



รายงานสรุปผลการประเมิน
โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไข
ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๕

จัดทำโดย
สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ เป้าหมาย	๒
๑.๔ ผลสัมฤทธิ์	๒
บทที่ ๒ วิธีดำเนินการ	
๒.๑ กรอบเกณฑ์การประเมินผล	๓
๒.๒ ขอบเขตการประเมินผล	๕
๒.๓ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๕
๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	๖
๒.๕ ขั้นตอนการประเมินผล	๖
๒.๖ งบประมาณ	๗
๒.๗ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๗
บทที่ ๓ ผลการประเมิน	
<u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	๘
<u>ส่วนที่ ๒</u> ผลการวิเคราะห์การประเมินโครงการขับเคลื่อนกลไก เชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่ การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๒
<u>ส่วนที่ ๓</u> ปัญหา/อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง การดำเนินโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๑
บทที่ ๔ สรุปผลการประเมิน	๒๓
บทที่ ๕ อภิปราย และข้อเสนอแนะ	
๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค	๒๘
๕.๒ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	๒๘
ภาคผนวก	๒๙

สารบัญตาราง

	ตาราง	หน้า
ตารางที่ ๑	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (แรงงานจังหวัด/เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน/สถานประกอบกิจการ และลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ	๘
ตารางที่ ๒	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	๙
ตารางที่ ๓	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ	๙
ตารางที่ ๔	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (แรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน) จำแนกตามระยะเวลาที่รับผิดชอบงาน	๑๐
ตารางที่ ๕	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (สถานประกอบกิจการ) จำแนกตามประเภทสถานประกอบกิจการ	๑๐
ตารางที่ ๖	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (สถานประกอบกิจการ) จำแนกตามขนาด	๑๑
ตารางที่ ๗	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (สถานประกอบกิจการ) จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินกิจการ	๑๑
ตารางที่ ๘	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (ลูกจ้างทั่วไปในสถานประกอบกิจการ) จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	๑๑
ตารางที่ ๙	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (สถานประกอบกิจการ) จำแนกตามตำแหน่ง	๑๒
ตารางที่ ๑๐	ผลการวิเคราะห์การประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๒
ตารางที่ ๑๑	ข้อมูลสำคัญจากผลสำรวจการประเมินผลโครงการฯ ที่ไม่มีตัวชี้วัด	๑๙
ตารางที่ ๑๒	ปัญหา/อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานฯ จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	๒๑
ตารางที่ ๑๓	สรุปผลการประเมินภาพรวมโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๓

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานได้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการคุ้มครองด้านแรงงานและแต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันการคุ้มครองด้านแรงงานระดับจังหวัด และแต่งตั้งชุดตรวจบูรณาการป้องกันปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทย กระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ จึงได้สร้างกลไกในการขับเคลื่อนการป้องกันปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการคุ้มครองด้านแรงงาน พร้อมทั้งการติดตามผลการดำเนินงานป้องกันปัญหาการบังคับใช้แรงงานฯ ให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายรัฐบาล

จังหวัดกาญจนบุรีได้ให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานอย่างจริงจัง เพื่อขจัดปัญหาและควบคุมไม่ให้เกิดการคุ้มครองด้านแรงงานในระดับพื้นที่ โดยสถานการณ์การคุ้มครองด้านแรงงานในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าไม่มีคดีเกี่ยวกับการคุ้มครองด้านแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นคดีคุ้มครองด้านการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากการค้าประเวณี ผู้เสียหายจากการคุ้มครองเป็นเด็กหญิง และเป็นผู้เสียหายที่มีความสมัครใจกระทำการค้าประเวณี เพื่อต้องการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งการดำเนินงานที่ผ่านมาของสำนักงานแรงงานจังหวัดร่วมกับภาคีเครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ได้ร่วมกันดำเนินการตรวจบูรณาการสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยง ตรวจนายจ้าง สถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว เข้าร่วมทีมสหวิชาชีพในการคัดแยกผู้เสียหายจากการคุ้มครอง รวมทั้งประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยเน้นประเด็นการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ เป็นต้น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี จึงได้ดำเนินการประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เนื่องจากเป็นโครงการที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงานในระดับพื้นที่ที่มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในจังหวัด ซึ่งมีผลกระทบต่อประชาชนและสอดคล้องต่อการขับเคลื่อนด้านแรงงานตามนโยบายรัฐบาลและนโยบายกระทรวงแรงงาน โดยการดำเนินการประเมินผลโครงการฯ ดังกล่าว เป็นการประเมินผลความสำเร็จของการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติว่ามีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ หรือไม่ รวมถึงรวบรวมข้อมูล ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานโครงการฯ เพื่อนำไปจัดทำข้อเสนอแนะ สำหรับเป็นแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนางานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นประโยชน์ต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๒) เพื่อทราบปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนางานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๓ เป้าหมาย

(๑) ความสำเร็จของการดำเนินการประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี ใน ๕ ขั้นตอน คือ

- ๑.๑) เตรียมการประเมินผล
- ๑.๒) จัดทำโครงการฯ
- ๑.๓) ดำเนินการประเมินผล
- ๑.๔) ประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล และ
- ๑.๕) จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

(๒) ผลการประเมินโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน ๑ เรื่อง

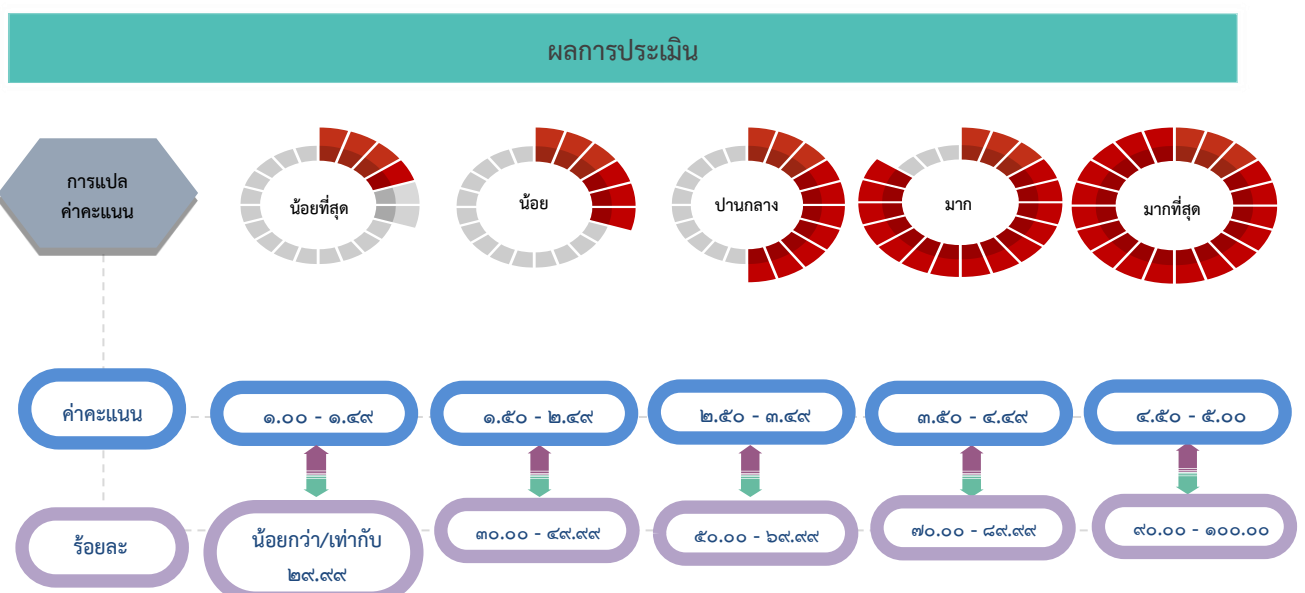
๑.๔ ผลสัมฤทธิ์

(๑) สามารถดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด “เรื่อง การประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” ได้สำเร็จทั้ง ๕ ขั้นตอน และบรรลุตามเป้าหมาย จำนวน ๑ เรื่อง

(๒) สามารถนำข้อคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากการประเมินผล “เรื่อง การประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” มาปรับปรุง/พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้โครงการฯ บรรลุผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ จากองค์ประกอบของทฤษฎีระบบ (System Approach Model) ดังกล่าว ได้นำมากำหนดประเด็นการประเมินผลแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ดังนี้ (๑) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) (๒) ด้านกระบวนการ (Process) และ (๓) ด้านผลสัมฤทธิ์ (Result) ซึ่งประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ คือ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ปรากฏตามแผนภูมิ ดังนี้

**แผนภูมิแสดงกรอบเกณฑ์การประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกัน
และแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**



