



รายงานการประเมินผลการดำเนินงาน
ตามแผนงาน/โครงการ
ภายใต้แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการ
การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน



รายงานการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
ภายใต้แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

กระทรวงแรงงาน

ดำเนินการโดย

กองเศรษฐกิจการแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการประเมิน	๒
๑.๓ ขอบเขตของการประเมินผล	๒
๑.๔ วิธีการดำเนินงาน	๒
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
๑.๖ ข้อจำกัดของการประเมินผล	๓
บทที่ ๒ กรอบแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดและรูปแบบการประเมินผลแผนงาน/โครงการ	๔
๒.๒ แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน	๗
๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๙
๒.๔ กรอบแนวคิดของการประเมิน	๑๒
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินงาน	
๓.๑ การศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๓
๓.๒ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๓
บทที่ ๔ ผลการประเมิน	
<u>ส่วนที่ ๑</u> การประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวม	๒๓
<u>ส่วนที่ ๒</u> การประเมินแผนงาน/โครงการในรูปแบบ CIPP Model	
๔.๑) การประเมินด้านสถานะแวดล้อม	๒๗
๔.๒) การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า	๓๑
๔.๓) การประเมินด้านกระบวนการ	๓๕
๔.๔) การประเมินด้านผลผลิต	๓๘
บทที่ ๕ สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการประเมิน	๔๗
๕.๒ อภิปรายผล	๔๘
๕.๓ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	๔๙
๕.๔ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๔๙
บรรณานุกรม	๕๐

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริบทและสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและสังคม ทั้งมิติระหว่างประเทศและในประเทศกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและวิวัฒนาการด้านต่าง ๆ ในยุคปัจจุบันส่งผลให้ทุกประเทศพยายามที่จะมุ่งแสวงหาปัจจัยที่ส่งเสริมศักยภาพในประเทศให้สามารถแข่งขันและทัดเทียมกับประเทศอื่นๆ ดังนั้นการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันโดยการเพิ่มผลิตภาพการผลิต จึงเป็นปัจจัยกำหนดความสำเร็จที่สำคัญ ซึ่งจะส่งเสริมให้ประเทศมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้อย่างยั่งยืน การเพิ่มผลิตภาพการผลิต โดยมีแรงงานเป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มในกระบวนการผลิต การจ้างงานที่เพิ่มขึ้น และความสามารถในการทำงานของแรงงาน ซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถวัดได้ด้วย**ผลิตภาพแรงงาน** นอกจากนี้ ผลิตภาพแรงงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นำไปสู่การยกระดับการศึกษาและการพัฒนาทักษะด้านแรงงาน รวมถึงเป็นกลไกหนึ่งในการกำหนดค่าตอบแทนแรงงาน ดังนั้น ผลิตภาพแรงงานจึงเป็นข้อมูลที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงสัญญาณเตือนภัยจากตลาดแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ภาวะแรงงานและความสามารถทางการแข่งขันของประเทศได้อีกทางหนึ่ง

รัฐบาลให้ความสำคัญในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในภาพรวมของประเทศ โดยการเร่งรัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และแผนการปฏิรูปประเทศ โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ สถานการณ์ด้านผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน จากการศึกษาของสถาบันการจัดการนานาชาติ (International Institute for Management : IMD) ปี ๒๕๖๐ พบว่าอันดับผลิตภาพแรงงานอยู่ในอันดับที่ ๕๗ จาก ๖๓ ประเทศ ซึ่งยังอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีผลิตภาพแรงงานอยู่ในระดับต่ำ ในการนี้ กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการจัดทำตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) โดย IMD โดยมีเงื่อนไขกำหนดให้ประเทศไทยมีผลิตภาพแรงงานสูงขึ้นกว่าอันดับที่ ๕๕ ในปี ๒๕๖๑ และให้จัดทำแผนการขับเคลื่อนและดำเนินการในการปรับอันดับผลิตภาพแรงงานในปี ๒๕๖๑

ความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทยด้านผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น ในปี ๒๕๖๑ จึงจัดทำแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ประกอบไปด้วยแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการโดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจำนวนทั้งสิ้น ๓๙ แผนงาน/โครงการ ซึ่งปัจจุบันมีหน่วยงานเจ้าของโครงการได้ส่งรายงานผลการดำเนินงานปี ๒๕๖๐ มาทั้งสิ้นจำนวน ๓๕ แผนงาน/โครงการ

เพื่อให้การดำเนินงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน และมีข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องมีการประเมินแผนฯ ดังกล่าว เพื่อเป็นการวัดผลการดำเนินงาน ตรวจสอบและติดตามผลงานที่ได้ดำเนินการแล้วว่าเป็นไปตามแผนและประสบความสำเร็จหรือไม่ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ตลอดจนการปรับปรุงการดำเนินงาน กองวิชาการเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงได้ทำการรวบรวมผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการข้างต้น และจัดทำรายงานการประเมินผลแผนงาน/โครงการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐ กระทรวงแรงงาน

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

- เพื่อประเมินผลแผนงาน/โครงการตามแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน
- นำผลการประเมินไปใช้ในการจัดทำแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ส่งเสริม ปรับปรุงเพื่อให้แผนงาน/โครงการที่ดำเนินการสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทยได้อย่างแท้จริง

๑.๓ ขอบเขตของการประเมิน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อประเมินแผนงาน/โครงการตามแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบซีบีพี (CIPP Model) โดยประเมินใน ๔ ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

ด้านบริบท ได้แก่

- เป้าหมายแผนงาน/โครงการ
- สถานะแวดล้อมของก่อนมีโครงการ (ปัญหาวิกฤต)
- ความจำเป็นหรือความต้องการ
- ความเข้าใจร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการ

ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่

- ความเหมาะสมของแผนงาน/โครงการ
- ความพร้อมของทรัพยากร เช่น งบประมาณ คน วัสดุอุปกรณ์ เวลา กฎระเบียบ
- ความเหมาะสมของขั้นตอนระหว่างปัญหา สาเหตุของปัญหาและกิจกรรม

ด้านกระบวนการ ได้แก่

- การปฏิบัติงานตามแผนงาน
- การตรวจสอบกิจกรรม เวลา และทรัพยากรของโครงการ
- การยอมรับและการมีส่วนร่วมของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการในพื้นที่

ด้านผลผลิต ได้แก่

- ผลลัพธ์ของแผนงาน/โครงการ
- ความสามารถในการนำความรู้ที่ได้รับจากโครงการไปใช้ประโยชน์ด้านอาชีพ
- การมีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้นของแรงงาน

๑.๔ วิธีการดำเนินงาน

๑. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ และการประสานงานขอข้อมูลเพิ่มเติมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการดังกล่าว

๒. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา โดยจัดแบ่งแผนงานโครงการตามประเภทกิจกรรมที่ดำเนินการ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ และเครื่องมือในการประเมินโครงการในรูปแบบ CIPP Model

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.) ทราบลักษณะของแผนงาน/โครงการ ทั้งจุดเด่น จุดด้อย ซึ่งเป็นแนวทางในการปรับปรุง/แก้ไข/พัฒนางานหรือโครงการ ที่ดำเนินการแล้วจะส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานของประเทศเพิ่มขึ้นได้

๒.) ใช้เป็นข้อมูลประกอบการทบทวนและจัดทำแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.) ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายสำหรับผู้บริหาร ในการวางแผนการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศ

๑.๖ ข้อจำกัดของการประเมินผล

ในการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการดังกล่าว มีข้อจำกัดในการประเมินหลายส่วน ได้แก่ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ และระยะเวลาในการดำเนินงาน ผู้ประเมินผลจึงสามารถประเมินได้จากเอกสารรายงานผลการดำเนินงาน ที่ผู้รับผิดชอบได้จัดส่งมาให้ และผู้ประเมินได้ประสานงาน สอบถามในส่วนข้อมูลที่ต้องการเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบเท่านั้น ไม่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มแรงงาน และสถานประกอบการหรือประชาชนที่เป็นผู้เข้าร่วมแผนงาน/โครงการได้โดยตรง

บทที่ ๒

กรอบแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ การประเมินผลแผนงาน/โครงการ

๒.๑.๑ ความหมายของการประเมินผลโครงการ

การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งแสวงหาคำตอบว่านโยบาย/แผนงาน/โครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด โดยมีมาตรฐานและเครื่องมือในการวัดที่แม่นยำ ตรง และเชื่อถือได้

๒.๑.๒ วัตถุประสงค์ของการประเมินผลโครงการ

๑. เพื่อสนับสนุนหรือยกเลิก การประเมินผลจะเป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจว่าควรยกเลิกโครงการหรือสนับสนุนให้มีการขยายผลต่อไป ดังนั้น ถ้าประเมินผลแล้วโครงการนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ก็ควรดำเนินการต่อไป แต่ถ้าประเมินแล้วโครงการมีปัญหา หรือมีผลกระทบเชิงลบมากกว่า ก็ควรยกเลิกไป

๒. เพื่อทราบถึงความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามโครงการ ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด

๓. เพื่อปรับปรุงงาน การประเมินจะเป็นการปรับปรุง แก้ไขโครงการที่นำไปปฏิบัติแล้วให้ดีขึ้น โดยพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้ตรงประเด็น

๔. เพื่อศึกษาทางเลือก (Alternative) การประเมินผลจะเป็นการเปรียบเทียบทางเลือก โดยแสวงหาทางเลือกที่ดีที่สุด จากทางเลือกอย่างน้อย ๒ ทางเลือก ก่อนที่จะตัดสินใจเลือกทางเลือกใดปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อลดความเสี่ยงให้น้อยลง

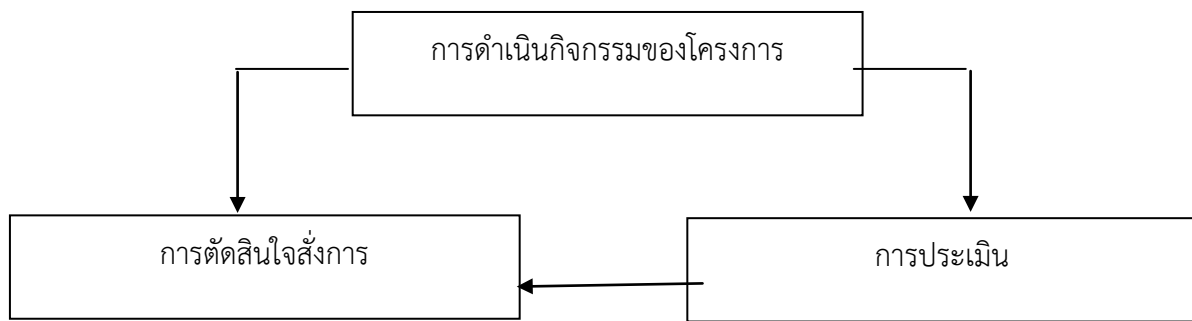
๕. เพื่อขยายผล การติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ทราบว่าโครงการนั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และควรขยายผลโครงการนั้นต่อไป ทั้งนี้ การขยายผลต้องคำนึงถึงมิติของประชากร เวลา สถานที่ สถานการณ์ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละช่วงเวลาด้วย

๒.๑.๓ รูปแบบการประเมินผลแบบ CIPP Model ของสัทพ์เฟิลบีม (Stufflebeam)

การประเมินผลในรูปแบบ CIPP เป็นตัวแบบการประเมินผลโครงการที่นำเสนอโดยสัทพ์เฟิลบีม มุ่งความสนใจไปที่การให้ข้อมูลหรือข้อค้นพบจากการดำเนินโครงการแก่ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นสารสนเทศสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาทางเลือกในการตัดสินใจ โดยการระบุและเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวเป็นการกระทำร่วมกันระหว่างผู้ประเมินผล และผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะตามที่มีอำนาจในการตัดสินใจต้องการ กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นภารกิจของผู้ประเมินผล แต่ภารกิจดังกล่าวอาจน้อยลงหากได้รับความร่วมมือจากบุคลากรของโครงการ เนื่องจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจมีข้อมูลในการตัดสินใจอยู่แล้ว ผู้ประเมินต้องทำตารางข้อมูลต่าง ๆ ตลอดจนการตีความที่ช่วยให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจสามารถใช้ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง

การประเมินผลตามแบบจำลองนี้ ผู้ประเมินต้องไม่เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการโดยตรงแต่ร่วมทำงานกับบุคลากรของโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่มีอำนาจในการตัดสินใจ นอกจากนี้ ยังต้องทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการระบุข้อมูลและให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดหาและการตีความข้อมูลที่ใช้สำหรับการตัดสินใจ โดยผู้ประเมินมีหน้าที่ระบุ จัดหา และนำเสนอสารสนเทศแก่ฝ่ายบริหาร ในขณะที่ฝ่ายบริหารมีหน้าที่นำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยรายละเอียดของการประเมินรูปแบบ CIPP สามารถแสดงเป็นโมเดลพื้นฐาน ดังแผนภาพที่ ๑

แผนภาพที่ ๑ โมเดลพื้นฐานของการประเมินผลรูปแบบ CIPP



ประเด็นการประเมินตามรูปแบบ CIPP Model จำแนกตามองค์ประกอบที่สำคัญของการดำเนินแผนงาน/โครงการ ออกเป็น ๔ ประเด็น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. การประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation : C)

เป็นการประเมินที่สภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดโครงการ และที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการ เพื่อพิจารณาหลักการและเหตุผล ความจำเป็นที่ต้องดำเนินโครงการ ประเด็นปัญหา และความเหมาะสมของวัตถุประสงค์และเป้าหมายโครงการ

๒. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation : I)

เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ กลุ่มประชากรเป้าหมาย รวมทั้งเทคโนโลยีและแผนการดำเนินงาน

๓. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P)

เป็นการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินงาน รวมทั้งเพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ แนวทางการแก้ปัญหา เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการ การประเมินกระบวนการนี้จะเน้นประโยชน์อย่างมากต่อการค้นหาจุดแข็ง (Strengths) และจุดด้อย (Weakness) ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการซึ่งมักจะไม่สามารถศึกษาได้ในภายหลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว

๔. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P)

เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยายหรือปรับเปลี่ยนโครงการ

สิ่งที่เกิดควบคู่กับการประเมิน ๔ ประเด็น คือ การตัดสินใจเพื่อการดำเนินการ ซึ่งสามารถจำแนกได้ ๔ ประเภท ดังนี้

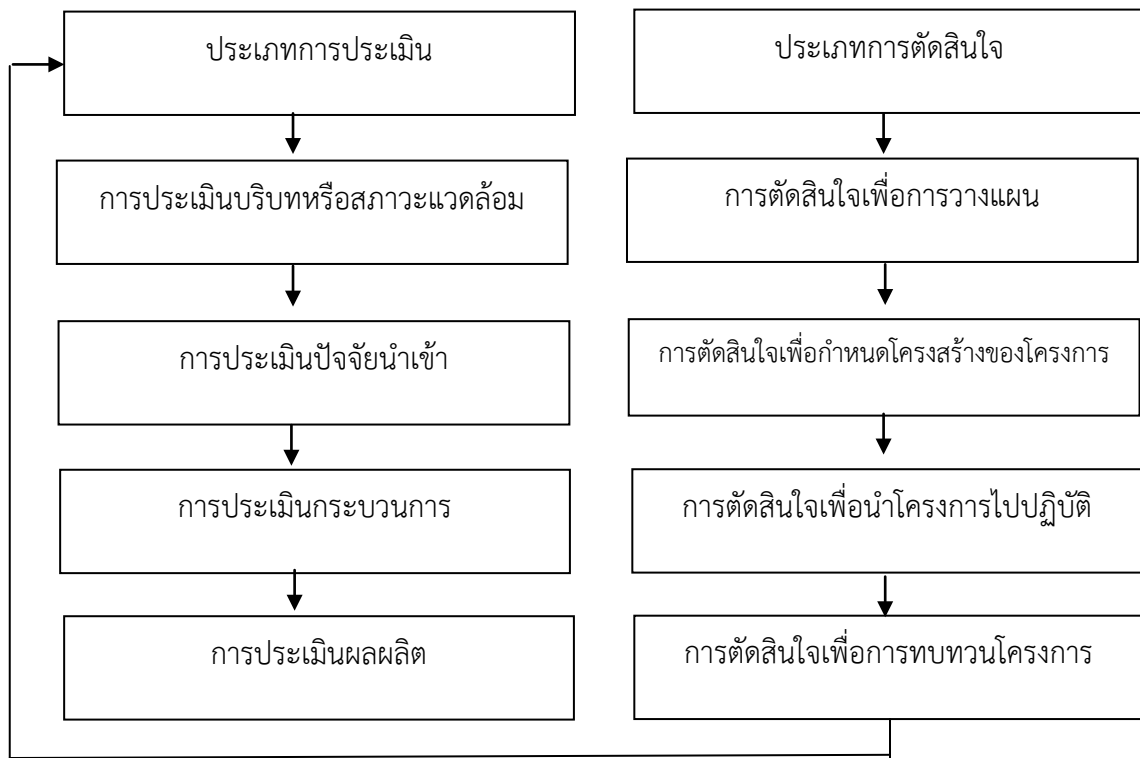
๑. การตัดสินใจเพื่อการวางแผน (Planning Decisions) เป็นการตัดสินใจโดยพิจารณาการประเมินสภาวะแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน

๒. การตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงสร้างของโครงการ (Structuring Decisions) เป็นการตัดสินใจโดยพิจารณาปัจจัยนำเข้า ซึ่งเป็นปัจจัยในการกำหนดโครงสร้างของแผนงานและขั้นตอนการดำเนินงาน

๓. การตัดสินใจเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Implementing Decisions) เป็นการตัดสินใจโดยพิจารณาการประเมินกระบวนการ ซึ่งเป็นปัจจัยในการควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และเพื่อปรับปรุงแก้ไขแนวทางการดำเนินงานให้ได้ผลดีที่สุด

๔. การตัดสินใจเพื่อการทบทวนโครงการ (Recycling Decisions) เป็นการตัดสินใจโดยพิจารณาผลการประเมินที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการยุติ ล้มเลิก หรือขยายโครงการในช่วงเวลาต่อไป

แนวคิดและเป้าหมายของการประเมินรูปแบบ CIPP มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจดำเนินโครงการในแต่ละประเภท ซึ่งการประเมินดังกล่าวจะเอื้อต่อการนำไปตัดสินใจ โดยประกฎความสัมพันธ์ดังแผนภาพที่ ๒ แผนภาพที่ ๒ ความสัมพันธ์ของการตัดสินใจและประเภทของการประเมินตามรูปแบบ CIPP



