

รายงานระดับจังหวัด

การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ
จังหวัดชุมพร
พ.ศ.๒๕๕๔

ดำเนินการโดย
สำนักงานแรงงานจังหวัดชุมพร

คำนำ

สำนักงานแรงงานจังหวัดชุมพร ได้ดำเนินงานและจัดตั้งอาสาสมัครแรงงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๔๘ เพื่อเป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงาน ในระดับพื้นที่ในการดำเนินงาน ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการประสานงาน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ ด้านการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการดำเนินงานด้านแรงงาน แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่ และต่อมาได้แต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล / อำเภอ โดยแกนนำดังกล่าวจะได้ค่าตอบแทน เมื่อเสนอผลการปฏิบัติงานประจำเดือน มายังสำนักงานแรงงานจังหวัด

ตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๒(๑) ได้กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล แผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน ในความรับผิดชอบของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด ระยะเริ่มต้นของการประเมินผล กระทรวงแรงงานกำหนด ให้สำนักงานแรงงานจังหวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ภายใต้โครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล / อำเภอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ โดยประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาสมัครแรงงาน ศึกษาปัญหา อุปสรรค และความคิดเห็นในการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงาน จากผู้เกี่ยวข้อง โดยใช้ประเด็นการประเมิน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต/ผลที่ได้ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุง และแนวทางการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งอาสาสมัครแรงงานต่อไป

สำนักงานแรงงานจังหวัดชุมพร

กันยายน ๒๕๕๔

สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ของโครงการประเมินผล	๑
๓. กรอบแนวคิดและขอบเขตการประเมินผล	๒
๔. วิธีการประเมินผล	๓

บทที่ ๒ ทฤษฎีและผลการประเมินที่เกี่ยวข้อง

๑. ทฤษฎี	๔
- แนวคิดของการประเมิน	๔
- ความสำคัญของการประเมิน	๔
- วัตถุประสงค์ของการประเมิน	๕
- เป้าหมายของการประเมิน	๕
- การประเมิน CIPP MODEL	๖ - ๗
๒. โครงการที่เกี่ยวข้อง	๘
- การประเมินผลโครงการอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรม	๘ - ๑๐

บทที่ ๓ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

๑. หัวหน้าส่วนราชการ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ อสร. และอาสาสมัครแรงงาน	๑๑ - ๑๒
๒ ประชาชน ผู้นำชุมชน และตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒ - ๑๔

บทที่ ๔ ผลการประเมิน

๑. สถานการณ์และปัญหาด้านแรงงาน	๑๕
๑.๑ สถานการณ์แรงงาน	๑๕ - ๑๘
๑.๒ ปัญหาด้านแรงงาน	๑๘ - ๑๙
๒. ผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน	๑๙ - ๒๐
๓. ทิศนะของผู้เกี่ยวข้องต่อบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน	๒๑
๓.๑ ทิศนะของหัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ อสร. ต่อบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน	๒๑ - ๒๒
๓.๒ ทิศนะของอาสาสมัครแรงงานต่อบทบาทของตนเอง	๒๓ - ๒๕
๓.๓ ความแตกต่างระหว่างทิศนะของหัวหน้าส่วนราชการ/เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ อสร. กับ อาสาสมัครแรงงาน	๒๕ - ๒๘
๓.๔ ทิศนะของประชาชน ผู้นำชุมชนและตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน	๒๙ - ๓๒
๔. ทิศนะของประชาชนต่อบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน	๓๒ - ๓๓

บทที่ ๕ สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ

๓๔

สรุปสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ

๓๔ – ๓๕

ภาคผนวก

- โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ปี ๒๕๕๔
- แบบสอบถามชุดที่ ๑
- แบบสอบถามชุดที่ ๒
- การคำนวณระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงาน ได้จัดตั้งอาสาสมัครแรงงานครบทุกจังหวัด เพื่อเป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ในการดำเนินงาน ด้านประชาสัมพันธ์ ด้านการประสานงาน ด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหาแรงงานในระดับพื้นที่ ด้านการจัดเก็บข้อมูลซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต่อการดำเนินงานด้านแรงงาน แก่เจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และประชาชนในระดับพื้นที่ การดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงาน มีกรอบการดำเนินงานอย่างมีทิศทางชัดเจน มีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงาน กระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้จังหวัดแต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล / อำเภอ โดยแกนนำอาสาสมัครแรงงานจะได้รับค่าตอบแทนในอัตรา ๖๐๐.-บาท ต่อเดือน และต้องมีผลการปฏิบัติงาน ประจำเดือนเสนอมายังสำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อเป็นหลักฐานการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน ในกรณีเดือนใดไม่มีผลการปฏิบัติงานให้งดการเบิกจ่ายให้ในเดือนนั้น

สำนักงานแรงงานจังหวัด มีหน้าที่ กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน ในความรับผิดชอบของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด ตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ ข้อ ๒(๑) ระยะเริ่มต้นของการประเมินผลการดำเนินงานโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของสำนักงานแรงงานจังหวัด ในปีงบประมาณ ๒๕๕๔ กระทรวงแรงงานได้กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ภายใต้โครงการ ค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงาน ระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ สำนักงานแรงงานจังหวัดชุมพร จึงได้จัดทำโครงการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอเพื่อติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน ดังกล่าว

๒ วัตถุประสงค์ของโครงการประเมินผล

๑. เพื่อเป็นการประเมินผลการปฏิบัติของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ในฐานะผู้แทนกระทรวงแรงงานในพื้นที่

๒. เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาสมัครแรงงาน

๓. ศึกษาปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงาน

๔. เพื่อรับทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

๓. กรอบแนวคิดและขอบเขตการประเมิน

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	ตัวแปร/ประเด็นการประเมิน	แหล่งข้อมูล / ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือในการประเมินผล/วิธีการรวบรวมข้อมูล	แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล
๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอในการกิจที่ได้รับมอบหมาย	๑. ผลที่ได้ - การปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน - การปฏิบัติตามภารกิจของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ	๑. เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ๒. อาสาสมัครแรงงาน	๑. แบบสอบถาม ๒. แบบรายงานผล/ผลงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ	วิเคราะห์จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามชุดที่ ๑ ด้านผลที่ได้ในประเด็นต่างๆ รวมถึงความพึงพอใจ
๒. ติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงาน	๑. สภาพแวดล้อม ๒. ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ และงบประมาณ ๓. กระบวนการดำเนินงาน	๑. หัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ๒. อาสาสมัครแรงงาน ๓. ประชาชนผู้รับ บริการ ๔. ผู้นำชุมชน ๕. อปท.	๑. แบบสอบถาม ๒. การสัมภาษณ์	วิเคราะห์จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามชุดที่ ๑, ๒ จำนวน ๕ กลุ่ม ตัวอย่าง ๓ ประเด็น (สภาพแวดล้อม, ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง, กระบวนการดำเนินงาน)
๓. ศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงาน	๑. สภาพแวดล้อม ๒. ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ และงบประมาณ ๓. กระบวนการดำเนินงาน	๑. หัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ๒. อาสาสมัครแรงงาน ๓. ประชาชนผู้รับ บริการ ๔. ผู้นำชุมชน ๕. อปท.	๑. แบบสอบถาม ๒. การสัมภาษณ์	วิเคราะห์จากระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม “ระดับค่อนข้างน้อยลงมา” ในประเด็นสภาพแวดล้อม, ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และกระบวนการที่มีผลต่อความสำเร็จ หรือเป็นอุปสรรค
๔. เพื่อรับทราบความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน	๑. กระบวนการ ๒. ผลที่ได้	๑. หัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ๒. อาสาสมัครแรงงาน ๓. ประชาชนผู้รับบริการ ๔. ผู้นำชุมชน ๕. อปท.	๑. แบบสอบถาม ๒. การสัมภาษณ์	วิเคราะห์เชิงบรรยายจากระดับความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะที่มากหรือเหมือนกันเป็นลำดับแรก

๔. วิธีการประเมิน

การประเมินโครงการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ภายใต้โครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/ อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ ใช้รูปแบบการประเมินโครงการตาม CIPP Model ดังนี้

๑. ประเมินด้านสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation)

- วัตถุประสงค์โครงการ
- ปัญหาด้านแรงงานของประชาชนในพื้นที่
- ความต้องการด้านแรงงานของประชาชนในพื้นที่

๒. ประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)

- วัสดุอุปกรณ์
- งบประมาณ

๓. ประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation)

- การอำนวยการของหน่วยงาน
- การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน
- บุคลากร

๔. ประเมินด้านผลที่ได้ (Process Evaluation)

- การปฏิบัติตามหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน
- การปฏิบัติตามภารกิจของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ

สำหรับเครื่องมือในการประเมินผล ใช้แบบสอบถาม จำนวน ๒ ชุด และสัมภาษณ์เพิ่มเติม

แบบสอบถามชุดที่ ๑ สำหรับหัวหน้าส่วน เจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงาน และอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ

แบบสอบถามชุดที่ ๒ สำหรับประชาชนที่รับบริการจากอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ผู้นำชุมชน / องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ ๒

ทฤษฎี และผลการประเมินที่เกี่ยวข้อง

๑. ทฤษฎี

ความหมายของการประเมิน

- ❖ การประเมิน (Evaluation) หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (พิสนุ พองศรี, ๒๕๔๙)
- ❖ การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศในการปรับปรุงโครงการ และสารสนเทศในการตัดสินสัมฤทธิ์ของโครงการ(สมหวัง, พิริยานุวัฒน์, ๒๕๕๔)
- ❖ การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อสรุปผลว่าโครงการนั้นๆ ได้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย และมีประสิทธิภาพเพียงใด (เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, ๒๕๔๖)

คำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

- ❖ การตัดสิน : การให้ได้มาซึ่งข้อสรุป
- ❖ การวัด : การให้ตัวเลขกับสิ่งที่วัด
- ❖ เกณฑ์ : ระดับที่เป็นมาตรฐานเพื่อใช้ตัดสินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีทั้งเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) และเกณฑ์สัมพัทธ์(Relative Criteria)

แนวคิดของการประเมิน

- ❖ มาจากความคิดตามปรัชญากระบวนวิธีประชาธิปไตย ในเรื่องกลไกการตรวจสอบ
- ❖ แนวคิด Good Governance
- ❖ แนวคิด New Public Management
 - ◆ Principle-Agency Theory
 - ◆ Strategic Management
 - ◆ Total Quality Management

ความสำคัญของการประเมิน

- ❖ ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการดำเนินงานมีความชัดเจนขึ้น
- ❖ ช่วยให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่าหรือเกิดประโยชน์เต็มที่
- ❖ ช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์
- ❖ ช่วยในการแก้ปัญหาอันเกิดจากผลกระทบ (Impact) ของโครงการและทำให้โครงการมีข้อที่ทำให้เกิดความเสียหายลดน้อยลง
- ❖ ช่วยในการควบคุมคุณภาพของงาน
- ❖ สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติตามโครงการ
- ❖ ช่วยในการตัดสินใจในการบริหารโครงการ

วัตถุประสงค์ของการประเมิน

The most important purpose of program evaluation is not to prove but to improve

- ❖ เพื่อพิจารณาถึงคุณค่าและการคาดคะเนคุณประโยชน์ของโครงการ
- ❖ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโครงการ
- ❖ เพื่อเป็นการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินโครงการ
- ❖ เพื่อการตัดสินใจในการสนับสนุนโครงการ
- ❖ เพื่อการตรวจสอบว่าการดำเนินโครงการบรรลุถึงเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

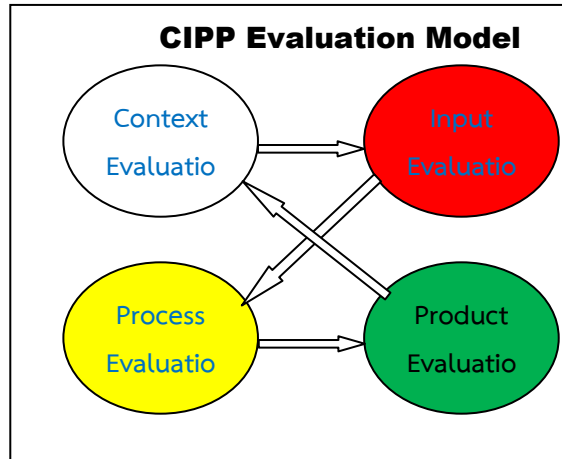
เป้าหมายของการประเมิน

- ❖ การประเมินมีเป้าหมาย จำแนกได้ ๒ แนวทาง (ศิริชัย กาญจนวาสี, ๒๕๔๕)

♦ แนวทางประโยชน์นิยม (Utilitarianism) นักประเมินมีหน้าที่เพียงเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร ไม่มีหน้าที่ตัดสินใจ ตัวแบบการประเมินที่นิยมตามแนวทางนี้ เช่น Goal-Based Model, CIPP Model

♦ แนวทางพหุนิยม (Pluralism) นักประเมินมีหน้าที่มากกว่าเพียงเสนอสารสนเทศ เช่น การทำหน้าที่ตัดสินใจคุณค่า การเป็นกลไกในการบริหาร รูปแบบที่นิยมใช้ตามแนวทางนี้ คือ Goal-Free Model, Responsive Model

- การประเมินผลตาม CIPP Model



แบบจำลอง (Model) หมายถึง วิธีการสื่อสารทางความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการ ที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อในลักษณะต่างๆ เช่น แผนภูมิ แผนผัง ระบบสมการ และรูปแบบอื่น เป็นต้น เพื่อให้เข้าใจได้ง่าย และสามารถนำเสนอเรื่องราวได้อย่างมีระบบ การประเมินผลโครงการนั้น มีแนวคิดและโมเดลหลายอย่าง ณ ที่นี้ ขอเสนอแนวคิดและโมเดลการประเมินแบบชีปปี้ หรือ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Daniel . L. Stufflebeam) เพราะเป็นโมเดลที่ได้รับการยอมรับกันทั่วไปในปัจจุบัน

CIPP Model เป็นการประเมินที่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง มีจุดเน้นที่สำคัญ คือ ใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการ เพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา วัตถุประสงค์การประเมิน คือ การให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ เน้นการแบ่งแยกบทบาทของการทำงานระหว่าง ฝ่ายประเมินกับ ฝ่ายบริหารออกจากกันอย่างเด่นชัด กล่าวคือฝ่ายประเมินมีหน้าที่ระบุ จัดหา และนำเสนอสารสนเทศให้กับฝ่ายบริหาร ส่วนฝ่ายบริหารมีหน้าที่เรียกหาข้อมูล และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจ เพื่อดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี ทั้งนี้เพื่อป้องกันการมีอคติในการประเมิน และ เขาได้แบ่งประเด็นการประเมินผลออกเป็น ๔ ประเภท คือ

๑. การประเมินด้านบริบทหรือสถานะแวดล้อม (Context Evaluation : C) เป็นการประเมินให้ได้ข้อมูลสำคัญ เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการ เป็นการตรวจสอบว่าโครงการที่จะทำสนองปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่แท้จริงหรือไม่ วัตถุประสงค์ของโครงการชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร หรือ นโยบายหน่วยเหนือหรือไม่ เป็นโครงการที่มีความเป็นไปได้ในแง่ของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ หรือไม่ เป็นต้น

การประเมินสถานะแวดล้อมจะช่วยให้การตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่อง โครงการควรจะทำในสภาพแวดล้อมใด ต้องการจะบรรลุเป้าหมายอะไร หรือต้องการบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะอะไร เป็นต้น

๒. การประเมินปัจจัยเบื้องต้นหรือปัจจัยป้อน (Input Evaluation: I) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึง ความเป็นไปได้ของโครงการ ความเหมาะสม และความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา รวมทั้งเทคโนโลยีและแผนการดำเนินงาน เป็นต้น

การประเมินผลแบบนี้จะทำโดยใช้ เอกสารหรืองานวิจัยที่มีผู้ทำไว้แล้ว หรือใช้วิธีการวิจัยนำร่องเชิงทดลอง (Pilot Experimental Project) ตลอดจนอาจให้ผู้เชี่ยวชาญ มาทำงานให้ อย่างไรก็ตาม การประเมินผลนี้จะต้องสำรวจสิ่งที่มีอยู่เดิมก่อนว่ามีอะไรบ้าง และตัดสินใจว่าจะใช้วิธีการใด ใช้แผนการดำเนินงานแบบไหน และต้องใช้ทรัพยากรจากภายนอกหรือไม่

๓. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P) เป็นการประเมินระหว่างการดำเนินงานโครงการ เพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ ที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุงให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการ โดยมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานทุกขั้นตอน การประเมินกระบวนการนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการค้นหาจุดเด่น หรือจุดแข็ง (Strengths) และจุดด้อย (Weakness) ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ มักจะไม่สามารถศึกษาได้ภายหลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว

การประเมินกระบวนการจะมีบทบาทสำคัญในเรื่องการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นระยะๆ เพื่อการตรวจสอบการดำเนินของโครงการโดยทั่วไป การประเมินกระบวนการมีจุดมุ่งหมาย คือ

๓.๑ เพื่อการหาข้อบกพร่องของโครงการ ในระหว่างที่มีการปฏิบัติการ หรือการดำเนินงานตามแผนนั้น

๓.๒ เพื่อหาข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการ

๓.๓ เพื่อการเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินงานของโครงการ

๔. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือความต้องการ/ เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการและการประเมินผล เรื่องผลกระทบ (Impact) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินสถานะแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้นและกระบวนการร่วมด้วย จะเห็นได้ว่า การประเมินแบบ CIPP เป็นการประเมินที่ครอบคลุมองค์ประกอบของระบบทั้งหมด ซึ่งผู้ประเมินจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินที่ครอบคลุมทั้ง ๔ ด้าน กำหนดประเด็นของตัวแปรหรือตัวชี้วัด กำหนดแหล่งข้อมูลผู้ให้ข้อมูล กำหนดเครื่องมือการประเมิน วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน

๒. โครงการที่เกี่ยวข้อง

การประเมินผลโครงการอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรม

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินผลโครงการอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรม

วิธีดำเนินการประเมิน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เป็นการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation Research) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรม และอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรมสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้การสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากในกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรม และอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรม เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และรายงานผลการดำเนินการ การวิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณใช้สถิติพรรณนา (ร้อยละ) และสถิติอ้างอิง (t-test, ANOVA) เชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เชิงบริบท (Content Analysis) และการเปรียบเทียบ (Comparative) โดยประเมินผลโครงการฯ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓

ผลการประเมิน

๑. วัตถุประสงค์โครงการอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรม

วัตถุประสงค์ของโครงการฯ ที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย ๑) เพื่อสร้างเครือข่ายอาสาสมัครพิทักษ์ความยุติธรรมที่มีจิตใจอาสาสมัครและไม่หวังค่าตอบแทน เพื่อป้องกันอาชญากรรม การทุจริตคอร์รัปชัน การละเมิดสิทธิและเสรีภาพของประชาชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการปฏิบัติงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ๒) เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ และการปกป้องสิทธิสถาบันพระมหากษัตริย์ ๓) เพื่อสร้างกลไกสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระทรวงยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ๔) เพื่อสามารถนำข่าวและข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ และประมวลเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การทุจริตคอร์รัปชัน รวมถึงนำมาแก้ไขปัญหาในกระบวนการยุติธรรม

ในการเปรียบเทียบวัตถุประสงค์กับผลการดำเนินงานไม่สามารถเปรียบเทียบได้ เนื่องจากไม่ได้กำหนดเป้าหมายของวัตถุประสงค์ไว้ หรือไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของวัตถุประสงค์ไว้ การประเมินผลโครงการบอกได้เพียงว่า ผลการดำเนินงานมีการปฏิบัติเพียงใด นั่นคือ การสร้างเครือข่ายอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรม จำนวน ๑๕,๕๖๕ คน ส่วนการปฏิบัติงานป้องกันอาชญากรรมทุจริตคอร์รัปชัน การละเมิดสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และการมีส่วนร่วมพัฒนาการปฏิบัติงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ในแต่ละกิจกรรมมีอยู่ถึงในระดับ ร้อยละ ๒๕ การสร้างกลไกสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระทรวงยุติธรรม (อาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรม) ต้องมีการปรับปรุงกลไกในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ (อสค.) หรืออาสาสมัครสาธารณสุข (อสส.) และ ร้อยละ ๙๑.๐ ของผู้ตอบแบบประเมิน มีความคิดเห็นที่สามารถนำข่าวและข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้

๒. ผลการดำเนินงานของอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรม

อาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ ๕๖.๑ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ ๒๒.๙ สถานภาพสมรส ร้อยละ ๔๓.๓ สำหรับข้อมูลการแจ้งเบาะแสของอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรม ส่วนใหญ่ เป็นการแจ้งเบาะแสด่าเสียด ร้อยละ ๒๓.๒ รองลงมา ได้แก่ การกระทำผิดกฎหมาย ร้อยละ ๑๙.๐ การทุจริตคอร์รัปชัน ร้อยละ ๑๖.๙ และการพนัน/ห่วยเถื่อน ร้อยละ ๑๖.๑

๓. การเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลลัพธ์โครงการ

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๒ ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเนื่องจากเป็นนโยบายใหม่ จึงบริหาร งบประมาณโดยโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณ วงเงิน ๑๕ ล้านบาท

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๓ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๒๐ ล้านบาท โดยนำงบประมาณที่ เหลือไปใช้ดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

สรุปงบประมาณโครงการอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรมรวม ๒๔.๓๒ ล้านบาท ยังไม่รวมถึงต้นทุน บุคลากรที่เป็นเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าใช้จ่ายอื่นของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายของส่วนราชการที่ ดำเนินงานประกอบกับค่าใช้จ่ายของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ

การปฏิบัติงานในฐานะอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรม และการตีค่าผลตอบแทนจำนวน ๑๘๙ ราย เป็นการสมมติตัวเลขที่คาดว่าจะประหยัด หรือรัฐไม่ต้องใช้จ่ายเงินเพื่อการนั้น คิดเป็นผลตอบแทน ๑๙.๐๖ ล้านบาท หรือคิดเป็น ๑๐๐,๘๘๙ บาท/คน ในการนี้ถ้ามีอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรมปฏิบัติ งานตามบทบาท จำนวน ๑๕,๕๖๕ คน จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อกระทรวงยุติธรรม ๑,๕๗๐.๐๐ ล้านบาท เมื่อเปรียบเทียบเป็น ค่า B/C Ratio (ผลตอบแทนหารด้วยต้นทุน) พบว่า มีค่ามากกว่าหนึ่ง แสดงว่าโครงการนี้คุ้มค่าแก่การลงทุน

๔. ข้อมูลแบบสอบถามการประเมินผลโครงการอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรม

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๒๔.๙ เป็นอาสาสมัคร พิตักษ์ยุติธรรมในเขตภาคเหนือ รองลงมา ร้อยละ ๒๑.๑ เป็นในเขตกรุงเทพฯ และ ๑๙.๖ เป็นในเขตภาค กลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาสาสมัครทั้งหมดส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ ๖๖.๑ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี ร้อยละ ๒๔.๓ และอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี ร้อยละ ๒๒.๘ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๓๔.๙ ประกอบอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ ๒๘.๖ รองลงมา เป็นอาชีพรับจ้าง ร้อยละ ๒๗.๕ มี รายได้เดือนละ ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๒๘.๐ รองลงมา เดือนละ ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท ร้อย ละ ๒๗.๕ โดยเป็นอาสาสมัครที่สมัครเข้ามาเมื่อปี ๒๕๕๒ ร้อยละ ๔๒.๙ ทราบข้อมูลการรับสมัครจาก เจ้าหน้าที่กระทรวงยุติธรรม ร้อยละ ๔๕.๕ และต้องการเป็นแนวร่วมในการตรวจสอบการใช้อำนาจของส่วน ราชการและเจ้าหน้าที่รัฐ ร้อยละ ๗๑.๔

ส่วนที่ ๒ การดำเนินงานอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรม การบรรลุวัตถุประสงค์โครงการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ ๔๘.๖ มีความเห็นด้วยมากกว่าผลการดำเนินงานตอบสนองตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ในเรื่องเป็นการสร้างช่องทางในการสร้างเครือข่ายที่มีจิตใจอาสาสมัครและไม่หวังค่าตอบแทน ร้อยละ ๕๖.๖ มีความเห็นด้วยมากกว่าผลการดำเนินงานตอบสนองตามวัตถุประสงค์ของโครงการในเรื่องสนับสนุนให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ และการปกป้องเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ร้อยละ ๔๒.๓ มีความเห็นด้วยมากกว่าผลการดำเนินงานตอบสนองตามวัตถุประสงค์ในเรื่อง การสร้างกลไก สนับสนุนการปฏิบัติงานของกระทรวงยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

รวมทั้งเป็นฐานข้อมูล ในการจัดตั้งหน่วยงานบังคับคดีทางอาญา และร้อยละ ๔๔.๔ มีความเห็นด้วยมาก ว่าผลการดำเนินงานตอบสนองตามวัตถุประสงค์ในเรื่อง กระบวนการยุติธรรมสามารถนำข่าว และข้อมูลที่ได้รับ มาวิเคราะห์และประมวลผล เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

บทบาทอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ ๖๙.๓ เห็นด้วยมาก ในประเด็นการ ปฏิบัติงานของอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรมมีส่วนร่วมในการพิทักษ์ ปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ รองลงมา ร้อยละ ๓๕.๔ ได้เฝ้าระวังอาชญากรรม การกระทำผิดกฎหมาย และร้อยละ ๓๔.๔ ได้เฝ้าระวังการทุจริต คอรัปชั่น

การปฏิบัติงานในฐานะอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรม พบว่า ร้อยละ ๕๑.๙ ของกลุ่มตัวอย่าง เคยปฏิบัติหน้าที่ในฐานะอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรม โดยร้อยละ ๓๗.๑ ได้ปฏิบัติหน้าที่ ๑-๑๐ เรื่อง/ครั้ง รองลงมา ร้อยละ ๗.๙ ได้ปฏิบัติหน้าที่ ๑๑-๒๐ เรื่อง/ครั้ง และร้อยละ ๒.๖ ได้ปฏิบัติหน้าที่ ๒๑-๓๐ เรื่อง/ครั้ง

การปฏิบัติงานในฐานะอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรม ร้อยละ ๒๙.๖ มีการปฏิบัติงานการเฝ้าระวัง สถาบันพระมหากษัตริย์ รองลงมา ร้อยละ ๒๘.๐ มีการปฏิบัติงานการพิทักษ์ปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ ร้อยละ ๒๑.๗ มีการปฏิบัติการเฝ้าระวังการกระทำผิดกฎหมาย และร้อยละ ๒๐.๑ มีการปฏิบัติการเฝ้าระวัง การละเมิดสิทธิและเสรีภาพของประชาชน

การเปรียบเทียบ พบว่า จังหวัดต่างกัน อายุต่างกัน อาชีพต่างกัน รายได้ต่างกัน มีความคิด เห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรมไม่แตกต่างกัน และ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทอาสาสมัครพิทักษ์ยุติธรรมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการประเมิน

๑. ผลการประเมินพบว่า การประเมินโครงการบอกได้เพียงว่าผลการดำเนินงานกับวัตถุประสงค์โครงการมีการปฏิบัติเพียงใด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และ ขั้นตอนโครงการให้ชัดเจนเพื่อการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ผลการประเมินวัตถุประสงค์เปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานโครงการอาสาสมัครพิทักษ์ ยุติธรรมพบว่า หน่วยงานปฏิบัติควรมีการรายงานผลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และการรายงานต้องรายงาน ให้ตรงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายโครงการ เพื่อแสดงถึงประสิทธิผลหรือประสิทธิภาพในการ ดำเนินโครงการ

๓. ผลการประเมินพบว่า ค่า B/C Ratio ของโครงการนี้มีค่ามากกว่าหนึ่ง แสดงว่าโครงการ คุ่มค่าแก่การลงทุน หน่วยงานที่ปฏิบัติควรคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรของชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อประเทศชาติ

๔. ผลการประเมินพบว่า หน่วยงานที่กำหนดนโยบายและหน่วยงานที่ปฏิบัติโครงการอาสา สมัครพิทักษ์ยุติธรรม ควรนำความคิดเห็นของประชาชนมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงการให้สอดคล้อง กับความต้องการของประชาชนมากที่สุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์

สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

บทที่ ๓
ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

๑. หัวหน้าส่วนราชการ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ อสร. และอาสาสมัครแรงงาน

๑) สถานะของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ อสร. ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕ และอาสาสมัครแรงงาน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐

๒) จำนวนและเพศของผู้ให้ข้อมูล พบว่า มีผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดรวม ๒๐ คน โดยเป็นชาย ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐ และเป็นหญิง ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐

๓) อายุ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมากที่สุดหรือร้อยละ ๕๐ มีอายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี รองลงมา ร้อยละ ๓๕ มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี ถัดมาร้อยละ ๑๐ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี โดยผู้ให้ข้อมูลน้อยที่สุดหรือร้อยละ ๕ มีอายุระหว่าง ๒๖-๓๐ ปี

๔) ประสบการณ์ในการรับผิดชอบงานอาสาสมัครแรงงานของเจ้าหน้าที่ (หัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่) พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ไม่ถึง ๑ ปี จำนวน ๕ คน หรือร้อยละ ๒๕ รองลงมา มีประสบการณ์ ๑-๓ ปี หรือร้อยละ ๒๐ และประสบการณ์มากกว่า ๕ ปี ร้อยละ ๑๐ และผู้มีประสบการณ์มากกว่า ๓ ปี ถึง ๕ ปี ร้อยละ ๕ ซึ่งเป็นจำนวนผู้ประสบการณ์น้อยที่สุด

๕) ประสบการณ์ในการเป็นอาสาสมัครแรงงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ พบว่าอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ที่มีประสบการณ์ในการเป็นอาสาสมัครแรงงาน มากที่สุด มีประสบการณ์มากกว่า ๕ ปี หรือร้อยละ ๕๐ รองลงมา ร้อยละ ๓๗.๕ มีประสบการณ์มากกว่า ๓ ปี ถึง ๕ ปี น้อยที่สุด ร้อยละ ๑๒.๕ มีประสบการณ์ ๑-๓ ปี

ตารางที่ : ๑ แสดงข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล ที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ อสร. และ อสร.

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
๑. สถานะของผู้ตอบ		
หัวหน้าส่วนราชการ	๕	๒๕
เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ	๗	๓๕
อาสาสมัครแรงงาน	๘	๔๐
รวม	๒๐	๑๐๐
๒. เพศ		
ชาย	๑๔	๗๐
หญิง	๖	๓๐
รวม	๒๐	๑๐๐

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
๓. อายุ		
ต่ำกว่า ๑๘ ปี	-	-
๑๘-๒๕ ปี	-	-
๒๖-๓๐ ปี	๑	๕
๓๑-๔๐ ปี	๒	๑๐
๔๑-๕๐ ปี	๗	๓๕
๕๑-๖๐ ปี	๑๐	๕๐
เกินกว่า ๖๐ ปี	-	-
รวม	๒๐	๑๐๐
๔. ประสบการณ์ในการรับผิดชอบงานอาสาสมัครแรงงานของ เจ้าหน้าที่ (หัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่)		
ไม่ถึง ๑ ปี	๕	๒๕
๑-๓ ปี	๔	๒๐
มากกว่า ๓ ปี ถึง ๕ ปี	๑	๕
มากกว่า ๕ ปี	๒	๑๐
รวม	๒๐	๑๐๐
๕. ประสบการณ์ในการเป็นอาสาสมัครแรงงานของอาสาสมัคร แรงงานระดับอำเภอ		
ไม่ถึง ๑ ปี	-	-
๑-๓ ปี	๑	๑๒.๕
มากกว่า ๓ ปี ถึง ๕ ปี	๓	๓๗.๕
มากกว่า ๕ ปี	๔	๕๐
รวม	๘	๑๐๐

๒ ประชาชน ผู้นำชุมชน และตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) จำนวนเพศของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีทั้งหมด ๙๔ คน โดยเป็นชาย ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๕๑ และเป็นหญิง ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๙

๒) อายุ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมากที่สุด หรือร้อยละ ๓๒.๙๘ มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี รองลงมา ร้อยละ ๒๖.๖๐ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี ถัดมาร้อยละ ๑๘.๐๘ มีอายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี ร้อยละ ๙.๕๗ มีสองช่วงอายุที่มีร้อยละเท่ากัน คือ ช่วงอายุ ๑๘-๒๕ ปี และช่วงอายุ ๒๖-๓๐ ปี โดยผู้ให้ข้อมูลน้อยที่สุดหรือ ร้อยละ ๓.๒๐ มีอายุเกินกว่า ๖๐ ปี

๓) สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมากที่สุด หรือร้อยละ ๖๗.๐๒ มีสถานภาพสมรส รองลงมา ร้อยละ ๒๘.๗๒ มีสถานภาพโสด ถัดมาร้อยละ ๓.๒๐ มีสถานภาพหม้าย โดยผู้ให้ข้อมูลน้อยที่สุด หรือร้อยละ ๑.๐๖ มีสถานภาพแยกกันอยู่

