดสินใจต่อการดำเนินโครงการว่าจะปรับขยาย เปลี่ยนแปลงโครงการในลักษณะใดจึงจะเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในโครงการเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการประเมินและยอมรับการประเมินว่ากิจกรรมสร้างสรรค์ไม่ใช่ทำลายซึ่งจะส่งผลต่อการให้ความร่วมมือในการเก็บและรวบรวมข้อมูลของผู้ประเมิน

บุคคลที่จะเป็นนักประเมินที่ดี ควรจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

(๑) เข้าใจในสิ่งที่ต้องการประเมินอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การวางแผนและดำเนินการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) ควรเป็นนักวิจัยที่ดี เพราะข้อมูลที่ใช้ในการประเมินเกิดจากกระบวนการวิจัย ดังนั้น การประเมินจะมีคุณภาพก็ต่อเมื่อเริ่มจากการได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ ความแตกต่างของการวิจัยและการประเมินอยู่ที่การวิจัยเน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ สนใจความจริง (Fact) ของสิ่งต่าง ๆ แต่การประเมินเน้นการตัดสินใจคุณค่ามุ่งผลในทางปฏิบัติ คือ การนำไปใช้ประโยชน์ การประเมินจึงมีลักษณะเฉพาะเจาะจงมากกว่า

(๓) ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเชิงปรัชญา คือ นอกจากนักประเมินจะต้องมีความรู้ทฤษฎีการประเมินและรูปแบบต่าง ๆ แล้ว นักประเมินจำเป็นต้องรู้จักพิจารณาเบื้องหลังแนวความคิดของการสร้างทฤษฎีการประเมิน

แต่ละทฤษฎีด้วย เพราะนักประเมินจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ตัดสินคุณค่า ดังนั้น จึงต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ เลือกรูปแบบการประเมินที่เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์

(๔) ต้องรู้จักการประเมินประนีประนอม เพราะนักประเมินจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ได้แก่ คณะผู้ประเมินเอง ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติการในโครงการ ผู้สนับสนุนด้านการเงิน ผู้รับผลจากโครงการ ฯลฯ จึงต้อง รู้จักการประสานประโยชน์บนพื้นฐานของความยุติธรรมให้เกิดแก่ทุกฝ่ายอย่างเหมาะสม

๓.๒.๑.๔ ประเภทของการประเมิน การประเมินมีอยู่ด้วยกันหลายลักษณะซึ่งพิจารณาจัดหา ประเภทของการประเมินสามารถแบ่งได้เป็น ๒ กลุ่มใหญ่ ดังนี้

(๑) แบ่งตามวัตถุประสงค์การประเมิน แบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

(๑.๑) การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เพื่อการปรับปรุงเป็นสำคัญ ซึ่งมักจะใช้ประเมินผลระหว่างการทำงานหรือระหว่างดำเนินโครงการ ผลที่ได้จาก Formative Evaluation จะช่วย ตั้งวัตถุประสงค์ของโครงการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่แท้จริง และจะช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าโครงการว่าดำเนินการ ได้ผลอย่างไร

(๑.๒) การประเมินผลสรุปของโครงการ (Summative Evaluation) เป็นการประเมิน เมื่อสิ้นสุดโครงการ เพื่อนำผลไปประกอบการตัดสินใจว่าโครงการได้บรรลุเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร ตลอดจนรายงาน ถึงสภาพโครงการว่าประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงใด ควรจะปรับปรุง แก้ไข สานต่อหรือยกเลิกโครงการ

(๒) แบ่งตามช่วงเวลาของการประเมิน ดังนี้

(๒.๑) การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นการประเมิน ความต้องการจำเป็นของโครงการในเบื้องต้นก่อนที่จะจัดทำโครงการใด ๆ เป็นการประเมินที่มีประโยชน์ ต่อการวางนโยบายและ การวางแผนเพื่อให้ได้แนวคิดของการจัดทำโครงการที่สามารถสนองตอบความต้องการ ของกลุ่มเป้าหมายได้

(๒.๒) การประเมินความเป็นไปได้ (Feasibility Study) เป็นการประเมิน เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ของโครงการที่จะดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ถึงปัจจัย/เงื่อนไขที่จำเป็นต่อ ความสำเร็จของโครงการ ซึ่งมักจะประเมินในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหาร

(๒.๓) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินสิ่งที่ป้อนเข้าสู่ โครงการว่ามีความเหมาะสมเพียงใดก่อนที่จะเริ่มโครงการ สิ่งที่ป้อนเข้า เช่น คน วัตถุดิบ อุปกรณ์ เครื่องมือ แล่งงบประมาณ เป็นต้น

(๒.๔) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินกระบวนการ ดำเนินการที่กำหนด ทำการประเมินในขณะที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ โดยใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุง หรือเพิ่มเติมประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) ของโครงการ

(๒.๕) การประเมินผลผลิต (Output/Product Evaluation) เป็นการประเมินผล ที่ได้จากโครงการโดยตรงและเป็นผลที่คาดหวังจากโครงการว่าผลที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของ โครงการมากน้อยเพียงใด

(๒.๖) การประเมินผลกระทบ (Outcome/Impact Evaluation) เป็นการประเมินผล ที่ได้จากผลของโครงการทั้งที่คาดหวังและไม่ได้คาดหวังซึ่งเป็นผลบวกและผลลบ เพื่อนำผลไปประกอบ การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ เช่นการยกเลิก หรือดำเนินโครงการต่อไป

๓.๒.๑.๕ ขั้นตอนการประเมิน ในการประเมินแต่ละครั้งผู้ประเมินจำเป็นต้องดำเนินงานตามขั้นตอนการประเมินผล ดังต่อไปนี้

- (๑) การวิเคราะห์โครงการที่จะประเมิน
- (๒) การศึกษารูปแบบของการประเมิน
- (๓) การกำหนดประเด็นของการประเมิน
- (๔) การพัฒนาตัวชี้วัดและกำหนดเกณฑ์
- (๕) การออกแบบประเมิน
- (๖) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- (๗) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- (๘) การวิเคราะห์ข้อมูล
- (๙) การตัดสินใจ ผลสรุปผลและอภิปรายผลการประเมิน
- (๑๐) การเขียนรายงานการประเมิน

รายละเอียดและขั้นตอนมีดังนี้

(๑) การวิเคราะห์โครงการที่จะประเมิน เป็นการศึกษารายละเอียดของโครงการและความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของโครงการที่จะประเมิน เพื่อให้ผู้ประเมินเกิดความรู้และความเข้าใจโครงการตั้งแต่หลักการและเหตุผลของโครงการ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ การเก็บข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล จนถึงผลของโครงการ การวิเคราะห์โครงการอย่างละเอียดรอบคอบจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ประเมินเกิดแนวคิดต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การกำหนดประเด็นของการประเมินได้ ดังนั้น การวิเคราะห์โครงการที่จะประเมินจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่งในขั้นตอนแรกของการประเมิน

(๒) การศึกษารูปแบบของการประเมิน ผู้ประเมินต้องมีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบของการประเมิน (Model) แบบต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง รูปแบบการประเมินแต่ละแบบจะได้มาจากแนวความคิดของผู้พัฒนารูปแบบแต่ละบุคคล และการศึกษารูปแบบการประเมินหลาย ๆ แบบนั้น จะทำให้ผู้ประเมินได้เห็นทางเลือกที่หลากหลายที่จะนำไปสู่การเลือกรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดกับโครงการที่จะประเมิน แต่โดย ส่วนใหญ่โครงการแต่ละโครงการไม่สามารถประเมินโดยใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งอย่างเดียวเสมอไป ผู้ประเมินจึงใช้การผสมผสานหลาย ๆ รูปแบบเพื่อให้ผลประเมินสมบูรณ์ที่สุดเท่าที่จะทำได้

(๓) การกำหนดประเด็นของการประเมิน ผู้ประเมินต้องกำหนดประเด็นการประเมินอย่างเหมาะสม เพื่อจะนำไปสู่การกำหนดรายละเอียดในขั้นตอนต่อไปอย่างสมบูรณ์ตามประเด็นที่กำหนด ผู้ประเมินสามารถกำหนดประเด็นของการประเมินได้จากการวิเคราะห์โครงการที่จะประเมิน (ขั้นตอนที่ ๑) ผสมผสานกับการศึกษารูปแบบของการประเมิน (ขั้นตอนที่ ๒) ทั้งนี้ ผู้ประเมินจะต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้ผลประเมินซึ่งอาจจะเป็นผู้ให้ทุนผู้บริหาร ผู้มีอำนาจตัดสินใจ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฯลฯ เพื่อให้ผลจากการประเมินประโยชน์อย่างแท้จริง

(๔) การพัฒนาตัวชี้วัดและการกำหนดเกณฑ์ ในการประเมินสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความเชื่อถือในผลการประเมินได้ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของตัวชี้วัด (Indicator) และเกณฑ์ (Criteria) ดังนั้น ขั้นตอนสำคัญของการประเมินอีกขั้นตอนหนึ่งก็คือ การพัฒนาตัวชี้วัดและการกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสม ตัวชี้วัดแต่ละตัวจะได้อาจมาจากประเด็นของการประเมินที่ผู้ประเมินได้กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ ๓ ผู้ประเมินต้องหาตัวชี้วัดที่สามารถแสดงประสิทธิภาพของแต่ละประเด็นให้ชัดเจนที่สุดซึ่งสามารถสังเกตหรือวัดได้

เพื่อเป็นเกณฑ์ตัดสินได้ว่าผลการดำเนินงานของโครงการที่พิจารณาจากตัวชี้วัดแต่ละตัวนั้นประสบความสำเร็จเป็นไปตามเกณฑ์มากน้อยเพียงใด

(๕) การออกแบบประเมิน หลังจากที่ได้กำหนดประเด็นของการประเมินตัวชี้วัด/เกณฑ์ที่เหมาะสมแล้วก็เริ่มออกแบบประเมินได้ เริ่มตั้งแต่การผสมผสานความคิดทั้งหมดเป็นรูปแบบการประเมินที่เลือกใช้ให้เหมาะสมกับโครงการที่จะประเมิน การกำหนดวิธีการประเมิน การสุ่มตัวอย่าง ตัวชี้วัด และเกณฑ์ที่จะใช้แหล่งข้อมูลที่ต้องการ เครื่องมือที่ใช้ และการวิเคราะห์ข้อมูลการออกแบบ การประเมินจึงเป็นเสมือนแนวทางการประเมินที่ผู้ประเมินได้เตรียมการออกแบบไว้สำหรับแต่ละโครงการ

(๖) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนนี้จะสอดคล้องกับขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล กล่าวคือ ถ้าผู้ประเมินเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลวิธีใด เครื่องมือที่ใช้ต้องสอดคล้องกับวิธีการนั้น เช่น ถ้าใช้วิธีการสอบ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบ ถ้าใช้วิธีการสอบถามเครื่องมือที่ใช้ก็คือ แบบสอบถาม เป็นต้น ผู้ประเมินจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องการสร้างเครื่องมือแต่ละชนิดให้มีคุณภาพ เพราะผลการประเมินจะเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเครื่องมือที่มีคุณภาพเป็นสำคัญ ซึ่งข้อควรคำนึงในการสร้างแบบสอบถามพิจารณาได้ ดังนี้

(๖.๑) คำถามต้องง่าย กระชับ ชัดเจน อ่านแล้วเข้าใจตรงกันว่าผู้ถามต้องการจะถามอะไร

(๖.๒) ในแต่ละคำถามควรถามประเด็นเดียว

(๖.๓) การตั้งคำถามต้องไม่เป็นการถามนำหรือชี้แนะคำตอบ

(๖.๔) เรียงลำดับข้อคำถามจากง่ายไปหายาก จากทั่วไปไปหาเฉพาะเจาะจงหรือเรียงลำดับเหตุการณ์

(๖.๕) ต้องคำนึงถึงความรู้ ประสบการณ์ และวัยของผู้ตอบเสมอ

(๖.๖) มีคำชี้แจงชัดเจนว่าจะให้ผู้ตอบตอบอย่างไร

(๖.๗) สร้างแบบสอบถามแล้วควรทดลองใช้ (Try Out) ก่อนทุกครั้ง

(๗) การเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากได้ออกแบบประเมินไว้แล้ว ผู้ประเมินต้องลงมือเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่ต้องการ โดยอาจจะใช้วิธีการหลาย ๆ อย่าง เช่น การสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม เป็นต้น ซึ่งการเลือกใช้วิธีการใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินและลักษณะข้อมูลที่ต้องการเป็นสำคัญ

(๘) การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้ประเมินเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการได้แล้ว ผู้ประเมินต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ผลออกมาตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน

(๙) การตัดสินผลการดำเนินงาน สรุปผล และอภิปรายการประเมิน หลังจากได้ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติแล้ว ผู้ประเมินจำเป็นต้องตัดสินว่าโครงการดังกล่าวดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ เพียงโดยพิจารณาทั้งผลผลิต (Output/Product) และผลลัพธ์ (Outcome/Impact) จากนั้นผู้ประเมินจะต้องสรุปผลการประเมินให้เห็นภาพรวมทั้งหมดและเพื่อให้เกิดแนวความคิดเชิงสร้างสรรค์ ผู้ประเมินจำเป็นต้องอภิปรายผลการประเมินด้วยเพื่อจะได้ทราบเหตุผลต่าง ๆ ที่เกิดผล การประเมินดังเช่นที่ปรากฏ

(๑๐) การเขียนรายงานการประเมิน เมื่อการประเมินได้เสร็จสิ้น ผู้ประเมินต้องเขียนรายงานการประเมิน โดยนำเสนอการดำเนินการประเมินโครงการทุกขั้นตอน เพื่อให้ผู้อื่นได้รับทราบและเข้าใจการประเมินโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารและผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เทคนิคการเขียนรายงานการประเมินจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

๓.๒.๑.๖ ประโยชน์ของการประเมินโครงการ

(๑) การประเมินผลเป็นภารกิจที่สำคัญของระบบการวางแผนและบริหารแผน/โครงการเนื่องจากการประเมินโครงการเป็นการตรวจสอบและควบคุมชนิดหนึ่ง ซึ่งดำเนินงานอย่างมีระบบ ทั้งปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลการดำเนินงาน (Outputs) จะได้รับการตรวจสอบทุกขั้นตอนและนำมาซึ่งข้อมูลที่เป็นอันเป็นข้อมูลย้อนกลับที่จะนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน เพราะนอกจากจะชี้ให้เห็นข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานแล้ว ยังชี้ให้เห็นผลการปฏิบัติงานซึ่งไม่สามารถทราบได้จากกระบวนการวางแผน

(๒) เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถปรับปรุงระบบการวางแผนและบริหารแผนด้วยการให้ข้อมูลที่ต่อเนื่อง ทำให้สามารถปรับสภาพการปฏิบัติให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงสามารถควบคุมแผนและโครงการให้เป็นไปตามทิศทางที่กำหนดไว้

(๓) การประเมินช่วยให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่าหรือเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเพราะการประเมินโครงการจะต้องวิเคราะห์ทุกส่วนของโครงการ ข้อมูลหรือปัจจัยใดที่เป็นปัญหาจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ หรือใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมคุ้มค่า ทรัพยากรทุกชนิดได้รับการจัดสรรให้อยู่ในจำนวนหรือปริมาณที่เหมาะสมเพียงพอแก่การดำเนินงาน

จากแนวคิดเรื่องการประเมินโครงการ ผู้ขอประเมินได้นำความรู้ดังกล่าวไปปรับใช้ในการวางแผนกระบวนการทำงาน โดยเริ่มจากขั้นตอนการศึกษารายละเอียดของโครงการ ศึกษารูปแบบของการประเมินกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ กำหนดประเด็นที่จะประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์วิธีการที่จะประเมิน การสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลและรายงานผลการประเมิน ซึ่งช่วยลดความผิดพลาดในการทำงาน ทำให้การบริหารทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชนผู้รับบริการ

๓.๒.๒ แนวคิดรูปแบบการประเมินผล

๓.๒.๒.๑ ทฤษฎีระบบ (Systems Theory)

รัฐวิชัย พัฒนจิระรุจน์ (๒๕๕๗) ทฤษฎีระบบ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ บนโลกนี้มีลักษณะเป็นระบบ ต้องมีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน เป็นกระบวนการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้ โดยระบบจำแนกได้เป็น ๒ ประเภท ดังนี้

ระบบปิด (Closed System) เป็นระบบที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง ไม่สัมพันธ์กับระบบอื่นใดและแยกตนเองออกจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทางสังคมสามารถควบคุมได้ เช่น การทดลองทางวิทยาศาสตร์จะต้องอยู่ในกระบวนการที่ถูกควบคุม และไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนได้เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมบูรณ์ถูกต้อง เป็นต้น

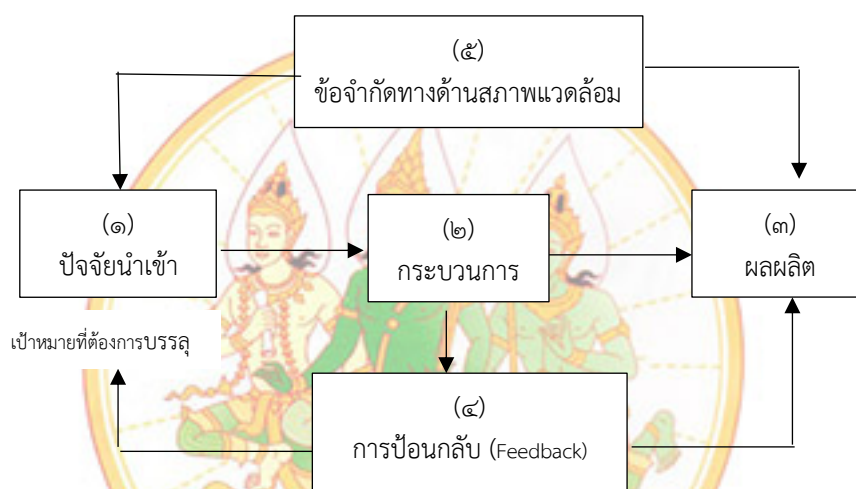
ระบบเปิด (Open System) เป็นระบบที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ ทั้งบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง มีการเอื้อประโยชน์ ฟังพาสังกันและกัน โดยสิ่งแวดล้อมภายนอกมีผลหรือมีอิทธิพลต่อการทำงานขององค์กรด้วย ไม่สามารถควบคุมองค์ประกอบของระบบประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๗ ประการ ได้แก่ ๑) วัตถุประสงค์ (goals) ๒) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ๓) กระบวนการ (processes) ๔) ผลลัพธ์ (Outputs) ๕) การส่งข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ๖) การควบคุม (control) ๗) สิ่งแวดล้อม (environments) สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบหลักได้ ๓ ส่วนใหญ่

(๑) สิ่งป้อนเข้าไป (Input) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ หรือองค์ประกอบแรกนำไปสู่การดำเนินงานของระบบ โดยรวมไปถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่ต้องการของระบบนั้น ๆ ในระบบการศึกษา ตัวป้อนเข้าไป ได้แก่ นักเรียน สภาพแวดล้อมของนักเรียน โรงเรียน สมุด ดินสอ และอื่น ๆ เป็นต้น

(๒) กระบวนการ (process) คือ องค์ประกอบต่อมาของระบบ หมายถึง วิธีการ ที่จะนำไปสู่ผลงานหรือผลผลิตของระบบ และในระบบการศึกษา ได้แก่ วิธีการสอนต่าง ๆ เป็นต้น

(๓) ผลงาน (Outputs) หรือ ผลิตภัณฑ์ (Product) เป็นองค์ประกอบสุดท้ายของระบบ หมายถึง ความสำเร็จในลักษณะต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ในระบบการศึกษา ได้แก่ นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะต่าง ๆ หรือนักเรียนที่มีความรู้ ความสามารถที่จะดำรงชีวิตในอนาคตได้ตามอัตภาพ เป็นต้น

ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดทฤษฎีระบบ



ที่มา : www.hrd.nida.ac.th/fileupload/paper/.../present%20system%20theory.ppt

จากแนวคิดเรื่องทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ทำให้ผู้ขอประเมินมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดดังกล่าวมากขึ้น และสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงาน โดยพิจารณาเห็นว่า การดำเนินงานใด ๆ ก็ตามเกิดขึ้นอย่างมีระบบ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นองค์รวม เริ่มต้นด้วยการวางแผนงานในด้านต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การจัดทำแผน รูปแบบการดำเนินงาน งบประมาณ บุคลากร ฯลฯ ในกรอบเวลาที่กำหนด เมื่อเข้าสู่การดำเนินงานปฏิบัติงานเสร็จสิ้นกระบวนการ ต้องประเมินผล การจัดกิจกรรมดังกล่าว มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ มีปัญหาและอุปสรรค รวมถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินงาน เพื่อนำไปปรับปรุงการวางแผน การปฏิบัติในครั้งต่อไป ซึ่งผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดทฤษฎีระบบไปใช้ในการติดตามประเมินผลโครงการของสำนักงานแรงงานจังหวัด ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๓

๓.๒.๒.๒ ทฤษฎีของเคาน์ทิแนนซ์ของสเต็ก (Stake's Countenance)

ไพศาล หวังพานิช (๒๕๔๓) กล่าวถึง ทฤษฎีของเคาน์ทิแนนซ์ของสเต็ก (Stake's Countenance) มีลักษณะเป็นการประเมิน ๓ มิติ คือ มิติประสิทธิภาพ (Efficiency) มิติประสิทธิผล (Effective) และมิติการตอบสนอง (Responsiveness) รายละเอียด ดังนี้

(๑) ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติที่ต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดการค่าใช้จ่ายตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ซ้ำซ้อนและไม่มี ความจำเป็นแต่การประเมินประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก เนื่องจากการวัดประสิทธิภาพ สำหรับธุรกิจอุตสาหกรรมจะพิจารณาจากทรัพยากรนำเข้าว่า หากจะผลิตสินค้าในจำนวนเท่านี้ภายในเวลา ที่กำหนดจะทำให้เกิดผลผลิตมากน้อยเท่าใดพอมาถึงการปฏิบัติราชการนั้น ทั้งผลผลิตและผลลัพธ์โดยได้รับ อิทธิพลจากองค์ประกอบหลายประการ

(๒) ประสิทธิผล หมายถึง การใช้เวลาอย่างรวดเร็วและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและ คุ้มค่าแต่ยังไม่แน่ว่าผลที่ได้จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่

หลักประสิทธิผลนั้นโดยปกติแล้ว เมื่อกล่าวคู่กันไปกับหลักประสิทธิภาพโดยที่หลัก ประสิทธิภาพนั้นจะมุ่งสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เมื่อกล่าวถึงการปฏิบัติราชการก็ต้อง มีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและอยู่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายปฏิบัติ หน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางองค์การ มีกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบที่มีมาตรฐานมี การจัดการความเสี่ยงมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเป็นเลิศ มีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงทั้งหลาย

(๒.๑) ความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

(๒.๒) ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจ

(๒.๓) กระบวนการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน

(๒.๔) ติดตามประเมินผลและพัฒนาต่อเนื่อง

การตั้งเป้าหมายต้องตอบสนองความต้องการ/ความคาดหวังของประชาชน เป้าหมายดังกล่าวต้องตั้งไว้อย่างชัดเจน ไม่คลุมเครือ ไม่เป็นนามธรรม จึงจะทำให้การปฏิบัติงานถูกต้อง ไม่เสียเวลา เสียงบประมาณที่ไม่จำเป็น

การตั้งเป้าหมายหลักประสิทธิผล ดังนี้

(ก) การกำหนดเป้าหมาย

วัดได้ (Measurable)

ทำได้ (Achievable)

เป็นไปได้ (Realistic)

กำหนดได้ (Time)

ชัดเจน (Specific)

(ข) การวางแผน แผนที่ดีช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดความผิดพลาดของ ผลงาน

เวลา

งบประมาณ

(ค) การเปิดเผย/โปร่งใสของกระบวนการ

เปิดเผยแผนงาน/กระบวนการปฏิบัติงาน

ตรวจสอบได้

(ง) เป็นไปตามกฎหมาย

(จ) มีการประเมินความเสี่ยง

เพื่อให้สามารถปรับปรุงข้อบกพร่องและรับกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี

การประเมินประสิทธิผล คือ การประเมินผลผลิตและผลลัพธ์ ประกอบด้วย

(ก) ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย

ระดับกระทรวง

ระดับกลุ่มภารกิจ

ระดับกรม

(ข) ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาล

(ค) ตัวชี้วัดร่วมระหว่างกระทรวง

(๓) การตอบสนอง หมายถึง การให้บริการกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระยะเวลาที่กำหนด การสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ สามารถตอบสนองต่อความขัดแย้งหรือความต้องการของผู้รับบริการที่มีความหลากหลายและความแตกต่างกัน หรือความหมายสั้น ๆ ตามที่ ESCAP : United Nation ESCAP = Economic and Social Commission For Asia and The Pacific

ESCAP ให้ความหมาย หลักการตอบสนอง คือ การตอบสนองความต้องการของประชาชน กล่าวโดยสรุป การดำเนินแผนงานหรือโดยภายใต้ธรรมาภิบาลตามหลักการตอบสนอง คือ ต้องสามารถรับทราบ และสามารถแก้ปัญหาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้กรอบเวลาที่สมเหตุสมผลและเป็นไปตามแนวทางที่ตกลงกัน

หลักการตอบสนอง (Responsiveness) ประกอบด้วย

๑. การรับรู้ความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒. การตอบสนองการให้บริการและการแก้ไขข้อร้องเรียน

๓. การจัดให้มีช่องทางเครือข่ายการให้บริการที่มีความครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ

๔. ระบบการจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ

การกำหนดกลยุทธ์และนโยบายของรัฐนั้นเป็นไปเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนและก่อให้เกิดต่อประชาชนด้วย

สื่อสาธารณะทุกคนมีหน้าที่ติดตามตรวจสอบนโยบาย และการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของรัฐว่าดำเนินไปเพื่อให้เกิดประโยชน์จากประชาชนแค่ไหน อย่างไร

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นแนวคิดที่ช่วยในการตอบสนองประชาชนเป็นไปอย่างกว้างขวางและคนอื่นจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชน ติดต่อกับผู้บริหาร หัวหน้างาน ปฏิบัติงานได้เสนอ และที่สำคัญ ต้องวางแผนความคิดทางการจัดการแบบประชาธิปไตย ที่ให้อธิบายและตอบสนองอย่างเสมอภาค ไม่ละทิ้งคนกลุ่มน้อย หรือมีความคิดต่างด้วย

สรุปได้ว่า จากแนวคิดทฤษฎีของเคนท์นิคส์ของสเต็ก (Stake's Countenance) ทำให้ผู้ขอประเมินมีความรู้ความเข้าใจและทราบถึงหลักการของแนวคิดดังกล่าวว่า เป็นการประเมินใน ๓ มิติ คือ มิติประสิทธิภาพ (Efficiency) มิติประสิทธิผล (Effective) และมิติการตอบสนอง (Responsiveness) ซึ่งผู้ขอประเมินได้นำแนวคิดทฤษฎีของสเต็ก (Stake) มาใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาคาใจด้านอาชีวศึกษา กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ตรงตามกรอบแนวทาง และวิธีการที่กำหนด

๓.๒.๒.๓ ทฤษฎีของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam)

จำเนียร สุขหลาย (๒๕๔๔) กล่าวถึง ทฤษฎีของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) หรือ การประเมินในรูปแบบ CIPP Model มีลักษณะเป็นการประเมินที่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง มีจุดเน้นสำคัญ คือ ใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการ เพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา วัตถุประสงค์ การประเมิน คือ การให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ เน้นการแบ่งแยกบทบาทของการทำงานระหว่าง ฝ่ายประเมินกับฝ่ายบริหารออกจากกันอย่างเด่นชัด กล่าวคือ ฝ่ายประเมินมีหน้าที่ระบุ จัดหาและนำเสนอ สารสนเทศให้กับฝ่ายบริหาร ส่วนฝ่ายบริหาร มีหน้าที่เรียกหาข้อมูล และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจ เพื่อดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการมีอคติในการประเมิน และได้แบ่งประเด็นการประเมินผลออกเป็น ๔ ประเภท คือ

(๑) การประเมินด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation : C) เป็นการ ประเมินให้ได้ข้อมูลสำคัญ เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการ เป็นการ ตรวจสอบว่าโครงการที่จะทำสนองปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่แท้จริงหรือไม่ วัตถุประสงค์ของ โครงการชัดเจนเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร หรือนโยบายหน่วยเหนือหรือไม่ เป็นโครงการ ที่มีความเป็นไปได้ในแง่ของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ หรือไม่ เป็นต้น การประเมิน สภาวะแวดล้อมจะช่วยให้การตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่อง โครงการควรจะทำในสภาพแวดล้อมใด ต้องการจะบรรลุ เป้าหมายอะไร หรือต้องการบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะอะไร เป็นต้น

(๒) การประเมินปัจจัยนำเข้าหรือปัจจัยป้อน (Input Evaluation : I) เป็นการประเมิน เพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของโครงการ ความเหมาะสม และความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ ใน การดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา รวมทั้งเทคโนโลยีและแผนการดำเนินงาน เป็นต้น การประเมินผลแบบนี้จะทำโดยใช้ เอกสารหรืองานวิจัยที่มีผู้ทำไว้แล้ว หรือใช้วิธีการวิจัยนำร่องเชิงทดลอง (Pilot experimental Project) ตลอดจนอาจให้ผู้เชี่ยวชาญ มาทำงานให้ อย่างไรก็ตามการประเมินผลนี้ จะต้องสำรวจสิ่งที่มีอยู่เดิมก่อนว่า มีอะไรบ้างและตัดสินใจว่าจะใช้วิธีการใด ใช้แผนการดำเนินงานแบบไหน และต้องใช้ทรัพยากรจากภายนอกหรือไม่

(๓) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P) เป็นการประเมินระหว่าง การดำเนินงานโครงการ เพื่อข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ ที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ ในโครงการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการ โดยมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานทุกขั้นตอน การประเมินกระบวนการนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการค้นหาจุดเด่น หรือจุดแข็ง (Strengths) และจุดด้อย (Weakness) ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ มักจะไม่สามารถศึกษาได้ภายหลังจากสิ้นสุด โครงการแล้ว การประเมินกระบวนการจะมีบทบาทสำคัญในเรื่องการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นระยะ ๆ เพื่อการตรวจสอบการดำเนินของโครงการโดยทั่วไป การประเมินกระบวนการมีจุดมุ่งหมาย คือ ๑) เพื่อการหา ข้อบกพร่องของโครงการ ในระหว่างที่มีการปฏิบัติการหรือการดำเนินงานตามแผนนั้น ๒) เพื่อหาข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการ ๓) เพื่อการเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จาก การดำเนินงานของโครงการ

(๔) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิต ที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือความต้องการ/เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาใน

ประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการและการประเมินผล เรื่องผลกระทบ (Impact) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินสถานะแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้นและกระบวนการร่วมด้วย จะเห็นได้ว่า การประเมินแบบ CIPP เป็นการประเมินที่ครอบคลุมทั้ง ๔ ด้าน กำหนดประเด็นของตัวแปรหรือตัวชี้วัด กำหนดแหล่งข้อมูลผู้ให้ข้อมูล กำหนดเครื่องมือการประเมิน วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน

เมื่อพิจารณาถึงช่วงเวลาของการประเมินผลโครงการ เพื่อจำแนกประเภทของการประเมินผลโครงการโดยละเอียดแล้ว สามารถจำแนกได้ว่าการประเมินผลโครงการมี ๔ ระยะ ดังต่อไปนี้

(๔.๑) การประเมินผลโครงการก่อนการดำเนินงาน (Pre-evaluation) เป็นการประเมินว่ามีความจำเป็นและความเป็นไปได้ในการกำหนดให้มีโครงการหรือแผนงานนั้น ๆ หรือไม่ บางครั้งเรียกการประเมินผลประเภทนี้ว่า การศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility Study) หรือการประเมินความต้องการที่จำเป็น (Need Assessment)

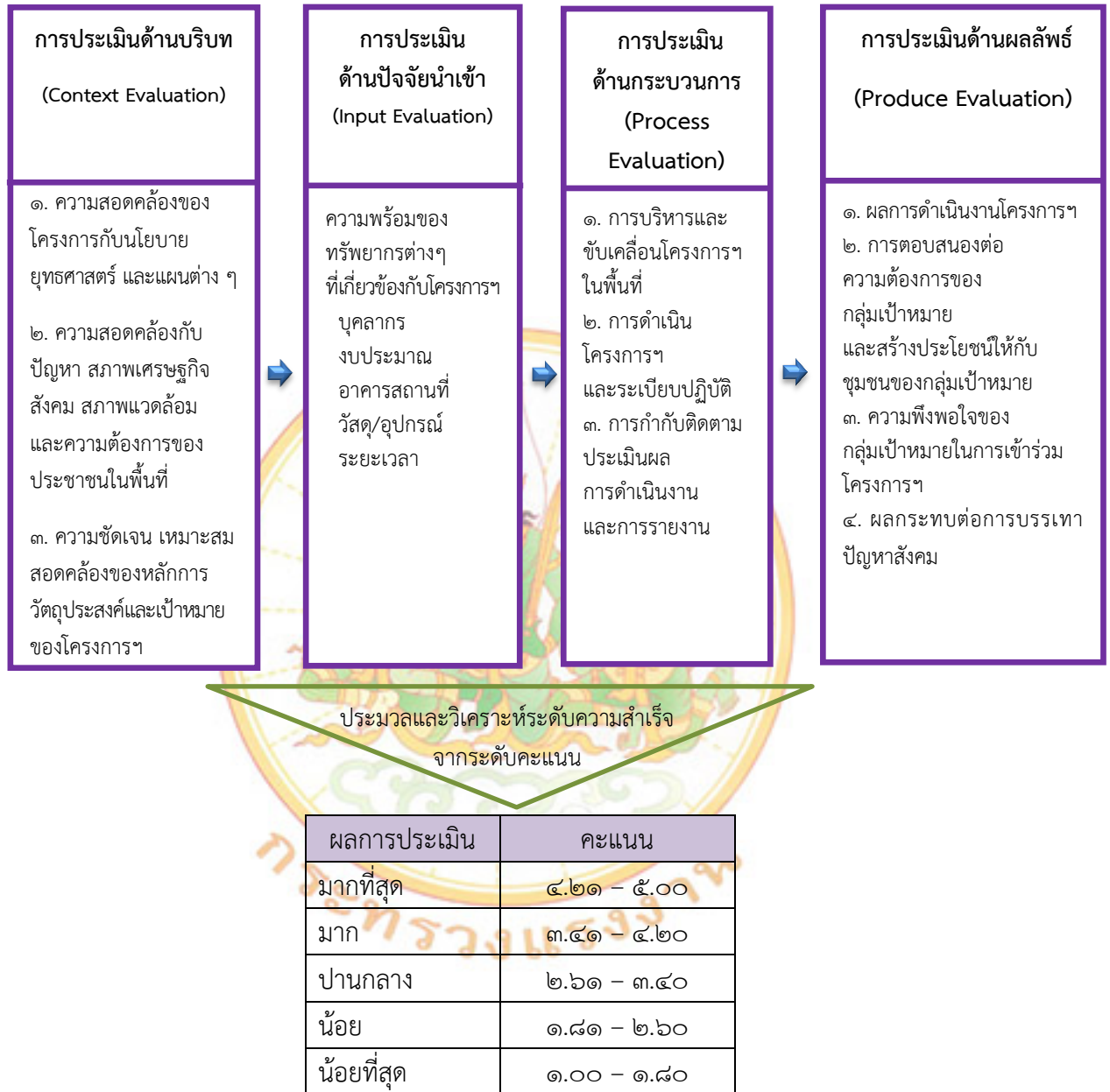
(๔.๒) การประเมินผลโครงการขณะดำเนินงาน (On-going Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน (Monitoring) และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ

(๔.๓) การประเมินผลโครงการเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน (Post-evaluation) เป็นการประเมินว่าผลของการดำเนินงานนั้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้หรือไม่

(๔.๔) การประเมินผลกระทบจากการดำเนินโครงการ (Impact Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการ ภายหลังจากการสิ้นสุดการดำเนินโครงการ หรือแผนงาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากการมีโครงการหรือปัจจัยอื่น ๆ

สรุปได้ว่า การประเมินรูปแบบ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ผู้ขอประเมินเห็นว่าแนวทางการประเมินผลดังกล่าวเป็นแนวทางในการประเมิน ที่มุ่งเน้นการให้ข้อมูลหรือข้อค้นพบจากการดำเนินโครงการแก่ผู้บริหารในการตัดสินใจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปใช้การพัฒนาทางเลือกในการตัดสินใจ และแนวทางการปรับปรุงการดำเนินโครงการฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งผู้ขอประเมินได้ใช้การประเมินรูปแบบ CIPP Model ในการประเมินผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ดังนี้

ภาพที่ ๒ กรอบการวิเคราะห์เพื่อการประเมินผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



ที่มา : คู่มือการปฏิบัติงานและกรอบแนวทางการประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ของสำนักงานแรงงานจังหวัด

๓.๒.๓ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์

ผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ จนถึงปัจจุบันสามารถสรุปได้ดังนี้

๓.๒.๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายยุทธศาสตร์และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ เรื่อง การประเมินผลการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบ ในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ การประเมินครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินการ ขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่ จังหวัดนครสวรรค์ พร้อมทั้งปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงานของจังหวัดนครสวรรค์ และเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการ ดำเนินการขับเคลื่อนงานแรงงานนอกระบบในจังหวัดนครสวรรค์ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้อง เหมาะสมกับบริบทของจังหวัดรวมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยใช้รูปแบบ การประเมินทฤษฎีระบบ (System Theory) ซึ่งประเมิน ๓ ส่วน ดังนี้ ๑) ทรัพยากรนำเข้า (Input) ๒) กระบวนการ (Process) ๓) ผลผลิต (Output) หรือผลสัมฤทธิ์ (outcome) ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ๕ คน หัวหน้าส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวข้อง กับแรงงานนอกระบบ ๓ คน แรงงานนอกระบบ ๑๕๖ คน รวมทั้งสิ้น ๑๖๔ คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ใช้แบบสอบถาม

ผลการประเมินพบว่า แรงงานนอกระบบจำแนกตามอาชีพ ดังนี้ กลุ่มค้าขาย ร้อยละ ๒๒.๔๓ กลุ่มพาหนะรับจ้าง ร้อยละ ๑๖.๐๒ กลุ่มเกษตรกร ร้อยละ ๒๙.๔๘ กลุ่มหัตถกรรม/OTOP ร้อยละ ๑๙.๒๓ และกลุ่มบริการ/อื่น ๆ ร้อยละ ๑๒.๘๒ สรุปผลคะแนนการประเมินแต่ละด้าน ดังนี้ ๑) ทรัพยากร นำเข้า (Input) พบว่า หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน มีความชัดเจนในกรอบทิศทางการ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = ๓.๙๗) และหัวหน้าส่วนราชการอื่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้อง มีความชัดเจน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = ๔.๐๔) เช่นเดียวกัน ๒) กระบวนการ (Process) พบว่า การบริหารจัดการงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่ศูนย์ประสานงาน และสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบจังหวัดนครสวรรค์ ได้มีการขับเคลื่อนงานด้านแรงงานนอกระบบ ตามแนวทางการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน ๓) ผลผลิต (Output)/ผลสัมฤทธิ์ (Outcome) พบว่า หน่วยงาน ที่ให้บริการตามความต้องการ ได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด ระดับสูง (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๖) ศูนย์ประสานงาน และสนับสนุนฯ ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐) ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๓) สำนักงานจัดหางานจังหวัด ระดับสูง (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๙) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘ นครสวรรค์ ระดับสูง (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๑) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๓) และสำนักงานประกันสังคมจังหวัด ระดับสูง (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๖)

๓.๒.๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายยุทธศาสตร์และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ เรื่อง การประเมินผลโครงการอาสาสมัครแรงงาน ด้านภัยยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ การประเมินครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษา วิเคราะห์ผลสำเร็จของการดำเนินการขับเคลื่อนโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติด ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ พร้อมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน และเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