ทั้งนี้ ผู้ประเมินต้องทำการประเมินผลองค์ประกอบทั้ง ๔ ประการ ในลักษณะ ดังนี้

๑. การประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อมของโครงการ ต้องระบุความจำเป็น เหตุผลผลความเป็นมาของโครงการ โดยการให้รายละเอียดเกี่ยวกับสภาวะ/โครงการต่าง ๆ ที่มีอยู่ และนำมาเปรียบเทียบกับโครงการที่ควรจะเป็นนำไปสู่การระบุวัตถุประสงค์สำหรับนำไปออกแบบโครงการ รวมทั้งการระบุว่าเป็นขณะที่นำโครงการไปปฏิบัติอยู่ในบริบทใดทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

๒. การประเมินปัจจัยนำเข้า ต้องระบุว่า อะไรคือสิ่งที่จำเป็นในการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดภายใต้บริบทของโครงการ เช่น ควรปรับปรการจัดสรรทรัพยากรใหม่ หรือให้มีทรัพยากรเพิ่ม โดยจะต้องให้ข้อมูลแก่ผู้ตัดสินใจว่าจะใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโครงการอย่างไร

๓. การประเมินผลกระบวนการ เป็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและจัดการกิจกรรมของโครงการ ในขณะที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ เพื่อพิจารณาว่าการดำเนินงานเป็นไปตามที่กำหนดหรือไม่ และจะได้ทราบถึงจุดแข็งจุดอ่อนของการดำเนินโครงการเพื่อการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการดำเนินโครงการให้บรรลุเป้าหมาย

๔. การประเมินผลผลิต เป็นการประเมินผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อให้ทราบว่าผลผลิตเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ เพื่อเป็นสารสนเทศในการตัดสินใจว่าโครงการควรดำเนินต่อไปหรือไม่ ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร หรือยุติโครงการ

การประเมินความสำเร็จของโครงการ

๑. การประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงาน เป็นการประเมินผลผลิตที่ได้รับจากการบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติภารกิจว่ามีความสอดคล้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ การวัดประสิทธิผลสามารถพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้ (๑) การประเมินวัตถุประสงค์ (Context Evaluation) เพื่อวัดความสำเร็จของการบรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงาน (๒) การประเมินผลผลิต (Output Evaluation) เพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในกรอบระยะเวลาที่กำหนด

๒. การประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสม ความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน ตลอดจนเทคโนโลยีและแผนการดำเนินงานในมิติต่าง ๆ พร้อมทั้งการประเมินกระบวนการดำเนินงาน (Process Evaluation) เพื่อนำไปสู่การพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน

สำหรับการประเมินแผนงาน/โครงการตามแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน โดยนำแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการแล้ว ในปี ๒๕๖๐ รวมทั้งสิ้น ๓๐ โครงการ มาทำการจำแนกตามกิจกรรมที่ดำเนินการ แล้วใช้เครื่องมือ CIPP Model ในการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน และมาพิจารณาตามความสอดคล้องว่าเป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานหรือไม่อย่างไรต่อไป

๒.๒ แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงานขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ใช้เป็นแผนยุทธศาสตร์และกรอบแนวทางในการยกระดับผลิตภาพแรงงานของไทย ตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศตามโมเดลประเทศไทย ๔.๐ และ (๒) เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มอันดับของผลิตภาพแรงงานไทยให้สูงขึ้นเมื่อเทียบกับต่างประเทศ ซึ่งแผนดังกล่าว ได้กำหนดแผนงาน/โครงการ ค่าเป้าหมายและประมาณการงบประมาณในระยะ ๕ ปี ซึ่งกำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบไว้ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานภายใต้กลยุทธ์ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ความสามารถในการแข่งขันด้านผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยได้รับการจัดอันดับดีขึ้น”

- พันธกิจ
- (๑) เพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน
 - (๒) เพื่อประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
 - (๓) บูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานทั้งระบบ

เป้าประสงค์ อันดับความสามารถทางการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทยด้านผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) โดย IMD ดีขึ้น

ค่าเป้าหมาย อันดับความสามารถทางการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทยดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาอย่างน้อย ๑ อันดับ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน

แนวทางการดำเนินงาน : พัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นในด้านต่าง ๆ ได้แก่

- มาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานทุกสาขาอาชีพ
- พัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competitive Based System) รายกลุ่มอุตสาหกรรม ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์
- ซ่อมกลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) ให้เพียงพอในส่วนที่ขาด และทดแทนปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคต รวมถึง เสริม และ สร้าง ควบคู่กันไป
- พัฒนาคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advance Industry) อาชีพ หุ่นยนต์ กลุ่มทักษะฝีมือขั้นสูง เพื่อตอบ Thailand ๔.๐

เป้าประสงค์ พัฒนาศักยภาพแรงงานไทยเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (ในปี ๒๕๖๐)

(๑) ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕

(๒) สัดส่วนของแรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

กลยุทธ์ (๑) พัฒนา ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

(๒) ยกระดับฝีมือแรงงานรองรับเทคโนโลยีขั้นสูงในเขตเศรษฐกิจพิเศษให้มีทักษะ/มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับอาเซียน และระดับโลก

(๓) มุ่งสร้างวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เน้นให้มีผลผลิตภาพสูงตลอดช่วงวัย

(๔) พัฒนาแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในยุค ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการดำเนินงาน : จัด/บรรเทาปัญหาความไม่สมดุลของอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน

- กำหนดมาตรการบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน มีการพยากรณ์ภาวะตลาดแรงงาน และสื่อสารให้แรงงาน/ผู้ประกอบการ/วัยก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้ได้เตรียมความพร้อมและปรับตัว

- บูรณาการในการจัดทำแผนกำลังคนกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์ (๑) ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

(๒) แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสม

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (ในปี ๒๕๖๐)

(๑) ร้อยละการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (ร้อยละ ๕๕)

(๒) ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย (ร้อยละ ๕๐)

(๓) ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ (๑) สนับสนุน/ส่งเสริมแรงงานให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการทั้งในและต่างประเทศ

(๒) สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน โดยการส่งเสริมการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(๓) การสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการรายย่อยและเกษตรกรให้สามารถพึ่งพาตนเอง และรองรับการเปลี่ยนแปลงคู่ค้าในตลาดโลก

(๔) การกำหนดมาตรการเพื่อรักษากำลังแรงงานร่วมกับภาคเอกชนและภาคีเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานทั้งระบบ

แนวทางการดำเนินงาน : บูรณาการข้อมูลตั้งแต่ช่วงวัยเรียน ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานวัยแรงงาน จนถึงช่วงสูงอายุที่ออกจากตลาดแรงงาน

เป้าประสงค์ (๑) มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีการบูรณาการร่วมกันจากทุกภาคส่วน ในทุกช่วงวัย

(๒) ผู้รับบริการข้อมูลสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (ในปี ๒๕๖๐)

(๑) จำนวนฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน อย่างน้อย ๑ ฐานข้อมูลต่อกรม

(๒) จำนวนหน่วยงานที่มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลร่วมกับกระทรวงแรงงาน (N+๑ หน่วยงาน)

กลยุทธ์ (๑) การนำการบริหารจัดการแนวใหม่มาปรับใช้ และบูรณาการการทำงานร่วมกันเพื่อให้บริการด้านแรงงานได้สะดวกรวดเร็วขึ้น

(๒) การจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อวิเคราะห์สภาวะการณ์ความต้องการของตลาดแรงงาน การผลิตกำลังคน และการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง

(๓) การติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บทการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน

แผนการดำเนินงานดังกล่าวมุ่งเน้นการบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ภายใต้การทำงานของคณะกรรมการจัดทำแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน โดยแผนงาน/โครงการระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๔ แผนงาน/โครงการ ซึ่งมีแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการในปี ๒๕๖๐ จำนวนทั้งสิ้น ๓๐ แผนงาน/โครงการ

๒.๓ งานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

การทบทวนงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในที่นี่ จะมุ่งเน้นไปที่งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย การวางแผน ตลอดจนการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสะท้อนให้เห็นถึงภาวะแรงงาน และความสามารถในการแข่งขันของประเทศอีกด้วย

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า ผลิตภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างจำนวนสินค้าหรือบริการที่ผลิตได้ (Output) กับจำนวนทรัพยากรหรือปัจจัยที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการนั้นออกมา (Input) ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของประสิทธิภาพในการผลิต โดยปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของประสิทธิภาพการผลิต แบ่งได้เป็น ๓ หมวดคือ

- ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เช่น กระบวนการผลิต กระบวนการทำงานของเครื่องจักรหรือเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

- ปัจจัยด้านระบบการบริหาร เช่น การใช้เทคโนโลยีทางการบริหาร ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ การใช้ระบบทวิภาคี เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เป็นต้น

- ปัจจัยด้านแรงงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะกิจการใดๆ อาจใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยที่สุด มีการบริหารงานที่ดีเพื่อสินค้าหรือบริการที่ดีที่สุดในกิจการนั้น ๆ แต่ถ้าไม่มีแรงงานเป็นผู้ใช้เทคโนโลยี ระบบที่วางไว้เป็นอย่างดีย่อมไม่สามารถประสบความสำเร็จได้

ในขณะที่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ กล่าวถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด Labour Productivity ว่า มีหลายปัจจัย เช่น ผลผลิตหรือการจ้างงาน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับผลิตภาพ ซึ่งอาจจัดกลุ่มหรือแบ่งกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

- General Factor ได้แก่ สภาพดินฟ้าอากาศ การกระจายวัตถุดิบไปยังภูมิภาคต่าง ๆ งบประมาณและการให้สินเชื่อขององค์กรต่างๆ ในตลาดแรงงาน สัดส่วนของกำลังแรงงานต่อประชากรรวมทั้งประเทศ ศูนย์เผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการและข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการผลิต เป็นต้น

- Organization and Technical factors ได้แก่ ขนาดของการรวมกลุ่ม ขนาดและการควบคุมการผลิต คุณภาพของวัตถุดิบ การใช้เครื่องมือที่เหมาะสม การควบคุมคุณภาพของการผลิต แผนผังและทำเลที่ตั้งของโรงงาน และเครื่องจักรกล การซ่อมบำรุงและการให้บริการเชิงวิศวกรรมอื่น ๆ ค่าสึกหรอของเครื่องจักร เครื่องมือ ชั่วโมงทำงาน

- Human Factors ได้แก่ การบริหารการจัดการและการแรงงานสัมพันธ์ เงื่อนไขทางสังคมและจิตใจ สิ่งจูงใจในรูปแบบเงินเดือนหรือค่าจ้าง การปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน ความยากลำบากในการทำงาน การแข่งขันในการผลิต การมีคุณธรรมในหน่วยงานและองค์ประกอบอื่น ๆ ของกำลังแรงงาน เช่น อายุ เพศ ความชำนาญ ความสามารถพิเศษและการฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นต้น

งานศึกษาของสุมาลี สันติพลวุฒิ (๒๕๔๙) ได้กล่าวถึงแนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานว่าสามารถทำได้หลายทางส่วนหนึ่งมาจากความพยายามเพิ่มความรู้และทักษะให้แก่แรงงานและผู้ประกอบการโดยตรง อีกส่วนหนึ่งเกิดจากสภาวะแวดล้อมที่ผู้ประกอบการสร้างขึ้น และส่งผลกระทบต่อผลงานของผู้ใช้แรงงาน นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงกฎระเบียบต่าง ๆ ที่รัฐบาลได้สร้างขึ้นที่ส่งผลต่อสถานภาพแรงงานในระบบ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ประกอบด้วย ๕ ปัจจัย ดังนี้

(๑) ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงาน ประกอบด้วย (๑.๑) การจัดหาเทคนิคใหม่ๆ เพื่อมาปรับปรุงการผลิตและประสิทธิภาพของแรงงาน (๑.๒) การวางแผนจัดฝึกอบรมแก่แรงงาน และมีแผนพัฒนาคุณภาพแรงงานต่อเนื่อง มีการจัดฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ จัดฝึกอบรมทั้งงานในสาขาที่ทำและงานอื่น ๆ ที่เป็นภาพรวมขององค์กร และ (๑.๓) การมีกำลังแรงงานที่มีทักษะเหนือกว่าทำให้องค์กรได้เปรียบ แรงงานที่ใช้เครื่องจักรเครื่องมืออุปกรณ์ และบริหารเวลาได้ดีช่วยสร้างผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นได้

(๒) ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย (๒.๑) การวางแผนในการผลิตและการควบคุมคุณภาพที่ดี ทำให้ทราบความจำเป็นในการปฏิบัติ และทำให้แผนการเป็นจริง (๒.๒) การมีนโยบายและวิธีการที่ดีในการทำให้แรงงานทุกคนและทุกฝ่ายได้รับประโยชน์เท่าเทียมกัน ตั้งแต่การรับมาสมัครงาน และหลังเข้ามาทำงานได้รับการปฏิบัติเหมือนกัน (๒.๓) การจัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อติดตามตรวจสอบผลิตภาพแรงงานและแก้ไขปัญหาทันเวลา (๒.๔) ระบบโครงสร้างของค่าจ้างที่เป็นธรรม มีนโยบายการปรับตัวเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของค่าจ้างทันต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมตลอดเวลา (๒.๕) การใช้นโยบายด้านการตลาดอย่างจริงจัง และ (๒.๖) การจัดการที่ดี มีความรอบรู้ในงานด้านบุคลากร สามารถจัดคนได้ตรงกับงาน

(๓) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย (๓.๑) การรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพดี (๓.๒) การมีอุปทานวัตถุดิบต่าง ๆ เพียงพอกับการผลิตได้ตามความต้องการ (๓.๓) สถานภาพการทำงานที่เหมาะสม ช่วงเวลาในการทำงาน การพักผ่อน ห้องอาหาร การให้บริการสวัสดิการอย่างพร้อมเพรียง และ (๓.๔) การเพิ่มปริมาณปัจจัยทุนต่อแรงงาน เพื่อให้การผลิตมีประสิทธิภาพ

(๔) ด้านแรงงานสัมพันธ์ ประกอบด้วย (๔.๑) มีความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงาน มีการประสานงานกันเป็นอย่างดี เมื่อทราบความต้องการก็มีการประสานงานระหว่างกัน ดังนั้นสิ่งที่ต้องมีคือการจัดระบบสื่อสารให้เข้าใจระหว่างกัน และ (๔.๒) มีการดำเนินงานไตรภาคี ได้แก่ ฝ่ายจัดการ ฝ่ายสหภาพแรงงาน และฝ่ายแรงงาน บนพื้นฐานของการได้ประโยชน์ร่วมกัน

(๕) ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย (๕.๑) การติดตามสอดส่องเพื่อทราบความทุกข์ยากของผู้ร่วมงานและหาทางช่วยเหลือ ถ้าลูกจ้างทราบว่าย่าจ้งสนใจยอมเกิดกำลังใจในการทำงาน และทุ่มเทกับงานที่ทำ (๕.๒) การกระตุ้นแรงงานให้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ การให้รางวัล โบนัส ค่าจ้าง เพื่อกระตุ้นให้ตื่นตัวในการปฏิบัติงาน (๕.๓) มีจิตสำนึกด้านต้นทุนและคุณภาพ ถ้าแรงงานมีความคิดถึงคุณภาพและความประหยัดย่อมทำให้ทำงานไปได้ดี (๕.๔) มีจิตสำนึกความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ โดยถือเป็นหน้าที่ของหน่วยงานต้องบริหารจัดการเป็นไปตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ถือว่าเป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายต่อแรงงาน และ (๕.๕) มีความยินดีและยอมรับการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (๒๕๖๐) พบว่า การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ทำได้โดยการเพิ่ม GDP โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่

- การบริโภคของประชาชนในประเทศ : ปัจจัยด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสม และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

- การลงทุนภาครัฐและเอกชน : การส่งเสริมโครงการ Mega Project ตลอดจนการมีนโยบาย/มาตรการในการสนับสนุนการลงทุนภาคเอกชนในรูปแบบต่าง ๆ

- การส่งออกและนำเข้าสินค้า : การพัฒนารูปแบบสินค้าในการส่งออกจากสินค้าปฐมภูมิ ไปสู่สินค้าที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น ต้องใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นสำคัญ ส่งผลให้แรงงานต้องมีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้นด้วย

นอกจากนี้ ในการประชุม Focus Group เรื่อง การจัดทำข้อมูลผลิตภาพแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ณ กระทรวงแรงงาน ได้กล่าวถึงแนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศไทย ปี ๒๕๖๑ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน ดังนี้

- ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อผลิตภาพแรงงาน ได้แก่ การพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีการดำเนินงานภายใต้โครงการของภาครัฐ/เอกชน เช่น ภาคเอกชนมีการนำการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ในสถานประกอบการ เช่น Lean Kaizen หรือการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดการสูญเสียของสถานประกอบการ ภาครัฐมีการจัดโครงการเพิ่มทักษะฝีมือและศักยภาพแรงงานในด้านต่าง ๆ หรือจัดโครงการเพื่อเพิ่มผลิตภาพของผู้ประกอบการ เป็นต้น

- ปัจจัยบริบทสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงาน เช่น การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของผู้ประกอบการ อาทิ (๑) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (๒) กองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน (๓) กองทุนพัฒนาผู้ประกอบการเทคโนโลยีและนวัตกรรม (๔) โครงการสินเชื่อเพื่อยกระดับเศรษฐกิจชุมชน (Local Economy Loan) และการจัดทำแผน/มาตรการที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน และแผนแม่บทการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

- ปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยจุดที่ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงาน โดยปัจจัยเกื้อหนุนต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ได้แก่ การกำหนด ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ การส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริมอุตสาหกรรมเขตเศรษฐกิจพิเศษ การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) การวิจัยและพัฒนา การใช้เทคโนโลยีทดแทนแรงงาน สำหรับปัจจัยจุดการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ได้แก่ การเข้าสู่สังคมสูงอายุ การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ การใช้แรงงานต่างด้าว เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อความสามารถของแรงงาน และการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ดังนั้น จึงสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศ เพื่อนำมาเป็นตัวแปรในการพิจารณาความสอดคล้องของผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ดังนี้

๑. **ด้านการบริหารจัดการองค์กร** ได้แก่ การบริหารจัดการภายในองค์กร การนำเทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น การใช้เทคโนโลยีทางการบริหาร การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ การใช้ระบบทวิภาคี การบริหารจัดการองค์กรด้วย POLC เป็นต้น