๔) การศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมากที่สุด หรือร้อยละ ๓๒.๙๘ มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย รองลงมา ร้อยละ ๒๒.๓๔ มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา ถัดมา ร้อยละ ๑๙.๑๕, ร้อยละ ๑๓.๘๓, ร้อยละ ๖.๓๘ มีระดับการศึกษาประถมศึกษา, ถัดมา ร้อยละ ๑๙.๑๕ ร้อยละ ๑๓.๘๓, ร้อยละ ๖.๓๘ มีระดับการศึกษาประถมศึกษา, ปริญญาตรี และปวส. อนุปริญญา ตามลำดับ โดยผู้ให้ข้อมูลน้อยที่สุดหรือร้อยละ ๕.๓๒ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

๕) สถานภาพในการทำงานพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมากที่สุด หรือร้อยละ ๔๔.๖๘ มีสถานภาพในการทำงานเกษตรกรรม รองลงมา ร้อยละ ๒๐.๒๑ มีสถานภาพในการทำงานอาชีพอิสระ ถัดมา ร้อยละ ๑๔.๘๙ ร้อยละ ๑๒.๗๗ ร้อยละ ๕.๓๒ มีสถานภาพในการทำงานเป็นข้าราชการ พนักงานเทศบาล/ อบต. , ลูกจ้าง/ ผู้ประกันตน และว่างงาน ตามลำดับ โดยผู้ให้ข้อมูลน้อยที่สุด หรือร้อยละ ๒.๑๓ มีสถานภาพการทำงานเป็นนายจ้าง

ตารางที่ : ๒ แสดงข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล (ประชาชน ผู้นำชุมชน และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๕๕	๕๘.๕๑
หญิง	๓๙	๔๑.๔๙
รวม	๙๔	๑๐๐
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๑๘ ปี	-	-
๑๘-๒๕ ปี	๙	๙.๕๗
๒๖-๓๑ ปี	๙	๙.๕๗
๓๑-๔๐ ปี	๒๕	๒๖.๖๐
๔๑-๕๐ ปี	๓๑	๓๒.๙๘
๕๑-๖๐ ปี	๑๗	๑๘.๐๘
เกินกว่า ๖๐ ปี	๓	๓.๒๐
รวม	๙๔	๑๐๐
๓. สถานภาพสมรส		
โสด	๒๗	๒๘.๗๒
สมรส	๖๓	๖๗.๐๒
หย่า	-	-
หม้าย	๓	๓.๒๐
แยกกันอยู่	๑	๑.๐๖
รวม	๙๔	๑๐๐

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
๔. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	๑๘	๑๙.๑๕
มัธยมศึกษาตอนต้น	๒๑	๒๒.๓๔
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๓๑	๓๒.๙๘
ปวส.อนุปริญญา	๖	๖.๓๘
ปริญญาตรี	๑๓	๑๓.๘๓
สูงกว่าปริญญาตรี	๕	๕.๓๒
รวม	๙๔	๑๐๐
๕. สถานภาพการทำงาน		
ลูกจ้าง/ผู้ประกันตน	๑๒	๑๒.๗๗
นายจ้าง	๒	๒.๑๓
เกษตรกรรวม	๔๒	๔๔.๖๘
อาชีพอิสระ	๑๙	๒๐.๒๑
ว่างงาน	๕	๕.๓๒
อื่น ๆ (ข้าราชการ, พนักงานเทศบาล/ อบต.)	๑๔	๑๔.๘๙
รวม	๙๔	๑๐๐

บทที่ ๔

ผลการประเมิน

๑. สถานการณ์และปัญหาด้านแรงงาน

๑.๑ สถานการณ์ด้านแรงงาน

จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาส ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๕๔) จังหวัดชุมพรมีประชากรทั้งสิ้น ๕๑๓,๐๐๔ คน แยกเป็นเพศชาย ๒๕๖,๙๐๑ คน เป็นเพศหญิง ๒๕๖,๑๐๓ คน ทั้งนี้เมื่อจำแนกประชากรเป็นกลุ่มๆ แล้ว พบว่ามีประชากรในวัยทำงานอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ทั้งสิ้น ๓๙๙,๑๓๕ คน (คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๘๐ ของประชากรรวม) โดยเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน ๓๐๐,๗๐๖ คน (คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๓๔) ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ๙๘,๔๒๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๖๖) ส่วนที่มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๑๑๓,๘๖๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๐)

ในกลุ่มผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานนั้น จำแนกเป็นผู้มีงานทำ ๒๙๙,๘๘๓ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๗๓ ของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด) ผู้ว่างงาน ๔๘๔ คน (ร้อยละ ๐.๑๖) และเป็นผู้ที่รอฤดูกาล ๓๓๙ คน (ร้อยละ ๐.๑๑) หากเปรียบเทียบกับไตรมาส ๑ ปี ๒๕๕๔ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๕๔) ซึ่งมีจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น ๓๐๕,๙๒๙ คน (ร้อยละ ๙๙.๖๑ ของผู้อยู่ในกำลังแรงงาน) จะพบว่ากำลังแรงงานมีเปอร์เซ็นต์ของผู้มีงานทำเพิ่มเล็กน้อย ในขณะที่อัตราการว่างงานลดลงร้อยละ ๐.๑๒ จากไตรมาส ๑ ปี ๒๕๕๔ ซึ่งมีอัตราว่างงานที่ร้อยละ ๐.๒๘

เมื่อเปรียบเทียบอัตราการมีงานทำระหว่างเพศในไตรมาส ๒ ปี ๒๕๕๔ จะพบว่าเพศชาย มีสัดส่วนของการทำงานมากกว่าเพศหญิง หรือมีอัตราการว่างงานน้อยกว่าเพศหญิง (คำนวณจากผู้มีงานทำ จำแนกตามเพศ) โดยเพศชายมีอัตราการมีงานทำร้อยละ ๙๙.๘๗ ในขณะที่เพศหญิงมีอัตราการมีงานทำร้อยละ ๙๙.๕๔

ตาราง : ๓ ประชากรและกำลังแรงงาน จำแนกตามเพศและสถานภาพแรงงาน ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๕๔ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๕๔ ของจังหวัดชุมพร

สถานภาพแรงงาน	ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๕๔			ไตรมาส ๒ ปี ๒๕๕๔		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ประชากรรวม	๒๕๖,๗๓๐	๒๕๕,๙๓๗	๕๑๒,๖๖๗	๒๕๖,๙๐๑	๒๕๖,๑๐๓	๕๑๓,๐๐๔
ผู้มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป	๑๙๘,๔๗๙	๒๐๐,๒๔๑	๓๙๘,๗๒๐	๑๙๘,๖๘๓	๒๐๐,๔๕๒	๓๙๙,๑๓๕
๑. ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน	๑๗๓,๓๒๗	๑๓๓,๘๐๖	๓๐๗,๑๓๓	๑๗๐,๒๗๘	๑๓๐,๔๒๘	๓๐๐,๗๐๖
๑.๑ ผู้มีงานทำ	๑๗๓,๑๐๒	๑๓๒,๘๒๗	๓๐๕,๙๒๙	๑๗๐,๐๕๒	๑๒๙,๘๓๑	๒๙๙,๘๘๓
๑.๒ ผู้ว่างงาน	-	๘๗๒	๘๗๒	-	๔๘๔	๔๘๔
๑.๓ ผู้ที่รอฤดูกาล	๒๒๕	๑๐๗	๓๓๒	๒๒๗	๑๑๒	๓๓๙
๒. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	๒๕,๑๕๒	๖๖,๔๓๕	๙๑,๕๘๗	๒๘,๔๐๕	๗๐,๐๒๔	๙๘,๔๒๙
๒.๑ ทำงานบ้าน	๑,๐๙๗	๓๗,๓๐๙	๓๘,๔๐๕	๑,๒๕๙	๓๙,๘๓๖	๔๑,๐๙๕
๒.๒ เรียนหนังสือ	๑๑,๓๐๕	๑๔,๑๘๓	๒๕,๔๘๘	๑๒,๗๐๘	๑๔,๔๘๑	๒๗,๑๘๙
๒.๓ อื่นๆ	๑๒,๗๕๐	๑๔,๙๔๔	๒๗,๖๙๔	๑๔,๔๓๘	๑๕,๗๐๗	๓๐,๑๔๕
ผู้มีอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี	๕๘,๒๕๑	๕๕,๖๙๖	๑๑๓,๙๔๗	๕๘,๒๑๘	๕๕,๖๕๑	๑๑๓,๘๖๙

สถานภาพการทำงานของกลุ่มผู้มีงานทำในจังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มทำงานส่วนตัวมากที่สุด ๑๐๖,๙๘๒ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๖๗) รองลงมา ได้แก่ กลุ่มช่วยธุรกิจครอบครัว ๘๔,๐๖๒ คน (ร้อยละ ๒๘.๐๓) และกลุ่มลูกจ้างเอกชน ๘๑,๘๖๐ คน สำหรับสถานภาพการทำงานน้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มนายจ้าง จำนวน ๔,๓๖๓ คน (ร้อยละ ๑.๔๕)

ตารางที่ : ๔ ผู้มีงานทำจำแนกตามเพศและสถานภาพการทำงาน ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๕๔ และไตรมาส ๒ ๒๕๕๔
ของจังหวัดชุมพร

หน่วย: คน

สถานภาพการทำงาน	ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๕๔			ไตรมาส ๒ ปี ๒๕๕๔		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
นายจ้าง	๓,๘๐๐	๑,๗๔๓	๕,๕๔๓	๓,๐๑๔	๑,๓๔๙	๔,๓๖๓
ลูกจ้างรัฐบาล	๑๓,๓๐๑	๘,๘๗๔	๒๒,๑๗๕	๑๒,๓๑๗	๑๐,๒๙๙	๒๒,๖๑๖
ลูกจ้างเอกชน	๕๕,๓๑๙	๓๕,๒๒๑	๙๐,๕๔๐	๔๘,๐๐๓	๓๓,๘๕๗	๘๑,๘๖๐
ทำงานส่วนตัว	๖๘,๐๔๕	๓๘,๒๔๔	๑๐๖,๒๘๙	๖๙,๓๐๑	๓๗,๖๘๑	๑๐๖,๙๘๒
ช่วยธุรกิจครอบครัว	32,638	๔๘,๗๔๕	๘๑,๓๘๓	๓๗,๔๑๗	๔๖,๖๔๔	๘๔,๐๖๒
การรวมกลุ่ม	-	-	-	-	-	-
รวม	๑๗๓,๑๐๓	๑๓๒,๘๗๕	๓๐๕,๙๗๘	๑๗๐,๐๕๒	๑๒๙,๘๓๑	๒๙๙,๘๘๓

ที่มา: สำนักงานสถิติจังหวัดชุมพร

สำหรับผู้มีงานทำ จำแนกเป็นรายอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ทำงานภาคเกษตร จำนวน ๑๘๐,๒๔๖ คน (ร้อยละ ๖๐.๑๐ ของผู้มีงานทำทั้งหมด) รองลงมาอยู่นอกภาคเกษตรกรรม จำนวน ๑๑๙,๖๓๗ คน (ร้อยละ ๓๙.๑๐) โดยนอกภาคเกษตรจะทำงานมากที่สุดในสาขาการขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน ๕๕,๒๓๒ คน (ร้อยละ ๑๘.๔๒) รองลงมา สาขาการก่อสร้าง ๑๒,๖๗๘ คน (ร้อยละ ๔.๒)

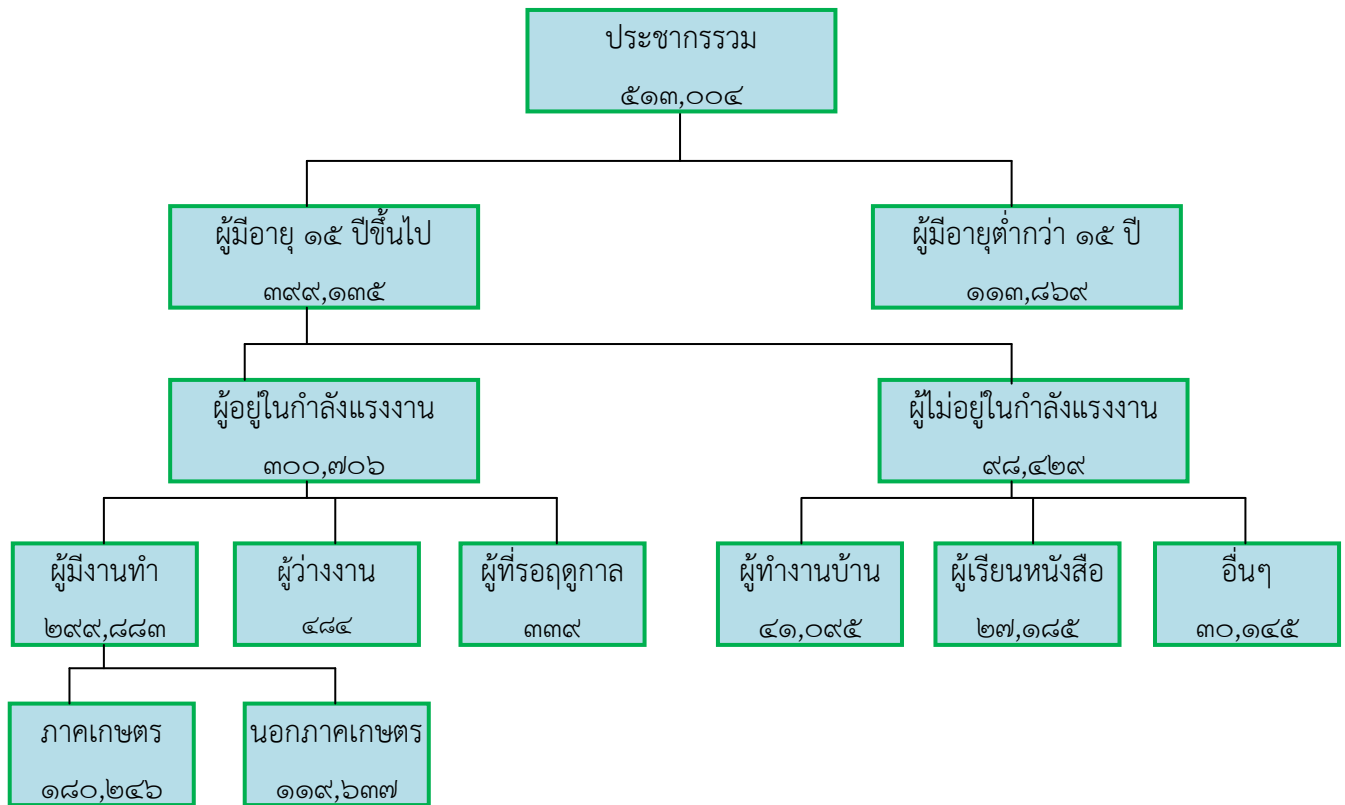
ตาราง : ๕ ผู้มีงานทำจำแนกตามเพศและรายอุตสาหกรรม ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๕๔ และไตรมาส ๒ ปี ๒๕๕๔
จังหวัดชุมพร