นำข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นไปใช้ในการกำหนดนโยบายแผนงานและโครงการต่าง ๆ ในการดำเนินการโครงการอาสาสมัครแรงงานด้านภัยยาเสพติดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป โดยใช้รูปแบบการประเมินทฤษฎีระบบ (System Theory) ซึ่งประเมิน ๓ ส่วน ดังนี้ ๑) ทรัพยากรนำเข้า (Input) ๒) กระบวนการ (Process) ๓) ผลผลิต (Output) หรือผลสัมฤทธิ์ (outcome) ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน อาสาสมัครแรงงาน ๑๓๐ คน ผู้แทนสถานประกอบกิจการเป้าหมาย (ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า ๑๐ คน) ๑๓๐ แห่ง ลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบกิจการเป้าหมาย ๑๓๐ คน รวมทั้งสิ้น ๓๙๑ ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินใช้แบบสอบถาม

ผลการประเมินพบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ๒๓๕ คน ร้อยละ ๖๐.๑๐ มีอายุในช่วงอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๔๒.๑๐ ส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับประถมศึกษา/มัธยมศึกษา ร้อยละ ๕๖.๒๐ สำหรับสรุปผลคะแนนภาพรวมโครงการฯ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๓.๑๕) โดยองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ กระบวนการ (Process) ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๗) รองลงมา ได้แก่ ผลผลิต (Output) ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๓.๐) องค์ประกอบที่มีค่าต่ำสุด สิ่งที่ป้อนเข้าไป (Input) ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๘๐)

๓.๒.๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายยุทธศาสตร์และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ เรื่อง โครงการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ การประเมินครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานอาสาสมัครแรงงานในมิติความสอดคล้องกับความต้องการอาสาสมัครแรงงานกับสภาพปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์และเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงงาน อาสาสมัครแรงงานเพื่อให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่/ชุมชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้รูปแบบการประเมินทฤษฎีระบบ (System Theory) ซึ่งประเมิน ๓ ส่วน ดังนี้ ๑) ทรัพยากรนำเข้า (Input) ๒) กระบวนการ (Process) ๓) ผลผลิต (Output) หรือผลสัมฤทธิ์ (outcome) ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน หัวหน้าหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานหรือเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง อสร. ๔ คน อาสาสมัครแรงงาน ๑๓๐ คน ประชาชนผู้เคยได้รับการบริการจากอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ๙๘ คน ผู้นำชุมชนหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๓๐ คน รวมทั้งสิ้น ๓๖๓ คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินใช้แบบสอบถาม

ผลการประเมินพบว่า สรุปผลการประเมินภาพรวมโครงการการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ โดยอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๓ คะแนน) โดยองค์ประกอบที่มีผลสำเร็จมากที่สุด ได้แก่ ด้านกระบวนการ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๒ คะแนน) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสอดคล้องของความต้องการอาสาสมัครแรงงานกับภารกิจการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ คะแนน) องค์ประกอบที่มีผลสำเร็จน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๓.๐๔ คะแนน) เนื่องจากความเพียงพอของอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ และความเพียงพอของยานพาหนะที่ใช้ในการประสานงานอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ที่มีจำนวนน้อย

๓.๒.๓.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายยุทธศาสตร์และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เรื่อง โครงการประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ การประเมินครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษารูปแบบและกระบวนการบริหารงานของโครงการที่มีผลต่อความสำเร็จและที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน ๒) เพื่อศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายของโครงการว่าบรรลุผลต่อความสำเร็จของโครงการหรือไม่ ๓) เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำข้อเสนอแนะแนวทางไปพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการโครงการฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้รูปแบบการประเมิน แบบจำลองเคนทิแนนซ์ของสเต็ก (Stake's Countenance Model) เน้นการประเมิน ๓ มิติ คือ มิติประสิทธิภาพ (Efficiency) มิติประสิทธิผล (Effective) และมิติตอบสนอง (Responsiveness) ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบโครงการฯ ๑ คน หัวหน้าหน่วยงานอื่นในคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ๑๐ คน หน่วยงาน/ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการ ๑๐ คน ประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๕๕ คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินใช้แบบสอบถาม

จากการประเมินผลพบว่า ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖๐.๒๒ มีอายุอยู่ในช่วง ๕๑ ปีขึ้นไป มากที่สุดร้อยละ ๔๓.๑๘ และหากพิจารณาถึงระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๗๗ รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญา/ปวท./ปวส. ร้อยละ ๒๘.๙๘ โดยในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่รับราชการ มีอายุงานอยู่ในช่วง ๒๑ ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๙๐

สรุปผลคะแนนฯ การประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมของทุกมิติ อยู่ในระดับ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๗ คะแนน) โดยมิติที่มีผลสำเร็จมากที่สุด คือ มิติตอบสนอง อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย ๕ คะแนน) ทั้งนี้ ประเด็นหลักที่ได้ค่าคะแนนมากที่สุด คือ ประเด็นผลกระทบต่อการบรรเทาปัญหาสังคม โดยมีประเด็นย่อย เรื่อง โครงการสามารถลดผลกระทบ/บรรเทาปัญหาสังคม เป็นประเด็นที่มีผลสำเร็จมากที่สุด มิติที่มีผลสำเร็จรองลงมา คือ มิติประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔ คะแนน) ซึ่งประเด็นหลักที่ได้ค่าคะแนนมากที่สุด คือ ประเด็นผลการดำเนินโครงการและการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีประเด็นย่อย เรื่อง จำนวนประชาชนผู้เดือดร้อนด้านอาชีพที่ได้รับการช่วยเหลือ เป็นประเด็นที่มีผลสำเร็จมากที่สุด ส่วนมิติประสิทธิภาพ เป็นมิติที่มีผลสำเร็จน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๑ คะแนน) ซึ่งประเด็นหลักที่ได้ค่าคะแนนมากที่สุด คือ ประเด็นวิธีดำเนินการโครงการและระเบียบปฏิบัติตามคู่มือ โดยมีประเด็นย่อย เรื่องกระบวนการตามคู่มือเป็นประเด็นที่มีผลสำเร็จมากที่สุด

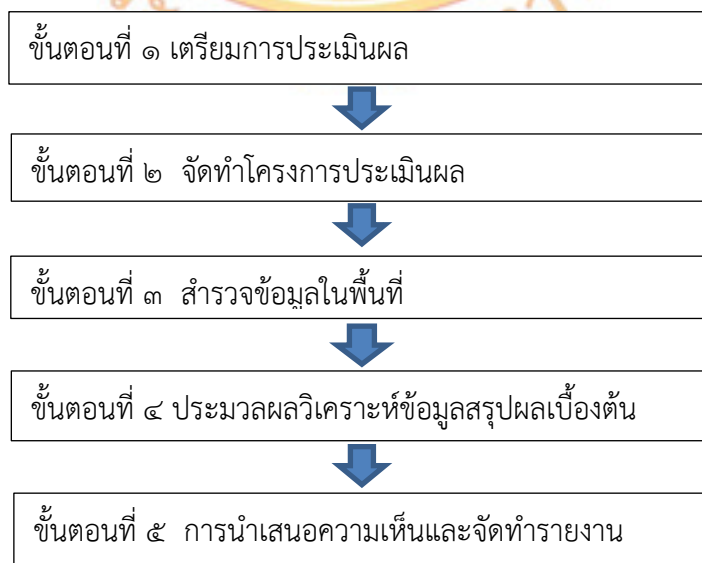
จากการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการที่ผ่านมา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ จนถึงปัจจุบันพบว่า รูปแบบการประเมินผลที่นำมาใช้มีความหลากหลาย และมีจุดเน้นในการประเมินที่แตกต่างกัน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ได้ใช้รูปแบบการประเมินตามทฤษฎีระบบ (System Theory) ที่แสดงให้เห็นว่า การดำเนินโครงการต้องเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เมื่อนำปัจจัยนำเข้า ผ่านกระบวนการ จะทำให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งการประเมินผลในรูปแบบนี้จะให้เห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นองค์รวมของโครงการ ทำให้ง่ายต่อการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จสาเหตุของปัญหาหรือข้อจำกัดที่เกิดขึ้น รวมถึงทราบว่ามีผลย้อนกลับอย่างไร และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ใช้รูปแบบการประเมินตามทฤษฎีเคนทิแนนซ์ของสเต็ก (Stake's Countenance) ซึ่งเป็นการประเมิน

ใน ๓ มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิผล และมิติการตอบสนอง ซึ่งการประเมินรูปแบบนี้ เน้นการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ และการตอบสนองจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโครงการ ซึ่งจะมีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ใช้รูปแบบการประเมิน ตามทฤษฎีของสัทพ์เฟิลบีม หรือ CIPP Model ซึ่งเป็นการประเมิน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ เป็นการประเมินโครงการว่าสนองตอบปัญหาหรือความต้องการ จำเป็นที่แท้จริงหรือไม่ วัดดูประสงค์ของโครงการเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายหรือไม่ และพิจารณาถึง ทรัพยากรว่ามีความเหมาะสมและเพียงพอ มีกระบวนการหรือขั้นตอนอย่างไร รวมถึงเปรียบเทียบว่า ผลผลิตที่ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะนำมาเป็นข้อมูลให้ ผู้บริหารในการตัดสินใจ ซึ่งผู้ขอประเมินเห็นว่า แม้การประเมินทั้งสามรูปแบบจะมีความแตกต่างกันแต่ สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน การวิเคราะห์ และการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ โดยเลือกใช้รูปแบบการประเมินผลให้เหมาะสมกับโครงการและสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ กลุ่มเป้าหมาย และประโยชน์ที่ได้รับ เช่น หากเป็นโครงการที่มี ปัจจัยเกี่ยวข้องไม่มากการดำเนินงานไม่ซับซ้อน และต้องการเน้นความเชื่อมโยงของกระบวนการ เป็นต้น อาจนำ การประเมินในรูปแบบของทฤษฎีระบบเข้ามาใช้ แต่หากเป็นโครงการที่ต้องการประเมินในมิติต่าง ๆ อย่าง ละเอียด โดยเน้นทั้งกระบวนการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ก็อาจนำรูปแบบการประเมิน ตามทฤษฎีเคนท์นิแนซของเสติก หรือทฤษฎีของสัทพ์เฟิลบีม มาใช้ในการทำงาน

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

ผู้ขอประเมิน ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาความ เดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานแรงงานจังหวัด นครสวรรค์ ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ ๑ เตรียมการประเมินผล ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำโครงการประเมินผล ขั้นตอนที่ ๓ สืบหาข้อมูลในพื้นที่ ขั้นตอนที่ ๔ ประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลเบื้องต้น และขั้นตอนที่ ๕ การนำเสนอความเห็นและจัดทำรายงาน สามารถอธิบายดังภาพที่ ๓

ภาพที่ ๓ ขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวง แรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์



จากภาพขั้นตอนการดำเนินงานการประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ ผู้ขอประเมิน ขอเสนอรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ขั้นตอนที่ ๑ เตรียมการประเมินผล

๔.๑.๑ ศึกษาข้อมูล แนวทางการประเมินผล และกำหนดแผนการดำเนินงาน โดยผู้ขอประเมินได้ศึกษาคู่มือการดำเนินการโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ศึกษาระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ.๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงศึกษาหนังสือเวียนทำความเข้าใจความตกลงกับกระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้อง

๔.๑.๒ ศึกษาแนวทางการประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ผู้ขอประเมินได้ศึกษาวัตถุประสงค์ของการประเมิน กรอบแนวคิด วิธีการประเมินขอบเขตของการประเมินประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผลได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจ จำนวน ๒๔๕ ตัวอย่าง ได้แก่

๔.๑.๒.๑ แรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ คน

๔.๑.๒.๒ คณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานประจำจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑๐ คน

๔.๑.๒.๓ หน่วยงาน/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการฯ ได้แก่ อำเภอ อบจ. เทศบาล อบต. อสร./บัณฑิตแรงงาน หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๐ คน

๔.๑.๒.๔ ประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๒๒๔ คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรจากสูตร Taro Yamane (๑๙๗๓) ณ ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$

๔.๑.๓ จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อชี้แจงแนวทางการประเมินผลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่องโครงการประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของจังหวัดนครสวรรค์

๔.๑.๔ จัดประชุมชี้แจงผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงอาสาสมัครแรงงานที่เข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ และได้รับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้รับทราบวิธีการการประเมินผล ก่อนการลงพื้นที่สำรวจข้อมูลจากประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการฯ

๔.๑.๕ จัดทำปฏิทินแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานตามคู่มือแนวทางการประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาการรายงานผลให้กับกลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล สำนักตรวจและประเมินผล ซึ่งจะต้องรายงานผลการดำเนินงานครั้งที่ ๑ ตามแบบรายงานผลการดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด ปี ๒๕๖๔ (แบบ สดป.วป.(ปม.๖๔)) พร้อมทั้งสำเนารายงานการประชุมฯ จำนวน ๑ ชุด ภายในวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๔.๒ ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำโครงการประเมินผลฯ

ผู้ขอประเมินจัดทำโครงการประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อขออนุมัติดำเนินการจากผู้ว่าราชการจังหวัด นครสวรรค์ โดยมีรูปแบบการจัดทำโครงการ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของการประเมิน ขอบเขตประชากรกลุ่มตัวอย่าง วิธีการประเมินผล ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณที่ใช้ในการประเมิน ผลที่คาดว่าจะได้รับ ตัวชี้วัดการประเมินผล ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้เสนอโครงการ และผู้อนุมัติโครงการ และเมื่อได้รับอนุมัติโครงการจากผู้ว่าราชการจังหวัดเรียบร้อยแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินงานครั้งที่ ๒ ตามแบบรายงาน (แบบ สดป.ว.บ.(ปม.๖๔)) พร้อมทั้งสำเนาโครงการประเมินผลที่ได้รับการอนุมัติจาก ผู้ว่าราชการจังหวัดแล้ว จำนวน ๑ ชุด ส่งให้สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล ภายในวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔

๔.๓ ขั้นตอนที่ ๓ สํารวจข้อมูลในพื้นที่

ผู้ขอประเมินได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลในพื้นที่ตามกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย จำนวน ๒๔๕ ตัวอย่าง และมีรายละเอียด ดังนี้

๔.๓.๑ รวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ได้แก่ คำสั่งคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบ ความเดือดร้อนด้านอาชีพจังหวัดนครสวรรค์ ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ พ.ศ.๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หนังสือเวียนทำความเข้าใจความตกลงกับกระทรวงการคลัง ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน จังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลการดำเนินงาน

๔.๓.๒ ลงพื้นที่สัมภาษณ์ และสำรวจข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เป้าหมาย ผู้ขอประเมิน ได้วางแผนการลงพื้นที่และกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงวิธีการเก็บข้อมูลตามแบบสอบถาม ที่กำหนด ได้แก่ แบบสอบถามชุดที่ ๑ สำหรับแรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัด ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ ชุด แบบสอบถามชุดที่ ๒ สำหรับคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบ ความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑๐ ชุด แบบสอบถาม ชุดที่ ๓ สำหรับหน่วยงาน/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการฯ ได้แก่ อำเภอ อบจ. เทศบาล อบต. อสร./บัณฑิตแรงงาน หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๐ ชุด และแบบสอบถามชุดที่ ๔ สำหรับประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๒๒๔ ชุด ผู้ขอประเมินต้องกำหนดวางแผนสำหรับการลงพื้นที่ว่าต้องประสานขอความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาสาสมัครแรงงานที่เข้าร่วมโครงการและได้รับการจัดสรรงบประมาณ รวมถึงประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ ในการสัมภาษณ์ซึ่งภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ก็ได้มีการนำแบบสอบถามจัดทำเป็น รูปแบบ Google Form โดยให้ประชาชนสามารถสแกนคิวอาร์โค้ดตอบแบบสอบถาม เพื่อลดการสัมผัส การแพร่กระจายของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)

๔.๓.๓ ตรวจสอบแบบสอบถาม ลงรหัส และบันทึกข้อมูลแบบสอบถาม ผู้ขอประเมินเก็บ รวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามทั้ง ๔ ชุด และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับว่า ข้อมูลที่ได้รับมีความครบถ้วนตามข้อคำถามที่ต้องการหรือไม่ ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่ามีคำตอบบางข้อ คำถามหรือตอบไม่ตรงประเด็น ให้ประสานงานและติดตามลงพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน เมื่อได้ข้อมูล ครบถ้วนแล้วดำเนินการลงรหัสชุดข้อมูล โดยเรียงลำดับชุดข้อมูลไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อไว้ใช้ในการ

ตรวจสอบหรือเพื่อใช้สืบค้นแก้ไขหากพบว่าการบันทึกข้อมูลผิดพลาด การบันทึกข้อมูลทำการบันทึกในโปรแกรม Excel ด้วยการแปลงเป็นรหัสข้อมูล เพื่อสะดวกต่อการประมวลผลข้อมูล เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วให้รายงานผลการดำเนินงานครั้งที่ ๓ ตามแบบรายงานผลฯ (แบบ สตป.วป.(ปม.๖๔)) พร้อมทั้งไฟล์บันทึกข้อมูลแบบสอบถาม (Excel) ส่งให้สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล ภายในวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

๔.๔ ขั้นตอนที่ ๔ ประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลเบื้องต้น

๔.๔.๑ ประมวลผลวิเคราะห์ ผู้ขอประเมินได้ดำเนินการตามแนวทางของสำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม สามารถจำแนกตามประเด็นคำถามได้ เป็น ๒ รูปแบบ ดังนี้

๔.๔.๑.๑ คำถามปลายเปิด แบ่งได้ ๓ แบบ ได้แก่

(๑) มีคำตอบให้เลือกเพียง ๒ คำตอบ (Dichotomous Questions)

เช่น เพศ (ชาย หญิง) เป็นต้น การประมวลผลจะจำแนกข้อมูลตามคำตอบและนับจำนวนผู้ตอบ (แจกแจงความถี่) สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ร้อยละ

(๒) มีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบโดยให้เลือกเพียงคำตอบเดียว (Multiple Choice Questions) เช่น กรณีช่วงอายุ (๒๑ – ๓๐ ปี ๓๑ – ๔๐ ปี ๔๑ – ๕๐ ปี ตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป) จะจำแนกข้อมูลตามคำตอบและนับจำนวนผู้ตอบ สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ร้อยละ สำหรับกรณีคำตอบที่เป็นมาตราการประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีการให้คะแนนตามลำดับ (มากที่สุด = ๕ มาก = ๔ ปานกลาง = ๓ น้อย = ๒ น้อยที่สุด = ๑) เป็นต้น การประมวลผลจะจำแนกข้อมูลตามระดับคะแนนและนับจำนวนผู้ตอบ(แจกแจงความถี่) แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยระดับคะแนนในเรื่องนั้น ๆ และกรณีนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมายโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบแบ่งเป็น ๕ ระดับ กำหนดช่วงคะแนนที่กำหนด

๔.๔.๑.๒ คำถามปลายเปิด คำตอบเป็นข้อความ ผู้ประมวลผลต้องพิจารณาคำตอบ และจำแนกคำตอบออกเป็นเรื่อง ๆ โดยคำตอบเดียวกันหรือคล้ายกันจะให้เป็นเรื่องเดียวกันและนับจำนวนผู้ตอบ (แจกแจงความถี่) ในแต่ละเรื่อง

๔.๔.๒ สรุปผลการประเมินโครงการในเบื้องต้น ผู้ขอประเมินได้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแล้ว สามารถสรุปผลการประเมินตามแบบประเมิน CIPP Model ประกอบด้วยการประเมินใน ๔ ด้าน ดังนี้