๒.๒ ขอบเขตการประเมินผล ประกอบด้วย

(๑) ขอบเขตพื้นที่การดำเนินงานโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จังหวัดกาญจนบุรี

(๒) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ๑๔๖ คน/สถานประกอบกิจการ จำนวน ๑๑ แห่ง ได้แก่

(๒.๑) แรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ คน

(๒.๒) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน (หัวหน้าส่วนราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย) จำนวน ๒ คน

(๒.๓) สถานประกอบกิจการ (เช่น เจ้าของกิจการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย เป็นต้น) จำนวน ๓๓ คน จากสถานประกอบกิจการ ๑๑ แห่ง (แห่งละ ๓ คน)

(๒.๔) ลูกจ้างทั่วไปในสถานประกอบกิจการ จำนวน ๑๑๐ คน จากสถานประกอบกิจการ ๑๑ แห่ง (แห่งละ ๑๐ คน)

๒.๓ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

(๑) รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และรวบรวมจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิต่าง ๆ เช่น คู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รูปแบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องรายละเอียดโครงการฯ รูปแบบการรายงานผล พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๖/๑ คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SPO : Standard Operating Procedure) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมล่าสุด พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อนำมาเพื่อศึกษา วิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินการโครงการฯ

(๒) สัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามข้อเท็จจริง และความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในพื้นที่ ๗๖ จังหวัด ประกอบด้วย แบบสอบถาม ๔ ชุด ได้แก่

แบบสอบถามชุดที่ ๑ สำหรับแรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย

แบบสอบถามชุดที่ ๒ สำหรับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน (หัวหน้าส่วนราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย)

แบบสอบถามชุดที่ ๓ สำหรับสถานประกอบกิจการ (เช่น เจ้าของกิจการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย เป็นต้น)

แบบสอบถามชุดที่ ๔ สำหรับลูกจ้างทั่วไปในสถานประกอบกิจการ

(๓) รวบรวมข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในระดับพื้นที่ เช่น ผู้กำกับติดตามผลการดำเนินงาน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สถานประกอบกิจการ และลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ รวมทั้งปัญหา/อุปสรรค หรือข้อจำกัดในการดำเนินงานฯ มาประมวลและวิเคราะห์ความสำเร็จของโครงการฯ ตามรูปแบบทฤษฎีระบบ (System Approach Model)

๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มี ๒ ส่วน ดังนี้

(๑) ในส่วนของข้อมูลการประเมินผลโครงการฯ ที่ได้จากการสำรวจ ได้นำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรม Excel โดยหลักสถิติที่ใช้ในการสรุปผล วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) อัตราร้อยละ (Percentage or Percent) และค่าเฉลี่ย (Average) ทั้งนี้ ในการนำเสนอข้อมูลได้ถูกจัดทำในรูปแบบตาราง จำนวน ๑๓ ตาราง

(๒) ในส่วนของการวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินโครงการฯ สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี ได้ศึกษา และสังเคราะห์ข้อมูลจากผลการสำรวจผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในระดับพื้นที่ รวมทั้งปัญหา/อุปสรรค หรือข้อจำกัดในการดำเนินงานฯ มาประมวลและวิเคราะห์ความสำเร็จของโครงการฯตามรูปแบบทฤษฎีระบบ (System Approach Model) ในประเด็นการประเมินผลทั้ง ๓ ด้าน ดังนี้ (๑) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) (๒) ด้านกระบวนการ (Process) และ(๓) ด้านผลสัมฤทธิ์ (Result) ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ คือ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome)

๒.๕ ขั้นตอนการประเมินผล

ลำดับ	วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา	แบบรายงานและเอกสาร
ขั้นตอนที่ ๑ เตรียมการประเมินผล			
๑	สำนักงานแรงงานจังหวัดร่วมพิจารณารายละเอียดกรอบเกณฑ์การประเมินผล ประกอบด้วย ประเด็นการประเมินผล ขอบเขตการประเมิน ข้อคำถาม ตัวชี้วัด และวิธีการคำนวณตัวชี้วัด	พ.ย. - ธ.ค. ๖๕	- แบบ สตป.วป. (ปม.๖๖) ขั้นตอนที่ ๑ - ไฟล์ผลการพิจารณา (ร่าง) กรอบเกณฑ์ในการประเมินผลโครงการฯ จำนวน ๑ ฉบับ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : evanews62@gmail.com โดยรายงานผลการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕
ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำโครงการฯ			
๒	สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่นมีมติโครงการฯ จากผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการ ตามที่ได้รับมอบหมายตามอำนาจหน้าที่ในจังหวัด เพื่อจัดทำโครงการประเมินผลฯ หมายเหตุ : กลุ่มเป้าหมายในส่วนของสถานประกอบการ กิจการ สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจารณากำหนดการจัดเก็บข้อมูลตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่	วันที่ ๑๗ ม.ค. ๖๖	- แบบ สตป.วป. (ปม.๖๖) ขั้นตอนที่ ๒ - สำเนาโครงการฯ ที่ได้รับการอนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน ๑ โครงการ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : evanews62@gmail.com โดยรายงานผลการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖
ขั้นตอนที่ ๓ ดำเนินการประเมินผล			
๓	(๑) จัดประชุมชี้แจงหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง หรือประสานแจ้งแนวทางการสำรวจแก่กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สถานประกอบการ กิจการ (๒) ดำเนินการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลในพื้นที่พร้อมตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากแบบสอบถาม (๓) บันทึกผลสำรวจจากแบบสอบถามในไฟล์บันทึกข้อมูล (Excel) ที่กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผลกำหนด	วันที่ ๓ ก.พ. ๖๖. วันที่ ๑ ก.พ. - ๓๐ เม.ย. ๖๖	- แบบ สตป.วป. (ปม.๖๖) ขั้นตอนที่ ๓ (โปรดระบุจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้สำรวจทั้งหมด) - สำเนารายงานประชุมหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัดหรือสำเนาหนังสือแจ้งเวียนการประสานการสำรวจแก่กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ฉบับ - ไฟล์บันทึกข้อมูลแบบสอบถาม (Excel) จำนวน ๑ ฉบับ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ :

ลำดับ	วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา	แบบรายงานและเอกสาร
			evanews62@gmail.com โดยรายงานผลการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ ๓ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖
ขั้นตอนที่ ๔ ประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล			
๔	(๑) ประมวล วิเคราะห์ และสรุปผลการประมวล ในภาพรวมจากฐานข้อมูลที่มีการแปลผลจากไฟล์บันทึกข้อมูล (๒) จัดทำ (ร่าง) สรุปรายงานผลการประเมินผล โครงการฯ เสนอต่อที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการหรือ แจ้งเวียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมพิจารณา (ร่าง) สรุปรายงานผลฯ (๓) ปรับปรุง/แก้ไข (ร่าง) สรุปรายงานผลการประเมินผล โครงการฯ ตามมติที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการหรือ แจ้งเวียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	วันที่ ๒๖ ก.ค. ๖๖	- แบบ สตป.วป. (ปม.๖๖) ขั้นตอนที่ ๔ - สำเนารายงานการประชุม หรือสำเนา แจ้งเวียนผลการพิจารณา (ร่าง) สรุปผล การประเมินผลโครงการฯ พร้อมผล การพิจารณาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ฉบับ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : evanews62@gmail.com โดยรายงานผลการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ ๔ ภายในวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖
ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์			
๕	จัดทำเล่มสรุปรายงานผลการประเมินโครงการฯ ในรูปเล่มฉบับสมบูรณ์ส่งให้สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล จำนวน ๑ ฉบับ	ส.ค. ๖๖	- แบบ สตป.วป. (ปม.๖๖) ขั้นตอนที่ ๕ - สรุปรายงานผลการประเมินโครงการฯ ดังนี้ (๑) สรุปรายงานผลการประเมินโครงการฯ รูปเล่มฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑ ฉบับ ทางไปรษณีย์ (๒) สรุปรายงานผลการประเมินโครงการฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF จำนวน ๑ ไฟล์ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : evanews62@gmail.com โดยรายงานผลการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ ๕ ภายในวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖

๒.๖ งบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๗,๙๐๐ บาท (สามหมื่นเจ็ดพันเก้าร้อยบาทถ้วน)