หน่วย: คน

อุตสาหกรรม	ไตรมาส ๑ ปี ๒๕๕๔			ไตรมาส ๒ ปี ๒๕๕๔		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ภาคเกษตรกรรม	๑๑๑,๔๐๗	๗๘,๔๔๘	๑๘๙,๘๕๕	๑๐๗,๑๑๒	๗๓,๑๓๔	๑๘๐,๒๔๖
๑. เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้	๑๑,๔๐๗	๗๘,๔๔๘	๑๘๙,๘๕๕	๑๐๗,๑๑๒	๗๓,๑๓๔	๑๘๐,๒๔๖
๒. การประมง	-	-	-	-	-	-
นอกภาคเกษตรกรรม	๖๑,๖๙๔	๕๔,๓๗๘	๑๐๙,๐๗๒	๖๒,๙๔๐	๕๖,๖๙๗	๑๑๙,๖๓๗
๓. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	-	-	-	-	-	-
๔. การผลิต	๕,๙๓๒	๕,๔๑๖	๑๑,๓๔๘	๕,๒๒๙	๕,๑๐๐	๑๐,๓๒๙
๕. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	๗๔๑	๔๔	๗๘๕	๗๔๘	-	๗๔๘
๖. การจัดหาและบำบัดน้ำเสีย	๘๗	-	๘๗	๙๖	-	๙๖
๗. การก่อสร้าง	๑๐,๕๒๗	๒,๕๒๑	๑๓,๐๔๘	๙,๖๒๙	๓,๐๔๘	๑๒,๖๗๗
๘. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ ฯ	๒๔,๗๕๒	๒๖,๐๑๗	๕๐,๗๖๙	๒๘,๕๓๘	๒๖,๖๙๔	๕๕,๒๓๒
๙. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	๑,๒๗๙	๓๐๒	๑,๕๘๑	๑,๔๓๙	-	๑,๔๓๙
๑๐. กิจกรรมโรงแรม และอาหาร	๓,๔๕๐	๖,๗๘๘	๑๐,๒๓๘	๓,๗๓๐	๗,๑๒๒	๑๐,๘๕๒
๑๑. ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร	๑๓๒	๑๙๙	๓๓๑	๑๘๑	๔๔๕	๖๒๖
๑๒. การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	๕๐๗	๑,๕๒๖	๒,๐๓๓	๕๔๗	๑,๓๕๓	๑,๙๐๐
๑๓. กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมฯ	๑๐๔	-	๑๐๔	๙๘	-	๙๘
๑๔. กิจกรรมทางวิชาชีพและเทคนิค	๙๐๘	๑๓๘	๑,๐๔๖	๗๘๑	-	๗๘๑
๑๕. การบริหารและการสนับสนุน	๕๓๖	๒๕๒	๗๘๘	๓๑๗	๒๙๓	๖๑๐
๑๖. การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ	๘,๐๕๑	๓,๓๒๑	๑๑,๓๗๒	๗,๖๑๕	๓,๒๕๓	๑๐,๘๖๘
๑๗. การศึกษา	๒,๖๓๑	๔,๓๔๕	๖,๙๗๖	๒,๐๗๐	๕,๗๓๗	๗,๘๐๗
๑๘. งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	๖๖๔	๑,๖๔๑	๒,๓๐๕	๙๖๓	๑,๘๑๕	๒,๗๗๘
๑๙. ศิลปะความบันเทิง นันทนาการ	๓๗๑	๑๗๔	๕๔๕	๑๒๒	๑๒๕	๒๔๗
๒๐. กิจกรรมบริการด้านอื่นๆ	๙๒๙	๑,๔๐๙	๒,๓๓๘	๗๘๔	๑,๕๓๓	๒,๓๑๗
๒๑. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	๙๓	๒๘๕	๓๗๘	๕๕	๑๗๙	๒๓๔
๒๒. องค์การระหว่างประเทศและองค์การต่างประเทศอื่นๆ และสมาชิก	-	-	-	-	-	-
๒๓. ไม่ทราบ	-	-	-	-	-	-
รวม	๑๗๓,๑๐๒	๑๓๒,๘๒๗	๓๐๕,๙๒๙	๑๗๐,๐๕๒	๑๒๙,๘๓๑	๒๙๙,๘๘๓

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดชุมพร

แผนภูมิแสดงประชากรและกำลังแรงงานจังหวัดชุมพร ไตรมาส ๒ ปี ๒๕๕๔



๑.๒ ปัญหาด้านแรงงาน

สำหรับปัญหาด้านแรงงานและความต้องการแรงงานของประชาชนในจังหวัด จากแบบสอบถามการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ/เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ อสร. อาสาสมัครแรงงาน ประชาชน ผู้นำชุมชน และเจ้าหน้าที่ อปท. ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๔๐) ดังรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ ๖

ปัญหาด้านแรงงานส่วนใหญ่ที่พบในพื้นที่

๑. การขาดแคลนแรงงานระดับล่างในภาคอุตสาหกรรม
๒. การขาดแคลนแรงงาน / กรรมกร หรือลูกจ้างทำสวน/ การเกษตร
๓. การลักลอบทำงานของแรงงานต่างด้าว
๔. การเลิกงาน / การปฏิเสธงานของแรงงาน

ความต้องการด้านแรงงานส่วนใหญ่ของประชาชนในพื้นที่

๑. ต้องการแรงงานภาคเกษตร และประมง
๒. ให้มีการใช้แรงงานไทยก่อนที่จะรับหรือใช้แรงงานต่างด้าว และการควบคุมดูแลแรงงาน

ต่างด้าว

ตาราง : ๖ แสดงทัศนะ/ระดับของปัญหาและความต้องการด้านแรงงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ให้ข้อมูล	ปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่		ความต้องการด้านแรงงานของประชาชนในพื้นที่		ภาพรวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
หัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่	๑.๖๖	ค่อนข้างน้อย	๒.๐๘	ค่อนข้างน้อย	๑.๘๗	ค่อนข้างน้อย
อสร.	๒.๓๗	ปานกลาง	๒.๒๕	ปานกลาง	๒.๓๑	ปานกลาง
ประชาชน	๒.๖๒	ปานกลาง	๒.๕๖	ปานกลาง	๒.๕๙	ปานกลาง
ผู้นำชุมชน	๒.๔๒	ปานกลาง	๒.๖๙	ปานกลาง	๒.๕๕	ปานกลาง
อปท.	๒.๖๑	ปานกลาง	๒.๗๗	ปานกลาง	๒.๖๙	ปานกลาง
ภาพรวม	๒.๓๓	ปานกลาง	๒.๔๗	ปานกลาง	๒.๔๐	ปานกลาง

๒. ผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน

๑) ผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ/ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบอาสาสมัครแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน และประชาชน ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๗๓)

พิจารณาตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ๓ กลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีผลการประเมินดีที่สุด คือ กลุ่มอาสาสมัครแรงงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย ๒.๙๘) รองลงมาคือ กลุ่มประชาชน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย ๒.๘๙) และผลการประเมินต่ำที่สุด คือกลุ่มหัวหน้าส่วนราชการ/เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบอาสาสมัครแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๔๗)

๒) เมื่อจำแนกรายประเด็นจาก ๓ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มหัวหน้าส่วนราชการ/เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบอาสาสมัครแรงงาน ใน ๒ ประเด็น

(๑) การปฏิบัติตามหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐)

(๒) การปฏิบัติตามภารกิจของอาสาสมัครแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๔๕)

กลุ่มอาสาสมัครแรงงาน ใน ๒ ประเด็น

(๑) การปฏิบัติตามหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย ๒.๙๑)

(๒) การปฏิบัติตามภารกิจของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย ๒.๙๔)

กลุ่มประชาชน ใน ๒ ประเด็น

(๑) ความพึงพอใจในการให้บริการด้านแรงงานหรือการช่วยเหลือแรงงานจาก อสร. อยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๑๐)

(๒) การติดต่อของประชาชนกับอาสาสมัครแรงงาน อยู่ในประเด็นปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๖๙)

ตารางที่: ๗ สรุปการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน

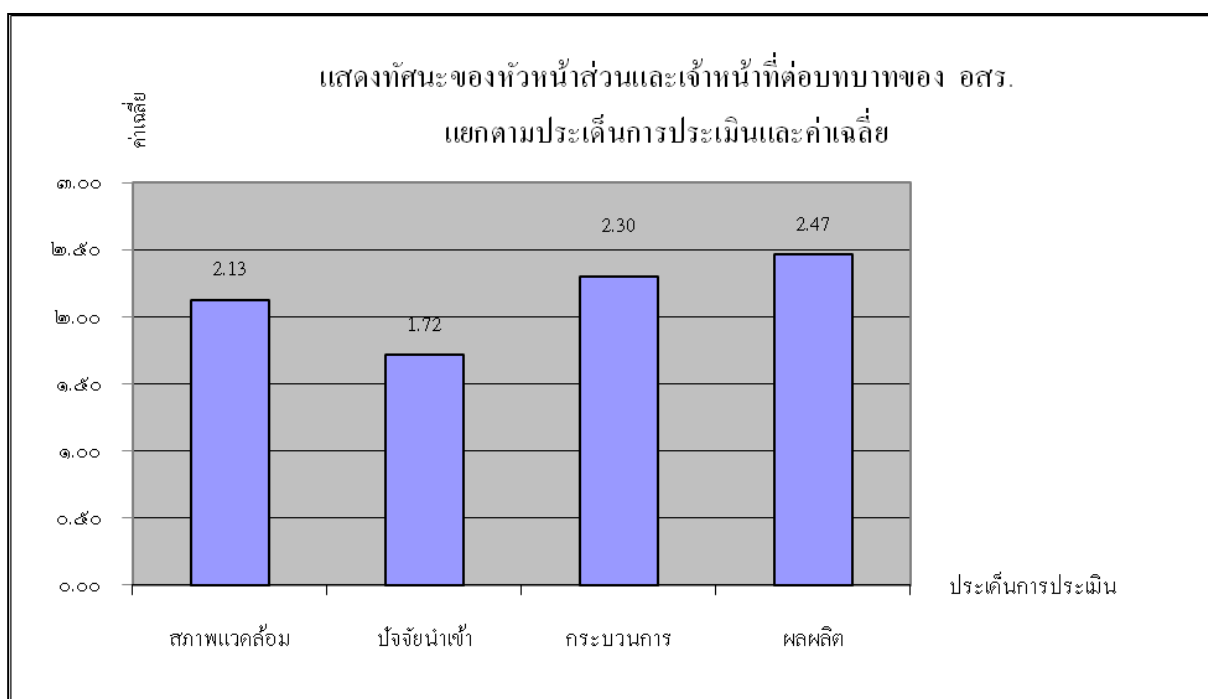
ประเด็นประเมิน	ผลสัมฤทธิ์	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. หัวหน้าส่วนราชการ/เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบอาสาสมัครแรงงาน	๒.๔๗	ปานกลาง
๑.๑ การปฏิบัติตามหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน	๒.๕๐	ปานกลาง
๑.๑.๑ การประสานงานด้านแรงงานกับชุมชนและหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน	๒.๖๓	ปานกลาง
๑.๑.๒ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูล ความรู้ และให้คำแนะนำด้านแรงงาน แก่ประชาชนในพื้นที่	๒.๕๕	ปานกลาง
๑.๑.๓ การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่	๒.๓๖	ปานกลาง
๑.๑.๔ การส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน	๒.๕๒	ปานกลาง
๑.๒ การปฏิบัติตามภารกิจของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ	๒.๔๕	ปานกลาง
๑.๒.๑ การออกหน่วยเคลื่อนที่เพื่อประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่	๒.๕๕	ปานกลาง
๑.๒.๒ การให้บริการด้านแรงงานแก่ผู้มารับบริการหรือมาขอรับความช่วยเหลือ	๒.๕๒	ปานกลาง
๑.๒.๓ การขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในระดับตำบล	๒.๓๐	ปานกลาง
๒. อาสาสมัครแรงงาน	๒.๙๑	ค่อนข้างมาก
๒.๑ การปฏิบัติตามหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน	๒.๘๘	ค่อนข้างมาก
๒.๑.๑ การประสานงานด้านแรงงานกับชุมชนและหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน	๓.๐๐	ค่อนข้างมาก
๒.๑.๒ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูล ความรู้ และให้คำแนะนำด้านแรงงาน แก่ประชาชนในพื้นที่	๒.๘๗	ค่อนข้างมาก
๒.๑.๓ การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่	๒.๙๐	ค่อนข้างมาก
๒.๑.๔ การส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน	๒.๗๕	ปานกลาง
๒.๒ การปฏิบัติตามภารกิจของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ	๒.๙๔	ค่อนข้างมาก
๒.๒.๑ การออกหน่วยเคลื่อนที่เพื่อประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่	๓.๐๘	ค่อนข้างมาก
๒.๒.๒ การให้บริการด้านแรงงานแก่ผู้มารับบริการหรือมาขอรับความช่วยเหลือ	๒.๗๙	ปานกลาง
๒.๒.๓ การขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในระดับตำบล	๒.๙๕	ค่อนข้างมาก
๓. ประชาชน	๒.๘๙	ค่อนข้างมาก
๓.๑ ความพึงพอใจในการให้บริการด้านแรงงานหรือการช่วยเหลือแรงงาน จาก อสร.	๓.๑๐	ค่อนข้างมาก
๓.๒ การติดต่อของประชาชนกับอาสาสมัครแรงงาน	๒.๖๙	ปานกลาง
รวมทั้งหมด	๒.๗๓	ปานกลาง

๓. ทักษะของผู้เกี่ยวข้องต้องบทบาทอาสาสมัครแรงงาน

๓.๑ ทักษะของหัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ อสร. ต้องบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน

ผลการประเมินในภาพรวมเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงานในประเด็นด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต/ผลที่ได้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ๒.๒๒

โดยเมื่อจำแนกรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีผลการประเมินดีที่สุด คือ ด้านผลที่ได้ (การปฏิบัติตามหน้าที่และตามภารกิจของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ) โดยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๔๗) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการ โดยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๓๐) อันดับถัดมา คือ ด้านสภาพแวดล้อม โดยอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย (ค่าเฉลี่ย ๒.๑๓) และด้านที่มีผลการประเมินต่ำสุดที่สุด คือ ด้านปัจจัยนำเข้า โดยอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย (ค่าเฉลี่ย ๑.๗๒)



โดยมีผลการประเมินรายข้อ (คำถาม) ปรากฏผลการประเมิน ดังนี้

๑) ด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ๓ ข้อคำถาม โดยมีผลการประเมินตามลำดับที่ดีที่น้อยที่สุด ดังนี้

(๑) ความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๒.๖๖

(๒) ความต้องการแรงงานของประชาชนในจังหวัด อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย ๒.๐๘

(๓) ปัญหาด้านแรงงานของประชาชนในจังหวัด อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย ๑.๖๖

๒) ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ๔ ข้อคำถาม โดยมีผลการประเมินรายคำถาม ตามลำดับที่ดีที่น้อยที่สุด ดังนี้

(๑) ความพร้อมใช้งานของวัสดุ อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย ๑.๘๓

(๒) ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย ๑.๗๕

(๓) ความพร้อมใช้ของยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๗๕

(๓) ความเพียงพอของพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๘

๓) ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย ๑๕ ข้อคำถาม โดยจะแสดงผลการประเมินในลำดับที่ดีที่สุด ๓ ลำดับแรก ดังนี้

(๑) ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่/ภารกิจที่กำหนดให้อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๙๑

(๒) ควรมีการปรับปรุงหน้าที่/ภารกิจที่กำหนดให้อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอให้ชัดเจนยิ่งขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๒.๗๕

(๓) ความเหมาะสมของวิธีการถ่ายทอดความรู้ด้านแรงงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่/ภารกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๒.๖๗
และผลการประเมินในลำดับที่มีผลการประเมิน ๓ ลำดับต่ำสุด ดังนี้

(๑) ความสะดวกในการติดต่อประสานงานระหว่างอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย ๑.๘๓

(๒) ระดับการสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย ๑.๙๑

(๓) ผู้นำชุมชนได้มีการสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย ๒.๐๐

๔) ด้านการผลิต ประกอบด้วย ภารกิจของอาสาสมัครแรงงานใน ๒ มิติ ได้แก่ มิติของการปฏิบัติตามหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน และมิติการปฏิบัติตามภารกิจของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ โดยมีผลการประเมินดังนี้

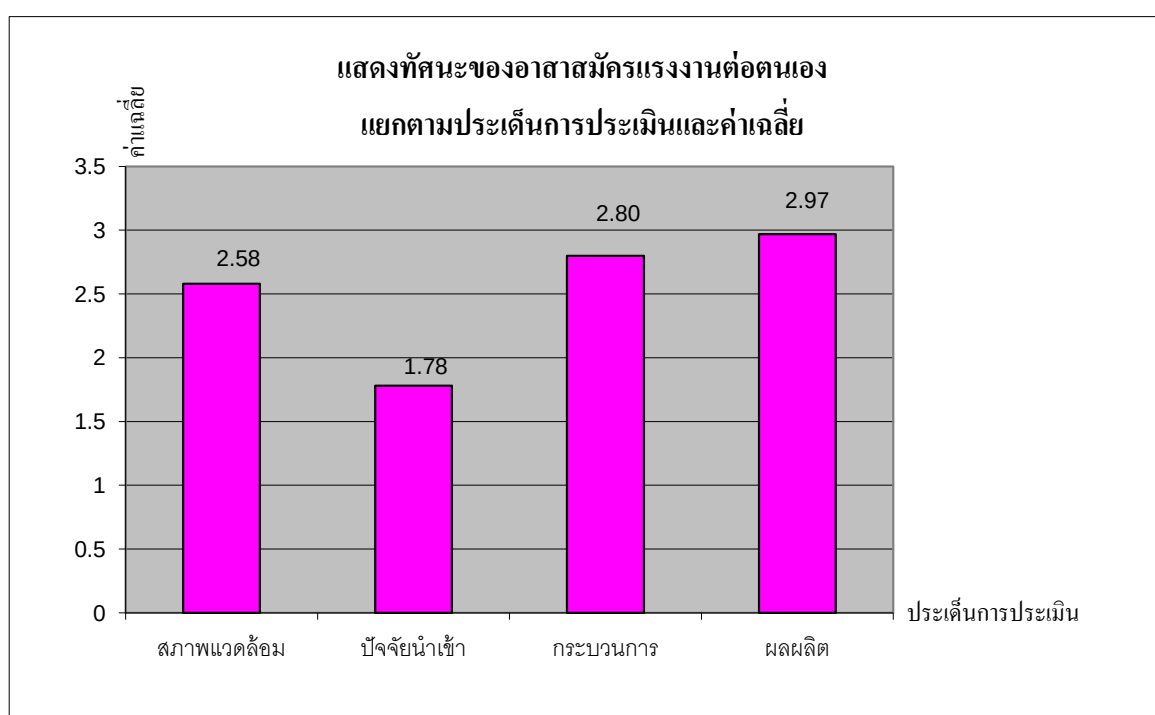
(๑) การปฏิบัติตามหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน ประกอบด้วย ๔ ประเด็นย่อย โดยมีผลการประเมิน พบว่าด้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีที่สุดในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๖๓) ได้แก่ การประสานงานด้านแรงงานกับชุมชนและหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน รองลงมา ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๕๕) ได้แก่ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูล ความรู้ และให้คำแนะนำด้านแรงงาน แก่ประชาชนในพื้นที่ ถัดมาผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๕๒) ได้แก่ การส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน และผลการปฏิบัติงานต่ำที่สุดในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๓๖) ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่

(๒) การปฏิบัติตามภารกิจของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ประกอบด้วย ๓ ประเด็นย่อย โดยมีผลการประเมิน พบว่า ด้านที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๕๕) ได้แก่ การออกหน่วยเคลื่อนที่เพื่อประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ รองลงมาผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๕๒) ได้แก่ การบริการด้านแรงงานแก่ผู้มารับบริการหรือมาขอรับความช่วยเหลือ และผลการปฏิบัติงานต่ำที่สุดในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๓๐) ได้แก่ การขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในระดับตำบล

๓.๒ ทักษะของอาสาสมัครแรงงานต่อบทบาทของตนเอง

ผลการประเมินในภาพรวมทักษะของอาสาสมัครแรงงานต่อบทบาทของตนเองในประเด็นการประเมิน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต/ผลที่ได้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ๒.๔๐

โดยเมื่อจำแนกรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีผลการประเมินดีที่สุด คือ ด้านผลผลิต โดยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย ๒.๙๗) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการ โดยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๘๐) อันดับถัดมา คือ ด้านสภาพแวดล้อม โดยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๕๘) และด้านที่มีผลการประเมินต่ำสุดที่สุด คือ ด้านปัจจัยนำเข้า โดยอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย (ค่าเฉลี่ย ๑.๗๘)



โดยมีผลการประเมินรายข้อ (คำถาม) ปรากฏผลการประเมินดังนี้

๑) ด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ๓ ข้อคำถาม โดยมีผลการประเมินตามลำดับที่ดีที่สุด ไปน้อยที่สุด ดังนี้

(๑) ความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๑๒)

(๒) ปัญหาด้านแรงงานของประชาชนในจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๓๗)

(๓) ความต้องการแรงงานของประชาชนในจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๒๕)

๒) ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ๔ ข้อคำถาม โดยมีผลการประเมินรายคำถามตามลำดับที่ดีที่สุด ไปน้อยที่สุด ดังนี้

(๑) ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย (ค่าเฉลี่ย ๒.๑๒)

(๒) ความพร้อมใช้งานของวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย (ค่าเฉลี่ย ๑.๘๗)

(๓) ความเพียงพอของพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
(ค่าเฉลี่ย ๑.๘๗)

(๔) ความพร้อมใช้ของยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย ๑.๒๕)

๓) ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย ๑๕ ข้อคำถาม โดยจะแสดงผลการประเมินในลำดับที่ดีที่สุด
๓ ลำดับแรก ดังนี้

(๑) การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอของ
หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน, ความเหมาะสมในการสนับสนุนเอกสารทางวิชาการหรือสื่อต่างๆ ด้าน
แรงงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และความสะดวกในการ
ติดต่อประสานงานระหว่างอาสาสมัครแรงงานกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด อยู่ในระดับและ
ค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือระดับ ค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๗)

(๒) ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่/ภารกิจที่กำหนดให้อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ, ความ
เหมาะสมของวิธีการถ่ายทอดความรู้ด้านแรงงานให้แก่ อสร. เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่, ระดับที่
อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ด้านแรงงาน และระดับการแก้ไขปัญหาของ
หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดในการปฏิบัติงานของ อสร. ให้มีผลสำเร็จ อยู่ในระดับและค่าเฉลี่ย
เท่ากัน คือระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๐๐)

(๓) ควรมีการปรับปรุงหน้าที่/ภารกิจที่กำหนดให้ อสร. ร่วมกันของหน่วยงานสังกัดกระทรวง
แรงงานในจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๘๗)

และผลการประเมินในลำดับที่มีผลการประเมิน ๓ ลำดับต่ำสุด ดังนี้

(๑) การคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอในจังหวัดได้ผู้มีคุณสมบัติตามความต้องการ
และระดับการสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ
อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย (ค่าเฉลี่ย ๒.๐)

(๒) ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอกับประชาชน
ในพื้นที่ ระดับการกำกับติดตาม ประเมินผลและให้คำปรึกษาแนะนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอและอยู่
ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยที่ ๒.๕๐)

(๓) การบูรณาการงานของอาสาสมัครแรงงานร่วมกันของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
และความสะดวกในการติดต่อประสานงานระหว่างอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอกับเครือข่ายอาสาสมัคร
แรงงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๗๕)

๔) ด้านผลผลิต ประกอบด้วยภารกิจของอาสาสมัครแรงงานใน ๒ มิติ ได้แก่ มิติของการปฏิบัติตาม
หน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน และมิติการปฏิบัติตามภารกิจของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ โดยมีผลการ
ประเมินดังนี้

(๑) การปฏิบัติตามหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน ประกอบด้วย ๔ ประเด็นย่อย โดยมีผลการ
ประเมิน พบว่าด้านที่มีผลการปฏิบัติงานดีที่สุดในระดับ ค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๐) ได้แก่ การประสาน
งานด้านแรงงานกับชุมชนและหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน รองลงมาผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้าง
มาก (ค่าเฉลี่ย ๒.๙๐) ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ ถัดมาผลการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย ๒.๘๗) ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล ความรู้ และให้คำแนะนำด้านแรงงาน แก่ประชาชนในพื้นที่ และผลการปฏิบัติงานต่ำที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๗๕) ได้แก่ การส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน

(๒) การปฏิบัติตามภารกิจของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ประกอบด้วย ๓ ประเด็นย่อย โดยมีผลการประเมิน พบว่า ด้านที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด อยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๐๘) ได้แก่ การออกหน่วยเคลื่อนที่เพื่อประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ รองลงมาผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย ๒.๙๕) ได้แก่ การขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในระดับตำบล และผลการปฏิบัติงานต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๗๙) ได้แก่ การให้บริการด้านแรงงานแก่ผู้มารับบริการหรือมาขอรับความช่วยเหลือ

๓.๓ ความแตกต่างระหว่างทัศนคติของหัวหน้าส่วนราชการ/เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ อรส. กับอาสาสมัครแรงงาน

ความแตกต่าง จากประเด็นการประเมินในภาพรวมมี ๒ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านสภาพแวดล้อม ในภาพรวมหัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย (ค่าเฉลี่ย ๒.๑๓) สำหรับอาสาสมัครแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๓๕) โดยประเด็นย่อยที่มีความแตกต่างจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ปัญหาด้านแรงงานของประชาชนในจังหวัด อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย ๑.๖๖ กับระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๓๗) รองลงมา ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงาน (อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย ๑.๖๖ กับระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๒.๓๗)

๒) ด้านผลิต/ผลที่ได้ ในภาพรวมหัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๔๗) สำหรับอาสาสมัครแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย ๒.๗๒) โดยประเด็นย่อยที่มีความแตกต่างจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน (อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๒.๓๐ กับ ระดับค่อนข้างมากค่าเฉลี่ย ๒.๙๕) รองลงมา ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ และการออกหน่วยเคลื่อนที่เพื่อประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ ตามลำดับ

ความเหมือนระหว่างทัศนคติของหัวหน้าส่วนราชการ/เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ อรส. กับอาสาสมัครแรงงาน จากประเด็นการประเมินในภาพรวม โดยใช้ระดับความคิดเห็นเป็นเกณฑ์ มีดังนี้

๑) ด้านปัจจัยนำเข้า ในภาพรวมหัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ กับอาสาสมัครแรงงาน มีทัศนคติอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย (ค่าเฉลี่ย ๑.๗๒ และ ๑.๗๕) โดยประเด็นย่อยที่มีทัศนคติเหมือนกันมากที่สุด ได้แก่ ความพร้อมใช้งานของวัสดุอุปกรณ์ (อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย ๑.๘๓ กับ ๑.๘๗) รองลงมาได้แก่ ความเพียงพอของพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ ตามลำดับ

๒) ด้านกระบวนการ ในภาพรวมหัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ กับอาสาสมัครแรงงาน มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๓๐ และ ๒.๘๐) โดยประเด็นย่อยที่มีทัศนคติเหมือนกันมากที่สุด ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่/ ภารกิจที่กำหนดให้อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ (อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๙๑ กับ ๓.๐๐) และระดับการสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน (อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย ๑.๙๑ กับ ๒.๐๐) รองลงมา ได้แก่ การคัดเลือกอาสาสมัคร

แรงงานระดับอำเภอในจังหวัด ได้ผู้มีคุณสมบัติตามความต้องการ (อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย ๒.๑๗ กับ ๒.๐๐) และความสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอกับประชาชนในพื้นที่ (อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๒.๓๓ กับ ๒.๕๐)

ตารางที่ : ๘ ทศนะของหัวหน้าส่วนราชการ เจ้าหน้าที่ และอาสาสมัครแรงงานต่อบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน

ประเด็นประเมิน	หัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่		อาสาสมัครแรงงาน		ภาพรวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านสภาพแวดล้อม	๒.๑๓	ค่อนข้างมาก	๒.๕๘	ปานกลาง	๒.๓๕	ปานกลาง
๑.๑ ความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ คำตอบแทนอาสาสมัครแรงงาน	๒.๖๖	ปานกลาง	๓.๑๒	ค่อนข้างมาก	๒.๘๙	ค่อนข้างมาก
๑.๒ ปัญหาด้านแรงงานของประชาชน ในจังหวัด	๑.๖๖	ค่อนข้างน้อย	๒.๓๗	ปานกลาง	๒.๐๑	ค่อนข้างน้อย
๑.๓ ความต้องการแรงงานของ ประชาชนในจังหวัด	๒.๐๘	ค่อนข้างน้อย	๒.๒๕	ปานกลาง	๒.๑๗	ค่อนข้างน้อย
๒. ด้านปัจจัยนำเข้า	๑.๗๒	ค่อนข้างน้อย	๑.๗๘	ค่อนข้างน้อย	๑.๗๕	ค่อนข้างน้อย
๒.๑ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์	๑.๗๕	ค่อนข้างน้อย	๒.๑๒	ค่อนข้างน้อย	๑.๙๓	ค่อนข้างน้อย
๒.๒ ความพร้อมใช้งานของวัสดุ อุปกรณ์	๑.๘๓	ค่อนข้างน้อย	๑.๘๗	ค่อนข้างน้อย	๑.๘๕	ค่อนข้างน้อย
๒.๓ ความเพียงพอของพาหนะที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน	๑.๕๘	น้อย	๑.๘๗	ค่อนข้างน้อย	๑.๗๒	ค่อนข้างน้อย
๒.๔ ความพร้อมใช้ของยานพาหนะที่ ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑.๗๕	ค่อนข้างน้อย	๑.๒๕	ค่อนข้างน้อย	๑.๕๐	น้อย
๓. กระบวนการ	๒.๓๐	ปานกลาง	๒.๘๐	ปานกลาง	๒.๕๕	ปานกลาง
๓.๑ ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่/ ภารกิจที่กำหนดให้อาสาสมัครแรงงาน ระดับอำเภอ	๒.๙๑	ค่อนข้างมาก	๓.๐	ค่อนข้างมาก	๒.๙๕	ค่อนข้างมาก
๓.๒ ควรมีการปรับปรุงหน้าที่/ภารกิจ ที่กำหนดให้อาสาสมัครแรงงานระดับ อำเภอให้ชัดเจนยิ่งขึ้น	๒.๗๕	ปานกลาง	๒.๘๗	ค่อนข้างมาก	๒.๘๑	ค่อนข้างมาก
๓.๓ การบูรณาการงานอาสาสมัคร แรงงานร่วมกัน ของหน่วยงานสังกัด กระทรวงแรงงานในจังหวัด	๒.๔๑	ปานกลาง	๒.๗๕	ปานกลาง	๒.๕๘	ปานกลาง
๓.๔ การคัดเลือกอาสาสมัครแรงงาน ระดับอำเภอในจังหวัดได้ผู้มีคุณสมบัติ ตามความต้องการ	๒.๑๗	ค่อนข้างน้อย	๒.๐	ค่อนข้างน้อย	๒.๐๙	ค่อนข้างน้อย

ประเด็นประเมิน	หัวหน้าส่วนราชการและ เจ้าหน้าที่		อาสาสมัครแรงงาน		ภาพรวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๓.๕ ความเหมาะสมของวิธีการ ถ่ายทอดความรู้ด้านแรงงานให้แก่ อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ เพื่อ นำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่/ภารกิจมี	๒.๖๗	ปานกลาง	๓.๐	ค่อนข้างมาก	๒.๘๓	ค่อนข้างมาก
๓.๖ ระดับที่อาสาสมัครแรงงานระดับ อำเภอที่ได้รับการถ่ายทอด ความรู้ ด้านแรงงาน	๒.๔๑	ปานกลาง	๓.๐	ค่อนข้างมาก	๒.๗๐	ปานกลาง
๓.๗ การอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงานระดับ อำเภอของหน่วยงานสังกัดกระทรวง แรงงานในจังหวัด	๒.๑๗	ค่อนข้างน้อย	๓.๓๗	ค่อนข้างมาก	๒.๗๘	ปานกลาง
๓.๘ ความเหมาะสมในการสนับสนุน เอกสารทางวิชาการหรือสื่อต่างๆ ด้าน แรงงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับ อำเภอของหน่วยงานฯ	๒.๓๓	ปานกลาง	๓.๓๗	ค่อนข้างมาก	๒.๘๕	ค่อนข้างมาก
๓.๙ ระดับการสนับสนุนขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในปฏิบัติงานของ อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ	๑.๙๑	ค่อนข้างน้อย	๒.๐๐	ค่อนข้างน้อย	๑.๙๕	ค่อนข้างน้อย
๓.๑๐ ผู้นำชุมชนได้มีการสนับสนุน การปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงาน ระดับอำเภอ	๒.๐๐	ค่อนข้างน้อย	๒.๖๒	ปานกลาง	๒.๓๑	ปานกลาง
๓.๑๑ ความสะดวกในการติดต่อ ประสานงานระหว่างอาสาสมัคร แรงงานระดับอำเภอกับหน่วยงาน สังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัด	๑.๘๓	ค่อนข้างน้อย	๓.๓๗	ค่อนข้างมาก	๒.๖	ปานกลาง
๓.๑๒ ความสะดวกในการติดต่อ สื่อสารระหว่างอาสาสมัครแรงงาน ระดับอำเภอกับประชาชนในพื้นที่	๒.๓๓	ปานกลาง	๒.๕๐	ปานกลาง	๒.๔๑	ปานกลาง
๓.๑๓ ความสะดวกในการติดต่อ ประสานงานระหว่างอาสาสมัคร แรงงานระดับอำเภอกับเครือข่าย อาสาสมัครแรงงาน	๒.๑๖	ค่อนข้างน้อย	๒.๗๕	ปานกลาง	๒.๔๕	ปานกลาง
๓.๑๔ ระดับการกำกับติดตาม ประเมินผลและให้คำปรึกษาแนะนำ แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ	๒.๒๕	ปานกลาง	๒.๕๐	ปานกลาง	๒.๓๘	ปานกลาง