๔.๔.๒.๑ การประเมินด้านบริบท ค่าคะแนนที่ได้ ๔.๖๑ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นผลมาจากตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสอดคล้องกับสภาพปัญหาในพื้นที่ ของการกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินโครงการ ค่าคะแนนที่ได้ ๕.๐๐ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการฯ ตรงต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ ค่าคะแนนที่ได้ ๔.๕๗ อยู่ในระดับมากที่สุดตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความชัดเจนเหมาะสม และความสอดคล้องของโครงการฯ ต่อประเด็นต่าง ๆ (หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ) ค่าคะแนนที่ได้ ๔.๕๖ ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสอดคล้องของโครงการกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนต่าง ๆ ค่าคะแนนที่ได้ ๔.๕๐ อยู่ในระดับมากที่สุดและตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความเหมาะสมและความจำเป็นของโครงการฯกับปัญหาสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมในพื้นที่ ค่าคะแนนที่ได้ ๔.๔๓ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

๔.๔.๒.๒ การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า ค่าคะแนนที่ได้ ๔.๐๐ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นผลมาจาก ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละความเหมาะสมหรือเพียงพอของทรัพยากรต่าง ๆ (บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และระยะเวลา) ต่อการดำเนินโครงการ ค่าคะแนนที่ได้ ๔.๐๐ อยู่ในระดับ

มากรองลงมา ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความเหมาะสมของคู่มือใช้ดำเนินโครงการ ค่าคะแนนที่ได้ ๔.๐๐ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

๔.๔.๒.๓ การประเมินด้านกระบวนการ ค่าคะแนนที่ได้ ๔.๓๓ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นผลมาจากตัวชี้วัดที่ ๙ ความสำเร็จของการประสานงานชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการฯ ให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการฯ ค่าคะแนนที่ได้ ๕.๐๐ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ตัวชี้วัดที่ ๑๑ ระดับการดำเนินโครงการฯ ตามคู่มือโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ค่าคะแนนที่ได้ ๕.๐๐ อยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดที่ ๑๔ ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่สำนักงานแรงงานจังหวัดกำหนด ค่าคะแนนที่ได้ ๕.๐๐ อยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดที่ ๑๕ ระดับการกำหนดห้วงเวลาในการรายงานผลการดำเนินโครงการฯตามแบบฟอร์มที่ส่วนกลางกำหนด ค่าคะแนนที่ได้ ๕.๐๐ อยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดที่ ๑๖ ระดับการประมวลผลและสรุปผลการดำเนินงานหลังสิ้นสุดโครงการ ค่าคะแนนที่ได้ ๕.๐๐ อยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ระดับความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการของผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการฯ ค่าคะแนนที่ได้ ๔.๕๕ อยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดที่ ๑๒ ระดับความเหมาะสมของตารางแผนการปฏิบัติงานโครงการฯ ที่ส่วนกลางกำหนดตามคู่มือมีรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติที่ครอบคลุมและชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ ค่าคะแนนที่ได้ ๔.๐๐ อยู่ในระดับมาก และตัวชี้วัดที่ ๑๓ ระดับความเหมาะสมของการกำหนดสัดส่วนของกิจกรรมภายใต้โครงการฯ ที่ส่วนกลางกำหนดการจ้างงานเร่งด่วน (๓๐%) การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (๗๐%) ค่าคะแนนที่ได้ ๑.๐๐ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ

๔.๔.๒.๔ การประเมินด้านผลลัพธ์ ค่าคะแนนที่ได้ ๓.๘๓ คะแนน อยู่ในระดับมาก เป็นผลมาจาก ตัวชี้วัดที่ ๑๗ ร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานในพื้นที่ ค่าคะแนนที่ได้ ๕.๐๐ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ตัวชี้วัดที่ ๑๙ ร้อยละความสำเร็จของการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ค่าคะแนนที่ได้ ๕.๐๐ อยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดที่ ๒๑ ความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการของกลุ่มเป้าหมาย ค่าคะแนนที่ได้ ๓.๙๗ อยู่ในระดับมาก ตัวชี้วัดที่ ๒๒ ระดับความสามารถของโครงการฯ ในการบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพในชุมชน ค่าคะแนนที่ได้ ๓.๙๒ อยู่ในระดับมาก ตัวชี้วัดที่ ๒๐ ระดับความสำเร็จของโครงการในการสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนของผู้เข้าร่วมโครงการ ค่าคะแนนที่ได้ ๓.๘๐ อยู่ในระดับมาก และตัวชี้วัดที่ ๑๘ ร้อยละความสำเร็จของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอาชีพไปใช้ในการประกอบอาชีพ ค่าคะแนนที่ได้ ๑.๐๐ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ

๔.๔.๓ ผู้ขอประเมินได้ยกร่างรายงานการประเมินผลฯ และนำเสนอที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด เพื่อพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สำหรับหน่วยงานภายนอกหรือผู้เกี่ยวข้อง ได้จัดทำเป็นหนังสือแจ้งเวียนและกำหนดระยะเวลาการตอบกลับข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุง (ร่าง) รายงานผลการประเมินให้มีความสมบูรณ์และครบถ้วนต่อไป เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วให้รายงานผลการดำเนินงานครั้งที่ ๔ ตามแบบรายงานผลฯ (แบบ สตป.วป.(ปม.๖๔)) พร้อมทั้งสำเนารายงานการประชุมฯ ส่งให้สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล ภายในวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๔

๔.๕ ขั้นตอนที่ ๕ การนำเสนอความเห็นและจัดทำรายงาน

๔.๕.๑ ผู้ขอประเมินได้ปรับปรุงรายงานผลการประเมินฯ ตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน และจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๔.๕.๒ ผู้ขอประเมินได้จัดทำรายงานผลการประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ จังหวัดนครสวรรค์ ฉบับสมบูรณ์ เพื่อรายงานให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบ แล้วให้รายงานผลการดำเนินงานครั้งที่ ๕ ตามแบบรายงานผลฯ (แบบ สตป.วป.(ปม.๖๔)) พร้อมทั้งรายงานผลการประเมินฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑ ฉบับ หรือไฟล์รายงานผลฉบับสมบูรณ์ (Word) ส่งให้สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล ภายในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๔

๕. ผลสำเร็จของงาน

๕.๑ เชิงปริมาณ

สำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ มีรายงานการประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๑ เรื่อง

๕.๒ เชิงคุณภาพ

กระทรวงแรงงานและจังหวัดนครสวรรค์ มีผลการศึกษาเรื่องการประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน และสามารถนำข้อเสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพให้สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ สามารถนำผลการประเมินไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนงานโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานของจังหวัดนครสวรรค์ในปีต่อไป

๖.๒ ทำให้ทราบความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ ผู้นำชุมชน รวมถึงความพึงพอใจของหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า มีความพึงพอใจมากขึ้นเพียงใด รวมถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๗.๑ สำนักตรวจและประเมินผล มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการติดตามประเมินผลโครงการทุกปี โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ให้ติดตามประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ใช้รูปแบบการประเมินผลของเคาน์ทิแนนซ์ของสเต็ก (Stake's Countenance Model) ประเมิน ๓ มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิผล และมิติการตอบสนอง ส่วนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ให้ติดตามประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ใช้รูปแบบการประเมินผล CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ประเมินผล ๔ ด้าน คือ ด้านบริบท (Context Evaluation) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) ด้านกระบวนการ (Process Evaluation) และด้านผลลัพธ์ (Produce Evaluation) ทำให้ผู้ขอประเมินต้องใช้เวลาในการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ และต้องหาแนวทางในการปรับวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

๗.๒ กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน และตอบไม่ตรงกับคำถาม โดยเฉพาะการตอบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ ทำให้ข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ไม่ครบถ้วน และไม่สามารถนำปัญหามาแก้ไขปรับปรุงโครงการฯ ได้อย่างแท้จริง

๗.๓ ในกระบวนการประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล และยกร่างรายงาน (กระบวนการทำงานในขั้นตอนที่ ๔) มีความยุ่งยากซับซ้อน เนื่องจากต้องใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเลือกใช้สถิติในรูปแบบที่เหมาะสมกับประเด็นข้อคำถาม นอกจากนี้ ในการยกร่างรายงานการประเมินผลโครงการฯ จำเป็นต้องมีข้อมูลการรายงานที่ถูกต้อง มีประเด็นเนื้อหาที่ครบถ้วนตามหลักวิชาการ ดังนั้น ผู้ขอประเมินจึงต้องศึกษาทำความเข้าใจรายละเอียดขั้นตอนของการดำเนินงาน เพื่อให้รายงานมีความถูกต้องสมบูรณ์ สามารถเผยแพร่ต่อสาธารณะได้

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๘.๑ การประเมินผลโครงการมีหลายรูปแบบ มีกระบวนการและขั้นตอนการทำงานค่อนข้างมากทั้งในส่วนของการจัดทำโครงการ การลงพื้นที่เพื่อสำรวจข้อมูล การติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง การประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล และการจัดทำรายงาน ซึ่งยากต่อการบริหารจัดการ และอาจเกิดความผิดพลาดขึ้นได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบางส่วนยังขาดประสบการณ์ และขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการประเมินผลโครงการ

๘.๒ กลุ่มตัวอย่างที่ต้องตอบแบบสอบถามมีความหลากหลาย ประกอบด้วย แรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย คณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด ผู้แทนหน่วยงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการ และประชาชนผู้เข้าร่วมโครงการ ทำให้เกิดความเข้าใจในแบบสอบถามที่แตกต่างกัน ตอบคำถามไม่ตรงประเด็น หรือไม่ตอบคำถามในบางข้อรวมทั้งได้รับแบบสอบถามไม่ครบถ้วนตามจำนวน ทำให้ยากต่อการนำปัญหามาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปรับปรุงโครงการฯ ได้อย่างแท้จริง ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นความสำคัญของการประเมินผลโครงการเท่าที่ควร ไม่มีเวลา หรืออาจไม่เข้าใจประเด็นข้อคำถาม

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานควรมีการจัดทำโครงการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในระดับจังหวัด เป็นประจำทุกปี เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลเบื้องต้น รูปแบบการประเมินผล ขั้นตอนวิธีการประเมินผลการใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงาน เป็นต้น หรืออาจกำหนดให้เป็นหลักสูตรสำหรับนักวิชาการแรงงานทุกคน เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ด้านวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

๙.๒ สำนักงานแรงงานจังหวัด ควรมีการจัดประชุมชี้แจง หรือประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการติดตามประเมินผลโครงการ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และเพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการให้ข้อมูลที่จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาโครงการในปีต่อ ๆ ไป ตลอดจนควรมีการมอบหมายเจ้าหน้าที่เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับประเด็นข้อคำถามการจัดทำคำอธิบายเพิ่มเติม หรือลงพื้นที่ติดตามแบบสอบถามในกรณีที่ได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

๑๐.๑ จัดทำหนังสือส่งรายงานผลการประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนด้านอาชีพ กระทรวงแรงงานให้แก่หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เข้าร่วมโครงการ อาสาสมัครแรงงาน ผู้ประสานงานในพื้นที่เป็นต้น

๑๐.๒ นำเสนอรายงานผลการประเมินผลดังกล่าว เชื่อมโยงหน้าเว็บไซต์ของสำนักงานแรงงานจังหวัด นครสวรรค์

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

นางสาวกมลทิพย์ ลุ่มลึก ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน สัดส่วนผลงานร้อยละ ๑๐



ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนงานขจัดความยากจนผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงาน

๒. หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยมียุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ซึ่งมีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาค้นในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ซึ่งมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบาง ๒ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาค้นในทุกมิติ ทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพและยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมเพื่อสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ โดยมีแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม จึงจะเป็นกลไกสำคัญในการกำจัดวงจรความเหลื่อมล้ำและความยากจนที่จะถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง ที่ผ่านมารัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีมาตรการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนแก้ไขปัญหาความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น (๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนระดับพื้นที่ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ พ.ศ.๒๕๖๑ ซึ่งมีเจตนารมณ์เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับพื้นที่ เป็นไปในทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าหมาย อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพโดยมีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างเป็นองค์รวม รวมทั้งมุ่งเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในพื้นที่ที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง เสริมสร้างความเป็นผู้นำและเจ้าของร่วมกันในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ตลอดจนสร้างเสริมให้บุคคล ครอบครัวและชุมชน มีสุขภาวะทางกาย จิต และสังคม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความยั่งยืนสืบไป โดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฉบับนี้กำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่และคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) (๒) การจัดตั้งศูนย์อำนวยการต่าง ๆ เพื่อขจัดความยากจนลดความเหลื่อมล้ำของประชาชนในประเทศ รวมทั้งการพัฒนาคนทุกช่วงวัย ส่งผลให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนามากขึ้น ประกอบด้วย ศูนย์อำนวยการขจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๓๔๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และศูนย์อำนวยการขจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ศจพ.) ในระดับจังหวัด และระดับต่าง ๆ ตามคำสั่งคณะกรรมการขจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ ๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๔

กระทรวงแรงงานได้รับมอบหมายภารกิจการจัดความยากจน โดยให้ความช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางรายครัวเรือน ในมิติด้านรายได้ และได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทำหน้าที่ประสานงานหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัด พิจารณาโครงการ/กิจกรรมที่เป็นภารกิจประจำและภารกิจเสริมพิเศษของแต่ละหน่วยงานในสังกัดกระทรวง มาดำเนินการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางรายครัวเรือนในมิติด้านรายได้ ในระบบฐานข้อมูล TPMAPI เป็นกลุ่มเป้าหมายแรก โดยเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลกลุ่มเปราะบาง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขับเคลื่อนการบูรณาการการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางได้อย่างทั่วถึงและเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ผู้ขอประเมินได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานขับเคลื่อนการจัดความยากจน และพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน มีความเห็นว่า ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานขับเคลื่อนงานจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนในปีที่ผ่านมา พบว่า ข้อมูล TPMAPI ขาดความชัดเจนไม่ได้มีการทบทวนตรวจสอบทำให้การนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาวางแผนในการให้ความช่วยเหลืออาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่ มีเพียงหน่วยงานระดับจังหวัดเท่านั้น ไม่มีหน่วยงานระดับอำเภอระดับตำบล ประกอบกับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางรายครัวเรือน ทำให้การดำเนินงานขาดความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับกลไกขับเคลื่อนงานด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ มีเพียงอาสาสมัครแรงงานระดับตำบลเท่านั้น ยังไม่มีอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน ทำให้การให้บริการหรือการความช่วยเหลือด้านแรงงานไม่ทั่วถึงเพียงพอ ผู้ขอประเมินจึงขอเสนอแนวคิดการพัฒนาปรับปรุงงานในเรื่องแนวทางการขับเคลื่อนงานจัดความยากจนผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงาน เพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจการจัดความยากจน โดยให้ความช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางรายครัวเรือน ในมิติด้านรายได้ของสำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๑ บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๓.๑.๑ บทวิเคราะห์

การขับเคลื่อนงานจัดความยากจนของกระทรวงแรงงาน โดยผ่านหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ระดับจังหวัด สังกัดส่วนภูมิภาค ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ประสานหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานนำภารกิจของแต่ละหน่วยงานมาสนับสนุนการดำเนินงานจัดความยากจน ผู้ขอประเมินเห็นว่าการขับเคลื่อนงานจัดความยากจนในพื้นที่ยังมีปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

๓.๑.๑.๑ ข้อมูล TPMAPI กลุ่มเป้าหมาย เป็นข้อมูลรายครัวเรือน ขาดความชัดเจน ไม่ได้มีการทบทวนตรวจสอบความต้องการ ทำให้การนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาวางแผนในการให้ความช่วยเหลืออาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง

๓.๑.๑.๒ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่ มีเพียงหน่วยงานระดับจังหวัดเท่านั้น ไม่มีหน่วยงานระดับอำเภอ ระดับตำบล ทำให้การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน การนำส่งบริการด้านแรงงาน และการให้ความช่วยเหลือประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ยังไม่ทั่วถึงเพียงพอ แม้จะใช้กลไกอาสาสมัครแรงงานในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานด้วยแล้วก็ตาม

๓.๑.๑.๓ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ยังไม่มีการดำเนินการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม

๓.๑.๑.๔ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ อาสาสมัครแรงงาน ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางรายครัวเรือน

๓.๑.๑.๕ อาสาสมัครแรงงาน มีเพียงระดับตำบลเท่านั้น ยังไม่มีอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้านทำให้การให้บริการด้านแรงงาน อาจไม่กระจาย ครอบคลุมพื้นที่

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนงานจัดความยากจนที่สำนักงานแรงงานจังหวัดได้รับมอบหมาย ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ขอประเมินเห็นว่า นอกจากจะต้องดำเนินการทบทวนตรวจสอบข้อมูลความต้องการความช่วยเหลือของกลุ่มยากจนหรือกลุ่มเปราะบางในระบบฐานข้อมูล TPMAP และประสานบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อร่วมกันสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางรายครัวเรือนในมิติด้านรายได้ ในระบบฐานข้อมูล TPMAP เป็นกลุ่มเป้าหมายแรกแล้ว ยังควรต้องมีกลไกการทำงานในระดับหมู่บ้าน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อน การบูรณาการการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางให้เป็นไปอย่างทั่วถึงและเป็นรูปธรรม มากยิ่งขึ้น โดยการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน ที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการ คัดเลือกอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน รวมไปถึงการสร้างความเข้มแข็งให้กับอาสาสมัครแรงงานระดับ หมู่บ้าน โดยการสร้างทีมพี่เลี้ยงที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อมาปฏิบัติ หน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นกรอบ แนวทางและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้กับอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน และการกำหนดแนวทาง ในการติดตามประเมินผลการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งคาดว่าจะทำให้การขับเคลื่อนงานจัดความยากจนผ่าน กลไกอาสาสมัครแรงงานมีความเป็นรูปธรรม สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และตอบสนอง ต่อนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๑.๒ แนวความคิด

ผู้ขอประเมินได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินขับเคลื่อนงาน จัดความยากจนผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงาน ดังนี้

๓.๑.๒.๑ การสร้างเครือข่าย

กรมการพัฒนาชุมชน (๒๕๔๗) การสร้างเครือข่ายการทำงาน เป็นวิธีการทำงาน ที่ได้รับความนิยมทั้งในภาคธุรกิจและในการทำงานเชิงพัฒนาสังคม ซึ่งในโลกธุรกิจนั้น แนวความคิด ของระบบเครือข่ายได้เกิดขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๑๓ โดยเริ่มจากธุรกิจของการจัดหางานทำและการสรรหาบุคคล ที่เหมาะสมสำหรับในทางสังคมวิทยา เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Network) อย่างหนึ่ง ที่แตกต่างไปจากกลุ่ม โดยที่กลุ่มจะมีขอบเขตที่ชัดเจน รู้ว่าใครเป็นสมาชิก มีความเป็นรูปธรรมมองเห็นได้ มีโครงสร้างทางสังคมในระดับหนึ่ง แต่เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่มีขอบเขตการเชื่อม ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายอาจจะมองเห็นหรือมองไม่เห็นเป็นรูปธรรมก็ได้ ซึ่งการเชื่อมโยงระหว่างกัน ที่จะเห็นเป็นรูปธรรมของเครือข่ายมี ๓ ลักษณะ คือ เครือข่ายการแลกเปลี่ยน เครือข่ายการติดต่อสื่อสารและ เครือข่ายความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน เครือข่ายไม่มีโครงสร้างแน่นอนตายตัว อาจมีการออกแบบ โครงสร้างขึ้นมาทำหน้าที่สานความสัมพันธ์ระหว่างคน กลุ่มองค์กรให้ต่อเนื่อง แต่ในเครือข่ายไม่มีใครบังคับ

ให้ใครทำอะไรได้แต่ละคนหรือกลุ่มองค์กรต่างก็เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายได้พอ ๆ กัน ดังนั้น รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของเครือข่ายจึงมีความซับซ้อนว่ากลุ่มหรือองค์กรมากนัก

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (อ้างถึงใน วนิดา ก่องคำ, ๒๕๕๔) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึงการที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงานหรือสถาบันใด ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากัน ภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การปฏิรูปการศึกษา โดยกลุ่มเครือข่ายนี้ ต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นต้น