๒.๗ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

(๑) ผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อเท็จจริงและผลสัมฤทธิ์ของการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี รวมทั้ง ปัญหาอุปสรรค และข้อจำกัดในการดำเนินงานรวมถึงข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนางานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๒) สำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี ได้รับทราบข้อมูลที่ได้จากสถานประกอบกิจการ และลูกจ้างทั่วไปที่เป็นประโยชน์ เช่น ผลการวัดความรู้ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรม/การกระทำที่เข้าข่ายการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ หรือผลจากการทราบช่องทางติดต่อหรือแจ้งข้อมูลความช่วยเหลือจากกระทรวงแรงงาน เป็นต้น เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการงานและการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่

บทที่ ๓ ผลการประเมิน

การประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี ได้สำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๔ กลุ่ม ได้แก่ (๑) แรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย (๒) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน (หัวหน้าส่วนราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย) (๓) สถานประกอบกิจการ (เช่น เจ้าของกิจการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย เป็นต้น) และ (๔) ลูกจ้างทั่วไปในสถานประกอบกิจการ โดยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลโดยใช้การประเมินรูปแบบทฤษฎีระบบ (System Approach Model) ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ จำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์การประเมินโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๓ ปัญหา/อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานะ เพศ ช่วงอายุ ระยะเวลารับผิดชอบงาน ประเภทสถานประกอบกิจการ ขนาดของสถานประกอบกิจการ ระยะเวลาดำเนินกิจการ ระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบกิจการ และประเภทตำแหน่ง โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน ๑๔๖ คน สามารถสรุปข้อมูลตามตารางที่ ๑ - ๙ ดังนี้

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (แรงงานจังหวัด/เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายฯ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สถานประกอบกิจการ และลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ)

สถานะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่างที่ ๑ แรงงานจังหวัด/เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายฯ		
นักวิชาการแรงงานชำนาญการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ	๑	๐.๖๘
รวมกลุ่มตัวอย่างที่ ๑	๑	๐.๖๘
กลุ่มตัวอย่างที่ ๒ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน		
๑. สำนักงานจัดหางานจังหวัด	๑	๐.๖๘
๒. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด	๑	๐.๖๘
รวมกลุ่มตัวอย่างที่ ๒	๒	๑.๓๖
กลุ่มตัวอย่างที่ ๓ สถานประกอบกิจการ		
๑. สถานประกอบกิจการ (เช่น เจ้าของกิจการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่บัญชี และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย เป็นต้น)	๓๓	๒๒.๖๐
๒. ไม่ตอบ	๐	๐
รวมกลุ่มตัวอย่างที่ ๓	๓๓	๒๒.๖๐
กลุ่มตัวอย่างที่ ๔ ลูกจ้างทั่วไปในสถานประกอบกิจการ		
๑. ลูกจ้างทั่วไปในสถานประกอบกิจการ	๑๑๐	๗๕.๓๔
๒. ไม่ตอบ	๐	๐
รวมกลุ่มตัวอย่างที่ ๔	๑๑๐	๗๕.๓๔
รวมทั้งสิ้น	๑๔๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๑ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง ๔ กลุ่ม ที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๔๖ คน แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้ **กลุ่มตัวอย่างที่ ๑** แรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๘ **กลุ่มตัวอย่างที่ ๒** หัวหน้าส่วนราชการหรือเจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๗ ประกอบด้วย สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ คน และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ คน **กลุ่มตัวอย่างที่ ๓** สถานประกอบกิจการ จำนวน ๑๑ แห่ง เช่น เจ้าของกิจการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่บัญชี และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย เป็นต้น จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖๐ **กลุ่มตัวอย่างที่ ๔** ลูกจ้างทั่วไปในสถานประกอบกิจการ จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๓๔

ตารางที่ ๒ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	กลุ่มตัวอย่าง (คน)				รวม (คน)	ร้อยละ
	แรงงานจังหวัด/ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	หน่วยงาน ในสังกัดกระทรวง แรงงาน	สถานประกอบ กิจการ (เจ้าของกิจการ จนท. ฝ่ายบุคคล จนท. บัญชี และจหน. ความปลอดภัย)	ลูกจ้างทั่วไป ในสถานประกอบ กิจการ		
ชาย	๐	๒	๖	๓๘	๔๕	๓๐.๘๒
หญิง	๑	๐	๒๗	๗๒	๑๐๑	๖๙.๑๘
ไม่ตอบ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
รวมทั้งสิ้น	๑	๒	๓๓	๑๑๐	๑๔๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๑๘ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย มีจำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๒ และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ระบุเพศ มีจำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

ตารางที่ ๓ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)				รวม (คน)	ร้อยละ
	แรงงานจังหวัด/ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	หน่วยงาน ในสังกัดกระทรวง แรงงาน	สถานประกอบ กิจการ (เจ้าของกิจการ จนท. ฝ่ายบุคคล จนท. บัญชี และจหน. ความปลอดภัย)	ลูกจ้างทั่วไป ในสถาน ประกอบ กิจการ		
ต่ำกว่า ๒๑ ปี	๐	๐	๒	๑	๓	๒.๐๕
๒๑ - ๓๐ ปี	๐	๐	๗	๔๗	๕๔	๓๖.๙๙
๓๑ - ๔๐ ปี	๐	๐	๑๒	๓๕	๔๗	๓๒.๑๙
๔๑ - ๕๐ ปี	๐	๑	๑๐	๒๒	๓๓	๒๒.๖๐
ตั้งแต่ ๕๑ ปี ขึ้นไป	๑	๑	๒	๕	๘	๖.๑๖
ไม่ตอบ	๐	๐	๐	๐	๐	๐.๐๐
รวมทั้งสิ้น	๑	๑	๓๓	๑๑๐	๑๔๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง ๒๑ - ๓๐ ปี จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๙๙ รองลงมาคือช่วงอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑๙ ช่วงอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๐ ช่วงอายุ ตั้งแต่ ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๑ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุต่ำกว่า ๒๑ ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๕ และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ระบุอายุ มีจำนวน ๐ คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

ตารางที่ ๔ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (แรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน) จำแนกตามระยะเวลารับผิดชอบงาน

ระยะเวลา รับผิดชอบงาน (ปี)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)		รวม (คน)	ร้อยละ
	แรงงานจังหวัด/เจ้าหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน		
ต่ำกว่า ๑ ปี	๐	๐	๐	๐.๐๐
๑ - ๓ ปี	๐	๑	๑	๓๓.๓๓
๔ - ๖ ปี	๑	๐	๑	๓๓.๓๓
ตั้งแต่ ๗ ปีขึ้นไป	๐	๑	๑	๓๓.๓๓
รวมทั้งสิ้น	๑	๑	๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานะเป็นแรงงานจังหวัด/เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายฯ, เจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีระยะเวลาในการรับผิดชอบงานโครงการฯ อยู่ในช่วงระยะเวลา ๑ - ๓ ปี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ อยู่ในช่วงระยะเวลา ๔ - ๖ ปี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ อยู่ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ ๗ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานโครงการฯ น้อยที่สุด อยู่ในช่วงระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำกว่า ๑ ปี มีจำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

ตารางที่ ๕ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (สถานประกอบการ) จำแนกตามประเภทสถานประกอบการ

ประเภทสถานประกอบการ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
สปก.ทั่วไป/โรงงาน	๒๗	๘๑.๘๒
กิจการเกษตร	๖	๑๘.๑๘
กิจการเกี่ยวเนื่องกับการเกษตร	๐	๐.๐๐
กิจการก่อสร้าง	๐	๐.๐๐
กิจการประมง	๐	๐.๐๐
ร้านอาหาร	๐	๐.๐๐
โรงแรม/ที่พัก	๐	๐.๐๐
สปา/นวดแผนไทย	๐	๐.๐๐
ร้านขายของฝาก	๐	๐.๐๐
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	๐	๐.๐๐
ไม่ตอบ	๐	๐.๐๐
รวมทั้งสิ้น	๓๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการ ส่วนใหญ่เป็นกิจการประเภทสถานประกอบการทั่วไป/โรงงาน มากที่สุด จำนวน ๒๗ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๒ รองลงมาคือ ประเภทกิจการเกษตร จำนวน ๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘ และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ตอบ มีจำนวน ๐ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

ตารางที่ ๖ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (สถานประกอบกิจการ) จำแนกตามขนาด

ขนาดสถานประกอบกิจการ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ขนาดเล็ก (๑ - ๕๐ คน)	๖	๑๘.๑๘
ขนาดกลาง (๕๑ - ๒๐๐ คน)	๙	๒๗.๒๗
ขนาดใหญ่ (> ๒๐๐ คน)	๑๘	๕๔.๕๕
ไม่ตอบ	๐	๐.๐๐
รวมทั้งสิ้น	๓๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๖ พบว่า กลุ่มตัวอย่างสถานประกอบกิจการที่สำนักงานแรงงานจังหวัดเข้าไปดำเนินการภายใต้โครงการฯ มีขนาดใหญ่มากที่สุด จำนวน ๑๘ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๕ รองลงมาคือ ขนาดกลาง จำนวน ๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗ และขนาดเล็ก จำนวน ๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘ ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ตอบมีจำนวน ๐ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