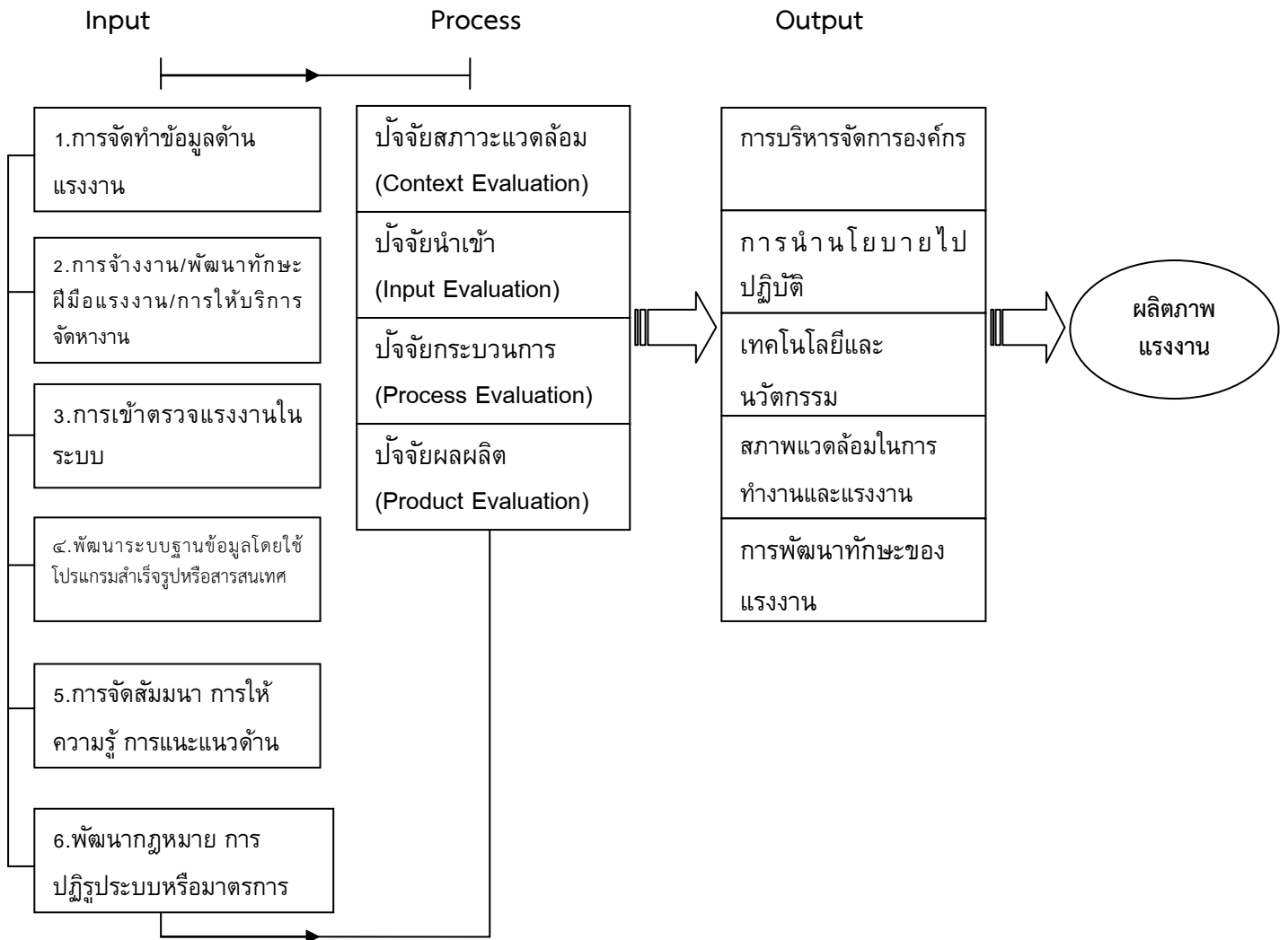
๒. **ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ** ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยเชื่อมโยงกับค่าตอบแทน การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน การสร้างสมดุลด้านอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงาน รวมถึงการบูรณาการประสานความร่วมมือกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เป็นต้น

๓. **ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม** ได้แก่ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการผลิต การวางแผนการผลิต การกระจายสินค้าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เป็นต้น

๔. **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงงานสัมพันธ์** ได้แก่ สถานภาพการทำงาน ช่วงเวลาทำงาน การพักผ่อน การให้สวัสดิการเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด มีการดำเนินงานไตรภาคี (ฝ่ายจัดการ ฝ่ายสหภาพแรงงาน ฝ่ายแรงงาน บนพื้นฐานได้ประโยชน์ร่วมกัน) รวมถึงการกระตุ้นแรงงานให้ตื่นตัวในการทำงาน (การให้รางวัล โบนัส ค่าจ้าง) การติดตามสอดส่องเพื่อทราบความทุกข์ยาก/หาแนวทางช่วยเหลือ และการมีจิตสำนึกความปลอดภัยในการทำงาน

๕. **ด้านการพัฒนาทักษะของแรงงาน** ได้แก่ ยกกระดับความรู้ ทักษะแรงงานใหม่และทักษะแรงงานที่มีอยู่ให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับและปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (ทักษะด้านภาษา คอมพิวเตอร์ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานสาขาต่าง ๆ)

๒.๔ กรอบแนวคิดของการประเมิน



บทที่ ๓ วิธีการดำเนินงาน

การประเมินแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน เป็นการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) ทั้งนี้เนื่องมาจากข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณและระยะเวลาการดำเนินการ โดยได้ทำการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลจากผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจัดทำขึ้น นำมาวิเคราะห์ตามแนวคิดและทฤษฎีที่ได้ทำการศึกษา และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการเชื่อมโยงข้อความและสร้างข้อสรุปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดและตีความหมายของข้อมูล โดยใช้ร่วมกับวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ตลอดจนการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนงาน/โครงการโดยตรง โดยมีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

๓.๑ การศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล โดย

- ศึกษาเอกสารแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และแผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ แผนงาน/โครงการ

- ออกแบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๐

- มีหนังสือแจ้งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตามแบบรายงานที่กำหนด

- เก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบเอกสาร และประสานขอข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบโครงการโดยตรง กรณีข้อมูลที่มีรายละเอียดไม่ครบถ้วน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้องตามความเป็นจริง

๓.๒ การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) เป็นวิธีการร่างข้อสรุปจากการศึกษาข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์เนื้อความ (Textual Analysis) เป็นหลัก ซึ่งจะช่วยให้เกิดการทำความเข้าใจเอกสารในฐานะข้อมูลทางการศึกษา โดยการอธิบายแจกแจง จัดประเภทให้กับข้อมูลเอกสารที่ศึกษา ในที่นี้ได้นำไปใช้ในการ (๑) จำแนกประเภทแผนงาน/โครงการ และประเด็นเนื้อหาภายใต้แผนงาน/โครงการในแต่ละประเภท และ (๒) กำหนดประเด็นหัวข้อในการประเมินแต่ละด้านในรูปแบบของ CIPP

๓.๒.๑ การจำแนกประเภทแผนงาน/โครงการ

เนื่องจากแผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กระทรวงแรงงาน มีจำนวนแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการในปี ๒๕๖๐ จำนวนทั้งสิ้น ๓๐ แผนงาน/โครงการ ซึ่งแผนงาน/โครงการได้กำหนดกิจกรรมที่มีความหลากหลาย ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลมีความครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจนตามกิจกรรมที่ดำเนินการ จึงได้ทำการจัดประเภทแผนงาน/โครงการ จำแนกตามกิจกรรมที่ดำเนินการ โดยจำแนกประเภทแผนงาน/โครงการ ที่มีการดำเนินงานที่มีรูปแบบ/ลักษณะการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน จัดไว้ในกลุ่มเดียวกัน และได้กำหนดเกณฑ์การจำแนกประเภทแผนงาน/โครงการออกเป็น ๖ ประเภท ดังต่อไปนี้

ประเภทที่ ๑ การจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน

คุณสมบัติ : ประกอบด้วยแผนงาน/โครงการที่มีการจัดทำข้อมูลหรือรายงานผลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านแรงงาน

วิธีการดำเนินงาน : สํารวจ จัดทำข้อมูล วิเคราะห์และจัดทำรายงานผล โดยหน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือการจัดจ้างที่ปรึกษาเป็นผู้ดำเนินการ

ผลลัพธ์ : กระทรวงหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๔ โครงการ

ประเภทที่ ๒ การจ้างงาน/พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน/การให้บริการจัดหางาน

คุณสมบัติ : ประกอบด้วยแผนงาน/โครงการที่มีการดำเนินการเกี่ยวกับ การจ้างงานเร่งด่วน (สาธารณประโยชน์) การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (การฝึกอาชีพ เพิ่มพูนศักยภาพในทักษะใหม่ เป็นต้น) การฟื้นฟูสมรรถภาพแรงงาน รวมถึงการให้บริการจัดหางาน

วิธีการดำเนินงาน : การให้บริการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศ ให้บริการข้อมูลข่าวสาร ฝึกอบรม พัฒนาฝีมือ สร้างงานและสร้างอาชีพ โดยวิธีการจัดหน่วยบริการทั้งในและนอกสถานที่ การเข้าพบสถานประกอบการ และการจัดกิจกรรม/นิทรรศการต่าง ๆ ตามภารกิจ กลุ่มเป้าหมายคือแรงงานทุกประเภท

ผลลัพธ์ : แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ ตอบสนองความต้องการให้กับแรงงานทุกประเภท

จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๑๐ โครงการ

ประเภทที่ ๓ การคุ้มครองแรงงานในระบบ

คุณสมบัติ : แผนงาน/โครงการที่คุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อกำหนด และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การให้รักษาสิทธิประโยชน์ให้กับผู้ประกันตน

วิธีการดำเนินงาน : เจ้าหน้าที่ออกตรวจสถานประกอบการกิจการตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๔ และ พ.ศ.๒๕๕๖ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

ผลลัพธ์ : แรงงานได้รับความคุ้มครองแรงงานให้ได้สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายกำหนด

จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๕ โครงการ

ประเภทที่ ๔ พัฒนาระบบฐานข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหรือสารสนเทศ

คุณสมบัติ : แผนงาน/โครงการที่มีการพัฒนา หรือจัดทำระบบในรูปแบบฐานข้อมูล หรือโปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ ในการให้บริการประชาชน

วิธีการดำเนินงาน : การจัดทำหรือพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานต่าง ๆ ในรูปแบบ Application Database หรือ Mobile Application

ผลลัพธ์ : เพิ่มช่องทางการให้บริการด้านแรงงานกับประชาชน ได้สะดวก ทุกที่ ทุกเวลา

จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๕ โครงการ

ประเภทที่ ๕ การจัดสัมมนา การให้ความรู้ การแนะแนวด้านอาชีพให้ผู้เตรียมตัวเข้าสู่วัยแรงงาน และการเพิ่มพูนความรู้ด้านแรงงานให้กับผู้ประกอบการ

คุณสมบัติ : แผนงาน/โครงการที่มีการสัมมนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการเตรียมตัว/เตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยแรงงาน รวมถึงการแนะแนวอาชีพ

วิธีการดำเนินงาน : การจัดอบรมให้ความรู้ การประชาสัมพันธ์ด้านแรงงานต่าง ๆ ให้กับสถานศึกษา โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็น แรงงานใหม่ ผู้ว่างงาน นิสิต นักศึกษาปีสุดท้าย เป็นต้น

ผลลัพธ์ : นิสิต นักศึกษาหรือผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ คำแนะนำ ก่อนเข้าสู่วัยแรงงาน

จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๓ โครงการ

ประเภทที่ ๒ พัฒนากฎหมาย การปฏิรูประบบหรือมาตรการต่างๆ

คุณสมบัติ : แผนงาน/โครงการที่มีการจัดทำใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขข้อกำหนด พ.ร.บ.หรือมาตรการต่างๆ ด้านแรงงาน เพื่อรักษาและคุ้มครองแรงงานทุกประเภท

วิธีการดำเนินงาน : การจัดทำ ปรับปรุง หรือแก้ไขข้อกำหนด/พ.ร.บ./มาตรการต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแรงงาน

ผลลัพธ์ : แรงงานได้รับความคุ้มครอง และได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม : ๓ โครงการ

สรุปรายละเอียดโครงการจำแนกตามประเภทโครงการ

ประเภทแผนงาน/ โครงการ	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงาน
๑.การจัดทำข้อมูล ด้านแรงงาน	๑.โครงการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ (ย.๓ ก.๒)	สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน
	๒.โครงการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน (ความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ) (ย.๓ ก.๒)	สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน
	๓.โครงการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน (ทิศทางการจ้างงานของประเทศไทย ในยุค อุตสาหกรรม ๔.๐) (ย.๓ ก.๒)	สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน
	๔.โครงการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ (ย.๓ ก.๒)	สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน
๒. การจ้างงาน/ พัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน	๑.โครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ (กิจกรรม : จ้างงานเร่งด่วนและ พัฒนาทักษะฝีมือ) (ย.๑ ก.๓)	สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน
	๒.ฝึกอชีพเสริมพิเศษระยะสั้นให้กับผู้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ (ย.๒ ก.๑)	สำนักงานประกันสังคม
	๓.โครงการเตรียมความพร้อมแก่กำลังแรงงาน (ย.๒ ก.๑)	กรมการจัดหางาน
	๔. โครงการนัดพบตลาดงานเชิงคุณภาพ (ย.๒ ก.๑)	กรมการจัดหางาน
	๕. โครงการพัฒนาระบบบริการจัดหางานอย่างยั่งยืน (ย.๒ ก.๑) กิจกรรม ๑ ให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน กิจกรรม ๒ มีงานทำนำชุมชนเข้มแข็ง กิจกรรม ๓ นัดพบแรงงาน กิจกรรม ๔ บริการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานตลอด ๒๔ ชม. กิจกรรม ๕ เคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ	กรมการจัดหางาน
	๖. โครงการบริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ (ย.๒ ก.๑) กิจกรรม ๑ จัดหางานพิเศษสำหรับผู้พิการ กิจกรรม ๒ จัดหางานพิเศษสำหรับนักเรียน นักศึกษา กิจกรรม ๓ จัดหางานให้คนพิการมีงานทำ กิจกรรม ๔ ส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ กิจกรรม ๕ สร้างโอกาสการมีงานทำให้ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบรรจุน	กรมการจัดหางาน

	๗. โครงการ ๓ ม.มีงาน มีเงิน มีวุฒิการศึกษาเพิ่ม (ย.๒ ก.๑)	กรมการจัดหางาน
	๘. การให้บริการจัดหางานต่างประเทศ (ย.๒ ก.๑) (-พิจารณาคำขอการจัดส่งคนหางานและพาลูกจ้างไปทำงาน/ฝึกงานตปท. - จัดส่งคนหางานไปทำงาน ตปท.-รับแจ้งการเดินทางด้วยตนเองและเดินทางกลับไปทำงาน ตปท.)	กรมการจัดหางาน
	๙. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (ย.๒ ก.๑)	กรมการจัดหางาน
	๑๐.โครงการก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพ (Smart Jobs Smart workers) (ย.๓ ก.๑)	กรมการจัดหางาน
๓. การ คຸ້ม ครอง แรงงานในระบบ	๑.กิจกรรมการตรวจแรงงานในระบบ (ย.๒ ก.๒)	กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน
	๒.โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand) (ย.๑ ก.๓)	กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน
	๓.โครงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและเผยแพร่ความรู้ด้านประกันสังคม (ย.๑ ก.๓)	สำนักงานประกันสังคม
	๔.บริหารจัดการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานและผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพแบบครบ วงจร(ฟื้นฟูด้านการแพทย์ อาชีพ จิตใจและสังคม) (ย.๒ ก.๑)	สำนักงานประกันสังคม
	๕.โครงการคลินิกโรคจากการทำงาน (ย.๑ ก.๓)	สำนักงานประกันสังคม***
๔.พัฒนาระบบ ฐานข้อมูล/ Application	๑.โครงการพัฒนา Mobile Application บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน (ย.๓ ก.๑)	สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน
	๒.การยื่นเงินสมทบผ่านระบบ Internet (e-filing) (ย.๓ ก.๑)	สำนักงานประกันสังคม
	๓.การชำระเงินสมทบผ่านระบบธนาคารและหน่วยบริการอื่น (ย.๓ ก.๑)	สำนักงานประกันสังคม
	๔.การให้บริการผ่านสมาร์ตโฟนภายใต้ SSO Connect (ย.๓ ก.๑)	สำนักงานประกันสังคม
	๕.โครงการพัฒนาระบบข้อมูลการใช้บริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน (ย.๓ ก.๒)	สำนักงานประกันสังคม
๕.การจัดสัมมนา การให้ความรู้ การ แนะแนวด้านอาชีพ ให้ผู้เตรียมตัวเข้าสู่ วัยแรงงาน และการ เพิ่มพูนความรู้ด้าน แรงงานให้กับ ผู้ประกอบการ	๑.โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานประกันสังคมสู่สถานศึกษา (ย.๒ ก.๑)	สำนักงานประกันสังคม
	๒.โครงสร้างค่าจ้างภาคเอกชน (ย.๒ ก.๒)	สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน
	๓.ฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน (ย.๒ ก.๑)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๖.พัฒนากฎหมาย การปฏิรูประบบ	๑.ปฏิรูประบบบำนาญชราภาพผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม เช่น ปรับฐาน ค่าจ้างและเพดานค่าจ้าง ปรับสูตรการคำนวณการจ่ายบำนาญชราภาพ ขยายอายุ การมีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพใน พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓	สำนักงานประกันสังคม

หรือมาตรการต่างๆ	และปรับปรุงอัตราเงินสมทบท้าย พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.๒๕๓๓ (ย.๒ ก.๔)	
	๒.โครงการขับเคลื่อนพระราชบัญญัติส่งเสริมการมีงานทำแห่งชาติ พ.ศ.... (ย.๒ ก.๑)	กรมการจัดหางาน
	๓.การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ย.๒ ก.๒)	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓.๒.๒ การกำหนดประเด็นการประเมิน

ด้กำหนดประเด็นในการประเมินแต่ละด้านในรูปแบบของ CIPP ได้แก่ ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต สำหรับทุกแผนงาน/โครงการ สรุปประเด็นสำหรับการประเมินในรูปแบบของ CIPP จำแนกตามประเภทแผนงาน/โครงการ ดังนี้