นฤมล นิราทร (อ้างถึงใน วนิดา ก่องคำ, ๒๕๕๔) กล่าวว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึงกิจกรรมในการก่อให้เกิดกลุ่ม ทั้งนี้ เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน การจัดกิจกรรม หรือการผลิตระหว่างองค์กรสมาชิก การจะสร้างให้เกิดเครือข่ายนั้นจำเป็นต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนหน้าที่จะทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่าย การสร้างเครือข่ายอาจปรากฏในรูปของการจัดตั้งเป็นเครือข่ายใหม่ เช่น การจัดตั้งเวทีสิทธิเด็ก หรือการขยายเครือข่ายที่มีอยู่แต่เดิม เป็นต้น

สนธยา พลศรี (อ้างถึงใน อีรุฒิ กายแก้ว, ๒๕๕๖) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกซึ่งอาจเป็นบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่ม กลุ่มต่อกลุ่ม เครือข่ายต่อเครือข่ายกลายเป็นเครือข่ายย่อยภายใต้เครือข่ายใหญ่ ในการเชื่อมโยงเครือข่ายไม่ได้เป็นเพียงการรวมตัวกันโดยทั่วไป แต่มีเป้าหมายในการทำกิจกรรมร่วมกัน ทั้งที่เป็นครั้งคราวหรืออาจเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจึงเป็นการเชื่อมโยงคนที่มีความสนใจร่วมกัน พบปะ สังสรรค์ และพัฒนาไปสู่การลงมือร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆด้วยเป้าหมาย และจุดประสงค์เดียวกัน ดังนั้น เครือข่ายจึงไม่ใช่เป็นเพียงการรวบรวมรายละเอียดบุคคลที่เป็นสมาชิกเท่านั้น แต่มีการจัดระบบให้สมาชิกสามารถดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เพื่อบรรลุจุดหมายที่สมาชิกเห็นพ้องต้องกัน สิ่งที่เชื่อมโยงเข้าด้วยกัน คือ วัตถุประสงค์ หรือผลประโยชน์ที่ต้องการบรรลุผลร่วมกัน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบของเครือข่าย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (อ้างถึงใน วนิดา ก่องคำ, ๒๕๕๔) กล่าวว่า องค์ประกอบของเครือข่ายมี ๗ ประการ ดังนี้

๑. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception) หมายถึง การที่สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเครือข่าย อาทิ มีความเข้าใจในปัญหาที่มีนัยในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน และมีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น

๒. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) หมายถึง การมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และการมีเป้าหมายที่จะดำเนินไปด้วยกันจะช่วยให้ขบวนการเคลื่อนไหวของเครือข่ายมีพลัง เกิดเอกภาพ และช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองที่แตกต่างกันไป

๓. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests/Benefit) หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนมาร่วมกันเพื่อประสานผลประโยชน์และความต้องการซึ่งผลประโยชน์และความต้องการดังกล่าวไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ดังนั้น จึงมีการรวมตัวกันบนฐานของผลประโยชน์ร่วมกันที่มากเพียงพอจะดึงดูดให้รวมกันเป็นเครือข่าย

๔. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholder Participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกมีความสำคัญต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เนื่องจากกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมความคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างแข็งขัน ดังนั้นสมาชิกในเครือข่ายควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะของความเท่าเทียมกัน และในฐานะหุ้นส่วนของเครือข่าย และควรสานต่อความสัมพันธ์ในแนวทาง

๕. กระบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่ายต่างต้องการเสริมสร้างกระบวนการทำงานของกันและกัน โดยที่ใช้จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยเหลืออีกฝ่ายหนึ่งที่มีจุดอ่อน ซึ่งจะทำให้เกิดการประสานผลประโยชน์ร่วมกัน การเสริมสร้างต่อกันนั้นเกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่าย ซึ่งมีผลดีมากกว่าการไม่รวมเป็นเครือข่าย

๖. การพึ่งพิงร่วมกัน (Interdependence) เป็นการเติมเต็มในส่วนที่ขาดของแต่ละคน เนื่องจากทุกฝ่ายต่างมีข้อจำกัดในกระบวนการทำงาน และมีความรู้ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

๗. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) เป็นการที่สมาชิกในเครือข่ายมีการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และผลการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ระหว่างกันนั้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย

สรุปความได้ว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง บุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใดที่มีความสัมพันธ์ร่วมกัน กระทำการทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่าย โดยเชื่อมโยงคนที่มีความสนใจร่วมกันพบปะสังสรรค์ และพัฒนาไปสู่การลงมือร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน การจัดกิจกรรม หรือการผลิระหว่างองค์กรสมาชิกที่มีจุดประสงค์เดียวกัน

ผู้ขอประเมินเห็นว่า สำนักงานแรงงานจังหวัดมีเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อนงานกระทรวงแรงงานในระดับอำเภอ และระดับตำบล แต่เนื่องจากข้อมูลในระบบฐานข้อมูล TPMAP มีครัวเรือนกลุ่มเปราะบางที่ไม่ผ่านเกณฑ์มิติด้านรายได้มีจำนวนมาก และกระจายในพื้นที่หมู่บ้านบางตำบลมีจำนวนหมู่บ้านมากกว่า ๑๐ หมู่บ้าน ทำให้การดำเนินงานให้ความช่วยเหลืออาจไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการสร้างเครือข่ายระดับหมู่บ้าน โดยแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน เพื่อให้การช่วยเหลือครัวเรือนกลุ่มเปราะบางได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๑.๒.๒ การทำงานเป็นทีม

กรกนก บุญชูจรัส (๒๕๕๒) การทำงานเป็นทีม มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เพราะลักษณะการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น เป็นลักษณะการทำงานรวมกันเป็นทีม มิใช่เป็นการทำงานโดยตนเอง โดยเฉพาะในปัจจุบันระบบการบริหารงานภายในหน่วยงานมีสภาพที่ย่างยากซับซ้อนมากขึ้น ในสภาพเช่นนี้การปฏิบัติงานแต่เพียงผู้เดียวย่อมไม่สามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบให้ปรากฏผลดีเท่าที่ควร งานส่วนใหญ่จำเป็นต้องอาศัยสติปัญญา ความรู้ ความเชี่ยวชาญจากหลาย ๆ คน หลาย ๆ ฝ่าย และหลาย ๆ ระดับ มาช่วยกันทำ จึงจำเป็นจะต้องมีการร่วมมือกัน “ทำงานเป็นทีม”

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

๑. ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) หมายถึง ในทีมจะต้องมีการทำงานที่ผสมผสานทักษะ ความรู้ ความสามารถที่ต่างกันอย่างบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม

๒. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objective and Agree goals) หมายถึง ทีมการทำงานจะต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สมาชิกในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

๓. การเปิดเผยและเผชิญหน้า (Openness and confrontation) หมายถึง บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นของคนต่อการทำงานได้มีการสื่อสารกันโดยตรง หันมาร่วมกันแก้ปัญหา

๔. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) หมายถึง สมาชิกในทีมได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดกันอย่างตรงไปตรงมาในปัญหาที่เกิดขึ้น

๕. ความร่วมมือและการขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) หมายถึง สมาชิกที่ให้ความร่วมมือในการทำงานพร้อมที่จะสนับสนุนช่วยเหลือเสริมสร้างทักษะความรู้ ความสามารถให้แก่กันและกันมีการใช้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา

๖. วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound procedures) หมายถึง การทำงานของทีมที่มีการประชุม ปรึกษาหาแนวทางร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทุกคน

๗. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) หมายถึง การทำงานเป็นทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถจะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

๘. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) หมายถึง การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

๙. การพัฒนาบุคคล (Individual development) หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกในทีมให้มีโอกาส สมาชิกได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

๑๐. สัมพันธภาพระหว่างทีมดี (Sound inter – group relation) หมายถึง ทีมงานมีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๑๑. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรงเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็นที่จำเป็นต่อการทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับ การสื่อสารแบบเปิด มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บรรยากาศการทำงานไม่เครียด ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา มีการทบทวนการทำงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

ปรียา คงฤทธิศึกษาการ (อ้างถึงใน กรรณ กบุญชูจรัส, ๒๕๕๒) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมคือการสร้างกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นอย่างดี โดยเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน และสมาชิกในกลุ่มนั้นยอมรับบทบาทของตนเอง เพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (อ้างถึงใน กรณก บัญจุรัส, ๒๕๕๒) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันในภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ธีระ รุญเจริญ (อ้างถึงใน กรณก บัญจุรัส, ๒๕๕๒) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลายคนมาทำงานด้วยกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ทุกคนในทีมมีใจตรงกัน ทำงานร่วมกันให้เต็มที่สุดฝีมือ ประสานงานกันอย่างดี เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

๑. งานดีมีคุณภาพ การทำงานเป็นทีมทำให้เราเห็นเป้าหมายของงาน แต่ละงานอย่างชัดเจน และรวมไปถึงเป้าหมายขององค์การนั้นดีด้วย เมื่อเราเข้าใจเป้าหมายของงานแต่ละงานก็จะทำให้เราสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพิ่มผลผลิตของงาน การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มผลผลิตของงานที่ดี และประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๓. ลดความขัดแย้งในองค์กร การทำงานเป็นทีมทำให้เราไม่เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในทีมเดียวกัน แต่ก็มีใ่ว่างจะทำงานโดยราบรื่นเหมือนรอยด้วยกลีบกุหลาบเสมอไป

๔. รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง การทำงานเป็นทีมทำให้เราทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง และพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในทีมงานได้

๕. ปลุกฝังความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีมทำให้เราเกิดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ในระดับที่พอใจ

๖. สร้างมิตรสัมพันธ์การทำงานกับคนที่รู้ใจ จะทำให้เราได้เพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข

๗. พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การทำงานที่มีความสุขจะเป็นพลังสร้างความสนใจให้เกิดความรักงานในหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้เราสบายอกสบายใจและมีสติปัญญาในการสร้างสรรค์งานอย่างเต็มศักยภาพ

สรุปความได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป หรือหลายคนมาทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ โดยมีขั้นตอนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติตามแผน การปรับปรุง ตรวจสอบ การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ประสาน ช่วยเหลือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

ผู้ขอประเมิน เห็นว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานบางหน่วยงาน ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบาง รายครัวเรือน ทำให้การดำเนินงานขาดความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ขอประเมินจะได้นำแนวคิดไปปรับใช้ในการสร้างทีมพี่เลี้ยง เพื่อเป็นทีมสนับสนุนการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน ในการขับเคลื่อนงานขจัดความยากจนต่อไป

๓.๑.๒.๓ การประสานงาน

ปิรณา จันทรประดิษฐ์ (๒๕๕๖) ได้ให้ความหมาย การประสานงาน หมายถึง การจัดให้คนในองค์กรทำงานสัมพันธ์สอดคล้องกันโดยจะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก ต้องมีการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน อีกทั้งความร่วมมือ

ในการปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องตลอดเวลา และกิจกรรมที่ต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยไม่ทำให้เกิดความสับสน ขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ทำให้ได้มาซึ่งงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์ (อ้างถึงใน ปวีณา จันทร์ประดิษฐ์, ๒๕๕๖) กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องตลอดเวลาและกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อนขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน การประสานงานจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารและการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของบุคลากร

วัลภา ทับแก้ว (อ้างถึงใน ปวีณา จันทร์ประดิษฐ์, ๒๕๕๖) กล่าวว่า การประสานงาน เกิดจากความต้องการให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรับผิดชอบที่จะทำงานเหล่านั้น เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องมีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารที่ตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น จะต้องสามารถทำให้ทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานอย่างมีจุดหมายเดียวกัน ตามวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้ และต้องมีคุณภาพตามมาตรฐานที่เป็นไปตามข้อกำหนดประหยัดเวลาและทรัพยากร

สมิต สัณณูกร (อ้างถึงใน ปวีณา จันทร์ประดิษฐ์, ๒๕๕๖) ได้ให้ความหมายการประสานงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องตลอดเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกัน

สรุปความได้ว่า การประสานงาน คือ การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำให้งานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์ และมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของการประสานงาน

๑. ความร่วมมือ จะต้องสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยอาศัยความเข้าใจหรือตกลงร่วมกัน มีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการ เทคนิค และระดมทรัพยากร มาสนับสนุนงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน

๒. จังหวะเวลา จะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละคน ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา

๓. ความสอดคล้อง จะต้องพิจารณาความเหมาะสมพอดีไม่ทำงานซ้อนกัน

๔. ระบบการสื่อสาร จะต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็ว และราบรื่น

๕. ผู้ประสานงาน จะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานเพื่อตรงไปสู่จุดหมายเดียวกัน ตามที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน

การประสานงาน อาจกระทำได้เป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑. การประสานงานอย่างเป็นทางการ หมายถึง การประสานงานแบบมีพิธีรีตองที่ต้องปฏิบัติ เช่น มีหนังสือติดต่อหรือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเสนอรายงานเป็นลำดับขั้น เป็นต้น

๒. การประสานงานอย่างไม่เป็นทางการ หมายถึง การประสานงานแบบไม่มีพิธีรีตอง เพียงแต่ทำความตกลงให้ทราบถึงการที่จะปฏิบัติให้เป็นไปตามจังหวะเวลาเดียวกัน และด้วยจุดประสงค์เดียวกันการดำเนินการต้องอาศัยความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นส่วนตัวระหว่างบุคคล ไม่มีแบบแผนเป็นการติดต่อแบบเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน ผลดีก็คือ สามารถมีความเข้าใจที่ตรงกันและชัดเจนที่สุด เช่น การประสานงานด้วยวาจาทางโทรศัพท์ หรือการเข้าพบผู้ที่ติดต่อโดยตรง

ปัจจัยในการประสานงาน ที่สำคัญดังนี้

๑. คน หมายถึง ผู้ซึ่งจะทำให้งานเป็นผลขึ้นมา การประสานงานที่แท้จริง คือการประสานคนให้ร่วมใจร่วมกำลังงานด้วยการนำเอาความสามารถของคนมาทำให้เกิดผลงานในจุดมุ่งหมายเดียวกัน ความสามารถของคนพิจารณาได้สองด้าน คือทางด้านความรู้และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ประสานงานต้องมีความรู้ความสามารถและการมองการณ์ไกล มีมนุษยสัมพันธ์ มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายเข้ากันได้ดี มีการพบปะหารือกันอยู่เสมอ

๒. เงิน หมายถึง ตัวเงินและสิ่งอื่นซึ่งสามารถใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนได้ ในการประสานงานจะต้องมีกำลังเงินสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

๓. วัสดุ หมายถึง สิ่งของเครื่องมือและเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการประสานงานจะต้องมีวัสดุอุปกรณ์ช่วยในการประสานงานอย่างพอเพียง

๔. วิธีการทำงาน หมายถึง การบริหารงานให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดเป็นเป้าหมายไว้ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน มีการมอบหมายงาน และการควบคุมงาน การติดต่อสื่อสารที่ดี การประสานงานอาจทำได้หลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีย่อมให้ผลแตกต่างกันไปสุดแต่เงื่อนไขของสถานการณ์ที่ผดผกแตกต่างกันอาจมีการประสานงานด้วยระบบ หรือประสานงานด้วยคน หรืออาจใช้ทั้งระบบและคนควบคู่กันไป

สิ่งที่ต้องประสาน

การประสานงานนั้น มีความหลากหลายในเรื่องที่จะประสานกัน ซึ่งจะต้องพิจารณารูปแบบของการประสานงานให้เหมาะสม โดยทั่วไปมีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงในการประสานงานในแต่ละกรณีดังต่อไปนี้

๑. วัตถุประสงค์ การประสานงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ต้องอาศัยความร่วมมือและจังหวะเวลาในการปฏิบัติจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย

๒. กระบวนการ การประสานงานในเรื่องที่มีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างเป็นกระบวนการจะต้องกระทำให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องระมัดระวังอย่างยิ่ง เพราะงานที่มีวัตถุประสงค์ดีแต่มีการปฏิบัติผิดขั้นตอน ก็จะทำให้ไม่ได้รับผลตามต้องการ

๓. เจ้าหน้าที่กับเจ้าหน้าที่ การประสานงานระหว่างคนต้องคำนึงถึงความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อกัน ในเบื้องต้นจะต้องมีการยอมรับระหว่างกันเพื่อจะได้มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ความร่วมมือก็จะเกิดตามมา เจ้าหน้าที่ซึ่งรับผิดชอบในงานที่ต้องร่วมกันทำเป็นทีมก็ต้องให้ความร่วมมือกันโดยลักษณะของการทำงานอยู่แต่เจ้าหน้าที่ซึ่งอยู่ต่างหน่วยงานกันมักจะเข้าใจว่าอยู่ต่างทีมงานกัน แท้ที่จริงผู้ซึ่งอยู่ต่างหน่วยงานกันแต่ต้องติดต่อประสานงานกันก็คือ เป็นทีมงานเดียวกันได้ ทั้งนี้ จะต้องทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ให้ตรงกัน และรู้บทบาทหน้าที่ของตนในงานที่จะประสานกัน มีความร่วมมือให้กัน

๔. หน่วยงานต่อหน่วยงาน การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน

๕. นโยบายกับการปฏิบัติ นโยบายถูกกำหนดขึ้นโดยผู้บริหารสูงสุด การปฏิบัติด้วยวิธีการใด ๆ จะต้องไม่ขัดกับนโยบายแม้จะให้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมาย โดยมีการประสานนโยบายอันได้แก่ หลักการที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้เป็นกรอบหรือแนวทางปฏิบัติ ซึ่งจะต้องทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับรู้มีความเข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้องตรงกัน เป็นการประสานงานนโยบายกับการปฏิบัติ

๖. การปฏิบัติกับการปฏิบัติ ในการประสานงานใด ๆ จะมีการปฏิบัติหลายกิจกรรม ซึ่งแต่ละกิจกรรมก็จะดำเนินไปในแนวทางที่จะให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด แต่ถ้าไม่มีการประสานการปฏิบัติก็อาจจะไม่สอดคล้องกัน ไม่ถูกจังหวะเวลา และเป็นผลให้งานโดยส่วนรวมเสียหายได้

สรุป การประสานงานที่ดี ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและรวดเร็ว ทุกคนทุกฝ่ายมีความเข้าใจถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น ช่วยประหยัดเวลา เงิน วัสดุ และสิ่งของต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงานมากขึ้น และยังสร้างความกลมเกลียว ความเข้าใจอันดีและความสามัคคี อีกทั้งช่วยขจัดข้อขัดแย้งในการทำงานขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนหรือเหลื่อมล้ำกัน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างความสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกันรวมถึงเข้าใจข้อเท็จจริงและปัญหาของหน่วยงานอื่น นำไปสู่การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และสู่ทางการปรับปรุงงานต่อไป

ผู้ขอประเมินเห็นว่า การขับเคลื่อนงานจัดความยากจน โดยอาสาสมัครแรงงาน ต้องมีการประสานงานบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อให้แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตครัวเรือนกลุ่มเปราะบาง ไม่ซ้ำซ้อน และก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และกระจายความช่วยเหลือได้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๓.๑.๒.๔ การทำงานแบบบูรณาการ

สุรรา พงศ์ปัญญาเนตร (๒๕๕๘) กล่าวว่า ทฤษฎีการบูรณาการ หมายถึง การทำให้หน่วยย่อยที่มีความสัมพันธ์อาศัยซึ่งกันและกันเข้ามาร่วมทำหน้าที่ประสานกลมกลืนเป็นองค์รวมหนึ่งเดียว ที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ในตัว การบูรณาการจะนำหน่วยงานย่อยหน่วยหนึ่งมารวมเข้าในองค์รวมที่มีหน่วยงานย่อยอื่นอยู่แล้วก็ได้ หรือจะนำหน่วยงานย่อยที่ต่างแยกกันมารวมเข้าด้วยกันเป็นองค์รวม ก็ได้ข้อสำคัญจะต้องมีหลัก ๓ เรื่อง ในการบูรณาการ คือ

(๑) มีหน่วยงานองค์ประกอบ ขึ้นส่วน อวัยวะ หรือชั้นระดับแง่ ด้านที่จะนำมาประมวลเข้าด้วยกัน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่จะนำมาประมวลเข้าด้วยกันคือ สิ่งย่อย ส่วนย่อย