ตารางที่ ๗ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (สถานประกอบกิจการ) จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินกิจการ

ระยะเวลาการดำเนินกิจการ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๑ ปี	๐	๐.๐๐
๑ - ๓ ปี	๐	๐.๐๐
๔ - ๖ ปี	๘	๒๔.๒๔
ตั้งแต่ ๗ ปีขึ้นไป	๒๕	๗๕.๗๖
ไม่ตอบ	๐	๐.๐๐
รวมทั้งสิ้น	๓๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๗ พบว่า สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ดำเนินกิจการอยู่ในช่วงระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ ๗ ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน ๒๕ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๗๖ รองลงมาอยู่ในช่วงระยะเวลา ๔ - ๖ ปี และเป็นช่วงเวลาที่น้อยที่สุด จำนวน ๘ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๒๔ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ตอบ มีจำนวน ๐ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

ตารางที่ ๘ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (ลูกจ้างทั่วไปในสถานประกอบกิจการ) จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๑ ปี	๑๔	๑๖.๗๓
๑ - ๓ ปี	๓๔	๓๐.๙๑
๔ - ๖ ปี	๒๗	๒๔.๕๕
ตั้งแต่ ๗ ปีขึ้นไป	๓๕	๓๑.๘๒
ไม่ตอบ	๐	๐.๐๐
รวมทั้งสิ้น	๑๑๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๘ พบว่า ลูกจ้างทั่วไปส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบกิจการเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๗ ปี ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘๒ รองลงมาอยู่ในช่วงระยะเวลา ๑ - ๓ ปี จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๙๑ อยู่ในช่วงระยะเวลา ๔ - ๖ ปี จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕๕ และอยู่ในช่วงระยะเวลาดำเนินการต่ำกว่า ๑ปีขึ้นไป น้อยที่สุด มีจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗๓ และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ตอบมีจำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

ตารางที่ ๙ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (สถานประกอบกิจการ) จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เจ้าของกิจการ	๒	๖.๐๖
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล	๑๖	๔๘.๔๘
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี	๘	๒๔.๒๔
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย	๗	๒๑.๒๑
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	๐	๐.๐๐
ไม่ตอบ	๐	๐.๐๐
รวมทั้งสิ้น	๓๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๙ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของสถานประกอบกิจการที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลมากที่สุด จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔๘ รองลงมา คือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๒๔ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๒๑ และตำแหน่งเจ้าของกิจการน้อยที่สุด จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๖ และมีผู้ไม่ระบุตำแหน่ง จำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

ส่วนที่ ๒ ผลการประเมินโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามรูปแบบการประเมิน System Approach Model ประกอบด้วย ๓ ด้าน คือ (๑) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) (๒) ด้านกระบวนการ (Process) และ (๓) ด้านผลสัมฤทธิ์ (Result) โดยวัดผลจากค่าคะแนนระดับความสำเร็จที่ได้ตามตัวชี้วัดที่กำหนด จำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด ผลที่ได้แสดงดังตารางที่ ๑๐ ดังนี้

ตารางที่ ๑๐ ผลการวิเคราะห์การประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็น การประเมินผลหลัก	ประเด็น การประเมินผลย่อย	ตัวชี้วัด	ค่าคะแนนที่ได้/ ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	ระดับ การแปลผล
ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)				
๑. ทรัพยากรที่ใช้ขับเคลื่อน และบริหารจัดการโครงการฯ	๑.๑ ความเหมาะสม/เพียงพอ ของทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ในการบริหารจัดการโครงการฯ ๑.๑.๑ บุคลากร (Man) - เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ โครงการฯ ๑.๑.๒ งบประมาณ (Money) - งบประมาณที่ได้รับ จัดสรรเพื่อปฏิบัติการกิจ ๑.๑.๓ วัสดุอุปกรณ์ (Material) - คู่มือปฏิบัติงาน ระบบรายงานผลการดำเนินงาน ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ	ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละ ความเหมาะสม/เพียงพอ ของทรัพยากรสำหรับ บริหารจัดการโครงการฯ	(๕ คะแนน) (ร้อยละ ๑๐๐.๐๐)	มากที่สุด

ประเด็น การประเมินผลหลัก	ประเด็น การประเมินผลย่อย	ตัวชี้วัด	ค่าคะแนนที่ได้/ ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	ระดับ การแปลผล
	๑.๑.๔ การบริหารจัดการ (Management) - การประสานงาน การบริหารหน้าที่ต่าง ๆ เช่น การวางแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น			
๒. การเตรียมความพร้อม ของเจ้าหน้าที่	๒.๑ การเตรียมความพร้อมของ เจ้าหน้าที่/บุคลากรที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน	ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละ ของการเตรียมความพร้อม ของเจ้าหน้าที่/บุคลากร ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	(๕ คะแนน) (ร้อยละ ๑๐๐.๐๐)	มากที่สุด
	๒.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหา การค้ามนุษย์และแรงงาน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ และการบังคับใช้แรงงานตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๒.๒.๑ ความแตกต่างระหว่าง “การใช้แรงงาน” และ “การบังคับใช้ แรงงาน” ๒.๒.๒ ความแตกต่างระหว่าง “ความผิดฐานค้ามนุษย์” กับ “ความผิด ฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” ๒.๒.๓ การบังคับใช้แรงงานหรือ บริการ (กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นิยาม ตัวชี้วัด ข้อบ่งชี้/พฤติกรรม) ๒.๒.๔ องค์ประกอบความผิดฐาน บังคับใช้แรงงาน ๒.๒.๕ ลักษณะแรงงานบังคับ ที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ ๒.๒.๖ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การตรวจคัดกรองเบื้องต้น เพื่อหา ข้อบ่งชี้/ พฤติกรรมที่อาจเป็น ผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ	ตัวชี้วัดที่ ๓ : ระดับ ความรู้ความเข้าใจ ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไข เพิ่มเติม	(๔ คะแนน) (ร้อยละ ๓.๖๑)	มาก
สรุปผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input)			(๔.๖๗ คะแนน)	มากที่สุด
ด้านกระบวนการ (Process)				
๓. การกำหนดรูปแบบ และขั้นตอนการทำงาน ของโครงการฯ	๓.๑ การกำหนดรูปแบบและขั้นตอน การทำงานของโครงการฯ ตามคู่มือ การปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงาน จังหวัด ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓.๑.๑ รูปแบบการทำงาน - ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ผ่านกลไกของศูนย์ปฏิบัติการป้องกัน การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัด ...	ตัวชี้วัดที่ ๔ : ระดับ ความเหมาะสมของ การกำหนดรูปแบบและ ขั้นตอนการทำงานของ โครงการฯ	(๕ คะแนน) (ร้อยละ ๔.๕๐)	มากที่สุด

ประเด็น การประเมินผลหลัก	ประเด็น การประเมินผลย่อย	ตัวชี้วัด	ค่าคะแนนที่ได้/ ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	ระดับ การแปลผล
	ในลักษณะบูรณาการร่วมกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - สนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัด ได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามมาตรา ๕ แห่ง พ.ร.บ. ป้องกัน - เข้าร่วมทีมสหวิชาชีพ ในการตรวจสอบ จับกุม และคัดแยก ผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการและการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน - บูรณาการตรวจ แรงงานร่วมกับสำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจังหวัด และ สำนักงานจัดหางานจังหวัด - สร้างช่องทางการข่าว โดยแลกเปลี่ยนข้อมูล/ข่าวสารกับ ภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์กรพัฒนา เอกชน (NGO) ในพื้นที่ - สร้างการรับรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยเน้นประเด็น การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ให้กับเจ้าหน้าที่ทั้งในและนอกสังกัด กระทรวงแรงงาน สถานประกอบกิจการ และแรงงานในพื้นที่ ๓.๑.๒ ขั้นตอนการทำงาน - จัดประชุมศูนย์ ปฏิบัติการ ป้องกันการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานจังหวัดหรือประสาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุง แผนปฏิบัติการฯ - จัดประชุมศูนย์ ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานจังหวัดหรือประสาน หน่วยงานในพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อน กำกับ ดูแล และติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผนฯ (เดือนละ ๑ ครั้ง) - สรจ. โดยศูนย์ ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานจังหวัด รายงานผล การดำเนินงานตามแผนฯ (ทุกวันที่ ๕ ของเดือนผ่านระบบออนไลน์)			