ประเภทแผนงาน/โครงการ	ประเด็นในการประเมิน
๑.การจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน	<p>Context</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาสำคัญด้านแรงงาน ได้แก่ ข้อมูลความต้องการของแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน การเข้าออกจากงาน ระดับความสามารถด้านต่างๆของแรงงาน - ปัญหาแรงงานและอุปทานแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ - ใช้ข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานกำลังคนระดับจังหวัดและระดับประเทศ เพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาากำลังคนให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน - ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจร่วมกันในการจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน (ผู้ให้ข้อมูล ผู้จัดเก็บ ผู้วิเคราะห์ รวมถึงผู้ใช้ข้อมูล) - ทิศทางการจ้างงานของประเทศไทยในยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ - พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน - ปัญหาแรงงานนอกระบบ (ไม่มีฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน)
	<p>Input</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความเหมาะสม/ถูกต้องตามระเบียบวิธีทางสถิติ ได้แก่ การกำหนดขนาดตัวอย่าง วิธีการสำรวจ การสร้างแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอข้อมูลมีความเหมาะสม (กรณีสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินการเอง) - ความเหมาะสม/ถูกต้อง/ครบถ้วนในการจัดทำข้อมูลตามระเบียบวิธีฯ กรณีจ้างสถาบันฯดำเนินการ - ความพร้อมของทรัพยากร (งบประมาณ วิทยากร สถานที่อบรม อุปกรณ์ เอกสาร เจ้าหน้าที่) - ความเหมาะสมของขั้นตอนและระยะเวลาในการจัดทำข้อมูล
	<p>Process</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการตรวจสอบกิจกรรมการจัดประชุมชี้แจง (ความเข้าใจในเนื้อหา ขั้นตอนการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำรายงาน) ระยะเวลาและทรัพยากรของโครงการ - การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน - การยอมรับและการมีส่วนร่วมของผู้ตอบข้อมูล ผู้จัดเก็บข้อมูลและผู้ที่เกี่ยวข้อง (กรณีสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินการเองและจ้างสถาบันฯเป็นผู้ดำเนินการ) - มีการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group) และรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงาน (กรณีจ้างสถาบันฯเป็นผู้ดำเนินการ) - มีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการทำงานวิจัยให้กับบุคลากรของ สป.รง.(กรณีจ้างสถาบันฯเป็นผู้ดำเนินการ)

	<p>Product</p> <ul style="list-style-type: none"> -รายงานผลการสำรวจฯ (มีเนื้อหาครบถ้วน+การนำไปใช้ประโยชน์) -หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ -ข้อมูลที่จัดทำมีคุณภาพ สามารถนำไปใช้วางแผนกำหนดนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
<p>๒. การจ้างงาน/พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน</p>	<p>Context</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนก่อนวัยแรงงานมีความต้องการการแนะแนวอาชีพ - ประชาชนวัยแรงงานมีความเดือดร้อนด้านอาชีพ เช่น ไม่มีงาน ทักษะไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน - ประชาชนกลุ่มอื่น ได้แก่ เด็กและเยาวชนในสถานพินิจ ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ทหารประจำการที่จะปลดเป็นทหารกองหนุน ผู้ไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน ผู้พ้นโทษ คนพิการ เป็นต้น มีความต้องการด้านการส่งเสริมอาชีพ - การช่วยเหลือตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ ได้แก่ การจ้างงาน การฝึกอาชีพ (โดยวิธีบรรยาย สาธิต และฝึกปฏิบัติ) การฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน - ความเพียงพอของจำนวนศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานในแต่ละพื้นที่ - ปัญหานายจ้างกับผู้หางาน/ผู้ต้องการเปลี่ยนงานมีความต้องการไม่ตรงกัน <p>Input</p> <ul style="list-style-type: none"> - วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานชัดเจน ได้แก่ การจ้างงานเร่งด่วนฯ การพัฒนาทักษะฝีมือ การแนะแนวอาชีพ การส่งเสริมอาชีพ การให้บริการข้อมูลตำแหน่งงานว่าง - ขั้นตอนการจัดทำและการเสนอขอรับงบประมาณ - หลักสูตรการฝึกอาชีพมีความเหมาะสม (สอดคล้องกับพื้นที่ สถานที่ เวลา วิทยากร และวิธีการฝึกอาชีพ) - กิจกรรมที่ดำเนินการมีความหลากหลาย ได้แก่ ทดสอบความพร้อมทางอาชีพ จัดนิทรรศการโลกอาชีพ โลกการศึกษา การแนะแนวอาชีพรายบุคคลและรายกลุ่ม กิจกรรมศูนย์ตรีเทพ การให้ความรู้ด้านการประกอบการ (การบริหารจัดการ บัญชี ตลาด คัดต้นทุน) ส่งเสริมการรับงานมาทำที่บ้าน กิจกรรมนัดพบตลาดงาน/นัดพบแรงงาน กิจกรรมออกเยี่ยมนายจ้าง/สถานประกอบการเพื่อหาตำแหน่งงานว่างเชิงรุก (จัดทำ company Profile) - การประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารมีความชัดเจน ทั่วถึง - กิจกรรมให้บริการจัดหางานต่างประเทศ (ประชาสัมพันธ์ ประสานงาน ดำเนินการ) <p>Process</p> <ul style="list-style-type: none"> - การชี้แจง/ทำความเข้าใจ - การประสานงาน แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษาแนะนำ มีความต่อเนื่อง - การมีส่วนร่วมของประชาชนทุกกลุ่มและหน่วยงานในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง - ความเหมาะสมของกิจกรรมที่ดำเนินการ ได้แก่ การจ้างงานเร่งด่วน การพัฒนาทักษะฝีมือ การส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนทุกกลุ่ม กิจกรรมนัดพบตลาดงานเชิงคุณภาพ - การยอมรับของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ดำเนินการในพื้นที่ - ระยะเวลาการดำเนินงาน - การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยความสะดวก - ความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการ - สถานที่ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วน

	<p>Product</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการจ้างงานเร่งด่วนฯ - ประชาชนในพื้นที่มีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้นสามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้ - ประชาชนที่เข้ารับบริการนำข้อมูลจากการแนะนำอาชีพไปใช้ตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ/ประกอบอาชีพได้ - ผู้สมัครงานประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการสมัครงาน
<p>๓.การคุ้มครองแรงงานในระบบ</p>	<p>Context</p> <ul style="list-style-type: none"> - แรงงานในระบบได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (รวมถึงการจ้างงานเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้พิการ) - ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย แนวปฏิบัติ และข่าวสารที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน - ช่องทางการเข้าถึงสิทธิ การให้คำปรึกษาและการรับเรื่องร้องทุกข์ - แรงงานและสถานประกอบการรับรู้และเข้าใจเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน - แรงงานยังประสบอันตรายจากการทำงาน - นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน เข้าถึงการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคและรับบริการด้านประกันสังคม <p>Input</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนงานการดำเนินงานมีความเหมาะสม - ขั้นตอนต่าง ๆ ในการเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการ (การกำหนดแผนงาน การเข้าตรวจแรงงานฯ การบันทึกและการแจ้งผลการตรวจฯ) - ความเพียงพอด้านงบประมาณ บุคลากรและสถานที่ในการดำเนินงาน (กิจกรรมตรวจแรงงาน กิจกรรม Safety Thailand กิจกรรมให้บริการตรวจสุขภาพและรักษาโรคเบื้องต้น ผู้ประกันตนได้รับบริการด้านประกันสังคม การบริจาคโลหิต) - ความครอบคลุมของกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ สถานประกอบการทั้งในและนอกภาคอุตสาหกรรม (ภาคก่อสร้าง สถานประกอบการที่เสี่ยงต่อการสัมผัสสารเคมี เป็นต้น) <p>Process</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเข้าตรวจแรงงานในสถานประกอบการ การบันทึกรายงาน และผลการตรวจแรงงาน มีความเหมาะสม - การให้ความร่วมมือของแรงงานและผู้ประกอบการในการดำเนินงาน - กิจกรรมการดำเนินงานเพื่อปฏิบัติตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยฯ มีความเหมาะสม/เพียงพอ ได้แก่ (๑) การตรวจและกำกับสถานประกอบการ (๒) สร้างการรับรู้/จิตสำนึกในทุกภาคส่วน (๓) การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้แก่ ตั้งแต่ระดับจังหวัด/ประเทศ <p>Product</p> <ul style="list-style-type: none"> - การตรวจแรงงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (เชิงปริมาณและคุณภาพ) - แรงงานได้รับการคุ้มครองให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด - แรงงานทุกภาคส่วน มีจิตสำนึกและได้รับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน - อัตราประสบอันตรายจากการทำงานลดลง
<p>๔.พัฒนาระบบฐานข้อมูล/ Application</p>	<p>Context</p> <p>-ปัญหา : การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน ให้สะดวก รวดเร็วและทั่วถึงทุกช่องทาง ผ่านระบบ Mobile Application ระบบ internet (e-filling) การชำระเงินผ่านระบบธนาคารและหน่วยบริการอื่น การใช้บริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน</p>

	<p>-ความจำเป็นที่ต้องดำเนินการ ได้แก่ ให้บริการประชาชนกลุ่มผู้ใช้ Smartphone และ Tablet เนื่องจากมีจำนวนเพิ่มขึ้น การยื่นเงินสมทบผ่านระบบ Internet (e-filing) ยื่นผ่านธนาคารและบริการอื่น</p> <p>-เป้าหมาย มีระบบการให้บริการประชาชนในรูปแบบ Mobile Application</p> <p>Input</p> <p>-ความเหมาะสมของขั้นตอนการจัดทำระบบ Mobile Application ชื่อ Smart Labour๓</p> <p>-ความเพียงพอประมาณ และบุคลากรในการดำเนินงาน</p> <p>-แผนการดำเนินงานมีความรัดกุม เป็นไปตามระเบียบฯ เหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนด</p> <p>Process</p> <p>- การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนด (ตามระเบียบพัสดุ)</p> <p>- การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ แรงงาน สถานประกอบการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- หัวข้อการให้บริการในระบบ มีความครบถ้วนตามความต้องการของประชาชน</p> <p>Product</p> <p>- มีระบบ Mobile Application ให้บริการประชาชนรองรับระบบปฏิบัติการทั้ง iOS และ Android</p> <p>- ประชาชนมีช่องทางในการรับบริการเพิ่มขึ้น</p> <p>- ประชาชนมาติดต่อขอรับบริการด้วยตนเองที่กระทรวงแรงงานลดน้อยลงในงานบริการดังกล่าว</p>
<p>๕.การจัดสัมมนา การให้ความรู้ การแนะนำด้านอาชีพให้ผู้เตรียมตัวเข้าสู่วัยแรงงาน และการเพิ่มพูนความรู้ด้านแรงงานให้กับผู้ประกอบการ</p>	<p>Context</p> <p>-ปัญหา นักเรียน นักศึกษา แรงงานใหม่ ยังขาดความรู้ การแนะนำด้านอาชีพ ไม่มีความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน</p> <p>- ให้ความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารโครงสร้างค่าจ้าง นโยบายการบริหารค่าจ้าง กับสถานประกอบการ</p> <p>-ความจำเป็นที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้แรงงานมีทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน</p> <p>-เป้าหมายเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ให้กับผู้จะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน</p> <p>Input</p> <p>- ความเหมาะสมขั้นตอนการดำเนินงาน การจัดสัมมนา การฝึกอบรม</p> <p>- ความเพียงพอของงบประมาณ บุคลากร วิทยากร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และเนื้อหาในการฝึกอบรม</p> <p>- แผนการดำเนินงาน มีความเหมาะสมและครอบคลุมทุกพื้นที่</p> <p>Process</p> <p>- การดำเนินงาน (กิจกรรมการฝึกอบรมให้สถาบันการศึกษา การจัดสัมมนา) มีความเหมาะสมและเพียงพอ</p> <p>- การมีส่วนร่วม นักเรียน นักศึกษา สถานประกอบการ และประชาชนให้ความสนใจ และเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>Product</p> <p>- ผลลัพธ์ นักเรียน นักศึกษาได้รับความรู้เรื่องการประกันสังคมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน</p> <p>- ผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้รับความรู้เกี่ยวกับการบริหารโครงสร้างค่าจ้าง และสามารถนำไปใช้กับองค์กรได้</p>
<p>๖.พัฒนากฎหมาย การปฏิรูประบบหรือมาตรการต่างๆ</p>	<p>Context</p> <p>- การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรมไทยยังไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p>-ปัญหา /ความจำเป็นที่ต้องดำเนินการ การปฏิรูประบบบำนาญให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</p>

	<p>-เป้าหมาย ขยายกองทุนประกันสังคม</p> <p>-การพัฒนากฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมการมีงานทำแห่งชาติ พ.ศ....</p> <p>- การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๑๖ อาชีพ เพื่อให้ลูกจ้าง นายจ้าง ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้าง</p>
	<p>Input</p> <p>-ความเหมาะสมขั้นตอนฯ (การรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย สรุปผลการรับฟัง เสนอผลการรับฟัง และเผยแพร่สรุปผล)</p> <p>- ความเหมาะสมของขั้นตอน (รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล แต่งตั้งคณะทำงานจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน สืบหาข้อมูลรายอาชีพ จัดประชุมคณะกรรมการ สัมมนารับฟังความคิดเห็น จัดประชุมร่างอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฯ คณะกรรมการมีมติเห็นชอบและเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา)</p> <p>-ความเพียงพอของงบประมาณ บุคลากร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน</p> <p>-แผนการดำเนินงานมีความเหมาะสม ครบถ้วนและสามารถปฏิบัติได้จริง</p>
	<p>Process</p> <p>- การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด</p> <p>- การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>
	<p>Product</p> <p>- ผลลัพธ์ ผู้ประกันตนมีหลักประกันที่ยั่งยืน มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีเงินใช้ยามเกษียณ</p> <p>- ผลลัพธ์ แรงงานและนายจ้างได้รับความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน</p>

๓.๒.๓ การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

การประเมินแผนงาน/โครงการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนด้วยวิธี Analytic Rubrics ซึ่งเป็นการให้คะแนนสิ่งที่ต้องการวัดประเมินแบบแบ่งแยกส่วนสำหรับแต่ละองค์ประกอบที่จำเป็น หรือลักษณะสำคัญที่ใช้เป็นเกณฑ์การวัดประเมิน ซึ่งข้อดีของการให้คะแนนด้วยวิธีนี้จะให้ความสำคัญด้านความละเอียดถูกต้องในการบรรยายคุณภาพ และสามารถใช้เป็นสารสนเทศป้อนกลับนำไปปรับปรุง/พัฒนาการดำเนินงาน ตลอดจนใช้กับกระบวนการที่มีความซับซ้อน และต้องใช้เกณฑ์หลายด้านสำหรับบ่งชี้คุณภาพของงานจึงจะครอบคลุมและชัดเจน สำหรับการกำหนดเกณฑ์ประเมินครั้งนี้ จะพิจารณาจากแต่ละส่วนของกิจกรรมที่ดำเนินงาน โดยพิจารณาถึงการนำปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไปใช้ในการดำเนินงาน ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน ได้แก่ (๑) การบริหารจัดการองค์กร (๒) การนำนโยบายไปปฏิบัติ (๓) เทคโนโลยีและนวัตกรรม (๔) สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงงานสัมพันธ์ และ (๕) การพัฒนาทักษะของแรงงาน

การให้น้ำหนักคะแนน แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ

ระดับคะแนน	หมายถึง
๑	ไม่มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้
๒	การนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้ในโครงการ
๓	มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้และเห็นผลเป็นรูปธรรม

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
ด้านสภาวะแวดล้อม	๑	ไม่มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้
	๒	มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้ในโครงการ
	๓	มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้และเห็นผลเป็นรูปธรรม
ด้านปัจจัยนำเข้า	๑	ไม่มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้
	๒	มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้ในโครงการ
	๓	มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้และเห็นผลเป็นรูปธรรม
ด้านกระบวนการ	๑	ไม่มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้
	๒	มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้ในโครงการ
	๓	มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้และเห็นผลเป็นรูปธรรม
ด้านผลผลิต	๑	ไม่มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้
	๒	มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้ในโครงการ
	๓	มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้และเห็นผลเป็นรูปธรรม

โดยมีความกว้างของอันตรภาคชั้น = $\frac{\text{ระดับคะแนนที่มีค่าสูงสุด} - \text{ระดับคะแนนที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

$$= \frac{๓ - ๑}{๓}$$

$$= ๐.๖๖$$

เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๖๖	แปลความหมายว่า	ส่งผลน้อย
คะแนนเฉลี่ย	๑.๖๗ - ๒.๓๓	แปลความหมายว่า	ส่งผลปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	๒.๓๔ - ๓.๐๐	แปลความหมายว่า	ส่งผลมาก

ทั้งนี้ จะทำการประเมินผลการดำเนินงานในรูปแบบ CIPP โดยประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละชั้นตอนว่ามีสามารถส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้ในระดับใด และคำนวณคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการแปลผลตามเกณฑ์ระดับคะแนนที่ระบุได้ต่อไป

บทที่ ๔ ผลการประเมิน

จากการดำเนินการตามแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้ทำการประเมินผลใน ๒ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยจำแนกผลสำเร็จของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และตอบเป้าหมายตัวชี้วัดในแต่ละยุทธศาสตร์

ส่วนที่ ๒ ผลการประเมินแผนในรูปแบบเชิงงาน/โครงการที่มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในรูปแบบ CIPP

ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) จำแนกผลสำเร็จของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และการตอบเป้าหมายตัวชี้วัดในแต่ละยุทธศาสตร์

๑. แผนงาน/โครงการภายใต้แผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ที่ดำเนินการในปี ๒๕๖๐ จำนวนทั้งสิ้น ๓๐ โครงการ สามารถดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ โดยจำแนกแผนงาน/โครงการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานอย่างยั่งยืน จำนวน ๔ โครงการ

ยุทธศาสตร์ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จำนวน ๑๗ โครงการ

ยุทธศาสตร์ ๓ บูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานทั้งระบบ จำนวน ๙ โครงการ

ตารางที่ ๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมจำแนกตามยุทธศาสตร์ และหน่วยงานที่ดำเนินโครงการ

ยุทธศาสตร์	จำนวน (โครงการ/ กิจกรรม)	หน่วยงานที่ดำเนินการ				
		สำนักงาน ปลัดกระทรวง	กรมการ จัดหางาน	กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	กรม สวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน	สำนักงาน ประกันสังคม
ยุทธศาสตร์ ๑ การเพิ่ม ศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับ การเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิต ภาพแรงงานอย่างยั่งยืน	๔	๑			๑	๒
ยุทธศาสตร์ ๒ การเพิ่ม ประสิทธิภาพตลาดแรงงาน เพื่อสร้างสมดุลและพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง	๑๗	๒	๙	๑	๑	๔
ยุทธศาสตร์ ๓ บูรณาการ ฐานข้อมูลด้านแรงงานทั้ง ระบบ	๙	๕				๔
รวม	๓๐	๘	๙	๑	๒	๑๐