(๒) หน่วยงานย่อยมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงอาศัยซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้อาจจะรวมไปถึงลักษณะที่สามารถยืดหยุ่นปรับตัวได้ มีความเคลื่อนไหวตลอดเวลาด้วย

(๓) เมื่อรวมเข้าด้วยกันแล้วจะเกิดความครบถ้วนสมบูรณ์ โดยมีความประสานกลมกลืนเกิดภาวะพอดีหรือสมดุลจะทำให้องค์รวมมีชีวิตชีวาดำรงอยู่และดำเนินงานไปด้วยดีอันเป็นภาวะของการบูรณาการ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (อ้างถึงใน สุรรา พงศ์ปัญญาเนตร, ๒๕๕๘) ได้เสนอวิธีคิดแบบบูรณาการไว้ ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน

ขั้นที่ ๑ ถอดกรอบ เพื่อที่จะให้หลุดพ้นจากกับดักทางความคิด ทางวัฒนธรรม ทางความรู้ทางประสบการณ์ เป็นต้น

ขั้นที่ ๒ ขยายกรอบ โดยอาศัยฐานแนวคิดในเรื่อง องค์รวม สหวิทยาการ คิดโดยวิธี
อุปนัยการมองประสานชั่วคราวข้าม และมองแบบทุกฝ่ายชนะ

ขั้นที่ ๓ คุมกรอบ ซึ่งเป็นขั้นกลับมาบูรณาการอีกครั้ง

สรุปได้ว่า การบูรณาการ (Integration) จึงหมายถึง การประสานกลมกลืนกันของ
แผนกระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ และการวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุน
เป้าประสงค์ที่สำคัญขององค์กร การบูรณาการที่มีประสิทธิผลมากกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน
และจะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบภายในระบบการจัดการ ผลการดำเนินการ
มีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์

ผู้ขอประเมินเห็นว่า การให้ความช่วยเหลือครัวเรือนกลุ่มเปราะบาง ให้ได้ตรงตาม
ความต้องการที่แท้จริง ควรต้องมีการบูรณาการแผนงาน/โครงการ งบประมาณในการให้ความช่วยเหลือ
เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่จะต้องช่วยเหลือกันในการทำงาน เนื่องจากข้อจำกัด
ด้านอัตรากำลังงบประมาณของทางราชการ และต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาคเอกชน
ภาคประชาสังคมเพื่อให้การช่วยเหลือครัวเรือนกลุ่มเปราะบางได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่ ดังนั้น
การขับเคลื่อนงานจึงต้องปรับรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ โดยการ
แสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ

๓.๑.๒.๕ การติดตามและประเมินผล

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (๒๕๕๓) กล่าวว่า การติดตามและการประเมินผล
ถูกนำมากล่าวพร้อมกันเป็นการติดตามและการประเมิน แต่โดยแท้จริงแล้วคำทั้ง ๒ มีความหมายที่แตกต่าง
กันแต่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน

การติดตาม (monitoring) คือ ระบบการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนิน
โครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนมากที่สุด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด ซึ่งจะมีการติดตาม
เป็นระยะอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มดำเนินการโครงการจนถึงสิ้นสุดโครงการ เพื่อการทบทวนการดำเนินงาน
ในแต่ละกิจกรรม ในประเด็นสำคัญ ๒ ประการ คือ ประการแรก การใช้ทรัพยากรของโครงการ เช่น
บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ เป็นไปตามเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่
มีคุณภาพเป็นอย่างไร เป็นต้น ประการที่ ๒ การพิจารณากระบวนการ วิธีการทำงานว่ามีความเหมาะสมกับ
บริบทของพื้นที่เพียงใด มีปัญหา-อุปสรรคที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง

การประเมินผล (evaluation) หมายถึง การศึกษาว่าการดำเนินโครงการสามารถ
บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ ภายใต้เงื่อนไข ปัจจัยใด หากจะดำเนินการต่อไปน่าจะอย่างไรบ้าง
การประเมินผลจึงมุ่งเน้นเพื่อให้เห็นโครงการพัฒนาได้ ดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ และ
การแสดงให้เห็นคุณภาพของโครงการ เช่น โครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมความเข้มแข็งของกลุ่มเครือข่าย
ในการดำเนินงานโครงการได้เกิดกลุ่ม องค์กรที่มีโครงสร้าง บทบาทหน้าที่องค์กร รวมทั้งมีกฎระเบียบ
และแผนงานที่ชัดเจน มีการบริหารจัดการองค์กรที่โปร่งใส และได้รับการยอมรับจากคนในชุมชนสมาชิก
ขององค์กรและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม เป็นต้น

การติดตามและประเมินผล เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการควบคู่กันไป และมักจะ
เข้าใจเป็นเรื่องเดียวกัน แท้ที่จริงแล้วทั้งสองกิจกรรมมีหน้าที่ต่างกัน แต่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด
การติดตามเป็นกิจกรรมเชิงการบริการที่ผู้บริหารทุกระดับรับผิดชอบในการกำกับดูแลการดำเนินงานให้

เป็นไปตามแผนทั้งในเรื่องทรัพยากร กระบวนการดำเนินงานและกิจกรรม ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมต่าง ๆ

อคิน รพีพัฒน์ และเจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (๒๕๔๖) กล่าวว่า การติดตามผล มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การดำเนินงานของโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการให้ข้อมูลทั้งข้อดี ข้อเสีย แก่ฝ่ายบริหารโครงการทุกระดับ ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารทุกระดับสามารถปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานและหามาตรการแก้ไขได้ทันเวลา หากเกิดความผิดพลาดหรือข้อขัดข้องใด ๆ ขึ้น การติดตามผลเป็นส่วนหนึ่งของระบบการให้สารสนเทศเพื่อการบริหาร และเป็นกิจกรรมภายในโครงการ เนื่องจากการติดตามงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารและเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริการที่ดี การติดตามผลจึงต้องกระทำโดยผู้รับผิดชอบการดำเนินโครงการทุกระดับ

อำพล ทิมาสาร (๒๕๓๘) ได้ให้ความหมายของ การติดตามงาน กล่าวคือ เป็นการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยมีระบบและลักษณะการติดตาม ดังนี้

๑. ระบบการติดตามผล มีองค์ประกอบ ๒ ประการ คือ

๑.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้จากวิธีการต่าง ๆ คือ direct method indirect method และ on site

๑.๒ ระบบรายงาน เพื่อให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรค เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

๒. ลักษณะการติดตาม แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ ดังนี้

๒.๑ การติดตามทั่วไป ส่วนใหญ่จะใช้เป็นแบบสอบถามมาตรฐาน ขั้นตอน คือ ขึ้นกำหนดข้อมูลที่ต้องการเก็บ ขึ้นวิเคราะห์ข้อมูล ขึ้นจัดทำรายงาน และขึ้นวินิจฉัย

๒.๒ การติดตามผลในลักษณะลงลึก ต้องการศึกษาระดับอย่างครบถ้วน อาจใช้กระบวนการวิเคราะห์หรือกระบวนการวิจัยเป็นแนวทางมีขั้นตอนดังนี้ เลือกโครงการที่จะติดตามผล ศึกษารายละเอียดโครงการ กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขต กำหนดรูปแบบและวิธีการ กำหนดเครื่องมือในการติดตาม รวบรวมวิเคราะห์และประมวลผล เขียนรายงาน

สรุปความได้ว่า การติดตามและประเมินผล เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการควบคู่กันไป และทั้งสองกิจกรรมมีหน้าที่ต่างกันแต่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด การติดตามเป็นกิจกรรมเชิงการบริหาร ที่ผู้บริหารทุกระดับรับผิดชอบในการกำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนทั้งในเรื่องทรัพยากร กระบวนการดำเนินงานและกิจกรรม ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมต่าง ๆ

ผู้ขอประเมินเห็นว่า แนวทางการขับเคลื่อนงานขจัดความยากจนโดยให้การช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตกับครัวเรือนกลุ่มเปราะบาง ต้องมีการติดตามประเมินผล และมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานเป็นผู้ติดตามและประเมินผล เพื่อเสนอผลการติดตามรายงานต่อผู้บริหาร ได้รับทราบถึงผลการดำเนินงานให้ความช่วยเหลือว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นไร รวมถึงเสนอปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ซึ่งจะได้นำไปปรับปรุงหรือพัฒนางานขจัดความยากจนในปีถัดไป

๓.๑.๓ ข้อเสนอ

เพื่อให้การขับเคลื่อนงานขจัดความยากจนของกระทรวงแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้ความช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางได้อย่างทั่วถึงและเป็นรูปธรรม ผู้ขอประเมินจึงขอเสนอแนวทางการขับเคลื่อนงานขจัดความยากจนผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงาน โดยการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้านเพื่อขับเคลื่อนงานในพื้นที่ สร้างทีมพี่เลี้ยงที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ มาปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยง การลงพื้นที่ทบทวนตรวจสอบข้อมูลความต้องการที่แท้จริง การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางและขั้นตอนการปฏิบัติงาน การประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รวมถึงการติดตามประเมินผลการให้ความช่วยเหลือ รายละเอียดตามภาพที่ ๔

ภาพที่ ๔ แนวทางการขับเคลื่อนงานขจัดความยากจนผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงาน



จากแผนผังแนวทางการขับเคลื่อนขจัดความยากจนผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงานดังกล่าว ผู้ขอประเมินจึงขออธิบายรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๓.๑.๓.๑ สร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน

เนื่องจากกลไกการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงาน คือ อาสาสมัครแรงงาน ซึ่งมีอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล ระดับอำเภอเท่านั้น ผู้ขอประเมินเห็นว่า ระดับหมู่บ้านยังไม่มีอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน จึงเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

(๑) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานระดับจังหวัด โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่รับผิดชอบด้านแรงงาน เป็นประธาน จัดหางานจังหวัด สวัสดิการ

และคุ้มครองแรงงานจังหวัด ประกันสังคมจังหวัด ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรรมการ และแรงงานจังหวัด เป็นเลขานุการ นักวิชาการแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ทำหน้าที่ คัดเลือกอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน และรายงานผลต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงาน

(๒) จัดทำหนังสือประชาสัมพันธ์การรับสมัครอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน ผู้มีจิตใจ เสียสละ อุทิศตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลประชาสัมพันธ์การรับสมัครอาสาสมัครแรงงาน และกลั่นกรองคุณสมบัติของผู้สมัครเบื้องต้น และจัดส่งใบสมัครมายังสำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อเตรียมการพิจารณาคัดเลือก โดยคณะกรรมการคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานระดับจังหวัด

(๓) จัดประชุมคณะกรรมการคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานระดับจังหวัด โดยนักวิชาการแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัด ผู้ช่วยเลขานุการ รวบรวมใบสมัคร และจัดทำสรุปผลรายชื่อผู้ที่สมัครเสนอ ที่ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกฯ เพื่อพิจารณาผู้ผ่านการคัดเลือก และจัดทำบันทึกรายงานผลการคัดเลือกเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดทราบต่อไป

(๔) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน เพื่อขับเคลื่อนงานภารกิจด้านแรงงานลงสู่พื้นที่ระดับหมู่บ้าน ให้กระจายและครอบคลุมทุกพื้นที่หมู่บ้าน

(๕) จัดประชุมอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน เพื่อสร้างการรับรู้ ชี้แจงให้ทราบถึงนโยบาย วัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงเน้นย้ำการสร้างทีมที่จริงจัง มุ่งมั่นแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ โดยให้อาสาสมัครแรงงานยึดหลักการ ๔ ท ประกอบด้วย

ทัศนคติ : โดยทีมพี่เลี้ยง พุดคุย สร้างความคุ้นเคยและสร้างความเข้าใจต่อทัศนคติการดำรงชีวิตต่อตนเอง ต่อครอบครัว และต่อชุมชน/สังคม หากพบว่าครัวเรือนมีความย่อท้อ ให้อาสาสมัครแรงงานให้กำลังใจและสร้างแรงบันดาลใจในการต่อสู้ชีวิต

ทักษะ : ร่วมกันค้นหาทักษะ ค้นหาฝีมือแรงงาน หรือความถนัดในอาชีพของตนเอง และสมาชิกในครัวเรือน

ทรัพยากร : ร่วมกันประเมินทรัพยากรของครอบครัว เช่น ที่ดิน ปัจจัยการผลิตเครื่องมือในการประกอบอาชีพบนพื้นฐานทรัพยากรที่มีโดยการบูรณาการทรัพยากรของครัวเรือน ชุมชน กลุ่มกองทุน ท้องถิ่น และส่วนราชการ เป็นต้น

ทางออก : ร่วมกันวิเคราะห์ ตัดสินใจ สรุปหาทางออก (แนวทางการแก้ไข ปัญหา) โดยยึดหลักครัวเรือนเป้าหมายเป็นศูนย์กลาง

๓.๑.๓.๒ สร้างทีมพี่เลี้ยง

ผู้ขอประเมินเห็นว่า แนวทางการขับเคลื่อนงานขจัดความยากจน ชำราชากร เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/ระดับอำเภอ ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจ จึงขอเสนอแนวทาง ดังนี้

(๑) สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดทำหนังสือถึงหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ให้พิจารณาเสนอรายชื่อเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการทำงาน มาปฏิบัติหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับอาสาสมัครแรงงาน

(๒) สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดทำหนังสือถึงอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ แจ้งรายชื่ออาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน ที่อยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบตำบล/อำเภอ และมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ร่วมเป็นทีมพี่เลี้ยงให้กับอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน ในการขับเคลื่อนงานขจัดความยากจนในพื้นที่

(๓) สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดทำคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการ เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/ระดับอำเภอ เป็นคณะกรรมการขับเคลื่อนงานขจัดความยากจน ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครสวรรค์ เป็นที่ปรึกษา แรงงานจังหวัด เป็นประธาน เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัด เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน อาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ เป็นคณะกรรมการ เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นเลขานุการทำหน้าที่ สนับสนุนการดำเนินงานขจัดความยากจน และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๔) สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดอบรมวิทยากรกระบวนการ ให้ความรู้แก่คณะกรรมการเพื่อเตรียมความพร้อมเป็นทีมพี่เลี้ยงสนับสนุนอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้านในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน และหลักประกันสังคมให้คำชี้แจง ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำตามคู่มือการปฏิบัติงานขจัดความยากจนของกระทรวงแรงงานแก่อาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน เพื่อให้อาสาสมัครแรงงานได้รับทราบภารกิจของหน่วยงาน สามารถวิเคราะห์ปัญหาการจัดเก็บข้อมูล การให้ความช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางรายครัวเรือนในมิติด้านรายได้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

๓.๑.๓.๓ ทบทวนและจัดทำข้อมูล

จากข้อมูลครัวเรือนในระบบ TPMAP ผู้ขอประเมินเห็นว่า ข้อมูล TPMAP กลุ่มเป้าหมายเป็นข้อมูลรายครัวเรือน ขาดความชัดเจน ไม่ได้มีการทบทวน ตรวจสอบความต้องการ ทำให้การนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาวางแผนในการให้ความช่วยเหลือ อาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง จึงขอเสนอ ดังนี้

(๑) สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดทำหนังสือประสานขอข้อมูล TPMAP ในมิติด้านรายได้จากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด เพื่อรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิเบื้องต้น

(๒) สำนักงานแรงงานจังหวัด ศึกษาข้อมูล TPMAP เนื่องจากข้อมูล TPMAP เป็นการรวบรวมข้อมูลจากต่างพื้นที่ โดยมีทีมปฏิบัติการที่ได้รับมอบหมายให้สำรวจจัดเก็บข้อมูล มีความเข้าใจแตกต่างกัน เมื่อสำรวจเสร็จเรียบร้อยแล้ว ต้องบันทึกข้อมูลในระบบ ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความคลาดเคลื่อน สำนักงานแรงงานจังหวัด จึงต้องทบทวนข้อมูล และจัดเรียงลำดับ แจกแจงความต้องการของครัวเรือนเปราะบางที่ต้องการให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานให้ความช่วยเหลือฯ เพื่อเตรียมนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการฯ

(๓) จัดประชุมคณะกรรมการฯ โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดจัดทำหนังสือเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุม พิจารณาข้อมูลทำความเข้าใจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเตรียมการส่งต่อข้อมูลให้กับอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน

(๔) สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดทำหนังสือถึงอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน มอบหมายอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้านลงพื้นที่ ตรวจสอบความต้องการของกลุ่มเปราะบาง

รายครัวเรือนในมิติด้านรายได้ โดยให้อาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ทำการเคาะประตูบ้าน KNOCK KNOCK ตรวจสอบ ทบทวน วิเคราะห์ปัญหาความต้องการที่แท้จริงของบุคคล/ครัวเรือน เนื่องจากข้อมูลครัวเรือนในระบบ TPMAP นั้นยังขาดความชัดเจน เช่น ในระบบแจ้งความต้องการอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ แต่ไม่มีรายละเอียดว่าอาชีพเสริม หมายถึงต้องการฝึกอาชีพอะไร หรือต้องการเงินทุนไปทำอาชีพเสริม เป็นต้น จึงจำเป็นต้องมีอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน ซึ่งอยู่ในพื้นที่หมู่บ้านอยู่แล้ว สามารถเข้าไปสำรวจความต้องการที่แท้จริงได้ตรงตามความต้องการ

(๕) อาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้านเป็นผู้รวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ นำมาจำแนกปัญหาความต้องการที่แท้จริงเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการสมัครงาน ด้านฝึกอาชีพ ด้านประกันสังคม เป็นต้น เมื่ออาสาสมัครแรงงานจำแนกปัญหาความต้องการรายด้านเรียบร้อยแล้ว จัดส่งข้อมูลดังกล่าวมายังสำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อรวบรวมข้อมูล และจัดทำข้อมูลเตรียมเสนอเข้าที่ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อวางแผนการให้ความช่วยเหลือ และส่งต่อข้อมูลให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจนั้น ๆ เช่น หากข้อมูลมีความประสงค์จะฝึกอาชีพ ประสานส่งต่อข้อมูลไปยังสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

๓.๑.๓.๔ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

ผู้ขอประเมินเห็นว่า การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน จึงขอเสนอแนวคิด ดังนี้

(๑) ศึกษาคู่มือการขับเคลื่อนงานขจัดความยากจน และพัฒนาคนทุกช่วงวัย อย่างยั่งยืนของกระทรวงมหาดไทย ศึกษาหนังสือแจ้งเวียนที่เกี่ยวข้องกับงานขจัดความยากจน ศึกษาแนวทางการให้ความช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของครัวเรือนเปราะบาง เป็นต้น

(๒) สำนักงานแรงงานจังหวัด รวบรวมข้อมูลที่ได้ศึกษาข้างต้น จัดทำคู่มือแนวทางการขับเคลื่อนงานขจัดความยากจนผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงานเพื่อให้อาสาสมัครแรงงานใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน ประกอบด้วย

(๒.๑) กรอบปฏิทินแผนการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน โดยมีระยะเวลาดำเนินการ อาสาสมัครแรงงานลงพื้นที่เมื่อไหร่ ต้องรวบรวมข้อมูลส่งสำนักงานแรงงานจังหวัดเมื่อไหร่ มีการติดตามผลการให้ความช่วยเหลือเมื่อไหร่ และรายงานให้สำนักแรงงานจังหวัดทราบเมื่อไหร่ อย่างไร ซึ่งจะทำให้อาสาสมัครแรงงานทราบถึงกรอบระยะเวลาการดำเนินการ

(๒.๒) การตรวจสอบ ทบทวนข้อมูล อาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้านลงพื้นที่ รายครัวเรือน โดยสำนักงานแรงงานจังหวัดจัดทำแบบสำรวจข้อมูลความต้องการให้ช่วยเหลือ และมอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน ลงพื้นที่ สัมภาษณ์ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย

(๒.๓) การวิเคราะห์ปัญหาและมอบหมายแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยยึดหลัก ๔ ท ได้แก่ ทศนคติ ทักษะ ทรัพยากร และทางออก อาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน ร่วมวิเคราะห์ปัญหาความต้องการที่แท้จริงของประชาชน มีการพูดคุย สร้างความคุ้นเคยและสร้างความเข้าใจต่อทักษะ การดำรงชีวิต ต่อตนเอง ต่อครอบครัว และต่อชุมชน/สังคม หากพบว่าครัวเรือนมีความย่อท้อให้อาสาสมัครแรงงานให้กำลังใจและสร้างแรงบันดาลใจในการต่อสู้ชีวิต ค้นหาทักษะ ความรู้ความถนัดในการประกอบอาชีพของตนเอง มีความพร้อมด้านทรัพยากรไหม ประเมินทรัพยากรของครอบครัว เช่น ที่ดิน ปัจจัยการผลิต เครื่องมือในการประกอบอาชีพ บนพื้นฐานทรัพยากรที่มี และร่วมกันตัดสินใจ หาแนวทางที่ต้องการให้ช่วยเหลืออย่างแท้จริง เป็นต้น

(๒.๔) การแก้ไขปัญหา โดยอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน ดำเนินการ แก้ไขปัญหาเป็นรายครัวเรือนแบบพุ่งเป้า และตรงตามสภาพปัญหา (ตัดเสื้อพอดีตัว) ไม่พูดจาโน้มน้าวให้ กลุ่มเป้าหมาย เปลี่ยนแปลงความต้องการช่วยเหลือ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนงาน/โครงการของหน่วยงาน ภาครัฐ

(๒.๕) การจัดทำแผนงาน/โครงการ สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดทำตัวอย่าง การเขียนแผนงาน/โครงการ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีดำเนินการ ระยะเวลาดำเนินงาน ผู้เข้าร่วมกิจกรรม งบประมาณ ตัวชี้วัด ผลที่คาดว่าจะได้รับ ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้เสนอโครงการ ผู้อนุมัติโครงการ และเพื่อเตรียมความพร้อมขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

(๒.๖) การติดตามผล มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้านติดตาม ผลหลังจากการได้รับความช่วยเหลือเป็นระยะ ทุก ๑ เดือนหรือทุก ๓ เดือน ว่าเป็นไปตามความต้องการ ของกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร กลุ่มเป้าหมายสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

(๒.๗) การรายงานผล สำนักงานแรงงานจังหวัด กำหนดให้อาสาสมัคร แรงงานระดับหมู่บ้านรายงานผลการให้ความช่วยเหลือเป็นระยะและเมื่อสิ้นสุดการให้ความช่วยเหลือ พร้อมทั้งรายงานปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะมายังสำนักงานแรงงานจังหวัดตามกรอบระยะเวลา ที่กำหนดในปฏิทินแผน

(๓) จัดทำแผนงาน/โครงการ โดยคณะทำงานขับเคลื่อนฯ (ทีมพี่เลี้ยง) ให้คำปรึกษา แนะนำ การจัดทำแผนงาน/โครงการ ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การกิจ ของหน่วยงาน โดยให้มีการวิเคราะห์สภาพปัญหา (SWOT) เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจาก หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมถึงหน่วยงานภาครัฐอื่น หน่วยงานภาคเอกชน ภาคประชาสังคมด้วย

๓.๑.๓.๕ ประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

ผู้ขอประเมินเห็นว่า การให้ความช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบาง รายครัวเรือน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มอบหมายให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน พิจารณา โครงการ/กิจกรรมที่เป็นภารกิจประจำและภารกิจเสริมพิเศษ ของแต่ละหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงมาดำเนินการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเปราะบางราย ครัวเรือนไปพลางก่อน เนื่องจากไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม ประกอบกับการดำเนินการ ขาดความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคม จึงขอเสนอ แนวคิด ดังนี้

(๑) อาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน เมื่อทำการลงสำรวจพื้นที่ ทบทวน ตรวจสอบความต้องการของกลุ่มเป้าหมายพบว่า ความต้องการที่แท้จริง ไม่ได้เกี่ยวข้องหรืออยู่นอกเหนือ ภารกิจของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน อาสาสมัครแรงงานจึงต้องมีการประสานงาน บูรณาการส่งต่อ ข้อมูลร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังกล่าว สามารถนำข้อมูลเชิงประจักษ์ มาวางแผนบูรณาการการทำงานร่วมกัน ในการแก้ไขปัญหาความ ยากจนให้กับกลุ่มเป้าหมายได้ตรงตามความต้องการ

(๒) อาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน สามารถเสนอแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ผ่านคณะทำงานฯ (ทีมพี่เลี้ยง) เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานของภาครัฐอื่นที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อให้การช่วยเหลือแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์

๓.๑.๓.๖ การติดตามประเมินผล

(๑) สำนักงานแรงงานจังหวัด จัดทำแบบติดตามผลการให้ความช่วยเหลือ ประกอบด้วย ชื่อ – สกุล เลขบัตรประจำตัวประชาชน ที่อยู่ ปัญหาความต้องการให้ช่วยเหลือ หน่วยงาน รับผิดชอบให้ความช่วยเหลือ ผลการดำเนินการแก้ไขปัญหา ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผู้ติดตามผลการให้ความช่วยเหลือ

(๒) สำนักงานแรงงานจังหวัด มอบหมายให้อาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน ร่วมกับคณะทำงานฯ (ทีมพี่เลี้ยง ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด เจ้าหน้าที่สำนักงาน จัดหางานจังหวัด เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เจ้าหน้าที่สำนักงาน ประกันสังคมจังหวัด เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน ระดับตำบล/อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ) ร่วมกันติดตามผลการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย เป็นระยะ ๑ เดือน หรือทุก ๓ เดือน และรายงานผลมายังสำนักงานแรงงานจังหวัด

(๓) สำนักงานแรงงานจังหวัด รวบรวมข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงานให้ ความช่วยเหลือ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะจากอาสาสมัครแรงงาน และจัดทำสรุปผลการให้ ความช่วยเหลือเป็นรูปเล่ม พร้อมภาพกิจกรรม เสนอรายงานให้กระทรวงแรงงานทราบต่อไป

๓.๒ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๒.๑ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

๓.๒.๑.๑. ข้อมูล TPMAP กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบางหรือกลุ่มยากจน เป็นข้อมูล รายครัวเรือน ขาดความชัดเจนไม่ได้มีการทบทวนตรวจสอบความต้องการ ทำให้การนำข้อมูลเชิงประจักษ์ มาวางแผนในการให้ความช่วยเหลืออาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง

๓.๒.๑.๒. หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่ มีเพียงหน่วยงานระดับจังหวัด กลไกการขับเคลื่อนงานกระทรวงแรงงานในพื้นที่ มีเพียงอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/ระดับอำเภอ เท่านั้น ทำให้การช่วยเหลือจัดความยากจน ทำได้ไม่ทั่วถึงและครอบคลุมพื้นที่จังหวัด

๓.๒.๑.๓ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประชาสัมพันธ์การรับสมัครอาสาสมัครแรงงานระดับ หมู่บ้านไม่ทั่วถึง ทำให้ประชาชนไม่ทราบว่ามีการเปิดรับสมัคร อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอชื่อ ผู้ใกล้ชิดกับผู้นำชุมชนหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่นั้น ทำให้ได้อาสาสมัคร ที่ไม่สามารถเสียสละเวลาทำงานได้จริง

๓.๒.๒ แนวทางแก้ไข

๓.๒.๒.๑. ประสานงานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชนระดับ อำเภอ/จังหวัด เพื่อร่วมกันทบทวนตรวจสอบข้อมูลความต้องการความช่วยเหลือของประชาชน กลุ่มเป้าหมายในระบบ TPMAP ให้มีความถูกต้อง ชัดเจน และสามารถนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาวางแผน ในการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริง

๓.๒.๒.๒. บูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงาน ภายนอก โดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน เพื่อเป็นกลไก ในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานในระดับหมู่บ้าน ซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ในพื้นที่หมู่บ้าน รู้จักพื้นที่ สภาพปัญหาในพื้นที่เป็นอย่างดี รวมถึงเป็นบุคคลที่กลุ่มเป้าหมาย รู้จัก เชื่อถือ ไว้วางใจ เนื่องจากเป็นคนในพื้นที่ หมู่บ้านเดียวกัน

๓.๒.๒.๓ หน่วยงานเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การรับสมัครอาสาสมัครแรงงานระดับหมู่บ้าน ได้แก่ สถานีวิทยุชุมชน เว็บไซต์ของหน่วยงาน เครือข่ายสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เช่น Facebook หรือ Application Line ของกลุ่มอาสาสมัครแรงงาน เป็นต้น

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และสำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์ มีแนวทางการขับเคลื่อนงานขจัดความยากจนผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงานที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ การสร้างเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในระดับหมู่บ้าน การสร้างทีมพี่เลี้ยง การทบทวนและจัดทำข้อมูลกลุ่มเป้าหมายในระบบ TPMAP การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การประสานงาน และการติดตามประเมินผล ทำให้การให้ความช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนกลุ่มเป้าหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

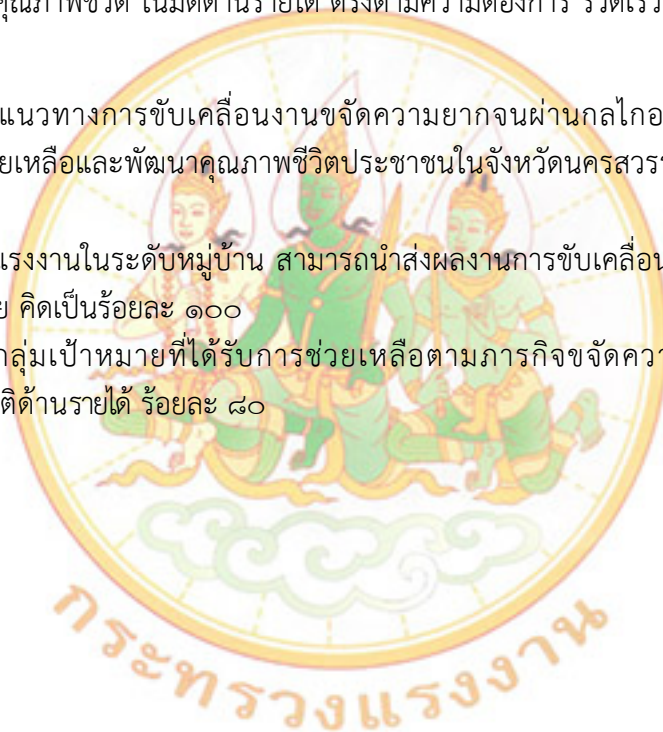
๔.๒ ประชาชนกลุ่มเปราะบาง หรือกลุ่มยากจน ที่อยู่ในระบบฐานข้อมูล TPMAP ได้รับความช่วยเหลือหรือได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในมิติด้านรายได้ ตรงตามความต้องการ รวดเร็ว และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

๕. ตัวชี้วัดผลสำเร็จ

๕.๑ สามารถนำแนวทางการขับเคลื่อนงานขจัดความยากจนผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงาน ไปใช้ในการดำเนินการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในจังหวัดนครสวรรค์ได้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๕.๒ อาสาสมัครแรงงานในระดับหมู่บ้าน สามารถนำส่งผลงานการขับเคลื่อนภารกิจขจัดความยากจนตามที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๕.๓ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการช่วยเหลือตามภารกิจขจัดความยากจนของกระทรวงแรงงานผ่านเกณฑ์มิติด้านรายได้ ร้อยละ ๘๐



บรรณานุกรม

- กรกนก บุญชูจารีต. (๒๕๕๒). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่
ความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี. สืบค้นเมื่อ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๕, จาก
http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Kornkanok_Boonchoojarat/Fulltext.pdf.
- กรมการพัฒนาชุมชน. (๒๕๕๗). เอกสารแนวคิดการสร้างเครือข่ายการทำงาน. กรุงเทพฯ : สำนักส่งเสริม
และพัฒนาศักยภาพชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน.
- กรมการพัฒนาชุมชน. (๒๕๕๗). เอกสารแนวคิด แนวทาง และกรณีตัวอย่างดำเนินงานศูนย์ประสานงาน
เครือข่ายองค์กรชุมชน. กรุงเทพฯ : สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน.
- กัลยา ศรีวิเชียร. (๒๕๕๓). “การประเมินโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)
รุ่นที่ ๓”, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด. แผนพัฒนาจังหวัดนครสวรรค์ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕
ฉบับทบทวน.
- กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล. คู่มือและกรอบแนวทางการประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน
ด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ของสำนักงานแรงงานจังหวัด.
- จำเนียร สุขหลาย และคณะ. (๒๕๕๔). รวมบทความทางการประเมินโครงการ แบบจำลอง CIPP.
(พิมพ์ครั้งที่ ๖ ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระวุฒิ กายแก้ว. (๒๕๕๖). บทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชนในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารทางการเมือง.
สืบค้นเมื่อ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕, จาก <https://so06.tcijaijo.org/index.php/jca/article/view/246981>
- ปวีณา จันทรประดิษฐ์. (๒๕๕๖). การประสานงาน. สืบค้นเมื่อ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๕, จาก
<http://sosk.pres.tsu.ac.th/research/files/250820090325520825-2.pdf>
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (๒๕๕๓). กระบวนการและเทคนิคการทำงานนักพัฒนา. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล หวังพานิช. (๒๕๕๓). การวัดและประเมินผลระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- รัฐวัชร พัฒนาจิระรุจน์. (๒๕๕๓). ทฤษฎีระบบ. สืบค้นเมื่อ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๕, จาก www.hrd.nida.ac.th/fileupload/paper/.../present%20system%20theory.ppt.
- วนิดา ก่องคำ. (๒๕๕๔). ทฤษฎีการบูรณาการ. สืบค้นเมื่อ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕, จาก www.society.go.th>article_attach/๘๙๖๕/๑๑๓๒๗.pdf.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (๒๕๖๔). คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔.

สุวรา พงศ์ปัญญาเนตร. (๒๕๕๘). การขับเคลื่อนศูนย์ประสานงานและสนับสนุนเครือข่ายแรงงานนอกระบบ
ระดับจังหวัด. สืบค้นเมื่อ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕, จาก <http://library.mol.go.th/servlet/SimpleSearch?DLang>.

อคิน รพีพัฒน์ และเจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. (๒๕๕๖). คู่มือนักพัฒนาวิธีทำงานกับเกษตรกร. กรุงเทพฯ :
ธรรมศาสตร์.

อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด และคณะ. (๒๕๖๔). การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนงาน
ยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาเพื่อความยั่งยืน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

อำพล ทิมसार. (๒๕๓๘). เทคนิคการติดตามและประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : สำนักประเมินผล
สำนักงานงบประมาณ.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก เป็นส่วนเพิ่มเติมของผลงาน

ส่วนที่ ๑ เรื่อง การประเมินผลโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดนครสวรรค์

แบบสอบถามชุดที่ ๑

ลำดับที่

การประเมินผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
(สำหรับแรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๓ ปัญหา/อุปสรรคข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง.....และทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน)					
๑. จังหวัด					
๒. สถานะของท่าน	☐ แรงงานจังหวัด ☐ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓				
๓. เพศ	☐ ชาย ☐ หญิง				
๔. ช่วงอายุ	☐ ๒๑ - ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี ☐ ๔๑ - ๕๐ ปี ☐ ๕๑ - ๖๐ ☐ ตั้งแต่ ๖๑ ปีขึ้นไป				
๕. ระดับการศึกษา	☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ☐ อนุปริญญา/ปวท./ปวส. ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี				
๖. อายุราชการ	☐ ต่ำกว่า ๖ ปี ☐ ๖ - ๑๐ ปี ☐ ๑๑ - ๑๕ ปี ☐ ตั้งแต่ ๑๖ ปีขึ้นไป				
ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง..... และทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด)					
ด้านบริบท (Context)					
๑. ท่านเห็นว่าโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนต่าง ๆ อยู่ในระดับใด ดังต่อไปนี้					
ข้อคำถาม	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑. นโยบายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี - ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต					
๒. นโยบายรัฐบาล (เร่งด่วน) - ประเด็นการพัฒนาศักยภาพแรงงาน					
๓. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ฉบับทบทวน) - เรื่องที่ ๓ บูรณาการสร้างภาคีเครือข่ายและการให้บริการ อย่างทั่วถึงทั้งในและต่างประเทศ					
๔. แผนจังหวัดหรือแผนกลุ่มจังหวัด					

๒. ท่านเห็นว่าโครงการแก้ไขปัญหาคาเห็ดรื้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีความเหมาะสม และความจำเป็นกับปัญหาสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมในพื้นที่อยู่ในระดับใด

ข้อความ	ค่าคะแนน				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑. โครงการฯ มีความเหมาะสมกับปัญหาสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมในพื้นที่					
๒. การดำเนินโครงการฯ มีความจำเป็นต่อการแก้ปัญหาในพื้นที่					

๓. ท่านมีความเห็นว่าโครงการแก้ไขปัญหาคาเห็ดรื้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ดำเนินการในจังหวัดของท่านมีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาใดในพื้นที่มากที่สุด

- ☐ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ (ประชาชนว่างงาน ขาดรายได้)
☐ ภัยธรรมชาติ
☐ โรคระบาด

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๔. ท่านคิดว่าการดำเนินโครงการฯ/กิจกรรมภายใต้โครงการฯ ตรงต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่อยู่ในระดับใด

- ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๕. ท่านคิดว่าการกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินโครงการฯ/กิจกรรมภายใต้โครงการฯ มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาในพื้นที่อยู่ในระดับใด

- ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๖. หลังสิ้นสุดโครงการฯ ในจังหวัดของท่านกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาคาเห็ดรื้อนด้านอาชีพมากที่สุด คือกลุ่มใด (เรียงลำดับ ๑ - ๓ โดยให้ ๑=มาก, ๒=ปานกลาง, ๓=น้อย)

..... ผู้ว่างงาน

..... ผู้สูงอายุ

..... แรงงานนอกระบบ

อื่นๆ (โปรดระบุ)

๗. ท่านมีความเห็นว่าโครงการแก้ไขปัญหาคาเห็ดรื้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีความชัดเจน เหมาะสม และความสอดคล้องต่อประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ค่าคะแนน				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑. หลักการและเหตุผล เนื่องด้วยประเทศไทยได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลก และภัยพิบัติทางธรรมชาติ ดังนั้น กระทรวงแรงงาน ในฐานะที่มีภารกิจดูแลกำลังแรงงาน จึงดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคาเห็ดรื้อนด้านอาชีพ เพื่อช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงาน และผู้ไม่มีรายได้					

ข้อความ	ค่าคะแนน				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๒. วัตถุประสงค์ เพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ หรือช่วยเหลือฟื้นฟู เยียวยาหลังประสบภัยพิบัติให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Reskill) นอกเหนือจากทักษะเดิมที่มี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
๓. เป้าหมาย ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ ๗๖ จังหวัดทั่วประเทศและกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้ว่างงาน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ กลุ่มรอฤดูกาล แรงงานอกระบบ ผู้ต้องขัง ผู้ประสบภัย ฯลฯ					
๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ ๗๖ จังหวัดทั่วประเทศและกรุงเทพมหานคร มีงานทำ เป็นการชั่วคราวหรือได้รับการฝึกอาชีพ					

ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs)

๘. ท่านมีความเห็นว่าทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีความเหมาะสม/เพียงพอหรือไม่ อย่างไร

ข้อความ	เหมาะสม/ เพียงพอ	ไม่เหมาะสม/ ไม่เพียงพอ	หากไม่เหมาะสม/ไม่เพียงพอ เพราะเหตุใด
๑. เจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินโครงการฯ			
๒. ความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ต่อการดำเนินโครงการฯ			
๓. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร			
๔. อาคาร สถานที่			
๕. วัสดุอุปกรณ์			
๖. ระยะเวลา			

๔

๙. ท่านคิดว่าคู่มือที่ใช้ดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีขั้นตอน รูปแบบ เนื้อหาที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่ อยู่ในระดับใด

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ด้านกระบวนการ (Process)

๑๐. ท่านเห็นว่องค์กรประกอบของคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด

ข้อคำถาม	ค่าคะแนน				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑. การกำหนดหน่วยงานเข้ามาเป็นองค์ประกอบของคณะกรรมการศูนย์ฯ มีความเหมาะสมต่อการบริหารโครงการฯ					
๒. บทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศูนย์ฯ ช่วยขับเคลื่อนโครงการฯ ในพื้นที่					