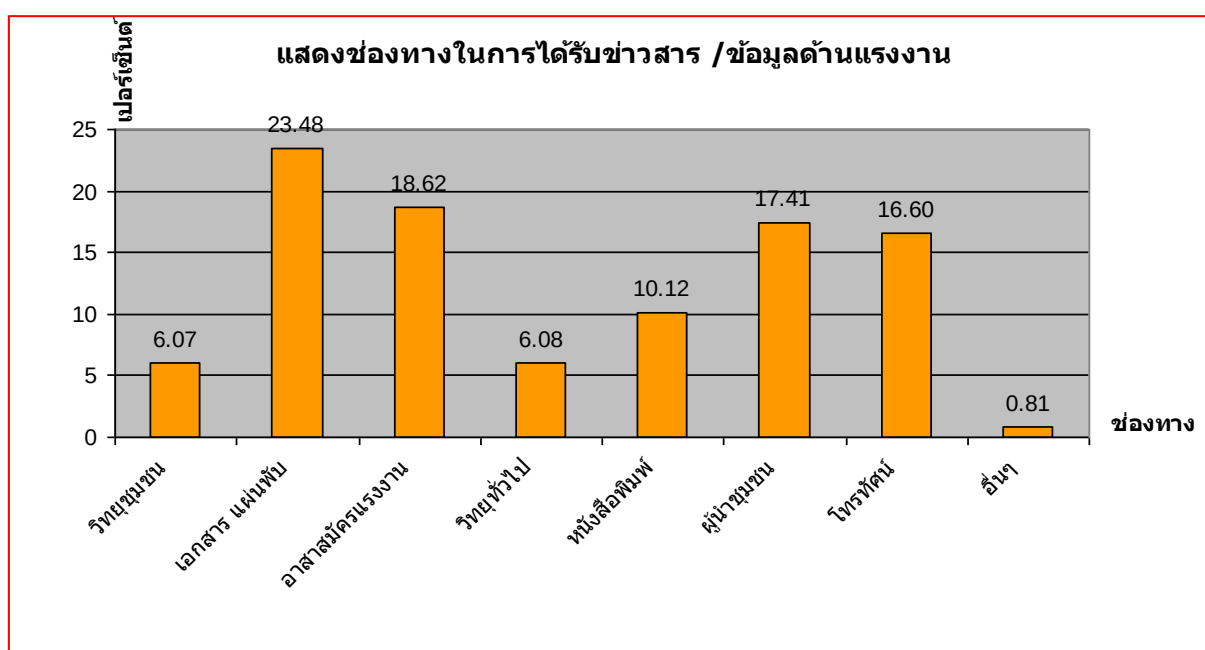
ประเด็นประเมิน	หัวหน้าส่วนราชการและ เจ้าหน้าที่		อาสาสมัครแรงงาน		ภาพรวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๓.๑๕ ระดับการช่วยแก้ไขปัญหาของ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานใน จังหวัดในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร แรงงานให้มีผลสำเร็จ	๒.๑๗	ค่อนข้างน้อย	๓.๐๐	ค่อนข้างมาก	๒.๕๘	ปานกลาง
๔.ด้านผลผลิต/ผลที่ได้	๒.๔๗	ปานกลาง	๒.๘๗	ค่อนข้างมาก	๒.๗๒	ปานกลาง
๔.๑ การปฏิบัติตามหน้าที่ของ อาสาสมัครแรงงาน	๒.๕๐	ปานกลาง	๒.๘๘	ค่อนข้างมาก	๒.๖๙	ปานกลาง
๔.๑.๑ การประสานงานด้านแรงงาน กับชุมชนและหน่วยงานสังกัด กระทรวงแรงงาน	๒.๖๓	ปานกลาง	๓.๐๐	ค่อนข้างมาก	๒.๘๑	ค่อนข้างมาก
๔.๑.๒ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูล ความรู้ และให้คำแนะนำด้าน แรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่	๒.๕๕	ปานกลาง	๒.๘๗	ค่อนข้างมาก	๒.๗๔	ปานกลาง
๔.๑.๓ การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้าน แรงงานในพื้นที่	๒.๓๖	ปานกลาง	๒.๙๐	ค่อนข้างมาก	๒.๕๗	ปานกลาง
๔.๑.๔ การส่งเสริมประชาชนให้มีส่วน ร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านแรงงาน	๒.๕๒	ปานกลาง	๒.๗๕	ปานกลาง	๒.๖๓	ปานกลาง
๔.๒ การปฏิบัติตามภารกิจของ อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ	๒.๔๕	ปานกลาง	๒.๙๔	ค่อนข้างมาก	๒.๖๙	ปานกลาง
๔.๒.๑ การออกหน่วยเคลื่อนที่เพื่อ ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่	๒.๕๕	ปานกลาง	๓.๐๘	ค่อนข้างมาก	๒.๘๑	ค่อนข้างมาก
๔.๒.๒ การให้บริการด้านแรงงานแก่ ผู้มารับบริการหรือมาขอรับความ ช่วยเหลือ	๒.๕๒	ปานกลาง	๒.๗๙	ปานกลาง	๒.๖๕	ปานกลาง
๔.๒.๓ การขยายเครือข่ายอาสาสมัคร แรงงานในระดับตำบล	๒.๓๐	ปานกลาง	๒.๙๕	ค่อนข้างมาก	๒.๖๒	ปานกลาง
รวม	๒.๒๒	ปานกลาง	๒.๖๐	ปานกลาง	๒.๔๐	ปานกลาง

๓.๔ ทักษะของประชาชน ผู้นำชุมชน และตัวแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน

๑) การรับรู้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงานของประชาชน ผู้นำชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) ช่องทางในการรู้จักสำนักงานแรงงานจังหวัดหรือสำนักงานอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมากที่สุดร้อยละ ๙๔.๖๘ รับรู้หรือรู้จัก และร้อยละ ๕.๓๒ ไม่รับรู้หรือไม่รู้จัก

(๒) ช่องทางในการได้รับข่าวสาร ข้อมูลด้านแรงงาน พบว่า ช่องทางในการได้รับข่าวสารมากที่สุด หรือร้อยละ ๒๓.๔๘ ทางเอกสาร แผ่นพับ รองลงมาร้อยละ ๑๘.๖๒ เป็นอาสาสมัครแรงงาน ถัดมาร้อยละ ๑๗.๔๑, ร้อยละ ๑๖.๖๐, ร้อยละ ๑๐.๑๒ เป็นช่องทางผู้นำชุมชน โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์ ตามลำดับ โดยช่องทางในการรับข่าวสารน้อยที่สุด หรือร้อยละ ๐.๘๑ จากอื่นๆ (ทราบจากผู้ใกล้ชิด)



(๓) ช่องทางในการรู้จักอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอในพื้นที่ พบว่าผู้ให้ข้อมูลมากที่สุด หรือร้อยละ ๗๑ รู้จักอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอในพื้นที่ และร้อยละ ๒๙.๔๗ ไม่รู้จักอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอในพื้นที่

(๔) การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานจากอาสาสมัครแรงงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมากที่สุด หรือร้อยละ ๘๑.๘๒ ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านแรงงาน และร้อยละ ๑๘.๑๘ ไม่เคยได้รับข้อมูลข่าวสาร สำหรับข่าวสารด้านแรงงานที่ได้รับมากที่สุด ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารเบื้องต้น /ระเบียบ กฎหมายด้านแรงงาน รองลงมา ได้แก่ การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการรับสมัครงาน / ตำแหน่งงานว่าง / การจ้างงาน

(๕) การได้รับบริการ / ความช่วยเหลือด้านแรงงานโดยผ่านอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมากที่สุด หรือร้อยละ ๕๒.๗๒ ได้รับบริการ/ความช่วยเหลือด้านแรงงาน และร้อยละ ๔๗.๒๗ ไม่เคยรับบริการ สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่ได้รับบริการ/ความช่วยเหลือมากที่สุด ได้แก่ การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว รองลงมาได้แก่ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับคนว่างงาน/ผู้สมัครงาน การสมัครฝึกอบรมอาชีพ/การฝึกอาชีพ และตำแหน่งงานว่าง ตามลำดับ

(๖) การสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอในพื้นที่ของผู้ให้ข้อมูลพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมากที่สุด หรือร้อยละ ๕๒.๖๓ สนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ และร้อยละ ๔๗.๓๗ ไม่เคยสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานฯ สำหรับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานฯ มากที่สุดในเรื่อง การประชาสัมพันธ์ในที่ประชุมหมู่บ้านให้ประชาชนทราบ รองลงมา ได้แก่ การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว และการประชาสัมพันธ์ข่าวสารการว่างงาน/คนว่างงานตามลำดับ

ตารางที่: ๙ แสดงการรับรู้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับอาสาสมัครแรงงาน

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
๑. ช่องทางในการรู้จักสำนักงานจังหวัดหรือสำนักงานอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงาน		
ไม่รู้จัก	๕	๕.๓๒
รู้จัก	๘๙	๙๔.๖๘
๒. ช่องทางในการได้รับข่าวสารข้อมูลด้านแรงงาน		
วิทยุชุมชน	๑๕	๖.๐๗
เอกสาร แผ่นพับ	๕๘	๒๓.๔๘
อาสาสมัครแรงงาน	๔๖	๑๘.๖๒
วิทยุทั่วไป	๑๗	๖.๘๙
หนังสือพิมพ์	๒๕	๑๐.๑๒
ผู้นำชุมชน	๔๓	๑๗.๔๑
โทรศัพท์	๔๑	๑๖.๖๐
อื่น ๆ (ทราบจากผู้ใกล้ชิด)	๒	๐.๘๑
๓. ช่องทางในการรู้จักอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอในพื้นที่		
ไม่รู้จัก	๒๓	๒๔.๔๗
รู้จัก	๗๑	๗๕.๕๓
๔. การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานจากอาสาสมัครแรงงาน		
ไม่เคยรับข้อมูลข่าวสาร	๑๐	๑๘.๑๘
เคยรับข้อมูลข่าวสาร	๔๕	๘๑.๘๒
- ข้อมูลข่าวสารเบื้องต้น/ ระเบียบ , กฎหมายด้านแรงงาน ๑๑		
- การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ๗		
- การรับสมัครงาน/ตำแหน่งงานว่าง/การจ้างงาน ๗		
- การฝึกอบรมแรงงาน ๑		
- การให้ความช่วยเหลือคนพิการ ๑		
๕. การได้รับบริการ/ความช่วยเหลือด้านแรงงานโดยผ่านอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ		
ไม่เคยได้รับบริการ	๒๖	๔๗.๒๗
เคยได้รับบริการ	๒๙	๕๒.๗๓

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
- การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว ๗		
- ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับคนว่างงาน/ ผู้สมัครงาน ๓		
- การสมัครฝึกอบรมอาชีพ/ การฝึกอาชีพ ๓		
- ตำแหน่งงานว่าง ๒		
- การสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างแรงงาน ๑		
- เงินสงเคราะห์คนพิการ ๑		
๖. การสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอในพื้นที่ของ ผู้ให้ข้อมูล		
ไม่เคยสนับสนุน	๑๘	๔๗.๓๗
เคยได้รับการบริการ	๒๐	๕๒.๖๓
- ประชาสัมพันธ์ในที่ประชุมหมู่บ้านให้ประชาชนทราบ ๗		
- การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ๔		
- ประชาสัมพันธ์ข่าวการว่างงาน/ คนว่างงาน ๓		
- เผยแพร่ข่าวสาร / ข้อมูลในชุมชน ๑		
- ลูกจ้างในหมู่บ้านมีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้างบางครั้ง ๑		
- โครงการจ้างงานเร่งด่วนฯ ๑		

๒) ทิศนะต่อบทบาทของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ในภาพรวม ผู้ให้ข้อมูลมีทิศนะต่อบทบาทของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๕๙)

และเมื่อแจกแจงทิศนะต่อบทบาทของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รายละเอียดที่มีระดับสูงสุดไปยังระดับต่ำสุด มีผลดังนี้

(๑) ความรู้ความเข้าใจในภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน อยู่ระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๒.๘๕

(๒) ความต้องการด้านแรงงานของประชาชนในพื้นที่ อยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ๒.๖๗

(๓) ปัญหาด้านแรงงาน อยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ๒.๕๕

(๔) ความรู้ความเข้าใจในภารกิจของอาสาสมัครแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ๒.๓๐

ตารางที่ : ๑๐ แสดงทิศนะของประชาชน ผู้นำชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อบทบาทของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ประเด็นประเมิน	ประชาชน		ผู้นำชุมชน		อปท.		ภาพรวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑.ความรู้ความเข้าใจในภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	๒.๖๗	ปานกลาง	๒.๙๖	ค่อนข้างมาก	๒.๙๒	ค่อนข้างมาก	๒.๘๕	ค่อนข้างมาก
๒.ปัญหาด้านแรงงานใน	๒.๖๒	ปานกลาง	๒.๔๒	ปานกลาง	๒.๖๑	ปานกลาง	๒.๕๕	ปานกลาง

ประเด็นประเมิน	ประชาชน		ผู้นำชุมชน		อปท.		ภาพรวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๓.ความต้องการด้าน แรงงานของประชาชน ในพื้นที่	๒.๕๖	ปานกลาง	๒.๖๙	ปานกลาง	๒.๗๗	ปานกลาง	๒.๖๗	ปานกลาง
๔.ความรู้ความเข้าใจใน ภารกิจของอาสาสมัคร	๒.๔๕	ปานกลาง	๒.๕๔	ปานกลาง	๑.๙๒	ปานกลาง	๒.๓๐	ปานกลาง
รวม	๒.๕๗	ปานกลาง	๒.๖๕	ปานกลาง	๒.๕๕	ปานกลาง	๒.๕๙	ปานกลาง

๔ ทิศนะของประชาชนต่อบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ให้ข้อมูลมีทิศนะต่อ

บทบาทของอาสาสมัครแรงงานในระดับค่อนข้างมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๘๙

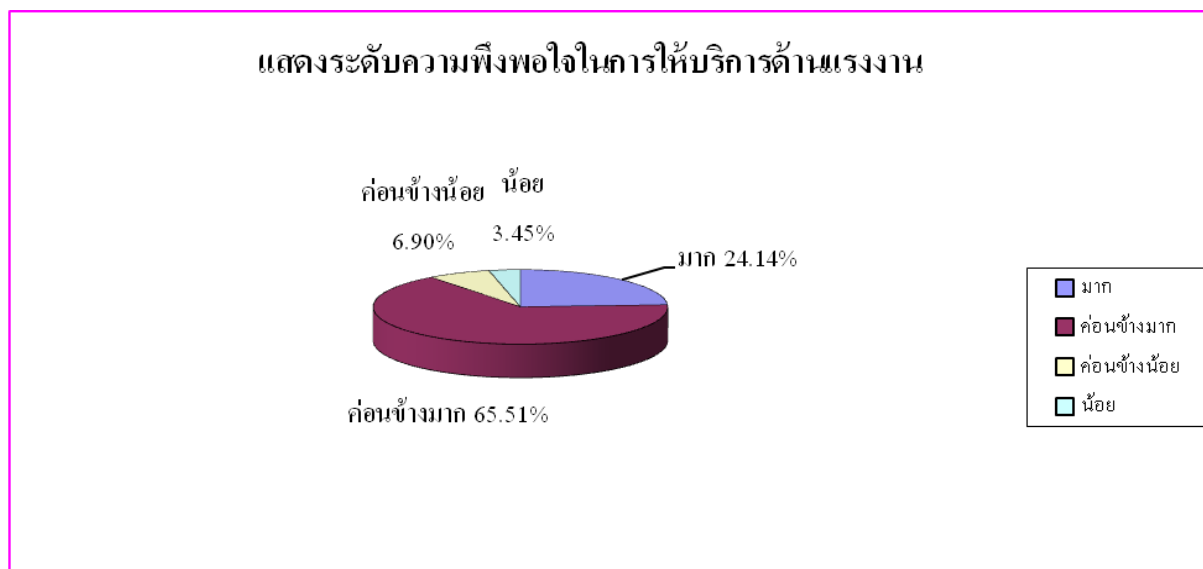
เมื่อจำแนกรายประเด็น พบว่า บทบาทด้านความพึงพอใจในการให้บริการด้านแรงงานหรือการช่วยเหลือแรงงานจากอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๑๐) ในขณะที่ด้านการติดต่อสื่อสารกับอาสาสมัครแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๖๙) ดังรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ ๑๑

ตารางที่ : ๑๑ แสดงทิศนะของประชาชน ต่อบทบาทของอาสาสมัครแรงงาน

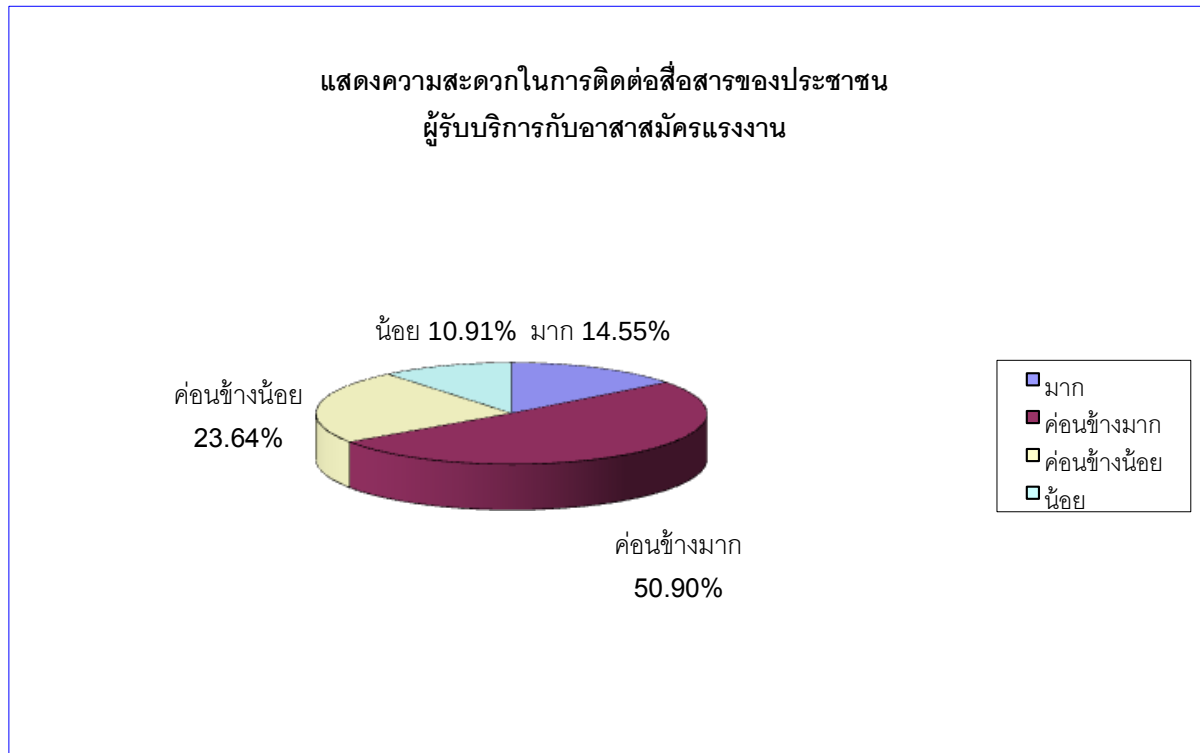
ประเด็นประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑.ความพึงพอใจในการให้บริการด้านแรงงานหรือการช่วยเหลือ แรงงานจาก อสร.	๓.๑๐	ค่อนข้างมาก
๒.การติดต่อสื่อสารกับอาสาสมัครแรงงาน	๒.๖๙	ปานกลาง
รวม	๒.๘๙	ค่อนข้างมาก

พิจารณาตามประเด็นการประเมิน และระดับความพึงพอใจ มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย และน้อย เป็นเปอร์เซ็นต์

๑) ความพึงพอใจในการให้บริการด้านแรงงาน หรือการช่วยเหลือจากอาสาสมัครแรงงาน แสดงเป็นกราฟดังนี้



๒) การติดต่อสื่อสารของประชาชนผู้รับบริการกับอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ
มีความสะดวก แสดงเป็นกราฟ ดังนี้



บทที่ ๕

สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ

สรุปสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ

สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๑. ความตั้งใจ/ความเพียรพยายามของอาสาสมัคร แรงงานในการปฏิบัติงาน	๑. การคัดเลือกอาสาสมัครแรงงาน ต้องพิจารณาจาก ผู้ที่มีจิตอาสาอย่างแท้จริง และการคำนึงถึงอายุของ อสร. ด้วย ๒. สร้างขวัญกำลังใจให้อาสาสมัครแรงงาน โดยการ สนับสนุนค่าพาหนะในการปฏิบัติงาน และการศึกษา ดูงานอาสาสมัครแรงงานต่างพื้นที่ หรือการเพิ่ม สวัสดิการให้อาสาสมัครแรงงาน ๓. อสร. ต้องปฏิบัติงานที่เน้นคุณภาพของงานมาก กว่าปริมาณ เป็นรูปธรรม และมีผลงานที่ชัดเจน ๔. อสร. ระดับอำเภอในพื้นที่ ควรเข้าประชุมในการ ประชุมกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเพื่อรับทราบเรื่องต่างๆ ด้านแรงงาน ๕. กำหนดหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงานให้ชัดเจน ต่อการปฏิบัติงาน ๖. เจ้าหน้าที่จะต้องจัดกิจกรรมหรือมีแนวทางที่จะ กระตุ้นให้อาสาสมัครแรงงานมีความสนใจในการ ปฏิบัติงาน
๒. การขาดแคลน/ ความไม่เพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ และยานพาหนะในการปฏิบัติงาน	๑. ควรมีการสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ และค่ายานพาหนะ ให้แก่อาสาสมัครแรงงานในการปฏิบัติงาน ๒. สนับสนุนงบประมาณให้กับหน่วยงานที่ไม่มีงบ ประมาณสำหรับการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงาน
๓. การขาดความเชื่อมั่นในตัวอาสาสมัครแรงงานที่ ออกปฏิบัติงาน	๑. ส่งเสริม/ ชักจูงความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มเติม พร้อมให้ความรู้ใหม่ๆ โดยให้มีความถี่มากขึ้น ๒. แจ้งให้เจ้าหน้าที่ในพื้นที่ (ตำบล, อำเภอ) ให้ทราบ ถึงบทบาทและภารกิจของอาสาสมัครแรงงาน เพื่อจะได้ เป็นการประสานงาน หรือการดำเนินงานในโอกาสต่อไป ๓. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีการประสานงานกับ อสร. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน และเป็นการ สร้างความเชื่อมั่นในตัวอาสาสมัครแรงงานในการ ปฏิบัติงานนั้นๆ ๔. ส่งเสริมความเข้าใจ และการเข้าถึงชุมชนของ อสร.

สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ
	๕. อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอต้องเป็นพี่เลี้ยง หรือ แบบอย่างการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงาน ๖. เจ้าหน้าที่จะต้องเพิ่มความเร็ว ในการส่งข่าวสาร ต่างๆ ให้อาสาสมัครแรงงาน เพื่อใช้ในการ ประชาสัมพันธ์ให้กับผู้ใช้บริการได้ทราบก่อนระยะเวลา ในการดำเนินงาน
๔. การประชาสัมพันธ์น้อย	๑. หน่วยงานต้องมีการประชาสัมพันธ์ว่าอาสาสมัคร แรงงานมีหน้าที่อะไร ๒. อสร. ต้องประชาสัมพันธ์ตนเองกับประชาชนตาม หมู่บ้านต่างๆ เมื่อมีการประชุม และออกพบ อปท. เพื่อการสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
๕. หน่วยงานมีข้อจำกัดเกี่ยวกับบุคลากรไม่เพียงพอ	๑. ต้องมีการสร้างเครื่องมือที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้กับ เจ้าหน้าที่ เช่น การปรับปรุงคู่มืออาสาสมัครแรงงาน ที่ กำหนด/ระบุหน้าที่ว่าต้องทำอะไร แบบรายงานผลการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันระหว่าง อสร. สำนักงาน แรงงานฯ และกระทรวงแรงงาน เพื่อลดเวลา/ภาระใน การปฏิบัติงาน ๒. ข้อปฏิบัติในแต่ละเรื่องต้องมีความชัดเจน ๓. หน่วยงานเจ้าของเรื่องจะต้องให้ความรู้เจ้าหน้าที่ เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๖. การสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานน้อย	๑. ต้องมีการประสานงานระหว่าง อสร. และ อปท. ให้ มากขึ้น อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ๒. หน่วยงานจะต้องแจ้งหน้าที่ บทบาทของอาสาสมัคร แรงงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ เพื่อเป็น แนวทางในการประสานงาน หรือให้ความช่วยเหลือใน ด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์กับประชาชนในพื้นที่

ภาคผนวก

โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ปี ๒๕๕๔

๑. หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงาน ได้จัดตั้งอาสาสมัครแรงงานครบทุกจังหวัด เพื่อเป็นตัวแทนของกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่ในการดำเนินงาน ด้านประชาสัมพันธ์ ด้านการประสานงาน ด้านการป้องกันและแก้ไข ปัญหาแรงงานในระดับพื้นที่ ด้านการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อการดำเนินงานด้านแรงงาน แก่เจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และประชาชนในระดับพื้นที่ การดำเนินงานด้านอาสาสมัครแรงงาน มีกรอบการดำเนินงานอย่างมีทิศทางชัดเจน มีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงาน กระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้จังหวัด แต่งตั้งแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ โดยแกนนำอาสาสมัครแรงงานจะได้รับค่าตอบแทนในอัตรา ๖๐๐ บาท ต่อเดือน และต้องมีผลการปฏิบัติงานประจำเดือน เสนอมายังสำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อเป็นหลักฐานการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน ในกรณีเดือนใดไม่มีผลการปฏิบัติงานให้งดการเบิกจ่ายให้ในเดือนนั้น

สำนักงานแรงงานจังหวัด มีหน้าที่ กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน ในความรับผิดชอบของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตพื้นที่จังหวัด ตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ ข้อ ๒ (๑) ระยะเริ่มต้นของการประเมินผลการดำเนินงาน โครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของสำนักงานแรงงานจังหวัด ในปีงบประมาณ ๒๕๕๔ กระทรวงแรงงาน ได้กำหนดให้สำนักงานแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ภายใต้โครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงาน ระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ สำนักงานแรงงานจังหวัดชุมพร จึงได้จัดทำโครงการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ เพื่อติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน ดังกล่าว

๒. วัตถุประสงค์ของโครงการประเมินผล

๑. เพื่อเป็นการประเมินผลการปฏิบัติของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ในฐานะผู้แทนกระทรวงแรงงานในพื้นที่
๒. เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาสมัครแรงงาน
๓. ศึกษาปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงาน
๔. เพื่อรับทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอจาก ผู้ที่เกี่ยวข้อง

๓. เป้าหมายโครงการ

๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ และจัดทำรายงานการประเมินผลการปฏิบัติการกิจของแกนนำอาสาสมัครแรงงานในปีงบประมาณ ๒๕๕๑ – ๒๕๕๓ ใน ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation : C) ๒) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation : I)

๓) ด้านกระบวนการ (Process Evaluation : P) ๔) ด้านผลที่ได้ (Product Evaluation : P)

๒. ประเมินผลการบริหารจัดการของสำนักงานแรงงานจังหวัด ในการกำกับดูแลและติดตามการดำเนินงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ

๔. กรอบแนวทางการประเมิน

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	ตัวแปร/ประเด็นการประเมิน	แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือในการประเมินผล/วิธีการรวบรวมข้อมูล	แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล
๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	๑. ผลที่ได้ - การปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน - การปฏิบัติตามภารกิจของอาสาสมัครแรงงาน ระดับอำเภอ	๑. เจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ๒. อาสาสมัครแรงงาน	๑. แบบสอบถาม ๒. แบบรายงานผล/ผลงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ	วิเคราะห์จากความคิดเห็นของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามชุดที่ ๑ ด้านผลที่ได้ในประเด็นต่างๆ รวมถึงความพึงพอใจ
๒. ติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงาน	๑. สภาพแวดล้อม ๒. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ และงบประมาณ ๓. กระบวนการดำเนินงาน	๑. หัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน ๒. อาสาสมัครแรงงาน ๓. ประชาชนผู้รับบริการ ๔. ผู้นำชุมชน ๕. อปท.	๑. แบบสอบถาม ๒. การสัมภาษณ์	วิเคราะห์จากความคิดเห็นของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามชุดที่ ๑,๒ จำนวน ๕ กลุ่ม ตัว อย่าง ๓ ประเด็น (สภาพแวดล้อม,ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง, กระบวนการดำเนินงาน

๓. ศึกษาปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงาน อาสาสมัครแรงงาน	๑. สภาพแวดล้อม ๒. ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ และงบประมาณ ๓. กระบวนการ ดำเนินงาน	๑. หัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่หน่วยงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน ๒. อาสาสมัครแรงงาน ๓. ประชาชนผู้รับบริการ ๔. ผู้นำชุมชน ๕. อปท.	๑. แบบสอบถาม ๒. การสัมภาษณ์	วิเคราะห์จากระดับ ความคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถาม “ระดับ ค่อนข้างน้อยลงมา” ในประเด็นสภาพแวด ล้อม, ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และกระบวนการที่มีผล ต่อความสำเร็จ หรือ เป็นอุปสรรค
๔. เพื่อรับทราบความ คิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการดำเนินงาน ของอาสาสมัครแรงงาน	๑. กระบวนการ ๒. ผลที่ได้	๑. หัวหน้าส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่หน่วย งานสังกัดกระทรวง แรงงาน ๒. อาสาสมัครแรงงาน ๓. ประชาชนผู้รับ บริการ ๔. ผู้นำชุมชน ๕. อปท.	๑. แบบสอบถาม ๒. การสัมภาษณ์	วิเคราะห์เชิงบรรยาย จากระดับความถี่ของ ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะที่มาก หรือเหมือนกันเป็น ลำดับแรก

๕. วิธีการประเมิน

การประเมินโครงการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ภายใต้
โครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/ อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔ ใช้รูปแบบการ
ประเมินโครงการตาม CIPP Model ดังนี้

๑. ประเมินด้านสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation)

- วัตถุประสงค์โครงการ
- ปัญหาด้านแรงงานของประชาชนในพื้นที่
- ความต้องการด้านแรงงานของประชาชนในพื้นที่

๒. ประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)

- วัสดุอุปกรณ์
- งบประมาณ

๓. ประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation)

- การอำนวยการของหน่วยงาน
- การดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน
- บุคลากร

๔. ประเมินด้านผลที่ได้ (Process Evaluation)

- การปฏิบัติตามหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน
- การปฏิบัติตามภารกิจของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ

สำหรับเครื่องมือในการประเมินผล ใช้แบบสอบถาม จำนวน ๒ ชุด และสัมภาษณ์เพิ่มเติม

แบบสอบถามชุดที่ ๑ สำหรับหัวหน้าส่วน เจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงาน และอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ

แบบสอบถามชุดที่ ๒ สำหรับประชาชนที่รับบริการจากอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ผู้นำชุมชน / องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

๖. พื้นที่เป้าหมาย

พื้นที่ที่มีอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวน ๘ อำเภอ ในจังหวัดชุมพร

๗. กลุ่มประชากรที่จะสำรวจข้อมูลในพื้นที่เป้าหมาย

การเก็บข้อมูลตามแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ กลุ่มประชากรในพื้นที่เป้าหมาย ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจไว้ ๕ กลุ่ม

๑. หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดชุมพร จำนวน ๕ คน
๒. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดชุมพรที่มีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน
๓. อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ๘ คน
๔. ประชาชนผู้เคยได้รับการบริการจากอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ จำนวน ๘๐-๑๖๐ คน (๑๐-๒๐ คนต่ออาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ๑ คน)
๕. ผู้นำชุมชน/เจ้าหน้าที่จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร จำนวน ๔๐-๘๐ คน (๕-๑๐ คน ต่ออาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ๑ คน)

๘. ระยะเวลาการดำเนินงาน

ระยะเวลาการดำเนินงาน ๙ เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม - กันยายน ๒๕๕๔ รายละเอียดตามแผนการดำเนินงาน (Cantt Chart)

แผนการดำเนินงาน	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง, กำหนดกรอบการประเมินผล	—	—							
๒. จัดทำโครงการประเมินผล		—							
๓. ประชุมชี้แจงผู้ที่เกี่ยวข้อง และลงพื้นที่เพื่อเตรียมการสำรวจข้อมูล									
๔. สำรวจข้อมูลในพื้นที่เป้าหมาย				—	—	—			
๕. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และยกร่างรายงานการประเมินผล								—	
๖. จัดทำรายงานผล								—	
๗. รายงานผลการปฏิบัติงาน/ ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์									—

๙. งบประมาณ

งบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ผลผลิต : ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอ และระบบการบริหารจัดการแรงงาน กิจกรรมหลัก : ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เรื่อง ติดตาม วิเคราะห์ รายงานและประเมินผลการดำเนินงาน ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นเงิน ๖๐,๐๐๐.-บาท (หกหมื่นบาทถ้วน)

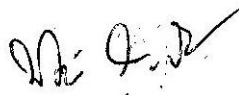
๑๐. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักงานแรงงานจังหวัดชุมพร

๑๑. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอาสาสมัครแรงงาน ได้รับทราบสภาพข้อเท็จจริง และระดับผลสำเร็จของการดำเนินงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงาน และเจ้าหน้าที่ รวมทั้งรับทราบปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงาน เพื่อจะนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานของแกนนำอาสาสมัครแรงงาน และเจ้าหน้าที่ ให้สามารถนำบริการด้านแรงงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

๑๒. ผู้เสนอโครงการ


(นางสาวพณิกา สุกตะบัน)
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

๑๓. ผู้เห็นชอบโครงการ


(นายภูสิต สัตตาสิต)
แรงงานจังหวัดชุมพร

๑๓. ผู้อนุมัติโครงการ


(นายสุรพล วาณิชเสนี)
รองผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร

ความหมายของอาสาสมัครแรงงาน

อาสาสมัครแรงงาน หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานให้กับกระทรวงแรงงาน เพื่อให้เกิดสันติสุขด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และในต่างประเทศ ในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน หรือผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนด้านแรงงานในพื้นที่ **หน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน**

ในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน ให้แสดงบัตรประจำตัวด้วย และอาสาสมัครแรงงาน มีหน้าที่ ดังนี้

อาสาสมัครแรงงานในประเทศ มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่ ระหว่างประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนกับกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการขยายบริการด้านแรงงานไปสู่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนอย่างทั่วถึง เช่น สอดส่อง ดูแล และเฝ้าระวังพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ปัญหาการหลอกลวงคนหางาน การใช้แรงงานทั่วไป โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิงที่ไม่เป็นธรรม โดยแจ้งเบาะแสให้กระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดทราบอย่างรีบด่วน

๒. เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษา และแนะนำด้านแรงงานให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน เช่น ด้านการจัดหางาน ให้ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง ข่าวสารตลาดแรงงาน ข้อมูลเกี่ยวกับหลอกลวงคนหางาน ด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารการใช้แรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานเด็กและแรงงานหญิงที่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ผู้ใช้แรงงานพึงได้รับจากกระทรวงแรงงาน

๓. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งกระทรวงแรงงาน สามารถนำมาใช้วางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานเบื้องต้นในพื้นที่ และจัดทำรายงานตามแบบและระยะเวลาที่กำหนดแนบท้าย ส่งกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดทราบ

๔. ส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานในหมู่บ้านและชุมชนตนเอง

๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานที่ได้รับมอบหมาย

แบบสอบถามชุดที่ 1

การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ

(สำหรับหัวหน้าส่วนเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานและอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานของ
อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ตามโครงการคำตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2554

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน						
1. จังหวัด						
2. สถานะของท่าน ○ หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ชื่อหน่วยงาน..... ○ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน อสร. ชื่อหน่วยงาน..... ○ อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ประจำอำเภอ.....						
3. เพศ ○ ชาย ○ หญิง						
4. ช่วงอายุ ○ ต่ำกว่า 18 ปี ○ 18 – 25 ปี ○ 26 – 30 ปี ○ 31 – 40 ปี ○ 41 – 50 ปี ○ 51 – 60 ปี ○ ตั้งแต่ 61 ปี ขึ้นไป						
5. ประสบการณ์ในการรับผิดชอบงานอาสาสมัครแรงงาน/เป็นอาสาสมัครแรงงาน ปี						
ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ						
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ที่ตรงกับความเห็นจริงมากที่สุด						
ประเด็นการประเมิน		ระดับความคิดเห็น				
		มาก	ค่อนข้าง มาก	ค่อนข้าง น้อย	น้อย	ไม่มี
1. ด้านสภาพแวดล้อม						
1.1 ท่านมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการค่าตอบแทนอาสาสมัครแรงงานฯ มากน้อยเพียงใด						
1.2 ประชาชนในจังหวัดของท่านมีปัญหาด้านแรงงาน มากน้อยเพียงใด						
1.3 ประชาชนในจังหวัดของท่านมีความต้องการด้านแรงงาน มากน้อยเพียงใด						
2. ด้านปัจจัยนำเข้า						
2.1 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงานมีความเพียงพอ มากน้อยเพียงใด						
2.2 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงานมีความพร้อมใช้งาน มากน้อยเพียงใด						
2.3 ยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความเพียงพอ มากน้อยเพียงใด						
2.4 ยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความพร้อมใช้งาน มากน้อยเพียงใด						

ประเด็นการประเมินผล	ระดับความคิดเห็น				
	มาก	ค่อนข้าง มาก	ค่อนข้าง น้อย	น้อย	ไม่มี
3. ด้านกระบวนการ					
3.1 ท่านมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่/ภารกิจที่กำหนดให้อาสาสมัคร แรงงานระดับอำเภอ มากน้อยเพียงใด					
3.2 ท่านคิดว่าหน้าที่/ภารกิจที่กำหนดให้อาสาสมัครแรงงานระดับ อำเภอควรมีการปรับปรุงให้ชัดเจนยิ่งขึ้น มากน้อยเพียงใด					
3.3 หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดของท่านมีการบูรณาการ งานอาสาสมัครแรงงานร่วมกัน มากน้อยเพียงใด					
3.4 ท่านคิดว่าการคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอในจังหวัด ของท่านทำให้ได้ผู้มีคุณสมบัติตามความต้องการมากน้อยเพียงใด					
3.5 ท่านคิดว่าวิธีการถ่ายทอดความรู้ด้านแรงงานให้แก่อาสาสมัคร แรงงานระดับอำเภอ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่/ภารกิจ มีความเหมาะสม มากน้อยเพียงใด					
3.6 ท่านคิดว่าระดับความรู้ด้านแรงงานของอาสาสมัครแรงงานระดับ อำเภอที่ได้รับการถ่ายทอด มีมากน้อยเพียงใด					
3.7 หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดของท่านมีการอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ มากน้อยเพียงใด					
3.8 ท่านคิดว่าการสนับสนุนเอกสารทางวิชาการหรือสื่อต่างๆ ด้าน แรงงานให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอมีความเหมาะสม มากน้อยเพียงใด					
3.9 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ มากน้อยเพียงใด					
3.10 ผู้นำชุมชนได้มีการสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร แรงงานระดับอำเภอ มากน้อยเพียงใด					
3.11 การติดต่อประสานงานระหว่างอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอกับ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดมีความสะดวก มาก น้อยเพียงใด					
3.12 การติดต่อสื่อสารระหว่างอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอกับ ประชาชนในพื้นที่มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด					
3.13 การติดต่อประสานงานระหว่างอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอกับ เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานมีความสะดวกมากน้อยเพียงใด					
3.14 มีการกำกับติดตามประเมินผลและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ มากน้อยเพียงใด					
3.15 หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดช่วยแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานมีผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด					

หน้าที่/ภารกิจและการปฏิบัติหน้าที่/ภารกิจ	ระดับผลการปฏิบัติหน้าที่/ภารกิจ				
	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	ไม่มี
4. ด้านผลที่ได้					
4.1 การปฏิบัติตามหน้าที่ของอาสาสมัครแรงงาน					
4.1.1 การประสานงานด้านแรงงานกับชุมชนและหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน					
- ประชาชนได้รับบริการด้านแรงงาน					
- ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ					
- ประโยชน์ที่เกิดแก่ผู้รับบริการ					
4.1.2 การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูล ความรู้ และให้คำแนะนำด้านแรงงานแก่ประชาชนในพื้นที่					
- ประชาชนได้รับทราบข้อมูล และความรู้ด้านแรงงาน					
- ความพึงพอใจของประชาชนที่ได้รับทราบข้อมูลฯ					
- การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ของประชาชนที่ได้รับทราบข้อมูลฯ					
4.1.3 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานในพื้นที่					
- ปริมาณข้อมูลที่เก็บรวบรวม					
- ความพึงพอใจของหน่วยงานที่นำไปใช้					
- การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ของหน่วยงาน					
4.1.4 การส่งเสริมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน					
- ประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา					
- ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ					
- ประโยชน์ที่เกิดแก่ประชาชนผู้รับบริการ					
4.2 การปฏิบัติตามภารกิจของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ					
4.2.1 การออกหน่วยเคลื่อนที่เพื่อประสานงานด้านแรงงานในพื้นที่					
- ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร					
- ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ					
- ประโยชน์ที่เกิดแก่ประชาชนผู้รับบริการ					
4.2.2 การให้บริการด้านแรงงานแก่ผู้มารับบริการหรือมาขอรับความช่วยเหลือ					
- ประชาชนได้รับบริการและความช่วยเหลือ					
- ความพึงพอใจของผู้มารับบริการหรือมาขอรับความช่วยเหลือ					
- ประโยชน์ที่ผู้มารับบริการหรือมาขอรับความช่วยเหลือได้รับ					
4.2.3 การขยายเครือข่ายอาสาสมัครแรงงานในระดับตำบล					
- ปริมาณเครือข่ายที่ขยายเพิ่ม					
- ความพึงพอใจของเครือข่าย					
- ประโยชน์ที่เครือข่ายได้รับ					

ข้อคิดเห็น /ข้อเสนอแนะ ด้านสภาพแวดล้อม - ประเด็นความไม่ชัดเจนของวัตถุประสงค์โครงการคำตอบแทนอาสาสมัครแรงงานฯ และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข
- ปัญหาด้านแรงงานส่วนใหญ่ที่พบในพื้นที่
- ความต้องการด้านแรงงานส่วนใหญ่ของประชาชนในพื้นที่
ด้านปัจจัยนำเข้า - ความต้องการวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ (รถยนต์ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ฯลฯ) สำหรับการดำเนินงาน
- ความเพียงพอของงบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับ
- ความเหมาะสมระหว่างงบประมาณที่ได้รับกับช่วงเวลาที่ต้องการใช้
ด้านกระบวนการ - หน้าที่/ภารกิจของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอที่เห็นว่าควรปรับปรุงให้ชัดเจน และควรปรับปรุงอย่างไร
- หน่วยงานในสังกัดระดับจังหวัดได้มีการบูรณาการงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอร่วมกันอย่างไร

- สำนักงานแรงงานจังหวัดมีวิธีการคัดเลือกอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภออย่างไร มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงอย่างไร

- ความรู้ที่ถ่ายทอดให้แก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอได้แก่เรื่องอะไรบ้าง มีวิธีการ/ความถี่ในการถ่ายทอดอย่างไร และมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงอย่างไร

- อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอมีความต้องการให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานถ่ายทอดความรู้ด้านแรงงานเรื่องใดเพิ่มเติมบ้าง

- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครแรงงานระดับอำเภออย่างไรบ้าง (เช่น จัดส่งเอกสาร/สื่อด้านแรงงานสำหรับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในพื้นที่ เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน แก่ อสร. อำเภอ ฯลฯ)

- เอกสารทางวิชาการหรือสื่อต่างๆ ด้านแรงงานที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ อะไรบ้าง และเห็นว่า อสร. อำเภอมีความต้องการเพิ่มเติมอย่างไร

- คู่มืออาสาสมัครแรงงาน และแบบรายงานผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานมีความชัดเจนหรือไม่อย่างไร หากไม่ชัดเจนควรปรับปรุงให้ชัดเจนยิ่งขึ้นอย่างไร

- ปัญหาและข้อจำกัดต่างๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ มีอย่างไรบ้าง

- ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน

แบบสอบถามชุดที่ 2

การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ

(สำหรับประชาชนที่รับบริการจากอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ/ผู้นำชุมชน/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ ตามโครงการคำตอบแทนอาสาสมัครแรงงานระดับตำบล/อำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การรับบริการด้านแรงงานจากอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน	
1. ที่อยู่ปัจจุบัน ตำบล..... อำเภอ..... จังหวัด.....	
2. สถานะ ☐ ประชาชนผู้รับบริการ ☐ ผู้นำชุมชน ☐ เจ้าหน้าที่จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
3. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	
4. ช่วงอายุ ☐ ต่ำกว่า 18 ปี ☐ 18 – 25 ปี ☐ 26 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี ☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 – 60 ปี ☐ ตั้งแต่ 61 ปี ขึ้นไป	
5. สถานภาพการสมรส ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หม้าย ☐ หย่า ☐ แยกกันอยู่	
6. ระดับการศึกษา ☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ☐ ปวส./อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี	
7. สถานภาพการทำงาน ☐ ลูกจ้าง/ผู้ประกันตน ☐ นายจ้าง ☐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ☐ ประกอบอาชีพอิสระ ☐ ว่างงาน ☐ อื่น ๆ	
ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับบริการด้านแรงงานจากอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ	
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด หรือกรุณากรอกข้อมูลลงในช่องว่าง (.....) หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ	
8. ท่านรู้จักสำนักงานแรงงานจังหวัด หรือสำนักงานอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงานหรือไม่ ☐ รู้จัก สาเหตุที่รู้จัก..... ☐ ไม่รู้จัก	
9. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมากน้อยเพียงใด ☐ มาก ☐ ค่อนข้างมาก ☐ ค่อนข้างน้อย ☐ น้อย	
10. ท่านเคยได้รับทราบข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานผ่านช่องทางใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ☐ วิทยุชุมชน ☐ วิทยุ เอเอ็ม/เอฟเอ็ม ☐ ผู้นำชุมชน ☐ เอกสารแผ่นพับ ☐ หนังสือพิมพ์ ☐ โทรทัศน์ ☐ อาสาสมัครแรงงาน ☐ อื่น ๆ ระบุ.....	
11. ท่านคิดว่าปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ของท่านมีมากน้อยเพียงใด ☐ มาก ☐ ค่อนข้างมาก ☐ ค่อนข้างน้อย ☐ น้อย	
12. ท่านคิดว่าความต้องการด้านแรงงานของประชาชนในพื้นที่ของท่านมีมากน้อยเพียงใด ☐ มาก ☐ ค่อนข้างมาก ☐ ค่อนข้างน้อย ☐ น้อย	
13. ท่านรู้จักอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอในพื้นที่ของท่านหรือไม่ ☐ รู้จัก สาเหตุที่รู้จัก..... ☐ ไม่รู้จัก	

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

การคำนวณระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

๑. การให้ค่าคะแนนตามระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งเป็น ๔ ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

มาก	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	๔
ค่อนข้างมาก	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	๓
ค่อนข้างน้อย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	๒
น้อย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	๑

๒. นับจำนวนผู้ตอบ (ความถี่) ระดับความคิดเห็นจำแนกตามค่าคะแนนในข้อ ๑ และสถานะของผู้ตอบ (ประชาชน ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ อปท.) และใส่ลงในตารางความถี่

๓. การคำนวณคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (ค่า $\bar{x}$)

๓.๑ คำนวณคะแนนถ่วงน้ำหนักในแต่ละข้อ ดังนี้

(๑) คะแนนถ่วงน้ำหนักระดับความคิดเห็นมาก = ความถี่ของระดับความคิดเห็นมาก $\times$ ๔

(๒) คะแนนถ่วงน้ำหนักระดับความคิดเห็นค่อนข้างมาก = ความถี่ของระดับความคิดเห็นค่อนข้างมาก $\times$ ๓

(๓) คะแนนถ่วงน้ำหนักระดับความคิดเห็นค่อนข้างน้อย = ความถี่ของระดับความคิดเห็นค่อนข้างน้อย $\times$ ๒

(๔) คะแนนถ่วงน้ำหนักระดับความคิดเห็นน้อย = ความถี่ของระดับความคิดเห็นน้อย $\times$ ๑

๓.๒ จากนั้นจึงนำคะแนนถ่วงน้ำหนักในทุกระดับความคิดเห็นมารวมกัน แล้วหารด้วยจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดในแต่ละข้อ เพื่อจะได้คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก

๔. การหาค่าระดับของ $\bar{x}$ เพื่อการแปลผล

๔.๑ หาพิสัย (Range) โดย พิสัย = ค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด ในที่นี้ค่าสูงสุด คือค่าคะแนนของระดับความคิดเห็นสูงสุด = ๔ คือค่าคะแนนของระดับความคิดเห็นต่ำสุด = ๑ ดังนั้น ค่าพิสัยจึงมีค่า = ๓

๔.๒ คำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยกำหนดให้จำนวนอันตรภาคชั้น *เป็น ๕ ชั้น คือ มาก ค่อนข้างมาก ปานกลาง ค่อนข้างน้อย และน้อย ใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น (I)} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}}$$

ดังนั้น ความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ ๓ หาร ด้วย ๕ = ๐.๖

รายงานระดับจังหวัด

การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอจังหวัดชุมพร พ.ศ. ๒๕๕๔

สนับสนุนข้อมูลโดย	หัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานในจังหวัดชุมพร เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานอาสาสมัครแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน ระดับอำเภอ ผู้นำชุมชน ในพื้นที่เป้าหมาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เป้าหมาย ประชาชนผู้รับบริการจากอาสาสมัครแรงงานระดับอำเภอ		
จัดทำโดย	สำนักงานแรงงานจังหวัดชุมพร ศาลากลางจังหวัดชุมพร ชั้น 3 ถนนไตรรัตน์ ตำบลนาชะอัง อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร		
	นายภูสิต	ตราชูณิซ	แรงงานจังหวัดชุมพร ตรวจทาน
	นางสาวพรนิภา	สกุลปักษ์	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ ผู้จัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล
	นางสาวสุรรัตน์	พงษ์เสมอ	พนักงานพิมพ์ ส.3
	นางสาวฤทัย	คงแสง	เจ้าหน้าที่โครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลด้านแรงงาน บันทึกข้อมูล