๒. ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และการตอบเป้าหมายตัวชี้วัดในแต่ละยุทธศาสตร์ พบว่า ผ่านตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่กำหนด จำนวน ๗ ตัวชี้วัด รายละเอียดดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย จำแนกตามยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมิน	
			ผ่าน	ไม่ผ่าน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ - อันดับความสามารถ ทางการแข่งขันทาง เศรษฐกิจของประเทศไทย ดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาอย่าง น้อย ๑ อันดับ	๑. ผลผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕๐ ต่อปี ที่มา : GDP รวมปี ๒๕๖๐/จำนวนผู้มีงานทำเฉลี่ยปี ๒๕๖๐	ร้อยละ ๔.๖๔	✓	
	๒. สัดส่วนของแรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ที่มา : ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ	ร้อยละ ๗๓.๗๘	✓	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ - ตลาดแรงงานมีกำลัง แรงงานที่เพียงพอทั้งเชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพ -แรงงานได้รับการจ้างงาน ที่เหมาะสม	๑. ร้อยละการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานร้อยละ ๕๕ ที่มา : โครงการฝึกอบบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)	ร้อยละ ๖๕.๒๘	✓	
	๒. ร้อยละ ๕๐ ของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ร้อยละ ๘๑.๒๕	✓	
	๓. ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐาน ฝีมือเพิ่มขึ้น ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ร้อยละ ๒๑.๘๒	✓	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ - มีฐานข้อมูลด้านแรงงาน ที่มีการบูรณาการร่วมกัน จากทุกภาคส่วน - ผู้รับบริการข้อมูล สามารถเข้าถึง แหล่งข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว	๑. จำนวนฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน อย่างน้อย ๑ ฐาน/กรม	๗๓ ฐานข้อมูล	✓	
	๒. จำนวนหน่วยงานที่มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลร่วมกับกระทรวง แรงงาน (N+๑ หน่วยงาน) ที่มา : แผนดิจิทัลกระทรวงแรงงาน ๒๕๖๐-๒๕๖๔ และแผนแม่บท ICT กระทรวงแรงงาน ฉบับที่ ๓ (๒๕๕๙-๒๕๖๓)	๑๐ หน่วยงาน	✓	

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม จำแนกตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน อย่างยั่งยืน

- ลูกจ้าง ผู้ประกันตน เข้าถึงการวินิจฉัย และการรักษาโรคที่เกิดจากการทำงาน
- นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตนมีองค์ความรู้ในหลักการการประกันสังคม และวิธีการดูแลรักษา

สุขภาพร่างกาย คุณภาพชีวิตดีขึ้น

- ลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน รวมถึงกรณีเสียชีวิตจากการทำงาน ได้แก่ การทำงาน ในสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างระบบรางรถไฟ และการเจ็บป่วยด้วยปัญหา Office syndrome

- สร้างเวทีการแลกเปลี่ยนด้านวิชาการและประสบการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงสภาพการทำงานให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานใน

สถานประกอบกิจการ และการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีด้านความปลอดภัยที่ทันสมัยเพื่อการลดอุบัติเหตุ ความเสี่ยงจากอันตรายในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

- นักเรียน นักศึกษา ได้รับความรู้เรื่องการประกันสังคมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีกับการประกันสังคม
- ลูกจ้างและผู้ประกันตนทุกพลาภาพได้รับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์ ด้านอาชีพ และด้านจิตใจและสังคม สามารถกลับไปดำรงชีวิตได้ตามปกติ และมีความรู้ด้านการฝึกอาชีพ สามารถนำไปประกอบอาชีพเป็นอาชีพหลักได้อย่างยั่งยืน
- ผู้มารับบริการ สามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการแนะนำอาชีพไปใช้ในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพได้
- แร่งงานงานใหม่ ผู้ว่างงาน นักศึกษาปีสุดท้าย มีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้นมีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีงานทำร้อยละ ๖๕.๒๘
- ผู้สมัครงาน ผู้ต้องการเปลี่ยนงานที่มาใช้บริการจัดหางานมีโอกาสได้พบนายจ้าง/ผู้ประกอบการ และเข้ารับการสัมภาษณ์งานหรือบรรจุงานทันที ทำให้ได้รับความสะดวกในการหางานทำ ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย
- แร่งงานกลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาสละทางเลือกในการทำงาน
 - (๑) ผู้พ้นโทษมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ ลดปัญหาครอบครัวและสังคม
 - (๒) นักเรียน นักศึกษา รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัวสามารถหารายได้ระหว่างเรียนเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว
 - (๓) คนพิการมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ พึ่งพาตนเอง และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี
 - (๔) ผู้สูงอายุที่มีศักยภาพและพร้อมที่จะทำงาน ได้มีงานทำ มีรายได้ เพิ่มคุณค่าให้กับชีวิตลดการพึ่งพิง ลดภาระการเลี้ยงดูของครอบครัวและได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- ผู้สมัครงานที่ดีมีโอกาสได้มีงานทำ มีรายได้ และมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในระหว่างทำงานในสถานประกอบการ
- คนหางานเดินทางไปทำงานต่างประเทศถูกกฎหมาย ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ปัญหาการหลอกลวงจากสาย/นายหน้าจัดหางานลดลง
- คนหางานสามารถส่งรายได้กลับประเทศเป็นเงินจำนวน ๑๒๕,๗๓๑ ล้านบาท
- การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยกรมการจัดหางานจัดส่งช่วยให้คนหางานไม่ต้องเสียค่าบริการให้บริษัทจัดหางานเป็นจำนวนเงิน ๓๗๓,๘๙๔,๗๕๘.๒๖ บาท
- บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานโดยเผยแพร่ข้อมูลผ่านหลากหลายช่องทาง อาทิ จัดส่งทางไปรษณีย์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต/อีเมลล์และอื่นๆ (ประชุม สัมมนา บรรยาย ฯลฯ) ทำให้ประชาชนได้รับบริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่ ซึ่งให้เกิดการเข้าถึงและรับรู้ข่าวสารและบริการต่างๆ ของกรมการจัดหางาน เพื่อเพิ่ม โอกาสการมีงานทำ
- ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการมีงานทำ พ.ศ. ...ปัจจุบันอยู่ระหว่างเสนอรัฐมนตรีลงนามถึงเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
- ได้มีประกาศ เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๑๖ สาขาอาชีพ
- แร่งงานได้รับการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด ไม่ถูกบังคับใช้แรงงาน และมีความมั่นคงในการทำงานยิ่งขึ้น
- แก้ไขปัญหา/บรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ กิจกรรม : จ้างงานเร่งด่วนและพัฒนาทักษะฝีมือเกิดจากการสำรวจความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ จึงเป็นการตอบสนองความต้องการของ

ประชาชน และให้ความช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน อันเนื่องมาจากสาธารณสุขภัยและปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ อันเนื่องมาจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ การว่างงาน การไม่มีงานทำ และการขาดรายได้

- การปฏิรูประบบบำนาญชราภาพ จะส่งผลให้ผู้ประกันตนมีหลักประกันที่ยั่งยืน มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีเงินใช้จ่ายเกษียณเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานทั้งระบบ

- นายจ้างได้รับความสะดวกในการชำระเงินสมทบ โดยมีต้องเดินทางไปติดต่อสำนักงานประกันสังคม

- นายจ้าง ผู้ประกันตนมีความสะดวกในการทำธุรกรรมผ่านช่องทางต่างๆ ด้วยตนเอง

- ผู้ประกันตน สามารถตรวจสอบสิทธิประโยชน์ เช็คลิทธิสถาน พยาบาล สิทธิทันตกรรม ไม่ต้องสำรองจ่าย เช็คระวัติการเบิกสิทธิประโยชน์ ตรวจสอบยอดเงินสะสมชราภาพ ติดตามข่าวสารได้ทุกที่ ทุกเวลา ตลอด ๒๔ ชั่วโมง

- มีข้อมูลความต้องการแรงงานและข้อมูลอุปทานแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดเชียงราย กาญจนบุรี หนองคาย นครพนม และนราธิวาส ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายการวางแผนกำลังแรงงาน ความจำเป็นในการจ้างแรงงานต่างด้าว การพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดเชียงราย กาญจนบุรี หนองคาย

- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย และจัดทำแผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน

ส่วนที่ ๒ การประเมินแผนงาน/โครงการที่มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในรูปแบบ CIPP

ข้อกำหนดการประเมิน

๑. ระยะเวลาในการประเมินแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการจะมีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระยะสั้น ๕ ปี

๒. เกณฑ์การประเมินกิจกรรม/โครงการ โดยใช้แนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานดังต่อไปนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
ด้านสถานะแวดล้อม	๑	ไม่มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้
	๒	มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้ในโครงการ
	๓	มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้และเห็นผลเป็นรูปธรรม
ด้านปัจจัยนำเข้า	๑	ไม่มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้
	๒	มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้ในโครงการ
	๓	มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้และเห็นผลเป็นรูปธรรม
ด้านกระบวนการ	๑	ไม่มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้
	๒	มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้ในโครงการ
	๓	มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้และเห็นผลเป็นรูปธรรม
ด้านผลผลิต	๑	ไม่มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้
	๒	มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้ในโครงการ
	๓	มีการนำปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานไปใช้และเห็นผลเป็นรูปธรรม

๓. เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐ – ๑.๖๖	แปลความหมายว่า	ส่งผลน้อย
คะแนนเฉลี่ย	๑.๖๗ – ๒.๓๓	แปลความหมายว่า	ส่งผลปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	๒.๓๔ – ๓.๐๐	แปลความหมายว่า	ส่งผลมาก

ผลการประเมินในรูปแบบ CIPP

การประเมินรูปแบบ CIPP เป็นการประเมินองค์ประกอบ ๔ ด้าน คือ ด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product) โดยมีรายละเอียดในการประเมินแต่ละด้านดังนี้

๑) การประเมินด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation)

๑.๑) แผนงาน/โครงการ ประเภท “การจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน”

แผนงาน/โครงการประเภท การจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหารจัดการองค์กร	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงงานสัมพันธ์	การพัฒนาทักษะของแรงงาน		
๑.จัดทำข้อมูลตามบริบทด้านแรงงาน ระดับประเทศ ได้แก่ ความต้องการของแรงงานและตลาดแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน ทักษะในการทำงานของแรงงาน ข้อมูลแรงงานนอกระบบ ข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานกำลังคน	๓	๓	๒	๑	๒	๒.๒๐	๐.๘๔
๒.จัดทำข้อมูลด้านแรงงาน ระดับพื้นที่ ได้แก่ อุปทานแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	๓	๓	๒	๑	๒	๒.๒๐	๐.๘๔
๓.จัดทำข้อมูลตามเหตุผลจำเป็น/สภาพปัญหา ได้แก่ ทิศทางการจ้างงานยุคอุตสาหกรรม ๔.๐	๓	๓	๓	๑	๒	๒.๔๐	๐.๘๙
๔.ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจร่วมกัน ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูล ผู้จัดเก็บ ผู้วิเคราะห์ รวมถึงผู้ใช้ประโยชน์ข้อมูล	๓	๓	๑	๑	๑	๑.๘๐	๑.๑๐

แผนงาน/โครงการประเภท “การจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน” มีจำนวน ๔ โครงการ เมื่อประเมินผลด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม พบว่า **การจัดทำข้อมูลที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน** เช่น ทิศทางการจ้างงานยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ พบว่า มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับมาก ($X=๒.๔๐$) ในขณะที่**การจัดทำข้อมูลด้านแรงงานระดับประเทศ** ได้แก่ ความต้องการของแรงงานและตลาดแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน ทักษะในการทำงานของแรงงาน ข้อมูลแรงงานนอกระบบ รวมถึงข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานกำลังคน และ**ข้อมูลด้านแรงงานระดับพื้นที่** เช่น ข้อมูลอุปทานแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จะมีผลระดับปานกลางต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศ ($X=๒.๒๐$)

๑.๒) แผนงาน/โครงการ ประเภท “การจ้างงาน การพัฒนาทักษะฝีมือให้กับแรงงาน”

แผนงาน/โครงการประเภท การจ้างงาน/พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหารจัดการองค์กร	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงงานสัมพันธ์	การพัฒนาทักษะของแรงงาน		
๑.นิสิต นักศึกษา ซึ่งเป็นผู้กำลังจะเข้าสู่วัยแรงงานมีความต้องการเรื่องการแนะแนวอาชีพ	๓	๓	๒	๑	๓	๒.๔๐	๐.๘๙
๒.ประชาชนวัยแรงงานมีความเดือดร้อนด้านอาชีพ เช่น ไม่มีงาน ทักษะไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน	๓	๓	๒	๑	๓	๒.๔๐	๐.๘๙
๓.ประชาชนกลุ่มอื่น ยังคงมีความต้องการให้ภาครัฐส่งเสริมด้านอาชีพได้แก่ เด็กและเยาวชนในสถานพินิจ ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ทหารประจำการที่จะปลดเป็นทหารกองหนุน ผู้ไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน ผู้พ้นโทษ คนพิการ เป็นต้น	๒	๒	๑	๑	๒	๑.๖๐	๐.๕๕
๔.การให้ความช่วยเหลือด้านอาชีพ ตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ ได้แก่ การจ้างงาน การฝึกอาชีพ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน	๓	๓	๒	๑	๓	๒.๔๐	๐.๘๙
๕.ความเพียงพอของจำนวนศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานในแต่ละพื้นที่	๒	๒	๑	๑	๒	๑.๖๐	๐.๕๕
๖.ทักษะของแรงงาน/ผู้หางานและผู้ต้องการเปลี่ยนงานไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ	๓	๓	๒	๑	๓	๒.๔๐	๐.๘๙

แผนงาน/โครงการประเภท “การจ้างงาน/พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน” มีจำนวน ๑๐ โครงการ เมื่อประเมินผลด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม พบว่า การส่งเสริม/แนะแนวด้านอาชีพให้กับนิสิต นักศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับแรงงาน/ผู้หางาน หรือผู้ต้องการเปลี่ยนงานให้สอดคล้อง/ตรงตามความต้องการของนายจ้าง และการให้ความช่วยเหลือด้านอาชีพที่ตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ มีผลระดับมากต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ($X=๒.๔๐$) สำหรับการให้ความช่วยเหลือด้านอาชีพกับประชาชนบางกลุ่ม เช่น เด็กและเยาวชนในสถานพินิจ ผู้ว่างงาน ทหารประจำการที่จะปลดเป็นทหารกองหนุน ผู้พ้นโทษ มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้ในระดับน้อย ($X=๑.๖๐$)

๑.๓) แผนงาน/โครงการ ประเภท “การคุ้มครองแรงงานในระบบ”

แผนงาน/โครงการประเภท การคุ้มครองแรงงานในระบบ	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหารจัดการองค์กร	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงงานสัมพันธ์	การพัฒนาทักษะของแรงงาน		
๑.แรงงานในระบบได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (รวมถึงการจ้างงานเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้พิการ)	๒	๓	๑	๒	๑	๑.๘๐	๐.๘๔
๒.การให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย แนวปฏิบัติ และข่าวสารที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	๒	๓	๑	๒	๑	๑.๘๐	๐.๘๔
๓.ช่องทางการเข้าถึงสิทธิ การให้คำปรึกษาและการรับเรื่องร้องทุกข์	๒	๓	๑	๒	๑	๑.๘๐	๐.๘๔
๔.แรงงานและสถานประกอบการ รับรู้และเข้าใจความปลอดภัยและอาชีวอนามัยฯ	๒	๒	๑	๒	๒	๑.๘๐	๐.๔๕
๕.แรงงานประสบอันตรายจากการทำงาน	๑	๒	๑	๓	๑	๑.๖๐	๐.๘๙
๖.นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน เข้าถึงการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและบริการด้านประกันสังคม	๒	๓	๑	๒	๑	๑.๘๐	๐.๘๔

แผนงาน/โครงการประเภท “การคุ้มครองแรงงานในระบบ” มีจำนวน ๕ โครงการ เมื่อประเมินผลด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม พบว่า การเข้าตรวจแรงงานในสถานประกอบการเป็นการเพิ่มช่องทางการเข้าถึงสิทธิ การให้คำปรึกษาและรับเรื่องร้องทุกข์ให้กับแรงงานในสถานประกอบการ รวมถึงการให้ความรู้ความเข้าใจกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และด้านอาชีวอนามัยซึ่งมีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับปานกลาง($X=๑.๘๐$) มีเพียงการประสบอันตรายจากการทำงานมีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับน้อย ($X=๑.๖๐$)

๑.๔) แผนงาน/โครงการ ประเภท “การพัฒนาระบบฐานข้อมูล/Application”

แผนงาน/โครงการ การพัฒนาระบบฐานข้อมูล/Application	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหารจัดการองค์กร	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงงานสัมพันธ์	การพัฒนาทักษะของแรงงาน		
๑. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน ให้สะดวก รวดเร็วและทั่วถึงทุกช่องทาง ผ่านระบบ Mobile Application ระบบ internet (e-filling) การชำระเงินผ่านระบบธนาคารและหน่วยบริการอื่น	๒	๒	๓	๑	๑	๑.๘๐	๐.๘๔
๒. ประชาชนกลุ่มผู้ใช้ Smartphone และ Tablet มีเพิ่มขึ้น กระทรวงจึงเน้นพัฒนาระบบในการให้บริการกลุ่มดังกล่าว	๒	๒	๓	๑	๑	๑.๘๐	๐.๘๔

แผนงาน/โครงการประเภท “การพัฒนาระบบฐานข้อมูล/Application” มีจำนวน ๕ โครงการ เมื่อประเมินผลด้านบริบทและสภาวะแวดล้อม พบว่า การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็วผ่านระบบ Mobile Application internet และประชาชนกลุ่มผู้ใช้ Smartphone และ Tablet มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับปานกลาง ($X=๑.๘๐$)

๑.๕) แผนงานโครงการ ประเภท “การจัดสัมมนา การให้ความรู้ การแนะนำด้านอาชีพ ให้ผู้เตรียมตัวเข้าสู่วัยแรงงาน และการเพิ่มพูนความรู้ด้านแรงงานให้กับผู้ประกอบการ”

แผนงาน/โครงการประเภท	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหารจัดการองค์กร	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจสัมพันธ	การพัฒนาทักษะของแรงงาน		
การ จัดสัมมนา การให้ความรู้ การแนะนำด้านอาชีพให้ผู้เตรียมตัวเข้าสู่วัยแรงงาน และการเพิ่มพูนความรู้ด้านแรงงานให้กับผู้ประกอบการ							
๑. นักเรียน นักศึกษา แรงงานใหม่ ต้องการความรู้ การแนะนำด้านอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	๒	๒	๑	๑	๒	๑.๖๐	๐.๕๕
๒. การให้ความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารโครงสร้างค่าจ้าง นโยบายการบริหารค่าจ้าง กับสถานประกอบการ	๒	๒	๑	๑	๑	๑.๔๐	๐.๕๕
๓. การฝึกเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	๓	๓	๒	๑	๓	๒.๔๐	๐.๘๙

แผนงาน/โครงการประเภท “การจัดสัมมนา การให้ความรู้ การแนะนำด้านอาชีพให้ผู้เตรียมตัวเข้าสู่วัยแรงงาน และการเพิ่มพูนความรู้ด้านแรงงานให้กับผู้ประกอบการ” มีจำนวน ๓ โครงการ เมื่อประเมินผลด้านบริบทและสภาวะแวดล้อม พบว่า เมื่อมีการจัดหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานให้กับผู้หางานทำให้มีความพร้อมหรือประสบการณ์ก่อนเริ่มทำงานจะมีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับมาก ($X=๒.๔๐$) สำหรับการให้ความรู้แนะนำด้านอาชีพให้กับนักเรียน นักศึกษาและแรงงานใหม่เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการให้ความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารโครงสร้างค่าจ้างกับสถานประกอบการ มีผลต่อผลิตภาพแรงงานระดับน้อย ($X=๑.๖๐$ และ $X=๑.๔๐$ ตามลำดับ)

๑.๖) แผนงานโครงการ ประเภท “การพัฒนากฎหมาย การปฏิรูประบบหรือมาตรการต่างๆ”

แผนงาน/โครงการประเภท	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหารจัดการองค์กร	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจสัมพันธ	การพัฒนาทักษะของแรงงาน		
การพัฒนากฎหมาย การปฏิรูประบบหรือมาตรการต่างๆ							
๑. การปฏิรูประบบบำนาญ/ ขยายกองทุนประกันสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	๑	๒	๑	๑	๑	๑.๒๐	๐.๔๕
๒. การพัฒนากฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมการมีงานทำแห่งชาติ เพื่อช่วยเหลือแรงงานไทย	๒	๒	๑	๑	๑	๑.๔๐	๐.๐๐
๓. การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๑๖ อาชีพ เพื่อให้ลูกจ้าง นายจ้าง ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้าง	๓	๓	๒	๑	๓	๒.๔๐	๐.๘๙

แผนงาน/โครงการประเภท “การพัฒนากฎหมาย การปฏิรูประบบหรือมาตรการต่าง ๆ” มีจำนวน ๓ โครงการ เมื่อประเมินผลด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม พบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานฯ เพื่อสร้างความเป็นธรรมเรื่องค่าจ้างให้กับแรงงานและนายจ้าง มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับมาก ($X=๒.๔๐$) สำหรับ การปฏิรูประบบบำนาญ/การขยายกองทุนประกันสังคม และการพัฒนากฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมการมีงานทำแห่งชาติฯ มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับน้อย ($X=๑.๒๐$ และ $X=๑.๔๐$ ตามลำดับ)

๒) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input evaluation)

๒.๑) แผนงาน/โครงการ ประเภท “การจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน”

แผนงาน/โครงการประเภท การจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหารจัดการองค์กร	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงงานสัมพันธ์	การพัฒนาทักษะของแรงงาน		
๑.ความเหมาะสม/ถูกต้องตามระเบียบวิธีทางสถิติ ได้แก่ การกำหนดขนาดตัวอย่าง วิธีการสำรวจ การสร้างแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอข้อมูลมีความเหมาะสม (กรณี สป.รง.ดำเนินการเอง)	๒	๒	๑	๑	๑	๑.๔๐	๐.๕๕
๒.ความเหมาะสม/ถูกต้อง/ครบถ้วนในการจัดทำข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติ (กรณีจ้างสถาบันฯ ดำเนินการ)	๒	๒	๓	๑	๑	๑.๘๐	๐.๘๔
๓.ความพร้อมของทรัพยากรในการดำเนินงาน ได้แก่ งบประมาณ วิทยากร สถานที่อบรม อุปกรณ์ เอกสาร บุคลากร	๒	๒	๑	๑	๑	๑.๔๐	๐.๕๕
๔.ความเหมาะสมของแผนงาน (ประชาสัมพันธ์ ประสานงาน ดำเนินการ) และระยะเวลา	๒	๒	๑	๑	๑	๑.๔๐	๐.๕๕
๕.การประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารมีความชัดเจน ทัวถึง	๒	๒	๒	๑	๑	๑.๖๐	๐.๕๕

แผนงาน/โครงการประเภท “การจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน” เมื่อประเมินผลด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า การจัดทำข้อมูลกรณีจ้างสถาบันฯดำเนินการ มีความเหมาะสม/ถูกต้อง/ครบถ้วนจัดทำตามระเบียบวิธีทางสถิติ มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับปานกลาง ($X=๑.๘๐$) สำหรับความเหมาะสมในการจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน กรณีสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินการเอง ความพร้อมของทรัพยากร (ได้แก่ งบประมาณ สถานที่ บุคลากร เป็นต้น) รวมถึงความเหมาะสมของแผนงาน การประชาสัมพันธ์ รวมถึงระยะเวลาในการดำเนินการ มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับน้อย ($X=๑.๔๐$)

๒.๒) แผนงาน/โครงการ ประเภท “การจ้างงาน การพัฒนาทักษะฝีมือให้กับแรงงาน”

แผนงาน/โครงการประเภท การพัฒนาทักษะฝีมือให้กับแรงงาน	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (ระดับคะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหารจัดการองค์กร	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจสัมพันธ	การพัฒนาทักษะของแรงงาน		
๑.วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานชัดเจน ได้แก่ การจ้างงานเร่งด่วนๆ การพัฒนาทักษะฝีมือ การแนะแนวอาชีพ การส่งเสริมอาชีพ การให้บริการข้อมูลตำแหน่งงานว่าง	๒	๓	๒	๑	๓	๒.๒๐	๐.๘๔
๒.แผนงานการดำเนินงานและการเสนอขอรับงบประมาณ	๒	๒	๑	๑	๑	๑.๔๐	๐.๕๕
๓.หลักสูตรการฝึกอาชีพมีความเหมาะสม (สอดคล้องกับพื้นที่ สถานที่ เวลา วิทยากร และวิธีการฝึกอาชีพ)	๓	๓	๑	๑	๓	๒.๒๐	๑.๑๐
๔.กิจกรรมที่ดำเนินการมีความหลากหลาย ได้แก่ ทดสอบความพร้อมทางอาชีพ จัดนิทรรศการโลกอาชีพ โลกการศึกษา แนะนำอาชีพรายบุคคลและรายกลุ่ม กิจกรรมศูนย์ตรีเทพ การให้ความรู้ด้านการประกอบการ (การบริหารจัดการ บัญชี ตลาด คิดต้นทุน) ส่งเสริมการรับงานมาทำที่บ้าน กิจกรรมนัดพบตลาดงาน/นัดพบแรงงาน กิจกรรมออกเยี่ยม นายจ้าง/สถานประกอบการเพื่อหาตำแหน่งงานว่างเชิงรุก (จัดทำ company Profile)	๓	๓	๑	๑	๑	๑.๘๐	๑.๑๐

แผนงาน/โครงการประเภท “การพัฒนาทักษะฝีมือให้กับแรงงาน” เมื่อประเมินผลด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่มีความชัดเจน และการกำหนดหลักสูตรการฝึกอาชีพที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับปานกลาง ($X=๒.๒๐$) ในขณะที่การกำหนดกิจกรรมที่มีความหลากหลาย มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานในระดับปานกลาง ($X=๑.๘$) ส่วนการกำหนดแผนงานและการขอรับงบประมาณ มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับน้อย ($X=๑.๔๕๐$)

๒.๓) แผนงาน/โครงการ ประเภท “การคุ้มครองแรงงานในระบบ”

แผนงาน/โครงการประเภท การเข้าตรวจแรงงานในระบบ	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหารจัดการองค์กร	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจสัมพันธ	การพัฒนาทักษะของแรงงาน		
๑. แผนงานมีความเหมาะสม ครบถ้วนในการเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการ (การกำหนดแผนงาน การเข้าตรวจแรงงาน การบันทึก รวมถึงการแจ้งผลการตรวจฯ)	๓	๒	๑	๒	๑	๑.๘๐	๐.๘๔
๒. ความเพียงพอด้านงบประมาณ บุคลากรและสถานที่ (กิจกรรมตรวจแรงงาน กิจกรรม Safety Thailand กิจกรรมให้บริการตรวจสุขภาพและรักษาโรคเบื้องต้น ผู้ประกันตนได้รับบริการด้านประกันสังคม การบริจาคโลหิต)	๒	๓	๑	๒	๑	๑.๘๐	๐.๘๔
๓. ความครอบคลุมของกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ สถานประกอบการทั้งในและนอกภาคอุตสาหกรรม (ภาคก่อสร้าง สถานประกอบการที่เสี่ยงต่อการสัมผัสสารเคมี และเกษตร เป็นต้น)	๑	๒	๑	๒	๑	๑.๔๐	๐.๕๕

แผนงาน/โครงการประเภท “การคุ้มครองแรงงานในระบบ” เมื่อประเมินผลด้านปัจจัยนำเข้าพบว่า ความเพียงพอด้านงบประมาณ บุคลากรและสถานที่ในกิจกรรมการเข้าตรวจแรงงาน ได้แก่ กิจกรรม Safety Thailand การตรวจสุขภาพแรงงาน เป็นต้น และการกำหนดแผนงาน (การเข้าตรวจ การบันทึก และการแจ้งผลฯ) มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับปานกลาง ($X=1.80$) สำหรับการกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอุตสาหกรรม มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับน้อย ($X=1.40$)

๒.๔) แผนงาน/โครงการ ประเภท “การพัฒนากระบวนการข้อมูล/Application”

แผนงาน/โครงการประเภท การพัฒนากระบวนการข้อมูล/Application	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหารจัดการองค์กร	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจสัมพันธ	การพัฒนาทักษะของแรงงาน		
๑.ความเหมาะสมของแผนงานการจัดทำระบบ Mobile Application ชื่อ Smart Labour๓	๒	๒	๓	๑	๑	๑.๘๐	๐.๘๔
๒.ความเพียงพองบประมาณ และบุคลากรในการดำเนินงาน	๒	๒	๑	๑	๑	๑.๔๐	๐.๕๕
๓.แผนการดำเนินงานมีความรัดกุมเป็นไปตามระเบียบฯ เหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้ตามกำหนด	๓	๒	๑	๑	๑	๑.๖๐	๐.๘๙

แผนงาน/โครงการประเภท “การพัฒนากระบวนการข้อมูล/Application” เมื่อประเมินผลด้านปัจจัยนำเข้าพบว่า ความเหมาะสมของแผนงานการจัดทำระบบ Mobile Application ผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับปานกลาง ($X=1.80$) การกำหนดแผนงาน หรือขั้นตอนให้เป็นไปตามระเบียบฯ มี และความ

เพียงพอด้านงบประมาณ และบุคลากรในการดำเนินงาน มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับน้อย ($X=1.60$ และ 1.40 ตามลำดับ)

๒.๕) แผนงาน/โครงการ ประเภท “การจัดสัมมนา การให้ความรู้ การแนะนำด้านอาชีพ ให้ผู้เตรียมตัวเข้าสู่วัยแรงงาน และการเพิ่มพูนความรู้ด้านแรงงานให้กับผู้ประกอบการ”

แผนงาน/โครงการประเภท	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหารจัดการองค์กร	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจสัมพันธ	การพัฒนาทักษะของแรงงาน		
๑.การกำหนดกิจกรรม ได้แก่ การจัดสัมมนา การฝึกอบรม เป็นต้น	๒	๒	๑	๑	๒	๑.๖๐	๐.๕๕
๒.ความเพียงพอของงบประมาณ บุคลากร วิทยากร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และเนื้อหาในการฝึกอบรม	๒	๒	๑	๑	๑	๑.๔๐	๐.๕๕
๓.แผนการดำเนินงาน/การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย มีความเหมาะสมและครอบคลุมทุกพื้นที่	๒	๒	๑	๑	๑	๑.๔๐	๐.๕๕

แผนงาน/โครงการประเภท “การจัดสัมมนา การให้ความรู้ การแนะนำด้านอาชีพให้ผู้เตรียมตัวเข้าสู่วัยแรงงาน และการเพิ่มพูนความรู้ด้านแรงงานให้กับผู้ประกอบการ” เมื่อประเมินผลด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า การกำหนดกิจกรรม/จัดทำโครงการ ความเพียงพอของงบประมาณ บุคลากร และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายหรือพื้นที่ที่จะดำเนินการ มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับน้อย ($X=1.60$, $X=1.40$ และ $X= 1.40$ ตามลำดับ)

๒.๖) แผนงาน/โครงการ ประเภท “การพัฒนากฎหมาย การปฏิรูประบบหรือมาตรการต่างๆ”

แผนงาน/โครงการ	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหารจัดการองค์กร	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจสัมพันธ	การพัฒนาทักษะของแรงงาน		
๑.ความเหมาะสมแผนงาน (การรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สรุปผล นำเสนอผล และเผยแพร่)	๒	๒	๑	๑	๑	๑.๔๐	๐.๕๕
๒.ความเหมาะสม/ครบถ้วนของแผนงานการพัฒนากฎหมาย/มาตรการต่าง ๆ (ตั้งแต่การรวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูล แต่งตั้งคณะทำงานฯ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน การสำรวจข้อมูลฯ การจัดประชุมเป็นต้น)	๒	๒	๑	๑	๑	๑.๔๐	๐.๕๕
๓.ความเพียงพอของงบประมาณ ความรู้/ความชำนาญ เฉพาะด้าน บุคลากร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ	๒	๒	๑	๑	๑	๑.๔๐	๐.๕๕

แผนงาน/โครงการประเภท “การพัฒนากฎหมาย การปฏิรูประบบหรือมาตรการต่าง ๆ” เมื่อประเมินผลด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า การกำหนดแผนงาน ความครบถ้วนของขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาระบบ รวมถึงความพอเพียงของงบประมาณ บุคลากรและองค์ความรู้ มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับน้อย ($X=1.40$)

๓) การประเมินกระบวนการ (Process evaluation)

๓.๑) แผนงาน/โครงการ ประเภท “การจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน”

แผนงาน/โครงการ การจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					X̄	SD
	การบริหารจัดการองค์กร	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงงานสัมพันธ์	การพัฒนาทักษะของแรงงาน		
๑.การตรวจสอบ/กำกับติดตาม การจัดประชุมชี้แจง (ความเข้าใจในเนื้อหา ขั้นตอนการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำรายงาน) ระยะเวลาและทรัพยากรของโครงการ	๒	๒	๑	๑	๑	๑.๔๐	๐.๕๕
๒.การมีส่วนร่วมของผู้ตอบข้อมูล ผู้จัดเก็บข้อมูลและผู้ที่เกี่ยวข้อง (กรณี สป.ดำเนินการเอง และกรณีจ้างสถาบันฯเป็นผู้ดำเนินการ)	๒	๒	๓	๑	๑	๑.๘๐	๐.๘๔
๓. การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group) และรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงาน (กรณีจ้างสถาบันฯ เป็นผู้ดำเนินการ)	๒	๓	๓	๑	๑	๒.๐๐	๑.๐๐
๔.มีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการทำงานวิจัยให้กับบุคลากรของ สป.รง.(กรณีจ้างสถาบันฯเป็นผู้ดำเนินการ)	๒	๒	๓	๑	๑	๑.๘๐	๐.๘๔

แผนงาน/โครงการประเภท “การจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน ” เมื่อประเมินผลด้านกระบวนการ พบว่าการดำเนินงานขั้นตอนการตรวจสอบ/กำกับติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ได้แก่ การประชุมชี้แจง การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ จัดทำรายงาน (กรณีสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินการเอง) และการจัด Focus Group (กรณีจ้างสถาบันฯ เป็นผู้ดำเนินการ) และขั้นตอนการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการทำงานวิจัยให้กับบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (กรณีจ้างสถาบันฯ เป็นผู้ดำเนินการ) มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับปานกลาง ($X=๑.๘๐$ และ $X=๒.๐๐$ ตามลำดับ) ส่วนการตรวจสอบ/กำกับติดตาม การจัดประชุมชี้แจง (ความเข้าใจในเนื้อหา ขั้นตอนการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำรายงาน) ระยะเวลาและทรัพยากรของโครงการ มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับน้อยที่สุด ($X=๑.๔๐$)

๑. แผนงาน/โครงการ การจ้างงาน/พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

แผนงาน/โครงการ การจ้างงาน/พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหารจัดการองค์กร	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจสัมพันธ	การพัฒนาทักษะของแรงงาน		
๑. การชี้แจง/ทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมาย	๒	๓	๒	๑	๓	๒.๒๐	๐.๘๔
๒. การประสานงาน แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษาแนะนำ มีความต่อเนื่อง	๓	๓	๒	๑	๒	๒.๒๐	๐.๘๔
๓. การมีส่วนร่วมของประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง	๓	๓	๒	๑	๒	๒.๒๐	๐.๘๔
๔. ความเหมาะสมของกิจกรรม ได้แก่ การจ้างงานเร่งด่วน การพัฒนาทักษะฝีมือ การส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนทุกกลุ่ม กิจกรรมนัดพบตลาดงานเป็นต้น	๓	๓	๒	๑	๓	๒.๔๐	๐.๘๙
๕. ระยะเวลาการจัดกิจกรรม	๒	๓	๑	๑	๒	๑.๘๐	๐.๘๔
๖. ความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการ	๒	๒	๑	๑	๑	๑.๔๐	๐.๕๕
๗. สถานที่ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวกและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้	๒	๓	๒	๑	๒	๒.๐๐	๐.๗๑

แผนงาน/โครงการประเภท “การจ้างงาน/พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน” เมื่อประเมินผลด้านกระบวนการ พบว่าความเหมาะสมของกิจกรรมที่ดำเนินการ ได้แก่ การจ้างงานเร่งด่วน การพัฒนาทักษะฝีมือ การส่งเสริมอาชีพ เป็นต้น มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับมาก ($X = ๒.๔๐$) รองลงมา คือ การชี้แจง/ทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมาย การประสานงาน แก้ไขปัญหา และการมีส่วนร่วมของประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่ มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับปานกลาง ($X = ๒.๒๐$)

๒. แผนงาน/โครงการ การเข้าตรวจแรงงานในระบบ

แผนงาน/โครงการประเภท การเข้าตรวจแรงงานในระบบ	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหารจัดการองค์กร	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจสัมพันธ	การพัฒนาทักษะของแรงงาน		
๑. การเข้าตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการ การบันทึกรายงาน และผลการตรวจแรงงาน มีความเหมาะสม	๓	๓	๒	๒	๑	๒.๒๐	๐.๘๔
๒. การให้ความร่วมมือของแรงงานและผู้ประกอบการ	๓	๓	๑	๒	๑	๒.๐๐	๑.๐๐
๓. กิจกรรมตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยฯ มีความเหมาะสม/เพียงพอ ได้แก่ (๑) การตรวจและกำกับสถานประกอบการ (๒) สร้างการรับรู้/จิตสำนึกในทุกภาคส่วน (๓) การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ	๓	๓	๒	๓	๑	๒.๔๐	๐.๘๙

แผนงาน/โครงการประเภท “การเข้าตรวจแรงงานในระบบ” เมื่อประเมินผลด้านกระบวนการ พบว่า ความเหมาะสมและเพียงพอของกิจกรรมตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยฯ มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับมาก ($X= ๒.๔๐$) ส่วนความเหมาะสมในการเข้าตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการ และการให้ความร่วมมือของแรงงานและผู้ประกอบการ มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับปานกลาง ($X= ๒.๒๐$ และ $X= ๒.๐๐$ ตามลำดับ)

๔. แผนงาน/โครงการ พัฒนาระบบฐานข้อมูล/Application

แผนงาน/โครงการ พัฒนาระบบฐานข้อมูล/Application	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหารจัดการองค์กร	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจสัมพันธ	การพัฒนาทักษะของแรงงาน		
๑. การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนด (ตามระเบียบพัสดุฯ)	๓	๓	๓	๑	๑	๒.๒๐	๑.๑๐
๒. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ แรงงาน สถานประกอบการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๒	๓	๑	๑	๑	๑.๖๐	๐.๘๙
๓. การกำหนดงานบริการเพื่อจัดทำรูปแบบ Application มีความเหมาะสม/เพียงพอตามความต้องการของประชาชน	๒	๓	๓	๑	๑	๒.๐๐	๑.๐๐

แผนงาน/โครงการประเภท “การพัฒนาระบบฐานข้อมูล/Application” เมื่อประเมินผลด้านกระบวนการ พบว่า การกำหนดงานบริการเพื่อจัดทำรูปแบบ Application เพื่อให้บริการและการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด (ตามระเบียบพัสดุฯ) มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับปานกลาง ($X=๒.๐๐$ และ $X=๒.๒๐$ ตามลำดับ) ส่วนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับน้อย ($X=๑.๖๐$)

๕. แผนงาน/โครงการ การจัดสัมมนา การให้ความรู้ การแนะนำด้านอาชีพให้ผู้เตรียมตัวเข้าสู่วัยแรงงาน และการเพิ่มพูนความรู้ด้านแรงงานให้กับผู้ประกอบการ

แผนงาน/โครงการประเภท การจัดสัมมนา การให้ความรู้ การแนะนำด้านอาชีพให้ผู้เตรียมตัวเข้าสู่วัยแรงงาน และการเพิ่มพูนความรู้ด้านแรงงานให้กับผู้ประกอบการ	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหารจัดการองค์กร	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจสัมพันธ	การพัฒนาทักษะของแรงงาน		
๑.การปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนด เช่นกิจกรรมการฝึกอบรมให้สถาบันการศึกษา และการจัดสัมมนา มีความเหมาะสมและเพียงพอ	๓	๓	๑	๑	๑	๑.๘๐	๑.๑๐
๒.การมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นักเรียน นักศึกษา สถานประกอบการ และประชาชน	๓	๓	๑	๑	๒	๒.๐๐	๑.๐๐

แผนงาน/โครงการประเภท “การจัดสัมมนา การให้ความรู้ การแนะนำด้านอาชีพให้ผู้เตรียมตัวเข้าสู่วัยแรงงาน และการเพิ่มพูนความรู้ด้านแรงงานให้กับผู้ประกอบการ” เมื่อประเมินผลด้านกระบวนการ พบว่า ขั้นตอนการปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนด เช่น การฝึกอบรม การจัดสัมมนา และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับปานกลาง ($X=๑.๘๐$ และ $X=๒.๐๐$ ตามลำดับ)

๖. แผนงาน/โครงการ พัฒนากฎหมาย การปฏิรูประบบหรือมาตรการต่างๆ

แผนงาน/โครงการ พัฒนากฎหมาย การปฏิรูประบบหรือมาตรการต่างๆ	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหาร จัดการ องค์กร	การนำ นโยบาย ไปปฏิบัติ	เทคโนโลยี และ นวัตกรรม	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน และแรงงาน สัมพันธ์	การพัฒนา ทักษะของ แรงงาน		
๑.การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน/ขั้นตอนที่กำหนด เช่น การศึกษาข้อมูล การแต่งตั้งคณะทำงานฯ การจัดประชุมฯ การพิจารณาความเหมาะสม การรับฟังความคิดเห็น การพัฒนากฎหมาย/มาตรการ และการเผยแพร่	๓	๓	๑	๑	๑	๑.๘๐	๑.๑๐
๒.การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ หน่วยงาน แรงงาน สถานประกอบการ ประชาชน	๓	๓	๑	๑	๑	๑.๘๐	๑.๑๐
๓.กิจกรรม/ประเด็นที่จัดทำ มีความครอบคลุม เพียงพอ ตรงตามความต้องการของแรงงาน	๓	๓	๑	๑	๒	๒.๐๐	๑.๐๐
๔.ระยะเวลาและงบประมาณเพียงพอ/เหมาะสม	๓	๓	๑	๑	๑	๑.๘๐	๑.๑๐

แผนงาน/โครงการประเภท “พัฒนากฎหมาย การปฏิรูประบบหรือมาตรการต่างๆ” เมื่อประเมินผลด้านกระบวนการ พบว่า การดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ รวมถึง การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย งบประมาณและระยะเวลาที่จัดทำโครงการ มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับปานกลาง ($X=1.80$ และ $X=1.80$ ดังตาราง)

๔.๓) ประเมินผลผลิต (Product evaluation)

๑. แผนงาน/โครงการ การจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน

แผนงาน/โครงการ การจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหาร จัดการ องค์กร	การนำ นโยบาย ไปปฏิบัติ	เทคโนโลยี และ นวัตกรรม	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน และแรงงาน สัมพันธ์	การพัฒนา ทักษะของ แรงงาน		
๑.รายงานผลการสำรวจมีเนื้อหาและรูปแบบครบถ้วนตามที่กำหนดไว้	๒	๒	๒	๑	๒	๑.๘๐	๐.๔๕
๒.หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์	๒	๒	๒	๑	๒	๑.๘๐	๐.๔๕
๓.ข้อมูลที่จัดทำมีคุณภาพ สามารถนำไปใช้วางแผน กำหนดนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ตรงตามความต้องการ ถูกต้อง ครบถ้วนและทันเวลา)	๒	๓	๒	๑	๒	๒.๐๐	๐.๗๑

แผนงาน/โครงการประเภท “การจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน” มีจำนวน ๔ โครงการ เมื่อประเมินผลด้านผลผลิต พบว่า การมีรายงานผลการสำรวจที่มีเนื้อหาและรูปแบบครบถ้วนตามที่กำหนด มีข้อมูลที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับปานกลาง($X=1.80$ และ $X=1.80$ ดังตาราง)

๒. แผนงานโครงการ การจ้างงาน/พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

แผนงาน/โครงการ การจ้างงาน/พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหารจัดการองค์กร	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจสัมพันธ	การพัฒนาทักษะของแรงงาน		
๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีรายได้เพิ่มขึ้นจากกิจกรรมที่ดำเนินการ เช่น การจ้างงานเร่งด่วนๆ การฝึกอาชีพ เป็นต้น	๓	๓	๑	๑	๓	๒.๒๐	๑.๑๐
๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีทักษะ/ความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้นสามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้	๓	๓	๑	๑	๓	๒.๒๐	๑.๑๐
๓. ผู้ที่เข้ารับบริการนำข้อมูล/ความรู้จากการแนะนำอาชีพไปใช้ตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ/ประกอบอาชีพได้	๒	๒	๒	๑	๑	๑.๖๐	๐.๕๕
๔. ผู้สมัครงานประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการสมัครงาน	๓	๓	๒	๑	๒	๒.๒๐	๐.๘๔

แผนงาน/โครงการประเภท “การจ้างงาน/พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน” เมื่อประเมินผลด้านผลผลิต พบว่า เมื่อมีการจัดกิจกรรม/โครงการ ประชาชนที่เข้าร่วมมีรายได้เพิ่มขึ้น มีทักษะความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้น รวมถึงในกิจกรรมนัดพบตลาดแรงงาน ผู้สมัครงานประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการสมัครงาน มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับปานกลาง ($X=๒.๒๐$)

๓. แผนงาน/โครงการ การเข้าตรวจแรงงานในระบบ

แผนงาน/โครงการ การเข้าตรวจแรงงานในระบบ	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหารจัดการองค์กร	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจสัมพันธ	การพัฒนาทักษะของแรงงาน		
๑. การเข้าตรวจแรงงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ทั้งปริมาณและคุณภาพ)	๓	๓	๑	๓	๑	๒.๒๐	๑.๑๐
๒. แรงงานได้รับการคุ้มครองให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายกำหนด	๓	๓	๑	๑	๑	๑.๘๐	๑.๑๐
๓. แรงงานทุกภาคส่วน มีจิตสำนึกและได้รับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน	๓	๓	๑	๓	๑	๒.๒๐	๑.๑๐
๔. แรงงานประสบอันตรายจากการทำงานลดลง	๓	๓	๑	๓	๑	๒.๒๐	๑.๑๐
๕. ผู้ประกอบการได้รับความรู้/ความเข้าใจ และปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	๓	๓	๑	๒	๑	๒.๐๐	๑.๐๐
๖. ผู้ประกอบการตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน	๓	๓	๑	๓	๑	๒.๒๐	๑.๑๐

แผนงาน/โครงการประเภท “การเข้าตรวจแรงงานในระบบ” เมื่อประเมินผลด้านผลผลิต พบว่า กิจกรรมการเข้าตรวจแรงงานในสถานประกอบการ เพื่อคุ้มครองให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายกำหนด และดูแลเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้กับแรงงาน แรงงานประสบอันตรายจากการทำงานลดลง มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับปานกลาง ($X=๑.๘๐ - ๒.๒๐$ ดังตาราง)

๔. แผนงาน/โครงการ การพัฒนาระบบฐานข้อมูล/Application

แผนงาน/โครงการ การพัฒนาระบบฐานข้อมูล/Application	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหาร จัดการ องค์กร	การนำ นโยบาย ไปปฏิบัติ	เทคโนโลยี และ นวัตกรรม	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน และแรงงาน สัมพันธ์	การพัฒนา ทักษะของ แรงงาน		
๑.มีระบบ Mobile Application ให้บริการประชาชน รองรับระบบปฏิบัติการทั้ง iOS และ Android	๓	๓	๓	๑	๑	๒.๒๐	๑.๑๐
๒.ประชาชนมีช่องทางในการรับบริการเพิ่มขึ้น	๓	๓	๓	๑	๑	๒.๒๐	๑.๑๐
๓.ประชาชนมาติดต่อขอรับบริการด้วยตนเองลดน้อยลงใน งานบริการดังกล่าว	๓	๓	๒	๑	๑	๒.๐๐	๑.๐๐
๔.กระทรวงแรงงานมีระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้สะดวกและรวดเร็ว	๓	๓	๒	๑	๒	๒.๒๐	๐.๘๔

แผนงาน/โครงการประเภท “การพัฒนาระบบฐานข้อมูล/Application” เมื่อประเมินผลด้านผลผลิต พบว่า การมีระบบ Mobile Application ซึ่งเป็นการเพิ่มช่องทางในการให้บริการประชาชน และกระทรวงแรงงานยังมีระบบ ฐานข้อมูลที่สามารถนำไปใช้งานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับปานกลาง ($X=2.00 - 2.20$ ดังตาราง)

๕. แผนงาน/โครงการ การจัดสัมมนา การให้ความรู้ การแนะแนวด้านอาชีพให้ผู้เตรียมตัวเข้าสู่วัยแรงงาน และการเพิ่มพูนความรู้ด้านแรงงานให้กับผู้ประกอบการ

แผนงาน/โครงการประเภท การจัดสัมมนา การให้ความรู้ การแนะแนวด้านอาชีพให้ผู้ เตรียมตัวเข้าสู่วัยแรงงาน และการเพิ่มพูนความรู้ด้าน แรงงานให้กับผู้ประกอบการ	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหาร จัดการ องค์กร	การนำ นโยบาย ไปปฏิบัติ	เทคโนโลยี และ นวัตกรรม	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน และแรงงาน สัมพันธ์	การพัฒนา ทักษะของ แรงงาน		
๑.ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้รับความรู้/ความเข้าใจด้านอาชีพ มากขึ้น และเข้าใจสิทธิประโยชน์ในระบบประกันสังคม เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	๓	๓	๑	๑	๑	๑.๘๐	๑.๑๐
๒.ผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้รับความรู้/ เข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโครงสร้างค่าจ้าง และสามารถ นำไปใช้กับองค์กรได้	๓	๓	๑	๑	๒	๒.๐๐	๑.๐๐

แผนงาน/โครงการประเภท “การจัดสัมมนา การให้ความรู้ การแนะแนวด้านอาชีพให้ผู้เตรียมตัวเข้าสู่วัย แรงงาน และการเพิ่มพูนความรู้ด้านแรงงานให้กับผู้ประกอบการ” เมื่อประเมินผลด้านผลผลิต พบว่า เมื่อ ผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีความรู้/ความเข้าใจการบริหารโครงสร้างค่าจ้างและนำไปใช้ในองค์กร และ นักเรียนนักศึกษา ได้รับความรู้และเข้าใจสิทธิประโยชน์ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน จะมีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ระดับปานกลาง ($X=1.80$ และ $X=2.00$ ตามลำดับ)

๖. แผนงาน/โครงการ การพัฒนากฎหมาย การปฏิรูประบบหรือมาตรการต่างๆ

แผนงาน/โครงการ การพัฒนากฎหมาย การปฏิรูประบบหรือมาตรการ ต่างๆ	ปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน / (๑๕ คะแนน)					\bar{X}	SD
	การบริหาร จัดการ องค์กร	การนำ นโยบาย ไปปฏิบัติ	เทคโนโลยี และ นวัตกรรม	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน และแรงงาน สัมพันธ์	การพัฒนา ทักษะของ แรงงาน		
๑. ผู้ประกันตนมีหลักประกันที่ยั่งยืน มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีเงินใช้ยามเกษียณ	๒	๒	๑	๑	๑	๑.๔๐	๐.๐๐
๒. แรงงานและนายจ้างได้รับความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	๓	๓	๒	๑	๓	๒.๔๐	๐.๘๙
๓. แรงงานได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด	๓	๓	๑	๑	๑	๑.๘๐	๑.๑๐

แผนงาน/โครงการประเภท “การพัฒนากฎหมาย การปฏิรูประบบหรือมาตรการต่าง ๆ เมื่อประเมินผลด้านผลผลิต พบว่า เมื่อแรงงานและนายจ้างได้รับความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนตามมาตรฐานฝีมือแรงงานจะมีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับมาก ($X=๒.๔๐$) สำหรับการปฏิรูประบบบำนาญเพื่อให้ผู้ประกันตนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีเงินใช้ยามเกษียณ มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับน้อย ($X=๑.๔๐$) และการพัฒนากฎหมายเพื่อให้แรงงานได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายกำหนด มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับปานกลาง ($X=๑.๘๐$)

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการประเมิน

จากการดำเนินการตามแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ผู้ประเมินได้ทำการประเมินผลใน ๒ ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ผลการดำเนินงานตามแผนฯ จำแนกผลสำเร็จ ตามยุทธศาสตร์ ตอบเป้าหมายตัวชี้วัดในแต่ละยุทธศาสตร์ และผลการประเมินในรูปแบบซีพีบี (CIPP Model) สรุปผลการดำเนินงานได้ดังนี้

๑. การดำเนินงานตามแผนฯ จำแนกผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ การตอบเป้าหมายตัวชี้วัดในแต่ละยุทธศาสตร์ พบว่า ผลการประเมินตามโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในปี ๒๕๖๐ จำนวน ๓๑ โครงการ/กิจกรรม ผ่านตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่กำหนดจำนวน ๗ ตัวชี้วัด รายละเอียดดังตาราง

ตารางที่ ๒ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย จำแนกตามยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมิน	
			ผ่าน	ไม่ผ่าน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ - อันดับความสามารถทางการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศไทยดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาอย่างน้อย ๑ อันดับ	๑. ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕๐ ต่อปี ที่มา : GDP รวมปี ๒๕๖๐/จำนวนผู้มีงานทำเฉลี่ยปี ๒๕๖๐	ร้อยละ ๔.๖๔	✓	
	๒. สัดส่วนของแรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ที่มา : ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ	ร้อยละ ๗๓.๗๘	✓	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ - ตลาดแรงงานมีกำลังแรงงานที่เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ-แรงงานได้รับการจ้างงานที่เหมาะสม	๑. ร้อยละการมีงานทำของผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานร้อยละ ๕๕ ที่มา : โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)	ร้อยละ ๖๕.๒๘	✓	
	๒. ร้อยละ ๕๐ ของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ร้อยละ ๘๑.๒๕	✓	
	๓. ร้อยละของสาขาอาชีพที่มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ร้อยละ ๒๑.๘๒	✓	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ - มีฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีการบูรณาการร่วมกันจากทุกภาคส่วน- ผู้รับบริการข้อมูลสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว	๑. จำนวนฐานข้อมูลด้านแรงงานที่มีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอย่างน้อย ๑ ฐาน/กรม	๗๓ ฐานข้อมูล	✓	
	๒. จำนวนหน่วยงานที่มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลร่วมกับกระทรวงแรงงาน (N+๑ หน่วยงาน) ที่มา : แผนดิจิทัลกระทรวงแรงงาน ๒๕๖๐-๒๕๖๔ และแผนแม่บท ICT กระทรวงแรงงาน ฉบับที่ ๓ (๒๕๕๙-๒๕๖๓)	๑๐ หน่วยงาน	✓	

ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ จำแนกตามยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานอย่างยั่งยืน

๑. การรักษาและความครอบคลุมเกี่ยวกับสิทธิของผู้ประกันตน การดูแลรักษาสุขภาพแรงงาน รวมถึงการรักษาโรคที่เกิดจากการทำงาน

๒. ลดอัตราการประสพภัยจากการทำงาน และการเสียชีวิตจากการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการ

๓. การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน การดูแลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๑. ก่อนเข้าสู่วัยแรงงาน : เป็นการเตรียมความพร้อมให้บัณฑิตจบใหม่ หรือผู้ที่กำลังจะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน ได้แก่ การแนะแนวด้านอาชีพ และรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิด้านประกันสังคม

๒. กลุ่มแรงงาน : พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้กับแรงงานให้ตรงตามความต้องการในแต่ละพื้นที่ ผู้ต้องการเปลี่ยนงาน การส่งเสริมด้านอาชีพ จัดกิจกรรมนัดพบแรงงาน

๓. กลุ่มพิเศษ : ทำการส่งเสริมอาชีพ พื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับแรงงานกลุ่มพิเศษ ได้แก่ ทหารปลดประจำการ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ รวมถึงผู้พ้นโทษ เป็นต้น

๔. ภาครัฐ : ดำเนินการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ปรับปรุง/แก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการมีงานทำและการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงทำการศึกษาเพื่อปฏิรูประบบบำนาญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานทั้งระบบ

๑. จัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงาน ให้ครบถ้วน ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์การวางแผน/กำหนดนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานทั้งในระดับพื้นที่และภาพรวมของประเทศ

๒. อำนวยความสะดวกให้กับแรงงานผู้รับบริการ โดยการพัฒนาระบบการให้บริการด้านแรงงานผ่าน Application

๒. การประเมินในรูปแบบซีบีพี (CIPP Model)

การประเมินรูปแบบซีบีพี (CIPP Model) เป็นการประเมินองค์ประกอบ ๔ ด้าน คือ ด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product) โดยมีรายละเอียดในการประเมินแต่ละด้านดังนี้

๒.๑) ด้านบริบท (Context) เป็นการประเมินวัตถุประสงค์ ความจำเป็น ความต้องการในการจัดทำโครงการ/กิจกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน

การกำหนดกิจกรรมที่มีความหลากหลาย และเหมาะสมสอดคล้องตามความต้องการของแรงงานในระดับพื้นที่ ได้แก่ การจ้างงานเร่งด่วน การพัฒนาทักษะฝีมือให้กับแรงงาน การฝึกอาชีพ การให้ความช่วยเหลือประชาชนด้านอาชีพ ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพผลิตภาพแรงงานในระดับมา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

1. การตรวจแรงงานในระบบ การให้ความช่วยเหลือแรงงานในสถานประกอบการ ได้แก่ การส่งเสริมให้แรงงานในสถานประกอบการเข้าถึงสิทธิ์ ให้คำปรึกษารองทุกข์ และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาพรวมส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับน้อย

2. การจัดสัมมนา การให้ความรู้ แนะนำด้านอาชีพให้กับผู้เตรียมตัวเข้าสู่วัยแรงงาน และเพิ่มพูนความรู้ให้กับแรงงานและผู้ประกอบการ ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับปานกลาง

3. การพัฒนากฎหมาย การปฏิรูประบบหรือมาตรการด้านแรงงาน ได้แก่ การจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรม การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๑๖ อาชีพ เป็นต้น ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับปานกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานทั้งระบบ

๑. การจัดทำข้อมูลด้านแรงงานเรื่องต่าง ๆ อาทิเช่น ทิศทางการจ้างงานยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ ข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษและในระดับประเทศ ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานอยู่ในระดับมา

๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูล หรือ Application เพื่อการให้บริการประชาชน ได้แก่ e-filling Application ให้บริการกับผู้ใช้ Smart Phone ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับน้อย

๒.๒) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นการประเมิน ความพร้อมของทรัพยากร (ได้แก่ งบประมาณ วิทยากร สถานที่ อุปกรณ์ เป็นต้น) ผู้เข้าร่วมกิจกรรม อาทิ แรงงาน/ผู้ประกอบการที่เข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงความเหมาะสมของการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน

ความพร้อมของทรัพยากรในการจัดกิจกรรม การฝึกอาชีพ และการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับแรงงานในพื้นที่ต่าง ๆ เช่น การจัดนิทรรศการโลกอาชีพ การดำเนินงานของศูนย์ตรีเทพ การจัดงานนัดพบตลาดงาน นัดพบแรงงาน เป็นต้น ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับปานกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๑. ความเพียงพอของงบประมาณ บุคลากร สถานที่และความพร้อมของแรงงานในสถานประกอบการที่เข้าไปดำเนินการตรวจแรงงาน อาทิ กิจกรรม Safety Thailand และการตรวจสุขภาพแรงงาน เป็นต้น ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับน้อย

๒. ความเพียงพอของงบประมาณ บุคลากร วิทยากร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และเนื้อหาในการจัดสัมมนา/อบรม ให้ความรู้ แนะนำและให้ความรู้ด้านอาชีพกับแรงงานและผู้ประกอบการ ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับปานกลาง

๓. ความเพียงพอของงบประมาณ บุคลากร ระยะเวลา และองค์ความรู้ของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการพัฒนากฎหมาย การปฏิรูประบบหรือมาตรการด้านแรงงาน มีผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับปานกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานทั้งระบบ

๑. ความพร้อมด้านงบประมาณ ศักยภาพของบุคลากร การประชาสัมพันธ์และการประสานงานต่าง ๆ ในการจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน โดยวิธีการจ้างสถาบันฯ และหน่วยงานดำเนินการเอง ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับน้อยที่สุด

๒. ความเพียงพอของงบประมาณ และความพร้อมของบุคลากรในการดำเนินงานพัฒนาระบบฐานข้อมูล/Application เพื่อให้บริการประชาชน ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับน้อยที่สุด

๒.๓) ด้านกระบวนการ (Process) เป็นการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนของกิจกรรมที่ระบุไว้ มีการติดตามความก้าวหน้า รวมถึงการมีส่วนร่วมของแรงงานและผู้ประกอบการตามกลุ่มเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน

การดำเนินงานตามขั้นตอน การประสานงาน การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในการจัดกิจกรรม การจ้างงานเร่งด่วน การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การส่งเสริมอาชีพ จัดกิจกรรมนัดพบตลาดงาน เป็นต้น รวมถึงมีการติดตามความก้าวหน้าในการจัดกิจกรรม ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับปานกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๑. การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของกิจกรรมการฝึกอบรม การสัมมนา การแนะนำด้านอาชีพเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน รวมถึงการเพิ่มพูนความรู้ด้านแรงงานให้กับผู้ประกอบการ มีการติดตามความก้าวหน้า และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับน้อย

๒. การดำเนินกิจกรรมเข้าตรวจแรงงานในระบบของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน อาทิ กิจกรรม Safety Thailand และการเข้าไปสร้างการรับรู้/จิตสำนึกตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัยฯ เป็นต้น รวมถึงการติดตามความก้าวหน้า การรายงานผลการดำเนินงาน ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับน้อย

๓. การดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน มีการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง แต่งตั้งคณะทำงานฯ การจัดประชุมพิจารณาความเหมาะสมในเนื้อหา มีการรับฟังความคิดเห็นในการพัฒนากฎหมาย การปฏิรูประบบมาตรการต่าง ๆ ด้านแรงงาน มีความครบถ้วน ถูกต้อง ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับน้อยที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานทั้งระบบ

๑. การดำเนินงานตามขั้นตอนการจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน กรณีหน่วยงานดำเนินการเอง อาทิ การประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การจัดประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่ในการเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวม การวิเคราะห์และจัดทำรายงาน และกรณีจ้างสถาบันฯ เป็นผู้ดำเนินการ มีการจัดทำ Focus Group และการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ของกระทรวง มีระบบการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับน้อยที่สุด

๒. การดำเนินการกิจกรรมพัฒนาระบบฐานข้อมูล/Application ระบบฐานข้อมูลเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน เป็นไปตามระเบียบพัสดุฯ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับน้อยที่สุด

๒.๔) ด้านผลผลิต (Product) เป็นการประเมินความสามารถในการนำความรู้และทักษะฝีมือแรงงาน จาก การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมไปใช้ในการทำงาน สร้างอาชีพ และก่อให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพอย่างยั่งยืน
การจัดกิจกรรม/โครงการ อาทิ การจ้างงานเร่งด่วน การฝึกอาชีพ การแนะแนวเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ การจัดกิจกรรมนัดพบแรงงาน เป็นต้น ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีทักษะในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับปานกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพตลาดแรงงานเพื่อสร้างสมดุล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๑. การจัดกิจกรรมเข้าตรวจแรงงานในระบบของเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน อาทิ กิจกรรม Safety Thailand และการเข้าไปสร้างการรับรู้/จิตสำนึกตามมาตรฐานกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัยฯ เป็นต้น เป็นการส่งเสริมให้แรงงานในระบบได้รับสวัสดิการ และความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับน้อย

๒. การจัดกิจกรรม การสัมมนา ให้ความรู้ แนะนำด้านอาชีพให้ผู้เตรียมตัวเข้าสู่วัยแรงงาน และการเพิ่มพูนความรู้ด้านแรงงานให้ผู้ประกอบการเกี่ยวกับการบริหารโครงสร้างค่าจ้าง พบว่าผู้เตรียมเข้าสู่วัยแรงงานได้รับความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น และเจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในองค์กร ทั้งนี้ ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับน้อย

๓. การพัฒนากฎหมาย การปฏิรูประบบ/มาตรการต่าง ๆ ด้านแรงงาน อาทิ การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน การปฏิรูปบำนาญชราภาพ การขับเคลื่อนพระราชบัญญัติส่งเสริมการมีงานทำ พ.ศ... เป็นต้น ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับน้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานทั้งระบบ

๑. การมีรายงานผลการสำรวจด้านแรงงานฯ (อาทิ รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษฯ รายงานการสำรวจความต้องการและการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ เป็นต้น) มีความครบถ้วน ถูกต้อง มีการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ตรงตามความต้องการและทันเวลา ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับปานกลาง

๒. การพัฒนาฐานระบบฐานข้อมูล/Application อาทิ ระบบ Mobile Application บริการประชาชน การยื่นเงินสมทบผ่านระบบ Internet (e-filling) การชำระเงินสมทบผ่านธนาคาร (e-payment) เป็นต้น ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในระดับน้อย

๑. Context Evaluation

โครงการ/กิจกรรมส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ระดับมาก

- จัดทำข้อมูลตามความจำเป็น/สภาพปัญหาในพื้นที่
- ส่งเสริมทักษะแรงงาน/หางาน/เปลี่ยนงานให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ
- หลักสูตรเพิ่มทักษะให้ตรงตามความต้องการตลาดแรงงาน
- กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- จัดประเภทมาตรฐานอาชีพ/อุตสาหกรรมสอดคล้องปัจจุบัน

โครงการ/กิจกรรมส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ระดับปานกลาง

- การให้ความสำคัญของผู้เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านแรงงาน
- การรับบริการด้านประกันสังคม
- ความเข้าใจกฎหมายแรงงานและข้อมูลข่าวสาร
- ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

โครงการ/กิจกรรมส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ระดับน้อย

- ส่งเสริมอาชีพกลุ่มแรงงานพิเศษ
- การประสบอันตรายจากการทำงาน
- ปฏิรูปบ้านอายุ/พรบ. ส่งเสริมการมีงานทำ
- เตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

๒. Input Evaluation

โครงการ/กิจกรรมส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ระดับมาก

- การกำหนดวัตถุประสงค์ส่งเสริมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือชัดเจน
- หลักสูตรกิจกรรมเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานในพื้นที่

โครงการ/กิจกรรมส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ระดับปานกลาง

- การจ้างที่ปรึกษาจัดทำข้อมูลมีความถูกต้อง เหมาะสม
- ความหลากหลายของกิจกรรมที่ส่งเสริม เช่น ทดสอบความพร้อมด้านอาชีพ นัดพบแรงงาน แนะนำอาชีพ
- การกำหนดแผนงาน ขั้นตอน (ตรวจแรงงาน สุขภาพ ให้บริการด้านประกันสังคม)

โครงการ/กิจกรรมส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับน้อย

- ความเหมาะสมของแผนงานจัดทำข้อมูล
- การกำหนดกลุ่มเป้าหมายตรวจสอบสถานประกอบการ
- กำหนดกิจกรรม งบประมาณ กลุ่มเป้าหมาย (ฝึกอบรม)
- แผนงานพัฒนากฎหมาย/ปฏิรูปมาตรการ

๓. Process Evaluation

โครงการ/กิจกรรมส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับมาก

- กิจกรรมมีความเหมาะสมกับความต้องการ เช่น การจ้างงาน ส่งเสริมทักษะฝีมือ นวัตกรรมตลาดงาน
- กิจกรรมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการมีความเหมาะสม และเพียงพอ

โครงการ/กิจกรรมส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับปานกลาง

- แรงงาน สถานประกอบการเข้าใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- การกำหนดงานบริการ (Application)
- กระบวนการ ขั้นตอนการแนะแนว ฝึกอบรมให้นักศึกษา
- เรื่องที่ทำการพัฒนา/ปฏิรูปมาตรการ เหมาะสมตามความต้องการของแรงงาน

โครงการ/กิจกรรมส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับน้อย

- ตรวจสอบ/กำกับเก็บข้อมูลด้านแรงงาน
- การรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำข้อมูล
- ความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ให้บริการ

๔. Product Evaluation

โครงการ/กิจกรรมส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับมาก

- ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอาชีพ ใช้งานเร่งด่วนมีรายได้เพิ่ม
- แรงงานมีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น
- ผู้ประกอบการตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานประสบอันตรายจากการทำงานลดลง
- ระบบฐานข้อมูลด้านแรงงาน ถูกต้อง ครบถ้วน ใช้งานได้สะดวกรวดเร็ว
- ความเป็นธรรมเรื่องค่าตอบแทนตามมาตรฐานฝีมือ

โครงการ/กิจกรรมส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับปานกลาง

- การนำข้อมูลด้านแรงงานไปใช้ประโยชน์
- ผู้ประกอบการเข้าใจ/ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
- มีระบบ Mobile Application ให้บริการประชาชน
- แรงงานรับรู้และเข้าใจสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม

โครงการ/กิจกรรมส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานระดับน้อย

- การตรวจสอบ/กำกับกำกับการจัดทำข้อมูลด้านแรงงาน

๕.๒ อภิปรายผล

จากการประเมินผลการดำเนินงาน กิจกรรม/โครงการตามแผนแม่บทการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model สามารถสรุปประเด็นในการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของกิจกรรม/โครงการ ในรายละเอียด ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการวางแผนหรือกำหนดแนวทางในการพัฒนาโครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศได้ดังต่อไปนี้

๑. ด้านบริบท

- ๑.๑ จัดทำข้อมูลตามความจำเป็นและสภาพปัญหาในแต่ละพื้นที่
- ๑.๒ ส่งเสริมทักษะแรงงาน การหางาน และการเปลี่ยนงานให้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการหรือนายจ้าง
- ๑.๓ หลักสูตรเพิ่มทักษะให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน
- ๑.๔ กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๑.๕ จัดประเภทมาตรฐานอาชีพ/อุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

๒. ด้านปัจจัยนำเข้า

- ๒.๑ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม/แผนงานโครงการ ได้แก่ กิจกรรมการส่งเสริมอาชีพและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ควรระบุหรือกำหนดให้ชัดเจน ตรงกับความต้องการของกลุ่มแรงงาน
- ๒.๒ การกำหนดหลักสูตรกิจกรรม/แผนงานโครงการ ความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของแรงงานในแต่ละพื้นที่

๓. ด้านกระบวนการ

- ๓.๑ กิจกรรมมีความเหมาะสมกับความต้องการ เช่น การจ้างงาน การส่งเสริมทักษะฝีมือแรงงาน การจัดงานนัดพบแรงงาน ตลาดแรงงาน
- ๓.๒ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ กิจกรรมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการ ความมีความเหมาะสม ทัวถึงและเพียงพอกับสถานประกอบการทุกประเภท

๔. ด้านผลผลิต

- ๔.๑ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอาชีพ ใช้งานเร่งด่วนมีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๔.๒ แรงงานมีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น
- ๔.๓ ผู้ประกอบการตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานประสบอันตรายจากการทาลดลง
- ๔.๔ ระบบฐานข้อมูลด้านแรงงาน มีความถูกต้อง ครบถ้วน สามารถใช้งานได้สะดวกและรวดเร็ว
- ๔.๕ ความเป็นธรรมเรื่องค่าตอบแทนตามมาตรฐานฝีมือ

๕.๓ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานทางตรง

๑. ความเป็นธรรมเรื่องค่าตอบแทน และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
๒. ทักษะการทำงานที่จำเป็นในอนาคต โดยเชื่อมโยงกับการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานทางอ้อม

๑. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงงานสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และความต้องการในอนาคต
๒. มาตรการจูงใจ ส่งเสริมนายจ้างให้เพิ่มผลิตภาพแรงงาน (สิทธิประโยชน์ในการฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน)
๓. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการผลิตเพื่อลดต้นทุน

๕.๔ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. เพิ่มมิติความเชื่อมโยงและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานอย่างยั่งยืน
๒. กำหนดภารกิจในการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงาน ยุค ๔.๐ ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทาง

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Robot, Automation, AI)

๓. ศึกษาแนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ในประเทศไทย

บรรณานุกรม

๑. ดัชนีผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity Index) อโนทัย พุทธารีย์ ปุณทริก ศุภอมรกุล พรสวรรค์ รักเป็นธรรม https://www.bot.or.th/Thai/Statistics/Articles/Doc_Lib_statisticsHorizon/labour%๒๐productivity%๒๐index.pdf
๒. การจัดการสมัยใหม่ <https://th.wikibooks.org/wiki/การจัดการสมัยใหม่>
๓. แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๔. ผลิตภาพแรงงาน โดย สุมาลี สันติพลวุฒิ (๒๕๔๙)