ประเด็น การประเมินผลหลัก	ประเด็น การประเมินผลย่อย	ตัวชี้วัด	ค่าคะแนนที่ได้/ ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	ระดับ การแปลผล
	- สรจ. โดยศูนย์ ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานจังหวัด จัดทำรายงาน สรุปผลการดำเนินงานตามแผนฯ (ภายในวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕) - สรจ. โดยศูนย์ ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานจังหวัด ติดตามผล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน กรณีที่มีการดำเนินการตามมาตรา ๖ และมาตรา ๖/๑ แห่ง พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ (วันที่ ๕ ของเดือน)			
๔. การขับเคลื่อน การดำเนินโครงการฯ ในพื้นที่	๔.๑ การถ่ายทอดเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ ในการขับเคลื่อน การดำเนินงาน ในพื้นที่จากหน่วยงานส่วนกลางสู่ การปฏิบัติ ในส่วนภูมิภาค	ตัวชี้วัดที่ ๕ : ระดับ ความเหมาะสมในการ ถ่ายทอดชี้แจงทำความเข้าใจ ในการขับเคลื่อน การดำเนินงานโครงการฯ	(๔ คะแนน) (ค่าเฉลี่ย ๔.๐.)	มาก
	๔.๒ การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติงานภายใต้ “โครงการ ขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” ตามที่ ส่วนกลางกำหนด ๔.๒.๑ จัดทำแผนปฏิบัติการ ป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือ บริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัด ... ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ๔.๒.๒ เสนอแผนปฏิบัติการฯ ให้ ผวจ. อนุมัติ/เห็นชอบ/ทราบและ ส่งแผนฯ ให้ สล.ศปค.ร.ง. ๔.๒.๓ ขับเคลื่อน กำกับ ดูแล และติดตามผลการดำเนินงานตาม แผนฯ โดยเน้นกิจกรรมดังนี้ - เข้ารับการอบรม และ แต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการ) - พนักงานเจ้าหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ เข้าร่วมทีมสหวิชาชีพ ในการตรวจสอบ จับกุม และคัดแยก	ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละ ความเหมาะสมของ ขั้นตอนตามแผนปฏิบัติ งานโครงการฯ	(๔ คะแนน) (ร้อยละ ๘๗.๕๐)	มาก

ประเด็น การประเมินผลหลัก	ประเด็น การประเมินผลย่อย	ตัวชี้วัด	ค่าคะแนนที่ได้/ ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	ระดับ การแปลผล
	ผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน - สรจ. บูรณาการตรวจแรงงาน ร่วมกับ สจจ./สสค. หากพบกลุ่มเสี่ยงให้ประสานทีมสหวิชาชีพและเข้าร่วมคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานทันที - สร้างช่องทางการข่าวร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่เพื่อหาข่าวการกระทำความผิดเกี่ยวกับการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน - สร้างการรับรู้เกี่ยวกับ พ.ร.ก. แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๔.๒.๔ สรจ. โดย ศปค.จว. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ ผ่านระบบออนไลน์ (ทุกวันที่ ๕ ของเดือน) ๔.๒.๕ สรจ. โดย ศปค.จว. ติดตามผลการดำเนินการกรณีที่มีการดำเนินการตามมาตรา ๖ และมาตรา ๖/๑ และรายงานผลให้ สล.ศปค. ทราบ (ถ้ามี) ๔.๒.๖ สรจ. โดย ศปค.จว. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนฯ ประจำปี (ภายในวันที่ ๗ ต.ค. ๖๕)			
๕. การตรวจบูรณาการเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๕.๑ ความสำเร็จของการดำเนินการตรวจบูรณาการด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ตามคำสั่งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน คำสั่งอนุกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องของจังหวัด	ตัวชี้วัดที่ ๗ : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตรวจบูรณาการด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่	(๔ คะแนน) (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๓)	มาก
	๕.๒ ความสำเร็จด้านความร่วมมือการบูรณาการตรวจแรงงานในพื้นที่ร่วมกับหน่วยงานในสังกัดและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง	ตัวชี้วัดที่ ๘ : ระดับความสำเร็จด้านความร่วมมือ การบูรณาการตรวจแรงงานในพื้นที่	(๔ คะแนน) (ค่าเฉลี่ย : ๔.๒๐)	มาก

ประเด็น การประเมินผลหลัก	ประเด็น การประเมินผลย่อย	ตัวชี้วัด	ค่าคะแนนที่ได้/ ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	ระดับ การแปลผล
	๕.๒.๑ ด้านการประสานงาน - ได้รับแจ้งจากหน่วยงานเจ้าของเรื่องก่อนตรวจบูรณาการผ่านการประชุม/วางแผน - แจ้งกำหนดการ/รายละเอียดการตรวจ เช่น กำหนดการ วัน เวลา สถานที่ ๕.๒.๒ ด้านข้อมูล - ทราบรายละเอียดและทำความเข้าใจในประเด็นที่ต้องการตรวจบูรณาการของแต่ละหน่วยงาน ๕.๒.๓ ด้านการทำงานเป็นทีม - ร่วมกันหารือ/แก้ไข ปัญหา/ตัดสินใจระหว่างตรวจบูรณาการ ๕.๒.๔ ด้านการรายงานผล - ได้รับแจ้งสรุปผล ภายหลังการตรวจบูรณาการจากหน่วยงานเจ้าของเรื่อง ๕.๒.๕ ด้านการติดตาม - ในกรณีที่ตรวจพบว่า นายจ้าง/สถานประกอบกิจการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด			
๖. รูปแบบการรายงานสรุปผลการดำเนินงาน	๖.๑ ความเหมาะสมของการกำหนดรูปแบบการรายงานสรุปผลการดำเนินงานของส่วนกลาง	ตัวชี้วัดที่ ๙ : ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการรายงานและการสรุปผลการดำเนินงาน	(๔ คะแนน) (ค่าเฉลี่ย : ๔.๐๐)	มาก
สรุปผลการประเมินด้านกระบวนการ (Process)			(๔.๑๗)	มาก
ด้านผลสัมฤทธิ์ (Result)				
ด้านผลผลิต (Output)				
๗. ผลการดำเนินงานโครงการฯ	๗.๑ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด ไว้ในคู่มือปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๗.๑.๑ เชิงปริมาณ - มีแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัด .. จำนวน ๑ แผน ๗.๑.๒ เชิงคุณภาพ - ร้อยละความสำเร็จของการนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐๐)	ตัวชี้วัดที่ ๑๐ : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ	(๕ คะแนน) (ร้อยละ ๑๐๐.๐๐)	มากที่สุด

ประเด็น การประเมินผลหลัก	ประเด็น การประเมินผลย่อย	ตัวชี้วัด	ค่าคะแนนที่ได้/ ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	ระดับ การแปลผล
	- ร้อยละการเบิกจ่าย งบประมาณของสำนักงานแรงงาน จังหวัด (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐๐)			
ด้านผลลัพธ์ (Outcome)				
๘. ผลสำเร็จของการดำเนิน โครงการฯ	๘.๑ ความพึงพอใจของสถาน ประกอบกิจการต่อการได้รับความรู้ และประโยชน์จากการบูรณาการ ตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงาน	ตัวชี้วัดที่ ๑๑ : ร้อยละ ความพึงพอใจต่อ การบูรณาการตรวจแรงงาน ของกระทรวงแรงงาน	(๔ คะแนน) (ร้อยละ ๓.๖๙)	มาก
สรุปผลการประเมินด้านด้านผลสัมฤทธิ์ (Result)			(ใส่ค่าคะแนนเฉลี่ย)	๔.๕๐
ผลการประเมินรวม System Approach Model (๓ ด้าน)			(ใส่ค่าคะแนนเฉลี่ย)	๔.๔๔

จากตารางที่ ๑๐ ผลการประเมินระดับความสำเร็จของโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งใช้การประเมินผลในรูปแบบ System Approach Model ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเต็ม ๕ คะแนน และกำหนดการแปลผลระดับความสำเร็จของโครงการฯ เป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ค่าคะแนน/ร้อยละ	การแปลค่าคะแนน
คะแนน ๔.๕๐ - ๕.๐๐/ร้อยละ ๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	มากที่สุด
คะแนน ๓.๕๐ - ๔.๔๙/ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	มาก
คะแนน ๒.๕๐ - ๓.๔๙/ร้อยละ ๕๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	ปานกลาง
คะแนน ๑.๕๐ - ๒.๔๙/ร้อยละ ๓๐.๐๐ - ๔๙.๙๙	น้อย
คะแนน ๑.๐๐ - ๑.๔๙/น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๒๙.๙๙	น้อยที่สุด

โดยการประเมินผลในภาพรวม พบว่า โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของจังหวัดกาญจนบุรี ได้คะแนนรวม ๔ คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาผลการประเมิน ทั้ง ๓ ด้าน พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้ ๔.๖๗ คะแนน รองลงมา ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ ได้ ๔.๕๐ คะแนน และด้านกระบวนการได้ ๔.๑๓ คะแนน ตามลำดับ ซึ่งผลการประเมินทั้ง ๓ ด้าน จะประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้งหมด จำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด ซึ่งสามารถพิจารณาผลสำเร็จตามตัวชี้วัดแต่ละด้าน ดังนี้

(๑) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) พบว่า การประเมินผลในภาพรวม ได้คะแนนรวม ๔.๖๗ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายตัวชี้วัด จำนวน ๓ ตัวชี้วัด สามารถสรุปได้ดังนี้

(๑.๑) ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความเหมาะสม/เพียงพอของทรัพยากรสำหรับบริหารจัดการโครงการฯ ผลการประเมิน ได้ ๑๐๐ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด

(๑.๒) ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่/บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ผลการประเมิน ได้ ๑๐๐ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด

(๑.๓) ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความรู้ความเข้าใจตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผลการประเมิน ได้ ๑๐๐ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด

(๒) ด้านกระบวนการ (Process) พบว่า การประเมินผลในภาพรวม ได้คะแนนรวม ๔ คะแนน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายตัวชี้วัด จำนวน ๖ ตัวชี้วัด สามารถสรุปได้ดังนี้

(๒.๑) ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความเหมาะสมของการกำหนดรูปแบบและขั้นตอนการทำงานของโครงการฯ ผลการประเมิน ได้ ๕ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด

(๒.๒) ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความเหมาะสมในการถ่ายทอดชี้แจงทำความเข้าใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการฯ ผลการประเมิน ได้ ๔ คะแนน อยู่ในระดับมาก

(๒.๓) ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละความเหมาะสมของขั้นตอนตามแผนปฏิบัติงานโครงการฯ ผลการประเมิน ได้ ๔ คะแนน อยู่ในระดับมาก

(๒.๔) ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตรวจบูรณาการด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ ผลการประเมิน ได้ ๔ คะแนน อยู่ในระดับมาก

(๒.๕) ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับความสำเร็จด้านความร่วมมือการบูรณาการตรวจแรงงานในพื้นที่ ผลการประเมิน ได้ ๔ คะแนน อยู่ในระดับมาก

(๒.๖) ตัวชี้วัดที่ ๙ ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการรายงานและการสรุปผลการดำเนินงาน ผลการประเมิน ได้ ๔ คะแนน อยู่ในระดับมาก

(๓) ด้านสัมฤทธิ์ (Result) พบว่า การประเมินผลในภาพรวม ได้คะแนนรวม ๕ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายตัวชี้วัด จำนวน ๒ ตัวชี้วัด สามารถสรุปได้ดังนี้

(๓.๑) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ผลการประเมิน ได้ ๕ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด

(๓.๒) ตัวชี้วัดที่ ๑๑ ระดับความพึงพอใจต่อการบูรณาการตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงาน ผลการประเมิน ได้ ๔ คะแนน อยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ ยังพบข้อมูลสำคัญที่ได้จากการสำรวจการประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ แสดงดังตารางที่ ๑๑

ตารางที่ ๑๑ ข้อมูลสำคัญจากผลสำรวจการประเมินผลโครงการฯ ที่ไม่มีตัวชี้วัด

ประเด็นการประเมินผลหลัก	ประเด็นการประเมินผลย่อย	ผลการสำรวจ
๑. การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่	๑.๑ คู่มือมาตรฐานปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่	- ผลสำรวจ พบว่า หน่วยงานส่วนกลางได้จัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗
๒. การขับเคลื่อนการดำเนินโครงการฯ ในพื้นที่	๒.๑ ความเหมาะสมของแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	- ผลสำรวจ พบว่า แผนปฏิบัติการฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
	๒.๒ การเข้าร่วมการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง	- ผลสำรวจ พบว่า หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องได้เข้าร่วมขับเคลื่อนการดำเนินโครงการฯ ด้วยวิธีดังนี้ ได้แก่ (๑) ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์จังหวัดกาญจนบุรี ประจำปี ๒๕๖๕ (๒) เข้าร่วมทีมสหวิชาชีพในการตรวจสอบ จับกุม และคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงาน (๓) ตรวจบูรณาการแรงงานร่วมภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องหากพบกลุ่มเสี่ยงให้ประสานทีมสหวิชาชีพ และเข้าร่วมคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

ประเด็นการประเมินผลหลัก	ประเด็นการประเมินผลย่อย	ผลการสำรวจ
	๒.๓ การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ภายใต้คำสั่งจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการภายใต้ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด...	- ผลสำรวจ พบว่า มีความเหมาะสมและไม่ต้องปรับปรุงแก้ไข คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
๓. การตรวจบูรณาการเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๓.๑ ความสำเร็จของการดำเนินงานการตรวจบูรณาการด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่คำสั่งจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน หรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องของจังหวัด	- ผลสำรวจ พบว่า หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่ได้รับการประสานงานจากหน่วยงานภายนอกกระทรวง ในการเข้าร่วมการตรวจบูรณาการงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ซึ่งหน่วยงานที่ประสานและเชิญเข้าร่วมมากที่สุด คือ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด, สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด, สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด ที่ทำการปกครองจังหวัด และตำรวจภูธรจังหวัด ตามลำดับ
	๓.๒ การตรวจบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	- ผลสำรวจ พบว่า หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่ มีการตรวจบูรณาการในประเภทกิจการภาคเกษตร และกิจการเกี่ยวเนื่องเกษตรมากที่สุด รองลงมาคือ สถานประกอบการทั่วไป โรงงาน กิจการก่อสร้าง และ กิจการประมง ตามลำดับ
๔. ผลการดำเนินงานโครงการฯ	๔.๑ ผลการตรวจบูรณาการสถานประกอบกิจการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่	- ผลสำรวจ พบว่า สถานประกอบกิจการที่ได้รับการตรวจบูรณาการ จำนวน ๙๑ แห่ง ลูกจ้างจำนวน ๓,๙๖๘ คน ซึ่งผลการตรวจไม่พบการกระทำความผิด
๕. ผลสำเร็จของการดำเนินโครงการฯ	๕.๑ สถานประกอบกิจการได้ดำเนินการปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง	- ผลสำรวจ พบว่า สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ดำเนินการถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
	๕.๒ สถานประกอบกิจการได้รับความรู้และประโยชน์จากการบูรณาการตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่	- ผลสำรวจ พบว่า สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ได้รับความรู้และประโยชน์จากการบูรณาการตรวจแรงงานในเรื่องประกันสังคม มากที่สุด รองลงมาคือ เรื่องแนวทางการทำใบอนุญาตทำงาน และความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน, เรื่องแนวทางการตรวจสอบการกระทำความผิดกฎหมายแรงงาน, และเรื่องการจัดฝึกอบรมแก่พนักงานน้อยที่สุด และพบว่าสถานประกอบกิจการได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ ดังนี้ (๑) แนวทางการดำเนินการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน (๒)แนวทางการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (๓) แนวทางการจ่ายอัตราค่าจ้างที่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด

ประเด็นการประเมินผลหลัก	ประเด็นการประเมินผลย่อย	ผลการสำรวจ
	๕.๓ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม/การกระทำที่เข้าข่ายการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ	- ผลสำรวจ พบว่า สถานประกอบการกิจการและลูกจ้างมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม/การกระทำที่เข้าข่ายการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๐ ซึ่งส่วนใหญ่เข้าใจ พฤติกรรม/การกระทำ ดังนี้ (๑) นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้สอบสวนความผิด โดยกำหนดอำนาจพักงานไว้ในข้อบังคับการทำงาน หรือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง, (๒) ยึดหนังสือเดินทาง ยึดค่าจ้าง กักขัง หน่วงเหนี่ยว ห้ามติดต่อบุคคลภายนอก , นายจ้างกำหนดวันทำงานปกติ เวลาพัก และหลักเกณฑ์วันหยุด การทำงานล่วงเวลา, ให้ทำงานเป็นเวลาหลาย ชั่วโมง ทำงานโดยไม่มีวันหยุด และมีการลงโทษ ด้วยการข่มขู่ ประทุษร้ายต่อร่างกายและจิตใจ, (๓) ลูกจ้างไม่มีเสรีภาพที่จะเลือกงานหรืออาจถูกหลอกลวง, ลูกจ้างถูกบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการและความรุนแรง ถูกลิดรอนสิทธิและเสรีภาพ และนำภาระหนี้มาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ นอกจากนี้ ยังพบว่าสถานประกอบการและลูกจ้างส่วนใหญ่ทราบช่องทางติดต่อหรือแจ้งข้อมูลเพื่อขอรับความช่วยเหลือจากกระทรวงแรงงานในกรณีถูกบังคับใช้แรงงาน/บริการ หรือพบเห็นการกระทำผิด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยช่องทางการติดต่อที่ทราบมากที่สุด คือ สื่อประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ/โปสเตอร์ รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ และโซเชียลมีเดีย ตามลำดับ

ส่วนที่ ๓ ปัญหา/อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จากการตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหา/อุปสรรค และมีข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน โดยสรุปแยกตามกลุ่มเป้าหมาย แสดงดังตารางที่ ๑๒

ตารางที่ ๑๒ ปัญหา/อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

กลุ่มเป้าหมาย	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
แรงงานจังหวัด/เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๑. งบประมาณที่ได้รับไม่สอดคล้องกับแผนป้องกันฯ ๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมการคัดแยก คัดกรองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์หรือแรงงานบังคับ	๑. การจัดสรรงบประมาณควรพิจารณาบริบทของพื้นที่ ว่ามีความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานมากน้อยเพียงใด ๒. ควรสนับสนุนงบประมาณในการจ้างบุคลากรด้านการแปลภาษา โดยพิจารณาจังหวัดที่มีการใช้

กลุ่มเป้าหมาย	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
แรงงานจังหวัด/เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๓. หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย มีภาระงานเยอะ ทำให้ไม่สามารถเจ้าหน้าที่เข้าร่วมการตรวจบูรณาการแรงงานได้ ๔. ขาดบุคลากรด้านการแปลภาษา (ล่าม) ทำให้การคัดกรองตามแบบรบ.๑ ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากหรือจังหวัดที่มีพื้นที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน
หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน (หัวหน้าส่วน/เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย)	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในขั้นตอนการคัดแยก คัดกรองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์หรือแรงงานบังคับ	ควรมีงบประมาณสนับสนุนทีมสหวิชาชีพของกระทรวงแรงงาน และงบประมาณควรจัดสรรสอดคล้องตามแผน

บทที่ ๔

สรุปผลการประเมิน

การประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการฯ และสรุปปัญหา/อุปสรรค มาจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนางานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ ด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผลการประเมินความสำเร็จในภาพรวม ได้ ๔.๔๔ คะแนน อยู่ใน ระดับมาก ซึ่งผลความสำเร็จของการประเมินฯ พบว่า ด้านที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านปัจจัย นำเข้า (Input) ได้ ๔.๖๗ คะแนน รองลงมาคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ (Result) ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จและ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค สรุปได้ดังตารางที่ ๑๓

ตารางที่ ๑๓ สรุปผลการประเมินภาพรวมโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สรุปผลการประเมิน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค
สรุปผลการประเมินในภาพรวม		
System Approach Model	(๑) ความเหมาะสมเพียงพอของทรัพยากร สำหรับบริหารจัดการโครงการฯ (๒) การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่/ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน (๓) การกำหนดรูปแบบและขั้นตอนการ ทำงานของโครงการฯ (๔) ความสำเร็จของการดำเนินงานตาม ตัวชี้วัด (๕) ความสำเร็จของการดำเนินงานการตรวจ บำรุงการด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานใน สังเกตและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ (๖) ความสำเร็จด้านความร่วมมือการบูรณา การตรวจแรงงานในพื้นที่ (๗) ความเหมาะสมในการถ่ายทอดชี้แจงทำ ความเข้าใจในการขับเคลื่อนการดำเนิน โครงการฯ (๘) ความเหมาะสมของขั้นตอนตาม แผนปฏิบัติงานโครงการฯ (๙) ความเหมาะสมของรูปแบบการรายงาน และการสรุปผลการดำเนินงาน (๑๐) ความพึงพอใจต่อการตรวจบูรณาการ ตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงาน (๑๑) ความรู้ความเข้าใจตามพ.ร.บ.ป้องกัน และปราบปรามการค้ำมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	

สรุปผลการประเมิน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค
สรุปผลการประเมินในแต่ละด้าน		
ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	(๑) ความเหมาะสมเพียงพอของทรัพยากร สำหรับบริหารจัดการโครงการฯ (๒) การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่/ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน (๓) ความรู้ความเข้าใจตามพ.ร.บ.ป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่ แก้ไขเพิ่มเติม	
ด้านกระบวนการ (Process)	(๑) การกำหนดรูปแบบและขั้นตอนการ ทำงานของโครงการฯ (๒) ความสำเร็จของการดำเนินงานการตรวจ บูรณาการด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานใน สังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ (๓) ความสำเร็จด้านความร่วมมือการบูรณา การตรวจแรงงานในพื้นที่ (๔) ความเหมาะสมในการถ่ายทอดชี้แจงทำ ความเข้าใจในการขับเคลื่อนการดำเนิน โครงการฯ (๕) ความเหมาะสมของขั้นตอนตาม แผนปฏิบัติงานโครงการฯ (๖) ความเหมาะสมของรูปแบบการรายงาน และการสรุปผลการดำเนินงาน	
ด้านผลสัมฤทธิ์ (Result)	(๑) ความสำเร็จของการดำเนินงานตาม ตัวชี้วัด (๒) ความพึงพอใจต่อการตรวจบูรณาการ ตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงาน	

สรุปการประเมินผลในภาพรวม พบว่า การขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์
ด้านแรงงานในพื้นที่ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จ เช่น มีทรัพยากร
เพียงพอสำหรับบริหารจัดการโครงการฯ เจ้าหน้าที่/บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีการ
กำหนดรูปแบบและขั้นตอนการทำงานของโครงการฯ ที่ชัดเจน ความร่วมมือการดำเนินงานการตรวจบูรณาการ
ด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ เป็นต้น โดยมีรายละเอียดใน
แต่ละด้าน ดังนี้

(๑) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ได้คะแนน ๔.๖๗ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสรุปรายละเอียด
ของผลการประเมินได้ ดังนี้

(๑.๑) ความเหมาะสม/ความเพียงพอของทรัพยากรในด้านต่าง ๆ สำหรับการบริหารจัดการโครงการฯ
ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ผลการประเมิน พบว่า ทรัพยากรด้าน
บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ มีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๑.๒) การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่/บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ผลการประเมิน พบว่า หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ได้ดำเนินการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการเตรียมความพร้อมด้วยการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน จัดอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ ภาคีเครือข่ายแรงงานที่เกี่ยวข้อง (ประเด็นการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ตรวจสอบป้องกันและปราบปรามการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ข้อบ่งชี้การค้ามนุษย์ที่ยังไม่มีความชัดเจน เช่น การบังคับใช้แรงงานขัดหนี้ การทำงานนอกเวลาที่ยาวเกินไป การยึดเอกสารและไม่จ่ายค่าจ้าง) การสร้างเครือข่ายเพื่อการประสานการทำงาน เช่น หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง NGQ และ อาสาสมัครแรงงาน เป็นต้น การเข้ารับการฝึกทักษะจากการปฏิบัติงานจริงจากการจำลองสถานการณ์เสมือนจริง หรือการมอบหมายให้เข้าร่วมตรวจบูรณาการ การคัดแยกผู้เสียหายจากทีมสหวิชาชีพและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการเสาะแสวงหาข้อมูลการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน นอกจากนี้ ปัจจัยที่ช่วยในการเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่อีกวิธีหนึ่ง คือ คู่มือมาตรฐานปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งพบว่า ร้อยละ ๖๖.๖๗ มีการจัดทำคู่มือฯ และเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขโดยเพิ่มตัวอย่างฎีกาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาเป็นแนวทางในการวินิจฉัย

(๑.๓) เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผลการประเมิน พบว่า ประเด็นความรู้ที่เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด คือ ประเด็นการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ (กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นิยาม ตัวชี้วัด ข้อบ่งชี้/พฤติการณ์) และองค์ประกอบความผิดฐานบังคับใช้แรงงาน รองลงมาคือ ประเด็นลักษณะแรงงานบังคับที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ มีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด ความแตกต่างระหว่าง “การใช้แรงงาน” และ “การบังคับใช้แรงงาน” และความแตกต่างระหว่าง “ความผิดฐานค้ามนุษย์” กับ “ความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ”

ทั้งนี้ จากผลการประเมิน ยังพบว่าส่วนกลางควรจัดอบรมพัฒนาทักษะด้านกระบวนการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสัมภาษณ์ผู้เสียหายเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่

(๒) ด้านกระบวนการ (Process) ได้คะแนน ๔.๐๐ คะแนน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสรุปรายละเอียดของผลการประเมินได้ ดังนี้

(๒.๑) รูปแบบการทำงานของโครงการฯ ที่ส่วนกลางกำหนด ผลการประเมิน พบว่า รูปแบบการทำงานที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ รูปแบบสร้างการรับรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยเน้นประเด็นการบังคับใช้แรงงานหรือบริการให้กับเจ้าหน้าที่ทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน สถานประกอบกิจการ และแรงงานในพื้นที่ และรูปแบบการสร้างช่องทางการข่าว โดยแลกเปลี่ยนข้อมูล/ข่าวสารกับภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ในพื้นที่ รองลงมา คือ รูปแบบการขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่านกลไกของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์จังหวัด ในลักษณะบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง , รูปแบบเข้าร่วมทีมสหวิชาชีพในการตรวจสอบ จับกุม และคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยรูปแบบสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัด ได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา ๕ แห่ง พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีความเหมาะสมน้อยที่สุด สำหรับขั้นตอนการทำงานที่ส่วนกลางกำหนดให้ดำเนินการ ผลการประเมิน พบว่า ทุกขั้นตอนการทำงานมีความเหมาะสมมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนการจัดประชุมศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดหรือประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงแผนปฏิบัติการฯ และขับเคลื่อน กำกับ ดูแล และติดตามผลการดำเนินงานตามแผนฯ (เดือนละ ๑ ครั้ง) การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ (ทุกวันที่ ๕ ของเดือน) เป็นต้น

(๒.๒) การถ่ายทอดเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการฯ ในพื้นที่จากหน่วยงานส่วนกลางสู่การปฏิบัติในส่วนภูมิภาค ผลการประเมิน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

(๒.๓) ความเหมาะสมของแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดกาญจนบุรี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ผลการประเมิน พบว่า ความเหมาะสมของแผนฯ อยู่ในระดับมาก และจากการประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนของแผนปฏิบัติงานภายใต้โครงการฯ ในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ การปฏิบัติงานตามขั้นตอนภายใต้โครงการฯ ยังได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน อาทิ ร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี ประจำปี ๒๕๖๕ เข้าร่วมทีมสหวิชาชีพในการตรวจสอบ จับกุม และคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงาน และบูรณาการตรวจแรงงานร่วมภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง หากพบกลุ่มเสี่ยงให้ประสานทีมสหวิชาชีพ และเข้าร่วมคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงาน

(๒.๔) การตรวจบูรณาการด้านแรงงาน สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

(๒.๔.๑) การดำเนินการตรวจบูรณาการด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ ตามคำสั่งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน คำสั่งอนุกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องของจังหวัด ผลการประเมิน พบว่า มีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการวางแผน การประสานงาน และทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือในการเข้าตรวจบูรณาการเป็นอย่างดี

(๒.๔.๒) การตรวจบูรณาการตรวจแรงงานในพื้นที่ของหน่วยงานในสังกัดและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง มีความสำเร็จด้านความร่วมมือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้รับความร่วมมือด้านการประสานงาน, ด้านข้อมูล และด้านการทำงานเป็นทีม มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรายงานผล และด้านการติดตาม ทั้งนี้ ผลการสำรวจ พบว่า หน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงานที่ร่วมบูรณาการตรวจแรงงานในระดับพื้นที่กับกระทรวงแรงงาน ได้แก่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดกาญจนบุรี, สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดกาญจนบุรี สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกาญจนบุรี ตำรวจภูธร และที่ทำการปกครองจังหวัดกาญจนบุรี

(๒.๔.๓) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่ได้ตรวจบูรณาการเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการแยกตามประเภทการตรวจ พบว่า ได้ดำเนินการตรวจบูรณาการฯ ตามแผนบูรณาการตรวจแรงงานในกิจการเกษตร กิจการเกี่ยวเนื่องกับการเกษตร มากที่สุด รองลงมาคือ สถานประกอบการกิจการทั่วไป กิจการก่อสร้าง และกิจการประมง ตาลำดับ สำหรับการตรวจบูรณาการกลุ่มเสี่ยงอื่นตามที่จังหวัดเห็นสมควรได้ดำเนินการตรวจในประเภทกิจการโรงแรม/ที่พัก และสปา/นวดแผนไทย

(๒.๕) เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง ได้พิจารณาอำนาจหน้าที่ตามคำสั่งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน คำสั่งอนุกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องของจังหวัดกาญจนบุรี โดยส่วนใหญ่ร้อยละ ๑๐๐ เห็นว่า อำนาจหน้าที่ตามคำสั่งศูนย์ปฏิบัติการฯ มีความเหมาะสม

(๒.๖) ความเหมาะสมของรูปแบบการรายงานและการสรุปผลการดำเนินงานที่ส่วนกลางกำหนด ผลการประเมิน พบว่า รูปแบบรายงานที่ส่วนกลางกำหนดประกอบด้วย ๔ แบบ คือ แบบฟอร์มแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖, แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ, แบบฟอร์มรายงานสรุปผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๕, และแบบรายงานผลดำเนินการตามมาตรา ๖ และมาตรา ๖/๑๓ โดยทุกรูปแบบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

(๓) ด้านผลสัมฤทธิ์ (Result) ได้คะแนน ๔.๕๐ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสรุปรายละเอียดของผลการประเมินได้ ดังนี้

(๓.๑) ความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดโครงการฯ ที่กำหนดไว้ตามคู่มือปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวม ผลการประเมิน พบว่า ผลการดำเนินงานบรรลุ

ตามเป้าหมาย โดยผลการดำเนินงานที่บรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ แผน ความสำเร็จของการนำไปสู่การปฏิบัติฯ จากเป้าหมายกิจกรรม จำนวน ๑๑ กิจกรรม ผลการดำเนินงาน จำนวน ๑๑ กิจกรรม ความสำเร็จคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และงบประมาณที่ได้รับ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท มีผลการเบิกจ่าย จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๓.๒) ผลการตรวจบูรณาการสถานประกอบกิจการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง ตามแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดกาญจนบุรี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ผลการประเมิน พบว่า มีจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการตรวจ จำนวน ๙๑ แห่ง มีลูกจ้าง จำนวน ๓,๙๖๘ คน ซึ่งผลจากการตรวจไม่พบประเด็นความผิดการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

นอกจากนี้ ผลการสำรวจสถานประกอบกิจการที่ได้รับการตรวจบูรณาการของกระทรวงแรงงาน พบว่า สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านสื่อประชาสัมพันธ์ กระชับ เข้าใจง่าย สามารถนำไปใช้ได้จริง รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและการนำข้อมูล มีเนื้อหาที่ชัดเจนเป็นประโยชน์ และตรงต่อความต้องการ, ด้านความรู้ที่ได้รับช่วยลดความเสี่ยงต่อการกระทำความผิดด้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และด้านระยะเวลาในการเข้าตรวจบูรณาการด้านแรงงานมีความเหมาะสม มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

บทที่ ๕

ปัญหา/อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

การประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของจังหวัดกาญจนบุรี พบปัญหา/อุปสรรค ดังนี้

๑. งบประมาณที่ได้รับไม่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานป้องกันการบังคับใช้แรงงานฯ และบริบทของพื้นที่
๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมการคัดแยก คัดกรองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์หรือแรงงานบังคับ
๓. หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย มีภาระงานเยอะ ทำให้ไม่สามารถเจ้าหน้าที่เข้าร่วมการตรวจบูรณาการแรงงานได้
๔. ขาดบุคลากรด้านการแปลภาษา (ล่าม) ทำให้การคัดกรองตามแบบรบ.๑ ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๕.๒ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. การจัดสรรงบประมาณควรพิจารณาบริบทของพื้นที่ ว่ามีความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานมากน้อยเพียงใด
๒. ควรสนับสนุนงบประมาณในการจ้างบุคลากรด้านการแปลภาษา โดยพิจารณาจังหวัดที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก หรือจังหวัดที่มีพื้นที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน

ภาคผนวก



ภาคผนวก ประกอบด้วย

๑. กรอบเกณฑ์การประเมินผล การดำเนินงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสำนักงานแรงงานจังหวัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง “การประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการ
ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕”
๒. ตารางแสดงจำนวนกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจข้อมูลการประเมินผล
๓. กรอบแนวทางการประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๔. แบบสอบถามชุดที่ ๑
๕. แบบสอบถามชุดที่ ๒
๖. แบบสอบถามชุดที่ ๓
๗. แบบสอบถามชุดที่ ๔