๑๑. คณะกรรมการศูนย์ฯ มีบทบาทการดำเนินงานขับเคลื่อนโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่เป็นรูปธรรมในเรื่องใด (เลือกตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ☐ พิจารณากลับกรอง แผนงาน/โครงการ งบประมาณที่เสนอขอ
☐ ประสานการปฏิบัติงานในการให้ความช่วยเหลือดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
☐ กำกับดูแล ตรวจสอบ เร่งรัด แนะนำการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)

๑๒. ท่านได้มีการชี้แจง ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการฯ หรือไม่ อย่างไร

- ☐ ไม่มี
☐ มี โดย..... (เลือกตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)
☐ จัดประชุม
☐ ทำหนังสือเวียน
☐ ลงพื้นที่
☐ Social media

๑๓. ท่านได้มีการประสานงานชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการฯ ให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการฯ ในหน่วยงานใดบ้าง (เลือกตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ☐ ๑) อำเภอ
☐ ๒) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
☐ ๓) อสร. / บัณฑิตแรงงาน
☐ ๔) สำนักงานจัดหางานจังหวัด
☐ ๕) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
☐ ๖) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
☐ ๗) สำนักงานประกันสังคมจังหวัด
☐ ๘) หน่วยงานอื่น ๆ (โปรดระบุ)

๑๔. ท่านมีการดำเนินโครงการฯ ตามคู่มือโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในขั้นตอนต่อไปนี้หรือไม่ อย่างไร

ขั้นตอนการดำเนินการ	มี	ไม่มี	ข้อเสนอแนะ
๑. สรจ. ประสานเครือข่ายด้านแรงงาน และผู้เกี่ยวข้อง สำนวความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่			
๒. นำหลักสูตร Shopping List สำนวความต้องการฝึกอาชีพ โดยผ่านประชาคมหมู่บ้าน			
๓. สรจ. ประสานหน่วยฝึก (กพร.หรือวิทยากร/ผู้เชี่ยวชาญ/นักปราชญ์ในพื้นที่) เพื่อดำเนินการฝึกอบรม			
๔. เครือข่ายด้านแรงงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อเสนอของบประมาณ			
๕. สรจ. รวบรวม และพิจารณาแผนงาน/โครงการ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงแรงงาน			
๖. สรจ. จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับงบประมาณที่กระทรวงแรงงานจัดสรรให้			
๗. สรจ. จัดทำแผนปฏิบัติการโดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน ให้แล้วเสร็จ เพื่อเป็นข้อมูลในการติดตามผลการดำเนินงาน			
๘. สรจ. จัดส่งแผนปฏิบัติการตามข้อ ๗ ให้หน่วยงานหรือผู้ปฏิบัติในพื้นที่			
๙. สรจ. ติดตามประเมินผล			
๑๐. สรจ. จัดทำรูปเล่มรายงานผลสรุปภาพรวม จัดส่งให้กระทรวงแรงงาน			

๑๕. ท่านคิดว่าตารางแผนการปฏิบัติงานโครงการฯ ที่ส่วนกลางกำหนดตามคู่มือ มีรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติที่เหมาะสมครอบคลุม ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อยู่ในระดับใด

☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๑๖. ท่านคิดว่าการกำหนดสัดส่วนของกิจกรรมภายใต้โครงการฯ ที่ส่วนกลางกำหนด (กิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน (๓๐%) กิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (๗๐%)) มีความเหมาะสมหรือไม่

☐ เหมาะสม
☐ ไม่เหมาะสม เนื่องจาก

๑๗. ท่านคิดว่าความเหมาะสมของสัดส่วนกิจกรรมที่ประชาชนในพื้นที่สนใจเข้าร่วมโครงการ ฯ (ใช้ผลการสำรวจก่อนเสนอขอรับงบประมาณ)

- ☐ ไม่ควรกำหนด เนื่องจาก.....
- ☐ ควรกำหนด

โปรดเลือก	จ้างงานเร่งด่วน	การพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑. ☐	๐ %	๑๐๐ %
๒. ☐	๑๐ %	๙๐ %
๓. ☐	๒๐ %	๘๐ %
๔. ☐	๓๐ %	๗๐ %
๕. ☐	๔๐ %	๖๐ %
๖. ☐	๕๐ %	๕๐ %
๗. ☐	๖๐ %	๔๐ %
๘. ☐	๗๐ %	๓๐ %
๙. ☐	๘๐ %	๒๐ %
๑๐. ☐	๙๐ %	๑๐ %
๑๑. ☐	๑๐๐ %	๐ %

๑๘. ผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาค่าครองชีพด้านอาชีพระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของท่าน เป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่สำนักงานแรงงานจังหวัดกำหนดในระดับใด

- ☐ เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ
- ☐ ลำบากกว่าแผนปฏิบัติการ เนื่องจาก.....

๑๙. ท่านคิดว่าระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการใช้จ่ายเงินเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ เรื่อง ค่าตอบแทน ค่าอาหารหรือค่าอาหารเหมาจ่าย และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เอื้อต่อการปฏิบัติงานโครงการฯ หรือไม่ อย่างไร

- ☐ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ☐ ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจาก
-
-
-

๒๐. ท่านคิดว่ากำหนดระยะเวลาในการรายงานผลการดำเนินงานโครงการฯ ตามแบบฟอร์มที่ส่วนกลางกำหนด มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- ☐ เหมาะสม
- ☐ ไม่เหมาะสม เนื่องจาก
-
-

๒๑. ท่านคิดว่ารูปแบบในการจัดทำรายงานผลสรุปภาพรวมโครงการฯ ที่ส่วนกลางกำหนดมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- ☐ เหมาะสม
- ☐ ไม่เหมาะสม เนื่องจาก
-

๒๒. ท่านคิดว่าการกำหนดระยะเวลาในการส่งรายงานผลสรุปภาพรวมหลังสิ้นสุดโครงการฯ มีความเหมาะสมหรือไม่

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสม เนื่องจาก

ด้านผลลัพธ์ (Product Evaluation)

๒๓. ผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในพื้นที่ของท่าน

- จำนวนกิจกรรมภายใต้โครงการฯกิจกรรม

- จำนวนเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการฯคน

- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯคน

๒๔. สำนักงานแรงงานจังหวัดสามารถเบิกจ่ายงบประมาณตามที่ได้รับการจัดสรรหรือไม่ อย่างไร

☐ เบิกจ่ายตามที่ได้รับจัดสรร

☐ ไม่สามารถเบิกจ่ายตามที่ได้รับจัดสรร เนื่องจาก

ส่วนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการฯ

๒๕. ท่านมีปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการฯ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒๖. ท่านมีข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการฯ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักตรวจและประเมินผล

แบบสอบถามชุดที่ ๒

ลำดับที่

การประเมินผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(สำหรับคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานประจำจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๓ ปัญหา/อุปสรรคข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง.....และทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

๑. จังหวัด

๒. สถานะของท่าน

- ☐ ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย
☐ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด
☐ ผู้อำนวยการแขวงทางหลวงชนบท
☐ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด
☐ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
☐สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด
☐ ผู้อำนวยการโครงการชลประทาน
☐ พัฒนาการจังหวัด
☐ จัดหางานจังหวัด
☐ ประกันสังคมจังหวัด

๓. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง๔. ช่วงอายุ ☐ ๒๑ - ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี ☐ ๔๑ - ๕๐ ปี
☐ ๕๑ - ๖๐ ☐ ตั้งแต่ ๖๑ ปีขึ้นไป๕. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
☐ อนุปริญญา/ปวท./ปวส. ☐ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี๖. อายุราชการ ☐ ต่ำกว่า ๖ ปี ☐ ๖ - ๑๐ ปี ☐ ๑๑ - ๑๕ ปี ☐ ตั้งแต่ ๑๖ ปีขึ้นไป

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง..... และทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด)

ด้านบริบท (Context)

๑. ท่านเห็นว่าโครงการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีความเหมาะสมและความจำเป็นกับปัญหาสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมในพื้นที่อยู่ในระดับใด

ข้อความ	ค่าคะแนน				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑. โครงการฯ มีความเหมาะสมกับปัญหาสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมในพื้นที่					
๒. การดำเนินโครงการฯ มีความจำเป็นต่อการแก้ปัญหาในพื้นที่					

๒. ท่านมีความเห็นว่าโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ดำเนินการในจังหวัดของท่านมีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาใดในพื้นที่มากที่สุด

☐ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ (ประชาชนว่างงาน, ขาดรายได้)

☐ ภัยธรรมชาติ

☐ โรคระบาด

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๓. ท่านคิดว่าการดำเนินโครงการ/กิจกรรมภายใต้โครงการฯ ตรงต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่อยู่ในระดับใด

☐ มากที่สุด

☐ มาก

☐ ปานกลาง

☐ น้อย

☐ น้อยที่สุด

๔. ท่านมีความเห็นว่าโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีความชัดเจนเหมาะสม และความสอดคล้องต่อประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ข้อความ	ค่าคะแนน				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑. หลักการและเหตุผล เนื่องด้วยประเทศไทยได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลก และภัยพิบัติทางธรรมชาติ ดังนั้น กระทรวงแรงงาน ในฐานะที่มีภารกิจดูแลกำลังแรงงาน จึงดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ เพื่อช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงาน และผู้ไม่มีรายได้					
๒. วัตถุประสงค์ เพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ หรือช่วยเหลือฟื้นฟู เยียวยาหลังประสบภัยพิบัติ ให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Reskill) นอกเหนือจากทักษะเดิมที่มี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
๓. เป้าหมาย ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ ๗๖ จังหวัดทั่วประเทศและกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้ว่างงาน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ กลุ่มรอฤดูกาล แรงงานในระบบ ผู้ต้องขัง ผู้ประสบภัย ฯลฯ					
๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ ๗๖ จังหวัดทั่วประเทศและกรุงเทพมหานคร มีงานทำ เป็นการชั่วคราวหรือได้รับการฝึกอาชีพ					

ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs)

๕. ท่านมีความเห็นว่าทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีความเหมาะสม/เพียงพอหรือไม่ อย่างไร

ข้อคำถาม	เหมาะสม/ เพียงพอ	ไม่เหมาะสม / ไม่เพียงพอ	หากไม่เหมาะสม/ไม่เพียงพอ เพราะเหตุใด
๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร			
๒. อาคาร สถานที่			
๓. วัสดุอุปกรณ์			
๔. ระยะเวลา			

ส่วนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการฯ

๖. ท่านมีปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการฯ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๗. ท่านมีข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการฯ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักตรวจและประเมินผล

แบบสอบถามชุดที่ ๓

ลำดับที่

การประเมินผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคาเห็ดรื้อด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(สำหรับหน่วยงาน/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการฯ ได้แก่ อำเภอ อบจ. เทศบาล อบต. อสร./บัณฑิตแรงงาน
หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคาเห็ดรื้อด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานโครงการแก้ไขปัญหาคาเห็ดรื้อด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๓ ปัญหา/อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคาเห็ดรื้อด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง.....และทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

๑. จังหวัด

๒. สถานะหรือหน่วยงานของท่าน

- ☐ อำเภอ ☐ อบจ. ☐ เทศบาล
☐ อบต. ☐ อสร./บัณฑิตแรงงาน ☐ สำนักงานจัดหางาน
☐ สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ☐ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
☐ สำนักงานประกันสังคม ☐ หน่วยงานอื่นๆ (โปรดระบุ)

๓. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง๔. ช่วงอายุ ☐ ๒๑ - ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี ☐ ๔๑ - ๕๐ ปี
☐ ๕๑ - ๖๐ ☐ ตั้งแต่ ๖๑ ปีขึ้นไป๕. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
☐ อนุปริญญา/ปวท./ปวส. ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรีส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานโครงการแก้ไขปัญหาคาเห็ดรื้อด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
(โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง..... และทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด)

ด้านบริบท (Context)

๑. ท่านเห็นว่าโครงการแก้ไขปัญหาคาเห็ดรื้อด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีความเหมาะสม
และความจำเป็นกับปัญหาสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมในพื้นที่อยู่ในระดับใด

ข้อความ	ค่าคะแนน				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑. โครงการฯ มีความเหมาะสมกับปัญหาสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมในพื้นที่					
๒. การดำเนินโครงการฯ มีความจำเป็นต่อการแก้ปัญหา ในพื้นที่					

๒. ท่านมีความเห็นว่าโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ดำเนินการในจังหวัดของท่านมีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาใดในพื้นที่มากที่สุด

☐ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ (ประชาชนว่างงาน ขาดรายได้)

☐ ภัยธรรมชาติ

☐ โรคระบาด

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๓. ท่านคิดว่ากรมดำเนินโครงการ/กิจกรรมภายใต้โครงการฯ ตรงต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ในระดับใด

☐ มากที่สุด

☐ มาก

☐ ปานกลาง

☐ น้อย

☐ น้อยที่สุด

๔. ท่านมีความเห็นว่าโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีความชัดเจน เหมาะสม และความสอดคล้องต่อประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

ข้อคำถาม	ค่าคะแนน				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑. หลักการและเหตุผล เนื่องด้วยประเทศไทยได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลก และภัยพิบัติทางธรรมชาติ ดังนั้น กระทรวงแรงงาน ในฐานะที่มีภารกิจดูแลกำลังแรงงาน จึงดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพ เพื่อช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ ผู้ถูกเลิกจ้าง ว่างงาน และผู้ไม่มีรายได้					
๒. วัตถุประสงค์ เพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ หรือช่วยเหลือฟื้นฟู เยียวยาหลังประสบภัยพิบัติ ให้มีโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ (Reskill) นอกเหนือจากทักษะเดิมที่มี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
๓. เป้าหมาย ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ ๗๖ จังหวัดทั่วประเทศและกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้ว่างงาน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ กลุ่มรอฤดูกาล แรงงานนอกระบบ ผู้ต้องขัง ผู้ประสบภัย ฯลฯ					
๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนด้านอาชีพ ๗๖ จังหวัดทั่วประเทศและกรุงเทพมหานคร มีงานทำ เป็นการชั่วคราวหรือได้รับการฝึกอาชีพ					

ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs)

๕. ท่านมีความเห็นว่าทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีความเหมาะสม/เพียงพอหรือไม่ อย่างไร

ข้อคำถาม	เหมาะสม/ เพียงพอ	ไม่เหมาะสม / ไม่เพียงพอ	หากไม่เหมาะสม/ไม่เพียงพอ เพราะเหตุใด
๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร			
๒. อาคาร สถานที่			
๓. วัสดุอุปกรณ์			
๔. ระยะเวลา			

๖. ท่านมีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการฯ อยู่ในระดับใด

ข้อคำถาม	ค่าคะแนน				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑. ความเข้าใจในการดำเนินโครงการฯ					
๒. การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการฯ					

ส่วนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการฯ

๗. ท่านมีปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินโครงการฯ หรือไม่อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

๘. ท่านมีข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการฯ หรือไม่อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

ขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
สำนักตรวจและประเมินผล

แบบสอบถามชุดที่ ๔

ลำดับที่

การประเมินผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(สำหรับประชาชนที่เข้าร่วมโครงการฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๓ ปัญหา/อุปสรรคข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน)			
๑. จังหวัด			
๒. เพศ	☐ ชาย	☐ หญิง	
๓. ช่วงอายุ	☐ ๒๑ - ๓๐ ปี	☐ ๓๑ - ๔๐ ปี	☐ ๔๑ - ๕๐ ปี
	☐ ๕๑ - ๖๐	☐ ๖๑ ปีขึ้นไป	
๔. สถานภาพการสมรส	☐ โสด	☐ สมรส	☐ หม้าย ☐ หย่า ☐ แยกกันอยู่
๕. ระดับการศึกษา	☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ☐ อนุปริญญา/ปวท./ปวส. ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี		
๖. สถานภาพการทำงาน			
☐ ลูกจ้างในหน่วยงานรัฐ/รัฐวิสาหกิจ ☐ ธุรกิจส่วนตัว ☐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ☐ ประกอบอาชีพค้าขาย ☐ พนักงานบริษัทเอกชน ☐ รับจ้างทั่วไป ☐ แม่บ้าน ☐ ว่างงาน ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)			
ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง..... และทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด)			
ด้านผลลัพธ์ (Product Evaluation)			
โครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ท่านเข้าร่วมเป็นกิจกรรมใด			
☐ พัฒนาทักษะฝีมือ ☐ จ้างงานเร่งด่วน			
๑. ท่านคิดว่าจากการเข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ท่านสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพหรือไม่			
☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ เนื่องจาก.....			
(ถ้าท่านได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกอบอาชีพ (ตอบคำถามข้อ ๒ - ๔))			
๒. ท่านคิดว่าจากการเข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ท่านได้นำความรู้ไปประกอบอาชีพในด้านใด (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)			
☐ ผลิตภัณฑ์แปรรูปเพื่อจำหน่าย ☐ อาหาร/เครื่องดื่ม ☐ ช่าง ☐ เกษตรกรรม ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)			

๓. จากการเข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ท่านสามารถเพิ่มรายได้ในครัวเรือนจำนวนกี่บาทต่อปี

- ☐ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยกว่า ๑,๐๐๐ บาท/ปี
☐ เพิ่มขึ้นเฉลี่ย ๑,๐๐๐ - ๑,๙๙๙ บาท/ปี
☐ เพิ่มขึ้นเฉลี่ย ๒,๐๐๐ - ๒,๙๙๙ บาท/ปี
☐ เพิ่มขึ้นเฉลี่ย ๓,๐๐๐ บาท/ปี

๔. ท่านมีการรวมกลุ่มประกอบอาชีพในชุมชนหรือไม่ (ถ้ามี ตอบข้อ ๕ - ๗)

- ☐ มี ☐ ไม่มี

๕. ถ้ามีการรวมกลุ่มอาชีพในชุมชน มีการรวมกลุ่มอาชีพในด้านใด (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ☐ ผลิตรายได้เพื่อจำหน่าย ☐ อาหาร/เครื่องดื่ม
☐ ช่าง ☐ เกษตรกรรม
☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

๖. ผู้สนับสนุนในการรวมกลุ่มอาชีพของท่านคือหน่วยงานใด (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ☐ ภาครัฐ
☐ ภาคเอกชน
☐ ผู้นำชุมชน
☐ การรวมกลุ่มกันเองในชุมชน
☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๗. ช่องทางการจัดจำหน่ายหรือกลุ่มลูกค้าของท่านคือช่องทางใด (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ☐ ชุมชน/ร้านค้าหรือตลาดในชุมชน ☐ ตลาดออนไลน์
☐ ออกบูธ ☐ ส่งออก
☐ สถานประกอบการ (โรงแรม บริษัท ห้างร้าน)
☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

๘. จากการเข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โครงการ ฯ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของท่านหรือไม่

- ☐ ตอบสนอง (ด้านใด) (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)
☐ สร้างอาชีพ ☐ เพิ่มพูนความรู้
☐ พัฒนาทักษะฝีมือ ☐ อื่น ๆ ระบุ.....
☐ ไม่ตอบสนอง เนื่องจาก

๙. จากการเข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ท่านสามารถสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนของท่านในระดับใด

- ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๑๐. ท่านได้รับประโยชน์จากโครงการ/กิจกรรม ภายใต้โครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงานนี้ อย่างไร (เรียงลำดับตามความสำคัญจาก ๑ - ๖)

- _____ รายได้เพิ่มขึ้น/สร้างอาชีพเสริม
- _____ ลดรายจ่ายในครอบครัว
- _____ เกิดการสร้างกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ
- _____ มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- _____ ชุมชนได้รับประโยชน์
- _____ ยกระดับฝีมือแรงงาน

๑๑. ท่านมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับใด

- ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

๑๒. ท่านคิดว่าจากการเข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สามารถบรรเทาปัญหาคาความเดือดร้อนด้านอาชีพในชุมชนของท่านในระดับใด

- ☐ มากที่สุด ☐ มาก ☐ ปานกลาง ☐ น้อย ☐ น้อยที่สุด

ส่วนที่ ๓ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการฯ

๑๓. ท่านมีข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการฯ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักตรวจและประเมินผล