



รายงานสรุปผลการประเมิน
โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกัน
และแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จัดทำโดย สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

สารบัญ

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	๑๖
<u>ส่วนที่ ๓</u> ปัญหา/อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินโครงการ ขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๗

บทที่ ๔ สรุปผลการประเมิน

๒๘

บทที่ ๕ อภิปราย และข้อเสนอแนะ

๓๙

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค	๓๙
๕.๒ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	๓๙

ภาคผนวก

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (แรงงานจังหวัด/เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายฯ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน/ สถานประกอบกิจการ และลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ)
ตารางที่ ๒	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ
ตารางที่ ๓	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ
ตารางที่ ๔	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลารับผิดชอบงาน (แรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน)
ตารางที่ ๕	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (สถานประกอบกิจการ) จำแนกตามประเภทสถานประกอบกิจการ
ตารางที่ ๖	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (สถานประกอบกิจการ) จำแนกตามขนาด
ตารางที่ ๗	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (สถานประกอบกิจการ) จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินกิจการ
ตารางที่ ๘	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (ลูกจ้างทั่วไปในสถานประกอบกิจการ) จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน
ตารางที่ ๙	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (สถานประกอบกิจการ) จำแนกตามตำแหน่ง
ตารางที่ ๑๐	ผลการวิเคราะห์การประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ตารางที่ ๑๑	ข้อมูลสำคัญจากผลสำรวจการประเมินผลโครงการฯ ที่ไม่มีตัวชี้วัด
ตารางที่ ๑๒	ปัญหา/อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานฯ จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
ตารางที่ ๑๓	สรุปผลการประเมินภาพรวมโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงาน ได้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัด และแต่งตั้งชุดตรวจบูรณาการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในสถานประกอบกิจการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทย กระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ จึงได้สร้างกลไกในการขับเคลื่อนการป้องกันปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พร้อมทั้งการติดตามผลการดำเนินงานป้องกันปัญหาการบังคับใช้แรงงานฯ ให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายรัฐบาล

จังหวัดตรัง ได้ให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานอย่างจริงจัง เพื่อจัดปัญหาและควบคุมไม่ให้เกิดการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในระดับพื้นที่ โดยจากการดำเนินงานตรวจบูรณาการสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงที่ผ่านมาจังหวัดตรังยังไม่พบว่ามีกรณีการกระทำผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แต่ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของจังหวัดตรังก็ยังคงมีการเฝ้าระวัง ป้องกันเหตุอันเกิดจากความเสี่ยงที่แรงงานจะเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และร่วมกันดำเนินการณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่สถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงในพื้นที่เพื่อเป็นการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่ต่อไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานแรงงานจังหวัดตรังจึงได้ดำเนินการประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เนื่องจากเป็นโครงการที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงานในระดับพื้นที่ มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในจังหวัด ซึ่งมีผลกระทบต่อประชาชนและสอดคล้องต่อการขับเคลื่อนด้านแรงงานตามนโยบายรัฐบาลและนโยบายกระทรวงแรงงาน โดยการดำเนินการประเมินผลโครงการฯ ดังกล่าว เป็นการประเมินผลความสำเร็จของการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติว่ามีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ หรือไม่ รวมถึงรวบรวมข้อมูล ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานโครงการฯ เพื่อนำไปจัดทำข้อเสนอแนะ สำหรับเป็นแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนางานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นประโยชน์ต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๒) เพื่อทราบปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนางานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๓ เป้าหมาย

(๑) ความสำเร็จของการดำเนินการประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง ใน ๕ ขั้นตอน คือ ๑) เตรียมการประเมินผล ๒) จัดทำโครงการฯ ๓) ดำเนินการประเมินผล ๔) ประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล และ ๕) จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

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

๑.๔ ผลสัมฤทธิ์

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

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

บทที่ ๒ วิธีดำเนินการ

๒.๑ กรอบเกณฑ์การประเมินผล

การประเมินผลในครั้งนี้ผู้ประเมินใช้การประเมินผลรูปแบบทฤษฎีระบบ (System Approach Model) ซึ่งมีองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆที่เป็นเหตุ และมีความสัมพันธ์กัน มีผลกระทบต่อกัน เมื่อนำมาดำเนินการร่วมกันจะก่อให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยองค์ประกอบหรือสิ่งต่างๆดำเนินงานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการและเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่องค์การได้ตั้งไว้ ดังนั้น ภายในระบบประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

(๑) ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารทุกๆ ด้าน ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารจัดการ (Management) และแรงจูงใจ (Motivation) ที่เป็นส่วนเริ่มต้นและเป็นตัวจักรสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร

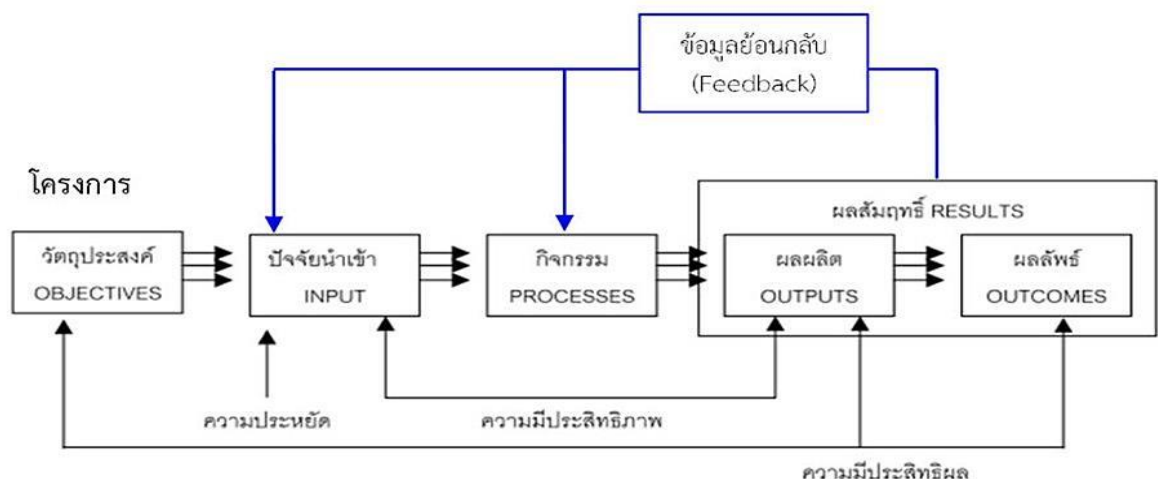
(๒) กระบวนการ (Process) คือ การนำเอาปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเนื่องจากในกระบวนการจะมีระบบย่อยๆรวมกันอยู่หลายระบบครบวงจร ตั้งแต่การบริหาร การจัดการ การนิเทศ การวัด และการประเมินผล การติดตามตรวจสอบ เป็นต้น เพื่อให้ปัจจัยทั้งหลายเข้าไปสู่กระบวนการทุกกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ผลสัมฤทธิ์ (Result) หมายถึง ผลที่เกิดจากผลผลิต (Output) ตามเป้าหมาย และผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ

(๓.๑) ผลผลิต (Output) หมายถึง ผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำเอาปัจจัยมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

(๓.๒) ผลลัพธ์ (Outcome) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นตามมา ผลกระทบ หรือเงื่อนไขที่เกิดจากผลผลิต ผลลัพธ์ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการ

การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) เป็นวิธีการนำเอาผลที่ได้ ซึ่งเรียกว่าข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากผลผลิตหรือการประเมินผลมาพิจารณาปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



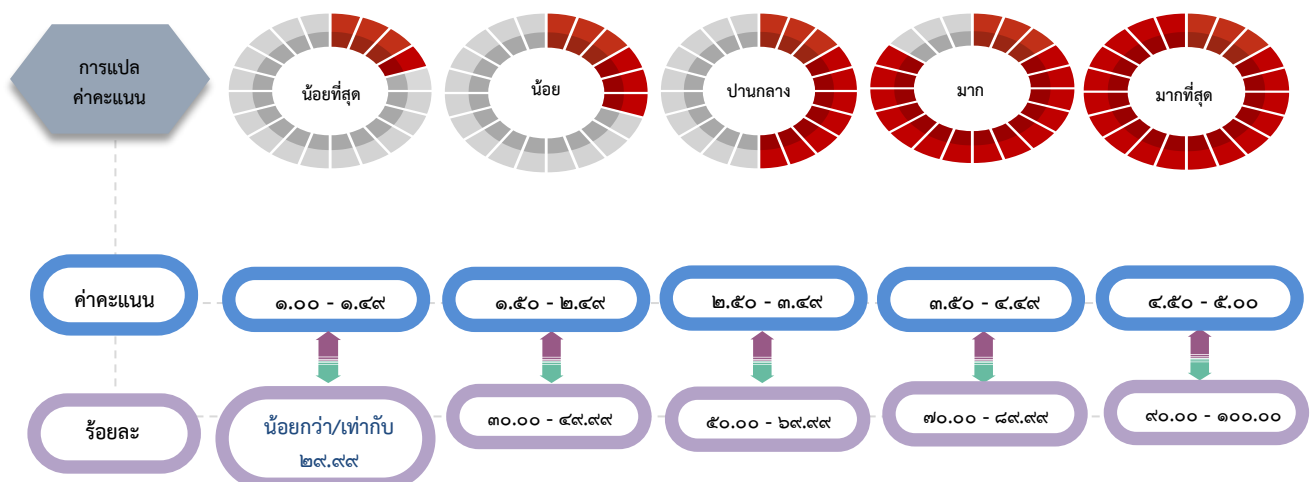
ที่มา : <https://shorturl.asia/DwtX> (ข้อมูลทฤษฎีระบบ (System Analysis)) และ <https://shorturl.asia/๑FzvC> (ข้อมูลภาพองค์ประกอบทฤษฎีระบบ (System Analysis))

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



ผลการประเมิน



๒.๒ ขอบเขตการประเมินผล ประกอบด้วย

(๑) ขอบเขตพื้นที่การดำเนินงานโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จังหวัดตรัง

(๒) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๖๘ คน สถานประกอบกิจการ จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่

(๒.๑) แรงงานจังหวัดตรังหรือเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดตรังที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ คน

(๒.๒) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดตรัง (หัวหน้าส่วนราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย) จำนวน ๒ คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดตรัง และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตรัง)

(๒.๓) สถานประกอบกิจการ (เช่น เจ้าของกิจการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย เป็นต้น) จำนวน ๑๕ คน จากสถานประกอบกิจการ ๕ แห่ง (แห่งละ ๓ คน)

(๒.๔) ลูกจ้างทั่วไปในสถานประกอบกิจการ จำนวน ๕๐ คน จากสถานประกอบกิจการ ๕ แห่ง (แห่งละ ๑๐ คน)

๒.๓ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

(๑) รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติจังหวัดตรัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และรวบรวมจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิต่าง ๆ เช่น คู่มือและแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รูปแบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องรายละเอียดโครงการฯ รูปแบบการรายงานผล พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๖/๑ คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP : Standard Operating Procedure) พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมล่าสุด พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อนำมาเพื่อศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการดำเนินการโครงการฯ

(๒) สํารวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามข้อเท็จจริง และความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในพื้นที่จังหวัดตรัง ประกอบด้วย แบบสอบถาม ๔ ชุด ได้แก่

แบบสอบถามชุดที่ ๑ สำหรับแรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย

แบบสอบถามชุดที่ ๒ สำหรับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน (หัวหน้าส่วนราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย) (สำนักงานจัดหางานจังหวัด และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด)

แบบสอบถามชุดที่ ๓ สำหรับสถานประกอบกิจการ (เช่น เจ้าของกิจการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย เป็นต้น)

แบบสอบถามชุดที่ ๔ สำหรับลูกจ้างทั่วไปในสถานประกอบกิจการ

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

๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ 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 ๒๑ ตาราง และแผนภูมิประกอบตารางจำนวน ๙ แผนภูมิ

(๒) ในส่วนของการวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินโครงการฯ สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง ได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลจากผลการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๖๘ คน/สถานประกอบกิจการ จำนวน ๕ แห่ง โดยการส่งแบบสอบถามฯ และสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้มาบันทึก ประมวลผล และสรุปเป็นข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานต่อไป

๒.๕ ขั้นตอนการประเมินผล

ลำดับ	วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา	แบบรายงานและเอกสาร
ขั้นตอนที่ ๑ เตรียมการประเมินผล			
๑	สำนักงานแรงงานจังหวัดร่วมพิจารณารายละเอียดกรอบเกณฑ์การประเมินผล ประกอบด้วย ประเด็นการประเมินผล ขอบเขตการประเมิน ข้อคำถาม ตัวชี้วัด และวิธีการคำนวณตัวชี้วัด	พ.ย. - ธ.ค.๖๕	- แบบ สดป.วป. (ปม.๖๖) ขั้นตอนที่ ๑ - ไฟล์ผลการพิจารณา (ร่าง) กรอบเกณฑ์ในการประเมินผลโครงการฯ จำนวน ๑ ฉบับทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : evanews62@gmail.com โดยรายงานผลการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕
ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำโครงการฯ			
๒	สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่นมีโครงการฯ จากผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการตามที่ได้รับมอบหมายตามอำนาจหน้าที่ในจังหวัดเพื่อจัดทำโครงการประเมินผลฯ หมายเหตุ : กลุ่มเป้าหมายในส่วนของสถานประกอบกิจการ สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจารณากำหนดการจัดเก็บข้อมูลตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่	ม.ค.๖๖	- แบบ สดป.วป. (ปม.๖๖) ขั้นตอนที่ ๒ - สำเนาโครงการฯ ที่ได้รับการอนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน ๑ โครงการทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : evanews62@gmail.com โดยรายงานผลการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ ๒ เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
ขั้นตอนที่ ๓ ดำเนินการประเมินผล			
๓	(๑) จัดประชุมชี้แจงหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง หรือประสานแจ้งแนวทางการสำรวจแก่กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สถานประกอบกิจการ (๒) ดำเนินการสำรวจและจัดเก็บข้อมูลในพื้นที่พร้อมตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากแบบสอบถาม (๓) บันทึกผลสำรวจจากแบบสอบถามในไฟล์บันทึกข้อมูล (Excel) ที่กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผลกำหนด	ก.พ. - เม.ย.๖๖	- แบบ สดป.วป. (ปม.๖๖) ขั้นตอนที่ ๓ (โปรดระบุจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้สำรวจทั้งหมด) - สำเนารายงานประชุมหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัดหรือสำเนาหนังสือแจ้งเวียนการประสานการสำรวจแก่กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ฉบับ - ไฟล์บันทึกข้อมูลแบบสอบถาม (Excel) จำนวน ๑ ฉบับ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : evanews62@gmail.com โดยรายงานผลการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ ๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

ลำดับ	วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา	แบบรายงานและเอกสาร
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	พ.ค. - ก.ค.๖๖	- แบบ สดป.วป. (ปม.๖๖) ขั้นตอนที่ ๔ - สำเนารายงานการประชุม หรือสำเนา แจ้งเวียนผลการพิจารณา (ร่าง) สรุปผล การประเมินผลโครงการฯ พร้อมผล การพิจารณาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ฉบับ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : evanews62@gmail.com โดยรายงานผลการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ ๔ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖
ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์			
๕	จัดทำเล่มสรุปรายงานผลการประเมินโครงการฯ ในรูปเล่มฉบับสมบูรณ์ส่งให้สำนักตรวจและประเมินผล กลุ่มงานวิเคราะห์และประเมินผล จำนวน ๑ ฉบับ	ส.ค.๖๖	- แบบ สดป.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 เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๒.๖ งบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒๘,๑๐๐.-บาท (สองหมื่นแปดพันหนึ่งร้อยบาท)

๒.๗ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

(๑) ผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อเท็จจริงและผลสัมฤทธิ์ของการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง รวมทั้งปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดในการดำเนินงานรวมถึงข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนางานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๒) สำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง มีแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดตรังเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการป้องกันปัญหาการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในจังหวัด มีกลไกติดตามผลการดำเนินงานแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานที่เป็นรูปธรรม สถานประกอบการมีความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในสถานประกอบการ รวมถึงมีช่องทางในการติดต่อหรือแจ้งข้อมูลให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกรณีพบการกระทำที่เข้าข่ายเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัด

บทที่ ๓ ผลการประเมิน

การประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง 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 ๖๘ คน สามารถสรุปข้อมูลตามตารางที่ ๑ - ๙ ดังนี้

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง แรงงานจังหวัด/เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สถานประกอบกิจการ และลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

สถานะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่างที่ ๑ แรงงานจังหวัด/เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย		
แรงงานจังหวัดตรัง	๑	๑.๔๗
รวมกลุ่มตัวอย่างที่ ๑	๑	๑.๔๗
กลุ่มตัวอย่างที่ ๒ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน		
สำนักงานจัดหางานจังหวัดตรัง	๑	๑.๔๗
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตรัง	๑	๑.๔๗
รวมกลุ่มตัวอย่างที่ ๒	๒	๒.๙๔
กลุ่มตัวอย่างที่ ๓ สถานประกอบกิจการ		
สถานประกอบกิจการ (เช่น เจ้าของกิจการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่บัญชี และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย เป็นต้น)	๑๕	๒๒.๐๖
รวมกลุ่มตัวอย่างที่ ๓	๑๕	๒๒.๐๖
กลุ่มตัวอย่างที่ ๔ ลูกจ้างทั่วไปในสถานประกอบกิจการ		
ลูกจ้างทั่วไปในสถานประกอบกิจการ	๕๐	๗๓.๕๓
รวมกลุ่มตัวอย่างที่ ๔	๕๐	๗๓.๕๓
รวมทั้งสิ้น	๖๘	๑๐๐.๐๐

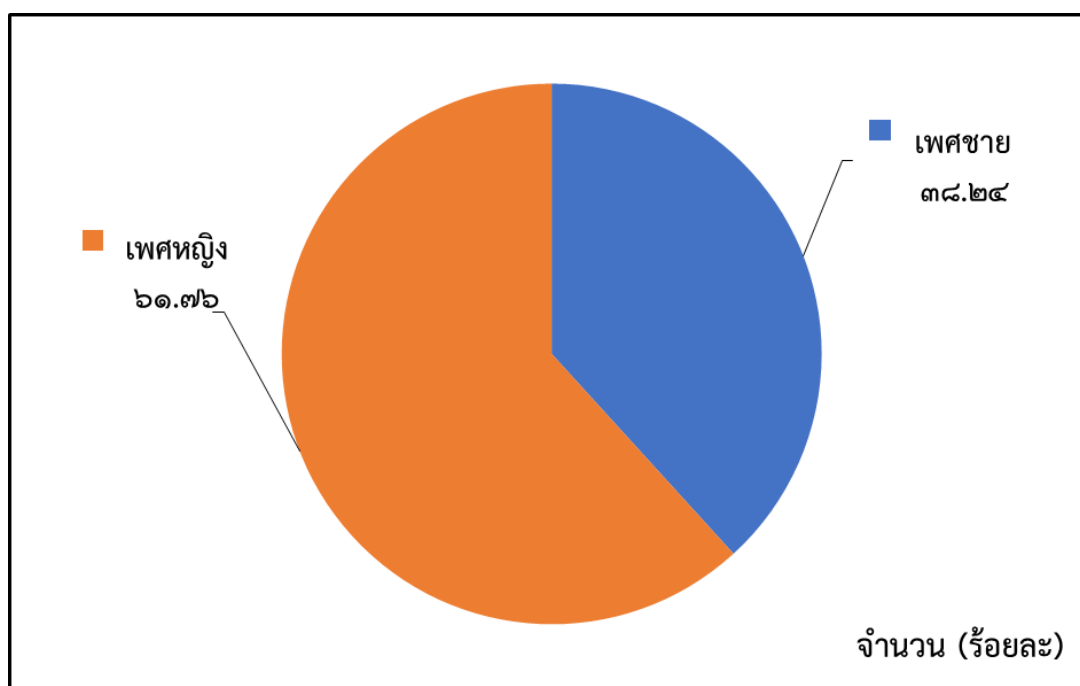
จากตารางที่ ๑ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง ๔ กลุ่ม ที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น ๖๘ คน แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้ **กลุ่มตัวอย่างที่ ๑** แรงงานจังหวัดตรัง จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๗ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด **กลุ่มตัวอย่างที่ ๒** หัวหน้าส่วนราชการหรือเจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๔ ประกอบด้วย สำนักงานจัดหางานจังหวัดตรัง จำนวน ๑ คน และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตรัง จำนวน ๑ คน **กลุ่มตัวอย่างที่ ๓** สถานประกอบการกิจการ จำนวน ๕ แห่ง ซึ่งเป็นเจ้าของกิจการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่บัญชี และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย เป็นต้น จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๖ **กลุ่มตัวอย่างที่ ๔** ลูกจ้างทั่วไปในสถานประกอบการ จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๕๓

ตารางที่ ๒ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	กลุ่มตัวอย่าง (คน)				รวม (คน)	ร้อยละ
	แรงงานจังหวัด	หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	สถานประกอบการกิจการ	ลูกจ้างทั่วไปในสถานประกอบการกิจการ		
ชาย	-	-	๒	๒๔	๒๖	๓๘.๒๔
หญิง	๑	๒	๑๓	๒๖	๔๒	๖๑.๗๖
รวมทั้งสิ้น	๑	๒	๑๕	๕๐	๖๘	๑๐๐

จากตารางที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๗๖ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย มีจำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๒๔ (แผนภูมิที่ ๑)

แผนภูมิที่ ๑ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

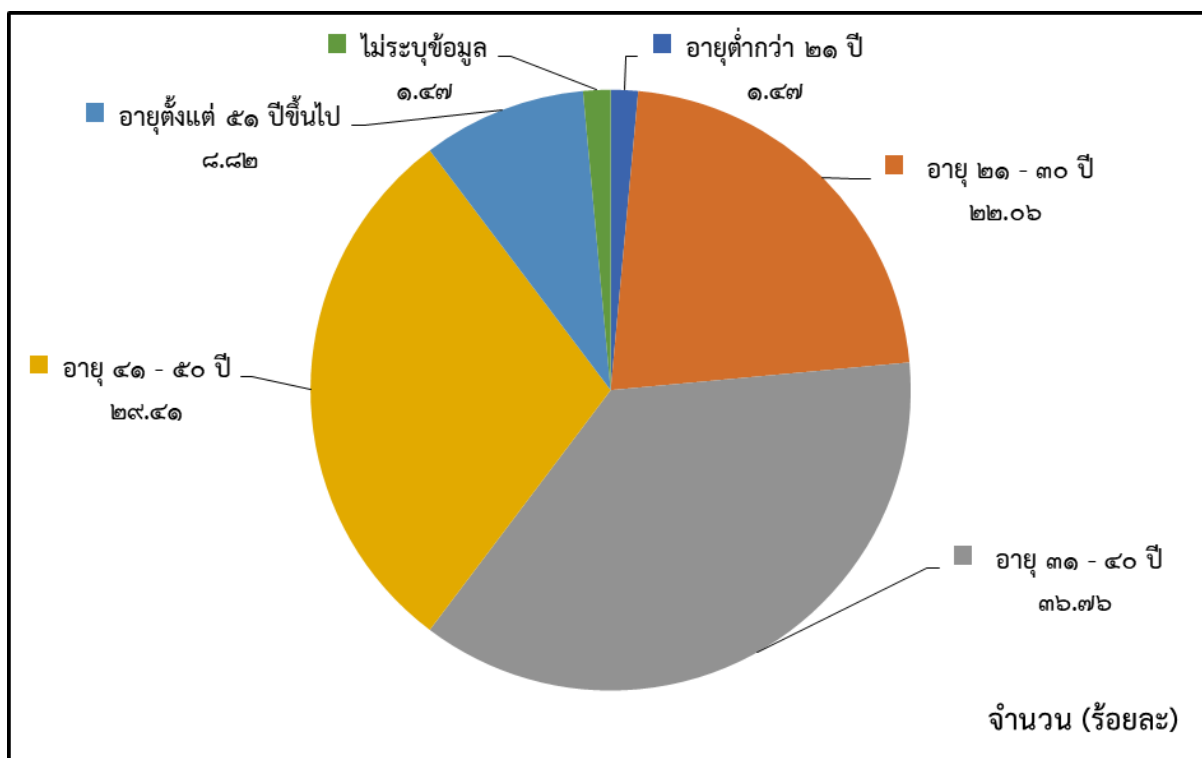


ตารางที่ ๓ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)				รวม (คน)	ร้อยละ
	แรงงาน จังหวัด	หน่วยงาน ในสังกัดกระทรวง แรงงาน	สถานประกอบ กิจการ	ถูกจ้างทั่วไป ในสถานประกอบ กิจการ		
ต่ำกว่า ๒๑ ปี	-	-	-	๑	๑	๑.๔๗
๒๑ - ๓๐ ปี	-	-	๒	๑๓	๑๕	๒๒.๐๖
๓๑ - ๔๐ ปี	-	๑	๗	๑๗	๒๕	๓๖.๗๕
๔๑ - ๕๐ ปี	-	๑	๕	๑๔	๒๐	๒๙.๔๑
ตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป	๑	-	-	๕	๖	๘.๘๒
ไม่ตอบ	-	-	๑	-	๑	๑.๔๗
รวมทั้งสิ้น	๑	๒	๑๕	๕๐	๖๘	๑๐๐

จากตารางที่ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗๖ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาคือ ช่วงอายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๑ ช่วงอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๖ ช่วงอายุตั้งแต่ ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๒ ส่วนผู้ที่มีช่วงอายุต่ำกว่า ๒๑ ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๗ และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ระบุอายุ มีจำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๗ (แผนภูมิที่ ๒)

แผนภูมิที่ ๒ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ

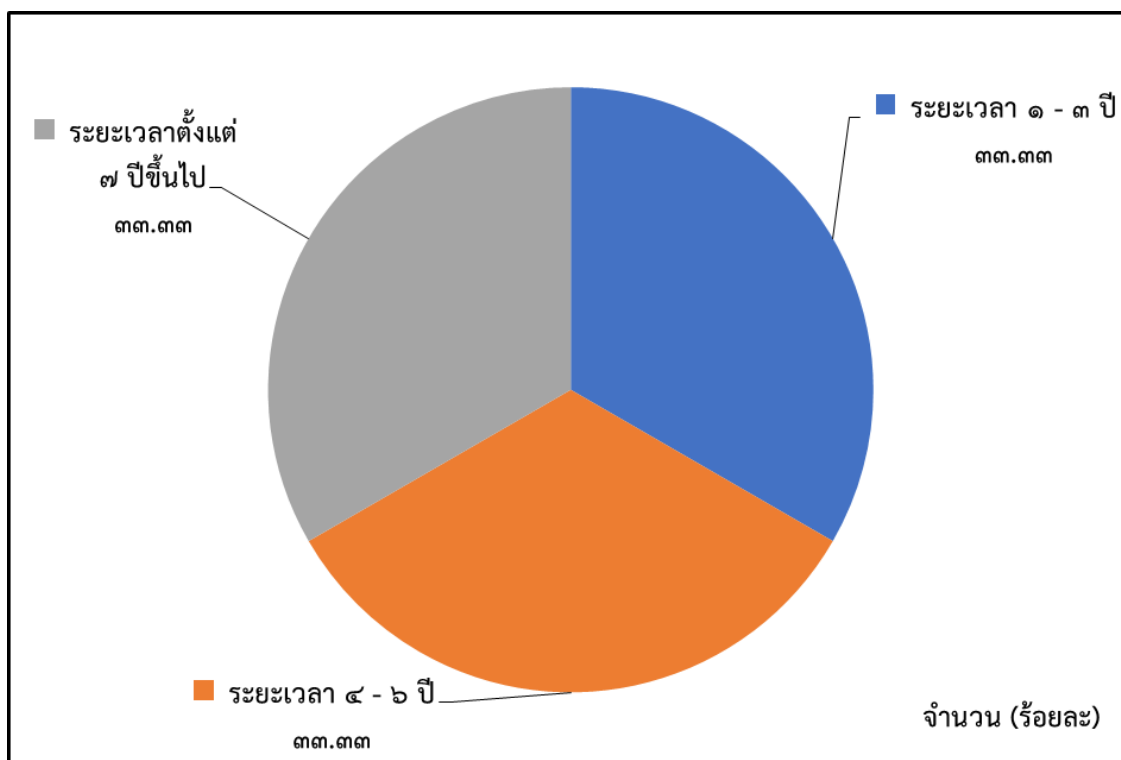


ตารางที่ ๔ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลารับผิดชอบงาน
(แรงงานจังหวัดหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน)

ระยะเวลา รับผิดชอบงาน (ปี)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)		รวม (คน)	ร้อยละ
	แรงงานจังหวัด	หน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน		
ต่ำกว่า ๑ ปี	-	-	-	-
๑ - ๓ ปี	-	๑	๑	๓๓.๓๓
๔ - ๖ ปี	-	๑	๑	๓๓.๓๓
ตั้งแต่ ๗ ปีขึ้นไป	๑	-	๑	๓๓.๓๓
รวมทั้งสิ้น	๑	๒	๓	๑๐๐

จากตารางที่ ๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานะเป็นแรงงานจังหวัด เจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีระยะเวลาในการรับผิดชอบงานโครงการฯ อยู่ในช่วงระยะเวลา ๑ - ๓ ปี ระยะเวลา ๔ - ๖ ปี และระยะเวลาดังแต่ ๗ ปีขึ้นไป จำนวนละ ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ (แผนภูมิที่ ๓)

แผนภูมิที่ ๓ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลารับผิดชอบงาน

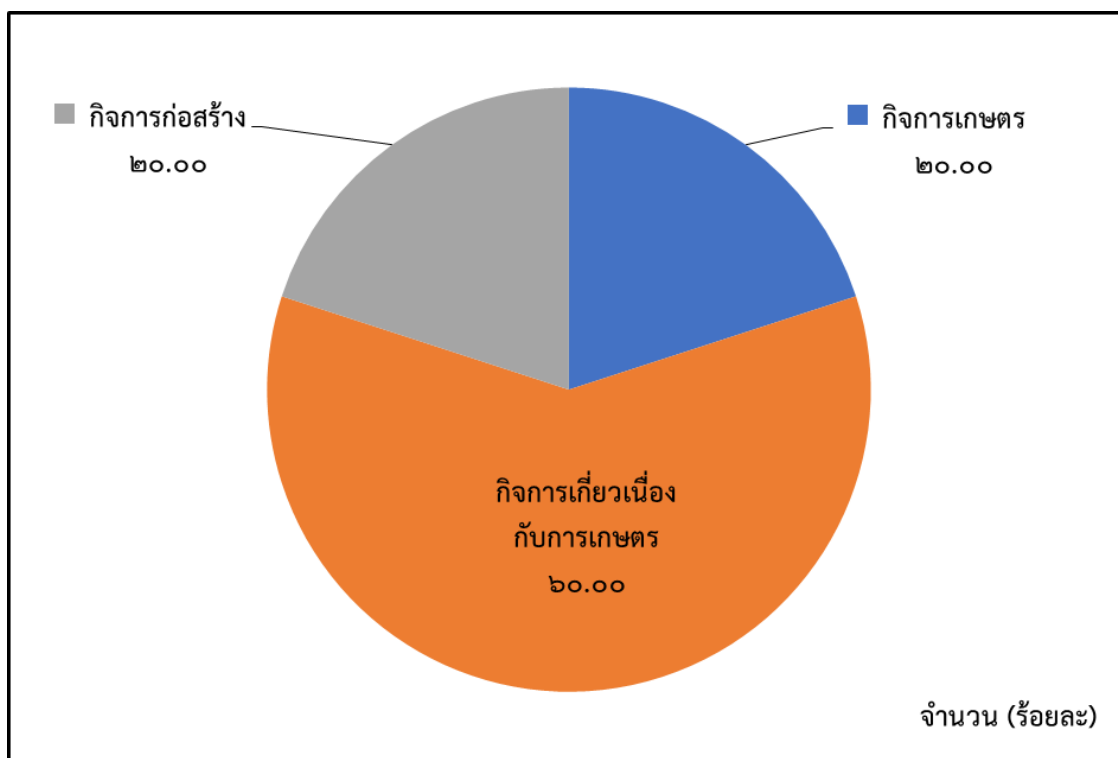


ตารางที่ ๕ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (สถานประกอบกิจการ)
จำแนกตามประเภทสถานประกอบกิจการ

ประเภทสถานประกอบกิจการ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
สปก.ทั่วไป/โรงงาน	-	-
กิจการเกษตร	๓	๒๐
กิจการเกี่ยวเนื่องกับการเกษตร	๙	๖๐
กิจการก่อสร้าง	๓	๒๐
กิจการประมง	-	-
ร้านอาหาร	-	-
โรงแรม/ที่พัก	-	-
สปา/นวดแผนไทย	-	-
ร้านขายของฝาก	-	-
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	-	-
รวมทั้งสิ้น	๑๕	๑๐๐

จากตารางที่ ๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบกิจการ ส่วนใหญ่เป็นกิจการเกี่ยวเนื่องกับการเกษตรมากที่สุด จำนวน ๙ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาคือ กิจการเกษตร และกิจการก่อสร้าง จำนวนละ ๓ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๐ (แผนภูมิที่ ๔)

แผนภูมิที่ ๔ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทสถานประกอบกิจการ

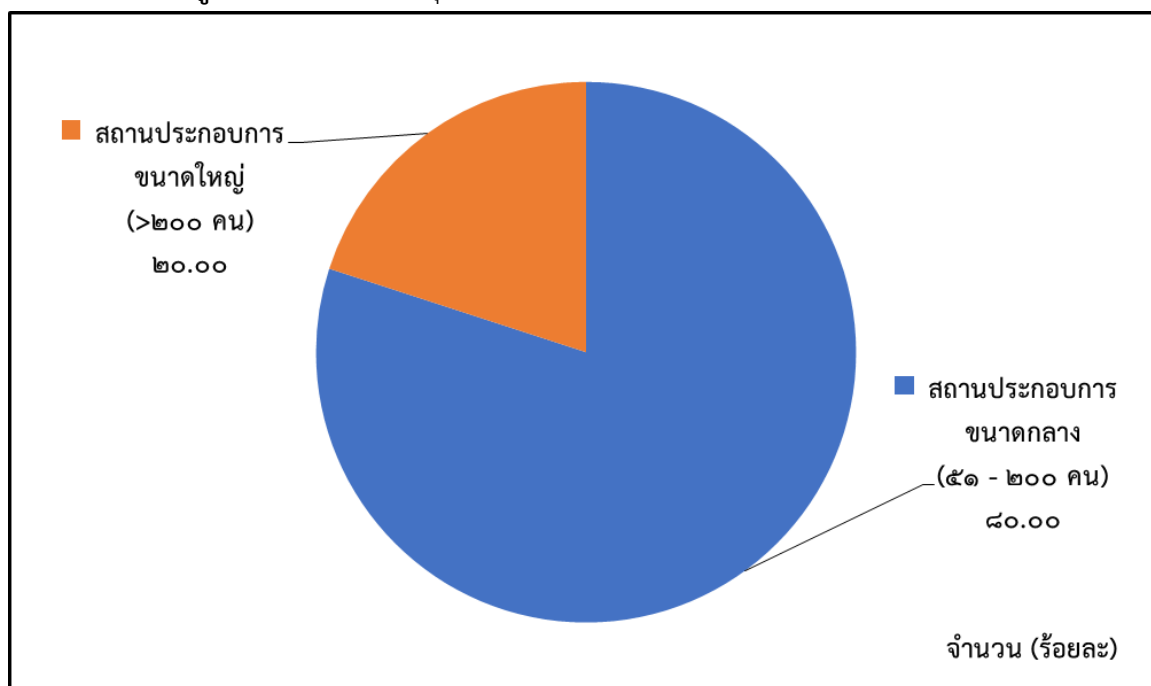


ตารางที่ ๖ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (สถานประกอบการ)
จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

ขนาดสถานประกอบการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดเล็ก (๑ - ๕๐ คน)	-	-
ขนาดกลาง (๕๑ - ๒๐๐ คน)	๑๒	๘๐
ขนาดใหญ่ (> ๒๐๐ คน)	๓	๒๐
รวมทั้งสิ้น	๑๕	๑๐๐

จากตารางที่ ๖ พบว่า กลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการที่สำนักงานแรงงานจังหวัดเข้าไปดำเนินการภายใต้โครงการฯ มีขนาดกลาง (๕๑ - ๒๐๐ คน) มากที่สุด จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาคือ ขนาดใหญ่ (> ๒๐๐ คน) จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐ (แผนภูมิที่ ๕)

แผนภูมิที่ ๕ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

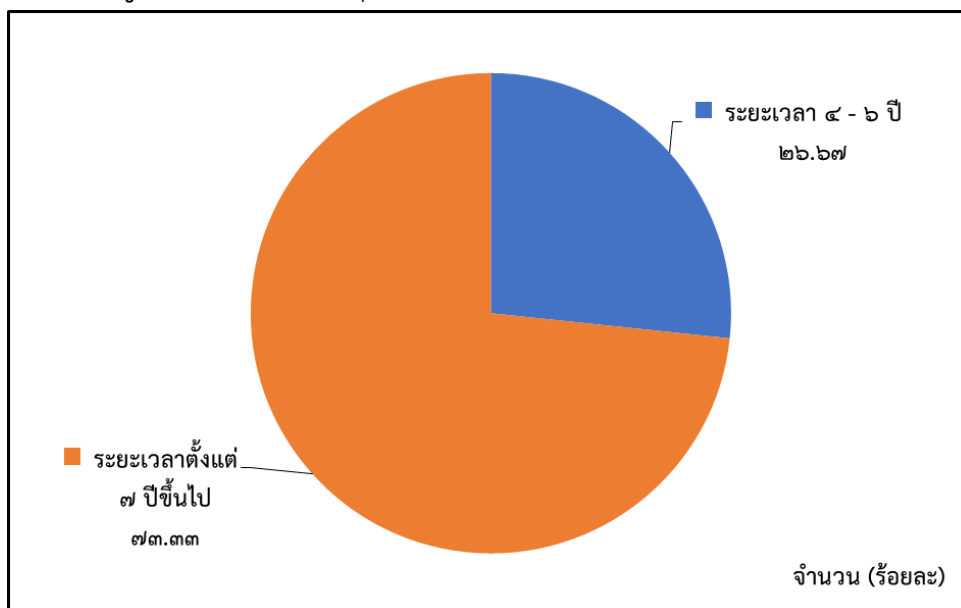


ตารางที่ ๗ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (สถานประกอบการ)
จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินกิจการ

ระยะเวลาการดำเนินกิจการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๑ ปี	-	-
๑ - ๓ ปี	-	-
๔ - ๖ ปี	๔	๒๖.๖๗
ตั้งแต่ ๗ ปีขึ้นไป	๑๑	๗๓.๓๓
รวมทั้งสิ้น	๑๕	๑๐๐

จากตารางที่ ๗ พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ดำเนินกิจการอยู่ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ ๗ ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๓ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาอยู่ในช่วงระยะเวลา ๔ - ๖ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๗ (แผนภูมิที่ ๖)

แผนภูมิที่ ๖ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการดำเนินกิจการ

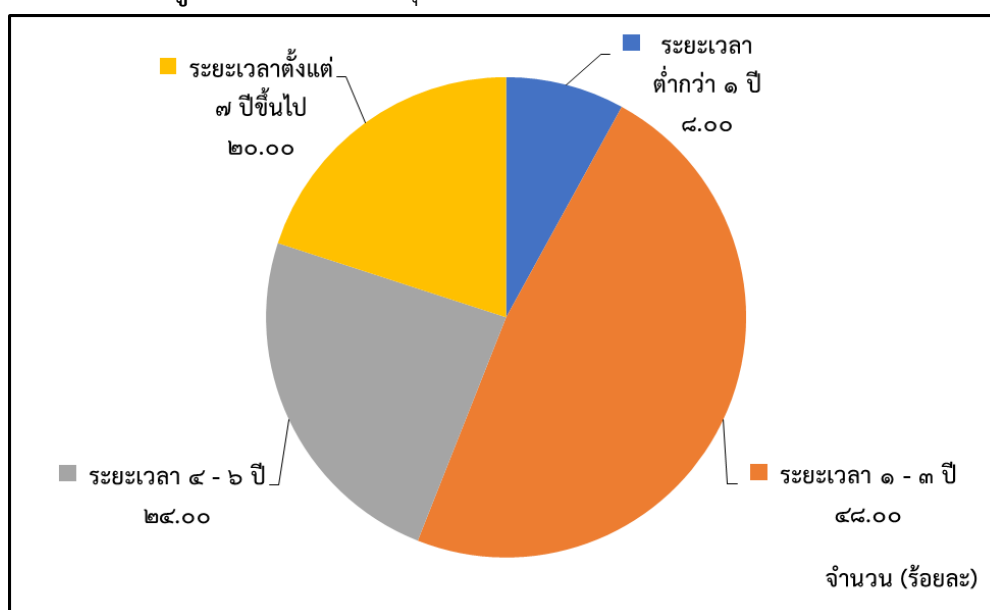


ตารางที่ ๘ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (ลูกจ้างทั่วไปในสถานประกอบกิจการ) จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๑ ปี	๔	๘
๑ - ๓ ปี	๒๔	๔๘
๔ - ๖ ปี	๑๒	๒๔
ตั้งแต่ ๗ ปีขึ้นไป	๑๐	๒๐
รวมทั้งสิ้น	๕๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๘ พบว่า ลูกจ้างทั่วไปส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบกิจการเป็นระยะเวลา ๑ - ๓ ปี มากที่สุด จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาอยู่ในช่วงระยะเวลา ๔ - ๖ ปี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔ อยู่ในช่วงระยะเวลาดังแต่ ๗ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐ และอยู่ในช่วงระยะเวลาดังแต่ ๑ ปีน้อยที่สุด มีจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘ (แผนภูมิที่ ๗)

แผนภูมิที่ ๗ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

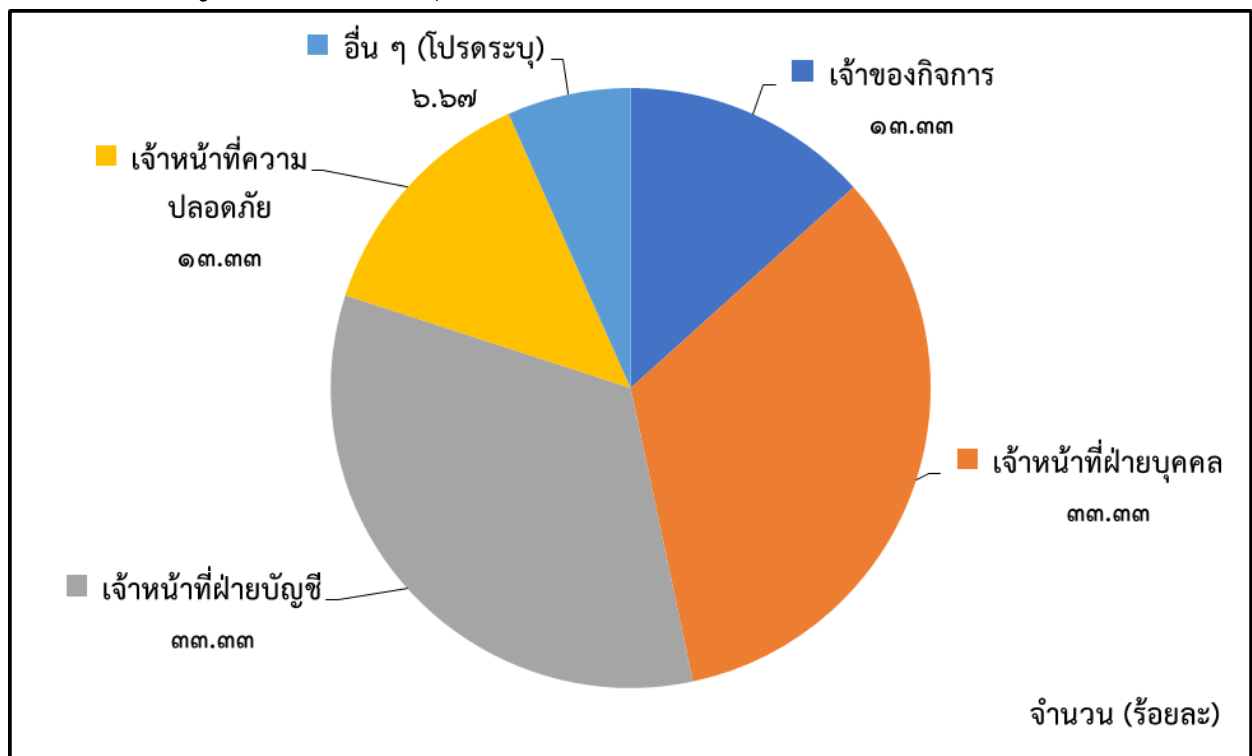


ตารางที่ ๙ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (สถานประกอบกิจการ) จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เจ้าของกิจการ	๒	๑๓.๓๓
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล	๕	๓๓.๓๓
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชี	๕	๓๓.๓๓
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย	๒	๑๓.๓๓
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	๑	๖.๖๗
รวมทั้งสิ้น	๑๕	๑๐๐

จากตารางที่ ๙ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของสถานประกอบกิจการที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลกับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีมากที่สุด จำนวนละ ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาคือ ตำแหน่งเจ้าของกิจการกับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย จำนวนละ ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓ และตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ ตามลำดับ (แผนภูมิที่ ๘)

แผนภูมิที่ ๘ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงานในสถานประกอบกิจการ



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. ทรัพยากรที่ใช้ขับเคลื่อนและบริหารจัดการโครงการฯ	๑.๑ ความเหมาะสม/เพียงพอของทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ในการบริหารจัดการโครงการฯ ๑.๑.๑ บุคลากร (Man) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการฯ ๑.๑.๒ งบประมาณ (Money) - งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพื่อปฏิบัติการกิจ ๑.๑.๓ วัสดุอุปกรณ์ (Material) - คู่มือปฏิบัติงานระบบรายงานผลการดำเนินงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ ๑.๑.๔ การบริหารจัดการ (Management) - การประสานงานการบริหารหน้าที่ต่าง ๆ เช่น การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น	ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละความเหมาะสม/เพียงพอของทรัพยากรสำหรับบริหารจัดการโครงการฯ	๔ (ร้อยละ ๗๕.๐๐)	มาก
๒. การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่	๒.๑ การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่/บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละของการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่/บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	๕ (ร้อยละ ๑๐๐)	มากที่สุด
	๒.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ และการบังคับใช้แรงงานตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๒.๒.๑ ความแตกต่างระหว่าง “การใช้แรงงาน” และ “การบังคับใช้แรงงาน”	ตัวชี้วัดที่ ๓ : ระดับความรู้ความเข้าใจตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๔ (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๗)	มาก

ประเด็น การประเมินผลหลัก	ประเด็น การประเมินผลย่อย	ตัวชี้วัด	ค่าคะแนนที่ได้/ ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	ระดับ การแปลผล
	๒.๒.๒ ความแตกต่างระหว่าง “ความผิดฐานค้ามนุษย์” กับ “ความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ” ๒.๒.๓ การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ (กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นิยาม ตัวชี้วัด ข้อบ่งชี้/พฤติการณ์) ๒.๒.๔ องค์ประกอบความผิดฐานบังคับใช้แรงงาน ๒.๒.๕ ลักษณะแรงงานบังคับที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ ๒.๒.๖ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การตรวจคัดกรองเบื้องต้น เพื่อหาข้อบ่งชี้/ พฤติการณ์ที่อาจเป็น ผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ			
สรุปผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input)			๔.๓๓	มาก
ด้านกระบวนการ (Process)				
๓. การกำหนดรูปแบบและขั้นตอนการทำงานของโครงการฯ	๓.๑ การกำหนดรูปแบบและขั้นตอนการทำงานของโครงการฯ ตามคู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓.๑.๑ รูปแบบการทำงาน - ขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่านกลไกของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัด... ในลักษณะบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - สนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัด ได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามมาตรา ๕ แห่ง พ.ร.บ. ป้องกัน - เข้าร่วมทีมสหวิชาชีพ ในการตรวจสอบ จับกุม และคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน - บูรณาการตรวจแรงงานร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานจัดหางานจังหวัด - สร้างช่องทางการข่าว โดยแลกเปลี่ยนข้อมูล/ข่าวสารกับภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ในพื้นที่	ตัวชี้วัดที่ ๔ : ระดับความเหมาะสมของการกำหนดรูปแบบและขั้นตอนการทำงานของโครงการฯ	๕ (ค่าเฉลี่ย ๔.๖๗)	มากที่สุด

ประเด็น การประเมินผลหลัก	ประเด็น การประเมินผลย่อย	ตัวชี้วัด	ค่าคะแนนที่ได้/ ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	ระดับ การแปลผล
	- สร้างการรับรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยเน้นประเด็น การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ให้กับเจ้าหน้าที่ทั้งในและนอกสังกัด กระทรวงแรงงาน สถานประกอบกิจการ และแรงงานในพื้นที่ ๓.๑.๒ ขั้นตอนการทำงาน - จัดประชุมศูนย์ปฏิบัติการ ป้องกันการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานจังหวัดหรือประสาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุง แผนปฏิบัติการฯ - จัดประชุมศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานจังหวัดหรือประสาน หน่วยงานในพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อน กำกับ ดูแล และติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผนฯ (เดือนละ ๑ ครั้ง) - สรจ. โดยศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานจังหวัด รายงานผล การดำเนินงานตามแผนฯ (ทุกวันที่ ๕ ของเดือนผ่านระบบออนไลน์) - สรจ. โดยศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานจังหวัด จัดทำรายงาน สรุปลผลการดำเนินงานตามแผนฯ (ภายในวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕) - สรจ. โดยศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานจังหวัด ติดตามผล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน กรณีที่มีการดำเนินการตามมาตรา ๖ และมาตรา ๖/๑ แห่ง พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ (วันที่ ๕ ของเดือน)			
๔. การขับเคลื่อน การดำเนินโครงการฯ ในพื้นที่	๔๑ การถ่ายทอดเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ ในการขับเคลื่อน การดำเนินงาน ในพื้นที่จากหน่วยงานส่วนกลาง สู่การปฏิบัติ ในส่วนภูมิภาค	ตัวชี้วัดที่ ๕ : ระดับ ความเหมาะสมในการ ถ่ายทอดชี้แจงทำความเข้าใจ ในการขับเคลื่อน การดำเนินงานโครงการฯ	๔ (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๐)	มาก

ประเด็น การประเมินผลหลัก	ประเด็น การประเมินผลย่อย	ตัวชี้วัด	ค่าคะแนนที่ได้/ ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	ระดับ การแปลผล
	๔.๒ การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานภายใต้ “โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” ตามที่ส่วนกลางกำหนด ๔.๒.๑ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัด ... ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ๔.๒.๒ เสนอแผนปฏิบัติการฯ ให้ พวจ. อนุมัติ/เห็นชอบ/ทราบและส่งแผนฯ ให้ สล.ศปคร.รง. ๔.๒.๓ ขับเคลื่อน กำกับ ดูแล และติดตามผลการดำเนินงานตามแผนฯ โดยเน้นกิจกรรมดังนี้ - เข้ารับการอบรม และแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการ) - พนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เข้าร่วมทีมสหวิชาชีพในการตรวจสอบ จับกุม และคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ 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 ศปคร.จว. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ	ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละความเหมาะสมของขั้นตอนตามแผนปฏิบัติงานโครงการฯ	๕ (ร้อยละ ๑๐๐)	มากที่สุด

ประเด็น การประเมินผลหลัก	ประเด็น การประเมินผลย่อย	ตัวชี้วัด	ค่าคะแนนที่ได้/ ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	ระดับ การแปลผล
	ผ่านระบบออนไลน์ (ทุกวันที่ ๕ ของเดือน) ๔.๒.๕ สรจ. โดย ศปคร.จว. ติดตามผลการดำเนินการกรณีที่มี การดำเนินการตามมาตรา ๖ และ มาตรา ๖/๑ และรายงานผลให้ สล.ศปคร. ทราบ (ถ้ามี) ๔.๒.๖ สรจ. โดย ศปคร.จว. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน ตามแผนฯ ประจำปี (ภายในวันที่ ๗ ต.ค. ๖๕)			
๕. การตรวจบูรณาการ เพื่อป้องกันการค้ำมนุษย์ ด้านแรงงานร่วมกับ หน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงานและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๕.๑ ความสำเร็จของการดำเนินงาน การตรวจบูรณาการด้านแรงงาน ร่วมกับหน่วยงานในสังกัดและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ ตามคำสั่งศูนย์ปฏิบัติการป้องกัน การค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน คำสั่ง อนุกรรมการหรือคณะทำงานที่ เกี่ยวข้องของจังหวัด	ตัวชี้วัดที่ ๗ : ระดับ ความสำเร็จของ การดำเนินการตรวจ บูรณาการด้านแรงงาน ร่วมกับหน่วยงานในสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในระดับพื้นที่	๔ (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๐)	มาก
	๕.๒ ความสำเร็จด้านความร่วมมือ การบูรณาการตรวจแรงงานในพื้นที่ ร่วมกับหน่วยงานในสังกัดและภาคี เครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ๕.๒.๑ ด้านการประสานงาน - ได้รับแจ้งจากหน่วยงาน เจ้าของเรื่องก่อนตรวจบูรณาการ ผ่านการประชุม/วางแผน แจ้งกำหนดการ/รายละเอียดการตรวจ เช่น กำหนดการ วัน เวลา สถานที่ ๕.๒.๒ ด้านข้อมูล - ทราบรายละเอียดและ ทำความเข้าใจประเด็นที่ต้องการ ตรวจบูรณาการของแต่ละหน่วยงาน ๕.๒.๓ ด้านการทำงานเป็นทีม - ร่วมกันหารือ/แก้ไข ปัญหา/ตัดสินใจระหว่างตรวจบูรณาการ ๕.๒.๔ ด้านการรายงานผล - ได้รับแจ้งสรุปผล ภายหลังการตรวจบูรณาการ จากหน่วยงานเจ้าของเรื่อง ๕.๒.๕ ด้านการติดตาม - ในกรณีที่ตรวจพบว่า นายจ้าง/สถานประกอบกิจการ ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด	ตัวชี้วัดที่ ๘ : ระดับ ความสำเร็จด้านความ ร่วมมือ การบูรณาการ ตรวจแรงงานในพื้นที่	๔ (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๗)	มาก

ประเด็น การประเมินผลหลัก	ประเด็น การประเมินผลย่อย	ตัวชี้วัด	ค่าคะแนนที่ได้/ ผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัด	ระดับ การแปลผล
๖. รูปแบบการรายงาน สรุปผลการดำเนินงาน	๖.๑ ความเหมาะสมของการกำหนด รูปแบบการรายงานสรุปผล การดำเนินงานของส่วนกลาง	ตัวชี้วัดที่ ๙ : ระดับ ความเหมาะสมของ รูปแบบการรายงานและ การสรุปผลการดำเนินงาน	๕ (ค่าเฉลี่ย ๕.๐๐)	มากที่สุด
สรุปผลการประเมินด้านกระบวนการ (Process)			๔.๕๐	มากที่สุด
ด้านผลสัมฤทธิ์ (Result)				
ด้านผลผลิต (Output)				
๗. ผลการดำเนินงาน โครงการฯ	๗.๑ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ที่กำหนดไว้ในคู่มือปฏิบัติงานของ สำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๗.๑.๑ เชิงปริมาณ - มีแผนปฏิบัติการ ป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือ บริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัด .. จำนวน ๑ แผน ๗.๑.๒ เชิงคุณภาพ - ร้อยละความสำเร็จ ของการนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐๐) - ร้อยละการเบิกจ่าย งบประมาณของสำนักงานแรงงาน จังหวัด (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐๐)	ตัวชี้วัดที่ ๑๐ : ร้อยละ ความสำเร็จของ การดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ	๕ (ร้อยละ ๑๐๐)	มากที่สุด
ด้านผลลัพธ์ (Outcome)				
๘. ผลสำเร็จของการ ดำเนินโครงการฯ	๘.๑ ความพึงพอใจของสถาน ประกอบกิจการต่อการได้รับความรู้ และประโยชน์จากการบูรณาการ ตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงาน	ตัวชี้วัดที่ ๑๑ : ร้อยละ ความพึงพอใจต่อ การบูรณาการตรวจแรงงาน ของกระทรวงแรงงาน	๓ (ร้อยละ ๓.๔๘)	ปานกลาง
สรุปผลการประเมินด้านด้านผลสัมฤทธิ์ (Result)			๔.๐๐	มาก
ผลการประเมินรวม System Approach Model (๓ ด้าน)			๔.๒๘	มาก

จากตารางที่ ๑๐ ผลการประเมินระดับความสำเร็จของโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง 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 โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของจังหวัดตรังได้คะแนนรวม ๔.๒๘ คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาผลการประเมิน ทั้ง ๓ ด้าน พบว่า ด้านกระบวนการ (Process) อยู่ในระดับมากที่สุด ได้ ๔.๕๐ คะแนน รองลงมาได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ได้ ๔.๓๓ คะแนน และด้านผลสัมฤทธิ์ (Result) ได้ ๔.๐๐ คะแนน ตามลำดับ ซึ่งผลการประเมินทั้ง ๓ ด้าน จะประกอบด้วย ตัวชี้วัดทั้งหมด จำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด ซึ่งสามารถพิจารณาผลสำเร็จตามตัวชี้วัดแต่ละด้าน ดังนี้

(๑) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) พบว่า การประเมินผลในภาพรวม ได้คะแนนรวม ๔.๓๓ คะแนน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายตัวชี้วัด จำนวน ๓ ตัวชี้วัด สามารถสรุปได้ดังนี้

(๑.๑) ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความเหมาะสม/เพียงพอของทรัพยากรสำหรับบริหารจัดการ โครงการฯ ผลการประเมิน ได้ ๔ คะแนน อยู่ในระดับมาก

(๑.๒) ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่/บุคลากรที่เกี่ยวข้องใน การปฏิบัติงาน ผลการประเมิน ได้ ๕ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด

(๑.๓) ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความรู้ความเข้าใจตาม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผลการประเมิน ได้ ๔ คะแนน อยู่ในระดับมาก

(๒) ด้านกระบวนการ (Process) พบว่า การประเมินผลในภาพรวม ได้คะแนนรวม ๔.๕๐ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายตัวชี้วัด จำนวน ๖ ตัวชี้วัด สามารถสรุปได้ดังนี้

(๒.๑) ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความเหมาะสมของการกำหนดรูปแบบและขั้นตอนการทำงานของ โครงการฯ ผลการประเมิน ได้ ๕ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด

(๒.๒) ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความเหมาะสมในการถ่ายทอดชี้แจงทำความเข้าใจในการขับเคลื่อน การดำเนินงานโครงการฯ ผลการประเมิน ได้ ๔ คะแนน อยู่ในระดับมาก

(๒.๓) ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละความเหมาะสมของขั้นตอนตามแผนปฏิบัติงานโครงการฯ ผลการประเมิน ได้ ๕ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด

(๒.๔) ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงาน ร่วมกับหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ ผลการประเมิน ได้ ๔ คะแนน อยู่ในระดับมาก

(๒.๕) ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับความสำเร็จด้านความร่วมมือการบูรณาการตรวจแรงงานในพื้นที่ ผลการประเมิน ได้ ๔ คะแนน อยู่ในระดับมาก

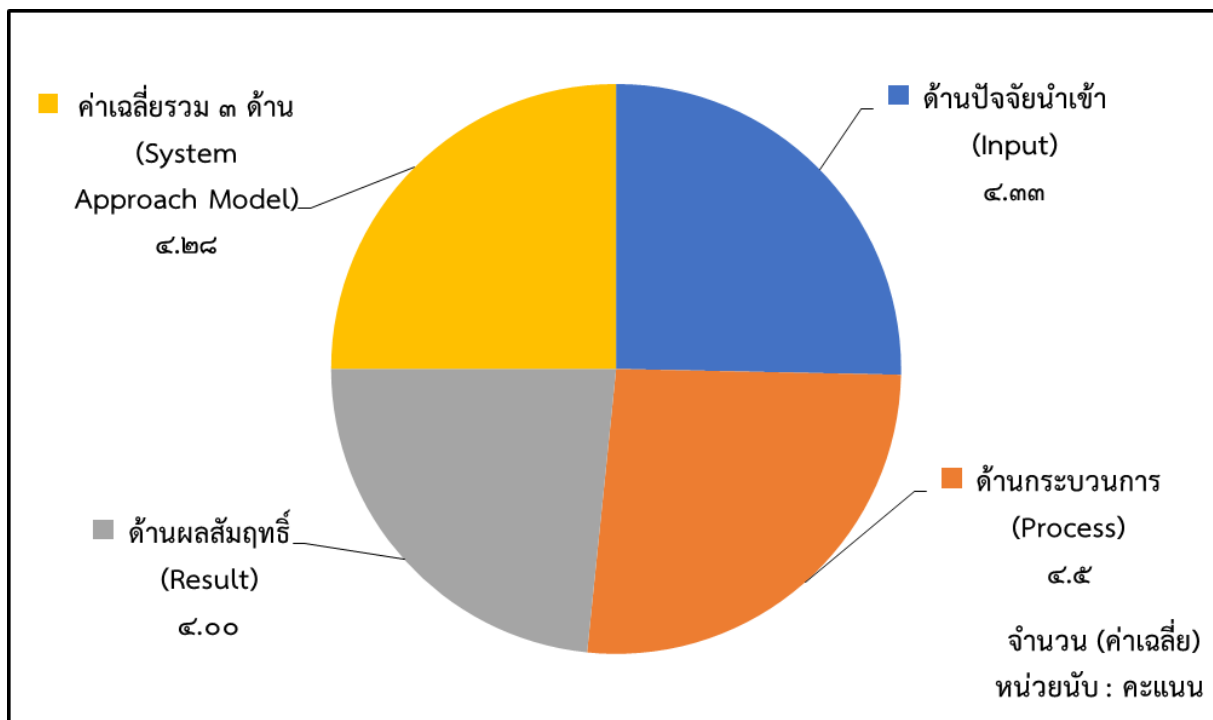
(๒.๖) ตัวชี้วัดที่ ๙ ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการรายงานและการสรุปผลการดำเนินงาน ผลการประเมิน ได้ ๕ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด

(๓) ด้านผลสัมฤทธิ์ (Result) พบว่า การประเมินผลในภาพรวม ได้คะแนนรวม ๔.๐๐ คะแนน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการประเมินรายตัวชี้วัด จำนวน ๒ ตัวชี้วัด สามารถสรุปได้ดังนี้

(๓.๑) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ผลการประเมิน ได้ ๕ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด

(๓.๒) ตัวชี้วัดที่ ๑๑ ระดับความพึงพอใจต่อการบูรณาการตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงาน ผลการประเมิน ได้ ๓ คะแนน อยู่ในระดับปานกลาง

แผนภูมิที่ ๙ ผลการประเมิน ๓ ด้าน
 โครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ
 ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของจังหวัดตรัง



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 โดยส่วนใหญ่มีข้อคิดเห็นว่า คู่มือมีเนื้อหาครอบคลุมดีแล้ว แต่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพยิ่งขึ้นควรทำคู่มือเรื่องความรู้เกี่ยวกับด้านแรงงานสำหรับเจ้าหน้าที่ ที่สะดวกในการพกพา และสะดวกในการเข้าตรวจสอบสถานประกอบ
๒. การขับเคลื่อนการดำเนินโครงการฯ ในพื้นที่	๒.๑ ความเหมาะสมของแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	ผลสำรวจ พบว่า แผนปฏิบัติการฯ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
	๒.๒ การเข้าร่วมการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง	ผลสำรวจ พบว่า หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้องได้เข้าร่วมขับเคลื่อนการดำเนินโครงการฯ ด้วยวิธีดังนี้ ได้แก่ (๑) ร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดตรัง ประจำปี ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗ (๒) บูรณาการตรวจแรงงานร่วมภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง หากพบกลุ่มเสี่ยงให้

ประเด็นการประเมินผลหลัก	ประเด็นการประเมินผลย่อย	ผลการสำรวจ
		ประสานทีมสหวิชาชีพ และเข้าร่วมคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗ (๓) เข้าร่วมทีมสหวิชาชีพในการตรวจสอบจับกุม และคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๙ (๔) สร้างช่องทางการข่าว เพื่อแจ้งเบาะแสที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเช่น กลุ่ม Line คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๙ (๕) สร้างการรับรู้เกี่ยวกับ พ.ร.ก.แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.๒๕๕๑ พ.ศ.๒๕๖๒ ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ/โปสเตอร์ และรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางอื่นๆ เช่น โซเชียลมีเดีย ฯลฯ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๙
	๒.๓ การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ภายใต้คำสั่งจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการภายใต้ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัด...	ผลสำรวจ พบว่า มีความเหมาะสมและไม่ต้องปรับปรุงแก้ไข คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๓๓ ทั้งนี้ ยังพบว่า อำนาจหน้าที่ที่ควรปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ รายงานผลการดำเนินงานให้ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานทราบทุกสองสัปดาห์ และตามความจำเป็นเร่งด่วน โดยเห็นควรแก้ไขเป็น เดือนละ ๑ ครั้งและตามความจำเป็นเร่งด่วน
๓. การตรวจบูรณาการเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๓.๑ ความสำเร็จของการดำเนินการตรวจบูรณาการด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่คำสั่งจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน หรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องของจังหวัด	ผลสำรวจ พบว่า หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่ได้รับการประสานงานจากหน่วยงานภายนอกกระทรวง ในการเข้าร่วมการตรวจบูรณาการงานป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ ซึ่งหน่วยงานที่ประสานและเชิญเข้าร่วมมากที่สุด คือ ที่ทำการปกครองจังหวัด , กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด , สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด, สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด และตำรวจภูธร ตามลำดับ
	๓.๒ การตรวจบูรณาการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ผลสำรวจ พบว่า หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่ มีการตรวจบูรณาการในประเภทสถานประกอบกิจการทั่วไป โรงงาน กิจการเกษตร กิจการเกี่ยวเนื่องการเกษตร กิจการก่อสร้าง กิจการประมง กับ โรงแรม/ที่พักมากที่สุด รองลงมาคือ ร้านอาหาร ตามลำดับ ซึ่งเป็นการตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าว และการตรวจสอบนายจ้าง/สถานประกอบกิจการ เพื่อป้องกันการลักลอบทำงานอย่างผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว

ประเด็นการประเมินผลหลัก	ประเด็นการประเมินผลย่อย	ผลการสำรวจ
๔. ผลการดำเนินงานโครงการฯ	๔.๑ ผลการตรวจบูรณาการสถานประกอบการกิจการร่วมกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่	ผลสำรวจ พบว่า สถานประกอบการกิจการที่ได้รับการตรวจบูรณาการ จำนวน ๒๒ แห่ง ลูกจ้างจำนวน ๑,๙๘๒ คน ซึ่งผลการตรวจ ปรากฏว่า ทั้ง ๒๒ แห่ง ไม่พบการกระทำความผิดหรือเข้าข่ายกลุ่มเสี่ยงของการกระทำความผิด
๕. ผลสำเร็จของการดำเนินโครงการฯ	๕.๑ สถานประกอบการได้ดำเนินการปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง	ผลสำรวจ พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ดำเนินการถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยจำแนกแต่ละประเภท ดังนี้ เรื่องเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด การทำงานล่วงเวลา และอัตราค่าจ้าง พบว่า ดำเนินการถูกต้องทั้ง ๒๒ แห่ง ส่วนสถานประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว จากการตรวจ ไม่พบการจัดเก็บหรือยึดเอกสารประจำตัวหนังสือเดินทางของลูกจ้าง ไม่พบการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการเดินทาง มีการจัดที่พักอาศัยที่เหมาะสมในการดำรงชีวิต ไม่มีการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการเดินทาง/ ค่าใช้จ่ายในการจัดทำเอกสารประจำตัว/ ใบอนุญาตทำงานจากลูกจ้าง
	๕.๒ สถานประกอบการได้รับความรู้และประโยชน์จากการบูรณาการตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงานในระดับพื้นที่	ผลสำรวจ พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ได้รับความรู้และประโยชน์จากการบูรณาการตรวจแรงงานในเรื่องการได้รับความรู้เกี่ยวกับประกันสังคมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๕ รองลงมาคือ เรื่องการได้รับความรู้เกี่ยวกับการจ่ายอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด (ร้อยละ ๑๖.๔๗) , เรื่องการได้รับความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน (ร้อยละ ๑๑.๗๖) , เรื่องการได้รับคำแนะนำในการจัดฝึกอบรมแก่พนักงาน (ร้อยละ ๑๐.๕๙) , เรื่องแนวทางการป้องกันการลักลอบทำงานอย่างผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว (ร้อยละ ๙.๔๑) , เรื่องแนวทางการทำใบอนุญาตทำงาน (ร้อยละ ๙.๔๑) , เรื่องแนวทางการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานตาม พ.ร.บ.ป้องกันการประทุพพราหมการค้ามนุษย์ พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ร้อยละ ๘.๒๔) , เรื่องภารกิจในการให้บริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและตรวจสอบการกระทำความผิดกฎหมายแรงงาน (ร้อยละ ๘.๒๔) และเรื่องแนวทางการตรวจสอบการกระทำความผิดกฎหมายแรงงาน (ร้อยละ ๘.๒๔) ตามลำดับ และพบว่าสถานประกอบการได้นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ ดังนี้ (๑) เป็นแนวทางในการดำเนินการตามสิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม (ร้อยละ ๒๓.๐๘) (๒) เป็นแนวทางในการจ่ายอัตราค่าจ้างที่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด (ร้อยละ ๒๑.๕๔) (๓) เป็นแนวทางในการดำเนินการเรื่องความปลอดภัยใน

ประเด็นการประเมินผลหลัก	ประเด็นการประเมินผลย่อย	ผลการสำรวจ
		การทำงาน (ร้อยละ ๑๖.๙๒) (๔) เป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรมแก่พนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ร้อยละ ๑๕.๓๘) (๕) เป็นแนวทางในการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย (ร้อยละ ๑๓.๘๕) (๖) เป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดการค้ามนุษย์ด้านแรงงานตามพ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ร้อยละ ๙.๒๓)
	๕.๓ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม/การกระทำที่เข้าข่ายการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ	ผลสำรวจ พบว่า สถานประกอบกิจการและลูกจ้างมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม/การกระทำ ที่เข้าข่ายการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๙๒ ซึ่งส่วนใหญ่เข้าใจ พฤติกรรม/การกระทำ ดังนี้ ๑) ลูกจ้างถูกบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการและความรุนแรง ถูกตรวน สติและเสรีภาพ (เข้าใจ ๙.๓๘%) ๒) ลูกจ้างไม่มีเสรีภาพที่จะเลือกงานหรืออาจถูกหลอกลวง , ไม่จ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน หรือจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม และมีการลงโทษด้วยการข่มขู่ ประทุษร้ายต่อร่างกายและจิตใจ (เข้าใจ ๙.๒๓%) ๓) นายจ้างกำหนดเวลาทำงานปกติ เวลาพัก และหลักเกณฑ์วันหยุดการทำงานล่วงหน้า (เข้าใจ ๙.๐๘%) ๔) ให้ทำงานเป็นเวลาหลายชั่วโมง ทำงานโดยไม่มีวันหยุด (เข้าใจ ๘.๙๒%) ๕) ยึดหนังสือเดินทาง ยึดค่าจ้าง กักขังหน่วงเหนี่ยว ห้ามติดต่อกับบุคคลภายนอก และนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้เพื่อสอบสวนความผิด โดยกำหนดอำนาจพักงานไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (เข้าใจ ๘.๗๗%) ๖) นำภาระหนี้มาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ (เข้าใจ ๗.๒๓%) และ ๗) ยุติการทำงานขึ้นอยู่กับการทำงานของนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว (เข้าใจ ๗.๐๘%) นอกจากนี้ ยังพบว่าสถานประกอบกิจการและลูกจ้างส่วนใหญ่ทราบช่องทางติดต่อหรือแจ้งข้อมูลเพื่อขอรับความช่วยเหลือจากกระทรวงแรงงานในกรณีถูกบังคับใช้แรงงาน/บริการ หรือพบเห็นการกระทำผิด คิดเป็นร้อยละ ๙๒ โดยช่องทางการติดต่อที่ทราบมากที่สุด คือ โซเชียลมีเดีย (ร้อยละ ๔๕.๗๑) รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ (ร้อยละ ๓๑.๔๓) สื่อประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ/โปสเตอร์ (ร้อยละ ๒๑.๔๓) และ อื่นๆ (ร้อยละ ๑.๔๓) 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	เจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนจำกัดจนเกินไป ทำให้การเข้าตรวจสอบสถานประกอบการ โดยเฉพาะลูกจ้างมีความล่าช้า ประกอบกับให้ความรู้ด้านแรงงานไม่ทั่วถึง	จัดอบรมและแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย
หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน (หัวหน้าส่วน/เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย)	มีนายจ้าง/สถานประกอบการบางรายที่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการเข้าตรวจ ต้องใช้เวลานานในการขอเข้าตรวจสอบ	ควรมีหน่วยหาข่าว หาเป้าหมายที่มีความเสี่ยง
	นายจ้าง/สถานประกอบการบางรายมีความรู้เกี่ยวกับด้านแรงงานค่อนข้างน้อย และเข้าใจผิด ไม่ค่อยกล้าให้ข้อมูลที่ชัดเจน	ควรให้งบประมาณในการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ให้นายจ้าง/สถานประกอบการในระหว่างการเข้าตรวจ เพื่อสร้างความเข้าใจและความรู้ให้แก่สถานประกอบการยิ่งขึ้น

บทที่ ๔

สรุปผลการประเมิน

การประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานแรงงานจังหวัดตรัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการฯ และสรุปปัญหา/อุปสรรคมาจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนางานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผลการประเมินความสำเร็จในภาพรวม ได้ ๔.๒๘ คะแนน อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลความสำเร็จของการประเมินฯ พบว่า ด้านที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการ (Process) ได้ ๔.๕๐ คะแนน รองลงมาคือ ด้านปัจจัยการนำเข้า (Input) ได้ ๔.๓๓ คะแนน และด้านผลสัมฤทธิ์ (Result) ได้ ๔.๐๐ คะแนน ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคสรุปได้ดังตารางที่ ๑๓

ตารางที่ ๑๓ สรุปผลการประเมินภาพรวมโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สรุปผลการประเมิน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค
สรุปผลการประเมินในภาพรวม		
System Approach Model	(๑) ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความเหมาะสม/เพียงพอของทรัพยากรสำหรับบริหารจัดการโครงการฯ (๒) ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่/บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน (๓) ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความรู้ความเข้าใจตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (๔) ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความเหมาะสมของการกำหนดรูปแบบและขั้นตอนการทำงานของโครงการฯ (๕) ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความเหมาะสมในการถ่ายทอดชี้แจงทำความเข้าใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการฯ (๖) ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละความเหมาะสมของขั้นตอนตามแผนปฏิบัติงานโครงการฯ (๗) ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานการตรวจบูรณาการด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ (๘) ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับสำเร็จด้านความร่วมมือการบูรณาการตรวจแรงงานในพื้นที่ (๙) ตัวชี้วัดที่ ๙ ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการรายงานและการสรุปผลการดำเนินงาน (๑๐) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ	ตัวชี้วัดที่ ๑๑ ระดับความพึงพอใจต่อการบูรณาการตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงาน

สรุปผลการประเมิน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค
สรุปผลการประเมินในแต่ละด้าน		
ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	(๑) ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความเหมาะสม/เพียงพอของทรัพยากรสำหรับบริหารจัดการโครงการฯ (๒) ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่/บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน (๓) ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความรู้ความเข้าใจตาม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	-
ด้านกระบวนการ (Process)	(๑) ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความเหมาะสมของการกำหนดรูปแบบและขั้นตอนการทำงานของโครงการฯ (๒) ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความเหมาะสมในการถ่ายทอดชี้แจงทำความเข้าใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการฯ (๓) ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละความเหมาะสมของขั้นตอนตามแผนปฏิบัติงานโครงการฯ (๔) ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานการตรวจบูรณาการด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ (๕) ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับสำเร็จด้านความร่วมมือการบูรณาการตรวจแรงงานในพื้นที่ (๖) ตัวชี้วัดที่ ๙ ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการรายงานและการสรุปผลการดำเนินงาน	-
ด้านผลสัมฤทธิ์ (Result)	ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ	ตัวชี้วัดที่ ๑๑ ระดับความพึงพอใจต่อการบูรณาการตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงาน

สรุปการประเมินผลในภาพรวม พบว่า การขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่ของจังหวัดตรังในภาพรวม หากพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ พบว่าการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่ของจังหวัดตรัง มีผลการประเมินความสำเร็จในภาพรวม ได้ ๔.๒๘ คะแนน อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ประกอบด้วย ความเหมาะสม/เพียงพอของทรัพยากรสำหรับบริหารจัดการโครงการฯ ความพร้อมของเจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการกำหนดรูปแบบและขั้นตอนการทำงาน การดำเนินงานตรวจบูรณาการด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ รวมถึงความเหมาะสมของรูปแบบการรายงานและการสรุปผลการดำเนินงาน โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

(๑) **ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)** ได้คะแนน ๔.๓๓ คะแนน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสรุปรายละเอียดของผลการประเมินได้ ดังนี้

(๑.๑) ความเหมาะสม/ความเพียงพอของทรัพยากรในด้านต่าง ๆ สำหรับการบริหารจัดการโครงการฯ ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ผลการประเมิน พบว่า ทรัพยากรด้านงบประมาณ (Money) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) และด้านการบริหารจัดการ (Management) มีความเหมาะสม/เพียงพอ และทรัพยากรด้านบุคลากร (Man) ยังไม่เหมาะสม/เพียงพอ เนื่องจากบุคลากรปฏิบัติหน้าที่หลายด้าน เพราะข้อจำกัดด้านบุคลากรน้อย

(๑.๒) การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่/บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ผลการประเมิน พบว่า หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ได้ดำเนินการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการเตรียมความพร้อมด้วยวิธีเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน และเข้ารับการฝึกทักษะจากการปฏิบัติงานจริงจากการจำลองสถานการณ์เสมือนจริง หรือการมอบหมายให้เข้าร่วมตรวจบูรณาการ การคัดแยกผู้เสียหายจากทีมสหวิชาชีพและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และการเสาะหาข้อมูลการค้ามนุษย์ด้านแรงงานมากที่สุด ร้อยละ ๒๗.๒๗ รองลงมาเป็น การจัดประชุมร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง (เช่น ประชุมคณะทำงานหรือด้านการข่าว มาตราการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เป็นต้น) กับการสร้างเครือข่ายเพื่อประสานการทำงาน เช่น หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง NGO และอาสาสมัครแรงงาน เป็นต้น ร้อยละ ๑๘.๑๘ และจัดอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ ภาคีเครือข่ายด้านแรงงานที่เกี่ยวข้อง (ประเด็นการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ตรวจสอบป้องกันและปราบปรามการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ข้อบ่งชี้การค้ามนุษย์ที่ยังไม่มีความชัดเจน เช่น การบังคับใช้แรงงานชัดเจน การทำงานนอกเวลาที่ยาวเกินไป การยึดเอกสารและไม่จ่ายค่าจ้าง ร้อยละ ๙.๐๙ ตามลำดับ นอกจากนี้ ปัจจัยที่ช่วยในการเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่อีกวิธีหนึ่ง คือ คู่มือมาตรฐานปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในพื้นที่ ซึ่งพบว่า ร้อยละ ๖๖.๖๗ มีการจัดทำคู่มือฯ ซึ่งส่วนใหญ่มีความเห็นว่า คู่มือมีเนื้อหาครอบคลุมดีแล้ว และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรทำคู่มือเรื่องความรู้เกี่ยวกับด้านแรงงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ ที่สะดวกในการพกพา และสะดวกในการเข้าตรวจสอบประกอบ

(๑.๓) เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผลการประเมิน พบว่า ประเด็นความรู้ที่เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด คือ ประเด็นความแตกต่างระหว่าง “การใช้แรงงาน” และ “การบังคับใช้แรงงาน” , ประเด็นการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ (กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นิยาม ตัวชี้วัด ข้อบ่งชี้/พฤติการณ์) กับประเด็นลักษณะแรงงานบังคับที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๓ ประเด็นที่มีความรู้ความเข้าใจ รองลงมาคือ ประเด็นความแตกต่างระหว่าง “ความผิดฐานค้ามนุษย์” กับ “ความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ”, ประเด็นองค์ประกอบความผิดฐานบังคับใช้แรงงาน และประเด็นขั้นตอนการปฏิบัติงาน การตรวจคัดกรองเบื้องต้น เพื่อหาข้อบ่งชี้/พฤติการณ์ที่อาจเป็นผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ ร้อยละ ๔.๐๐ (ดังตารางที่ ๑๔)

ตารางที่ ๑๔ ระดับความรู้ความเข้าใจตาม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑
และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ตัวชี้วัด/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย
๑. ความแตกต่างระหว่าง “การใช้แรงงาน” และ “การบังคับใช้แรงงาน”	๔.๓๓
๒. ความแตกต่างระหว่าง “ความผิดฐานค้ามนุษย์” กับ “ความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ”	๔.๐๐
๓. การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ (กฎหมายที่เกี่ยวข้อง นิยาม ตัวชี้วัด ข้อบ่งชี้/พฤติการณ์)	๔.๓๓
๔. องค์ประกอบความผิดฐานบังคับใช้แรงงาน	๔.๐๐
๕. ลักษณะแรงงานบังคับที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์	๔.๓๓
๖. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การตรวจคัดกรองเบื้องต้น เพื่อหาข้อบ่งชี้/พฤติการณ์ที่อาจเป็นผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ	๔.๐๐

ทั้งนี้ จากผลการประเมิน ยังพบว่าส่วนกลางควรจัดอบรมหรือเพิ่มเติมองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ ดังต่อไปนี้ ๑) ควรจัดอบรมและแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย และ ๒) ควรปรับเปลี่ยนขั้นตอนการสัมภาษณ์ เรื่อง การวางแผนรวมกันก่อนการสัมภาษณ์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่แย่งกันถาม

(๒) ด้านกระบวนการ (Process) ได้คะแนน ๔.๕๐ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสรุปรายละเอียดของผลการประเมินได้ ดังนี้

(๒.๑) การกำหนดรูปแบบและขั้นตอนการทำงานของโครงการฯ ได้คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๖๗ คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านรูปแบบการทำงานของโครงการฯ ที่ส่วนกลางกำหนด ได้คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๓๓ คะแนน ผลการประเมิน พบว่า รูปแบบการทำงานที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ รูปแบบเข้าร่วมทีมสหวิชาชีพในการตรวจสอบ จับกุม และคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน , รูปแบบการบูรณาการตรวจแรงงานร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานจัดหางานจังหวัด กับรูปแบบการสร้างช่องทางข่าว โดยแลกเปลี่ยนข้อมูล/ข่าวสารกับภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ในพื้นที่ ได้คะแนนเฉลี่ย ๕ คะแนน รองลงมาคือ รูปแบบขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่านกลไกของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดตรัง ในลักษณะบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับรูปแบบสร้างการรับรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยเน้นประเด็นการบังคับใช้แรงงานหรือบริการให้กับเจ้าหน้าที่ทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงแรงงาน สถานประกอบกิจการ และแรงงานในพื้นที่ ได้คะแนนเฉลี่ย ๔ คะแนน และรูปแบบสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัด ได้รับการแต่งตั้ง เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามมาตรา ๕ แห่ง พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีความเหมาะสมน้อยที่สุด ได้คะแนนเฉลี่ย ๓ คะแนน (ดังตารางที่ ๑๕)

สำหรับขั้นตอนการทำงานที่ส่วนกลางกำหนดให้ดำเนินการ ได้คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๕ คะแนน ผลการประเมิน พบว่า ทุกขั้นตอนที่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ขั้นตอนจัดประชุมศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด หรือประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงแผนปฏิบัติการฯ , ขั้นตอนจัดประชุมศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด หรือประสานหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อน กำกับ ดูแล และติดตามผลการดำเนินงานตามแผนฯ (เดือนละ ๑ ครั้ง) , ขั้นตอนรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ (ทุกวันที่ ๕ ของเดือนผ่านระบบออนไลน์) , ขั้นตอนจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนฯ (ภายในวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕) และขั้นตอนติดตามผลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน กรณีที่มีการดำเนินการตามมาตรา ๖ และมาตรา ๖/๑ แห่ง พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ (วันที่ ๕ ของเดือน) (ดังตารางที่ ๑๕)

ตารางที่ ๑๕ ระดับความเหมาะสมของการกำหนดรูปแบบและขั้นตอนการทำงานของโครงการฯ

ตัวชี้วัด/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย
รูปแบบการทำงาน	
๑. ขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่านกลไกของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดตรัง ในลักษณะบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๔.๐๐
๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัด ได้รับการแต่งตั้ง เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตาม มาตรา ๕ แห่ง พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๓.๐๐
๓. เข้าร่วมทีมสหวิชาชีพในการตรวจสอบ จับกุม และคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการและการค้ามนุษย์ ด้านแรงงาน	๕.๐๐
๔. บูรณาการตรวจแรงงานร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงาน จัดหางานจังหวัด	๕.๐๐
๕. การสร้างช่องทางการข่าว โดยแลกเปลี่ยนข้อมูล/ข่าวสารกับภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ในพื้นที่	๕.๐๐
๖. สร้างการรับรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไข เพิ่มเติม โดยเน้นประเด็นการบังคับใช้แรงงานหรือบริการให้กับเจ้าหน้าที่ทั้งในและนอกสังกัด กระทรวงแรงงาน สถานประกอบกิจการ และแรงงานในพื้นที่	๔.๐๐
ค่าเฉลี่ยด้านรูปแบบการทำงาน	๔.๓๓
ขั้นตอนการทำงาน	
๑. จัดประชุมศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด หรือประสานหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงแผนปฏิบัติการฯ	๕.๐๐
๒. จัดประชุมศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด หรือประสานหน่วยงานใน พื้นที่ เพื่อขับเคลื่อน กำกับ ดูแล และติดตามผลการดำเนินงานตามแผนฯ (เดือนละ ๑ ครั้ง)	๕.๐๐
๓. สรจ. โดยศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการฯ (ทุกวันที่ ๕ ของเดือนผ่านระบบออนไลน์)	๕.๐๐
๔. สรจ. โดยศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด จัดทำรายงานสรุปผลการ ดำเนินงานตามแผนฯ (ภายในวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕)	๕.๐๐
๕. สรจ. โดยศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด ติดตามผลในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการดำเนินการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน กรณีที่มีการดำเนินการตามมาตรา ๖ และมาตรา ๖/๑ แห่ง พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ (วันที่ ๕ ของ เดือน)	๕.๐๐
ค่าเฉลี่ยด้านขั้นตอนการทำงาน	๕.๐๐

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานโครงการฯ เกิดประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินโครงการฯ จึงเห็น ควรปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมรูปแบบและขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ การส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการ แต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ต้องเร่งดำเนินการภายใน ๑ ปี (๒๕๖๖) และงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่ เพียงพอกับการปฏิบัติตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒.๒) การถ่ายทอดเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการฯ ในพื้นที่จากหน่วยงานส่วนกลางสู่การปฏิบัติในส่วนภูมิภาค ได้คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๓๓ คะแนน ผลการประเมิน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

(๒.๓) ความเหมาะสมของแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดตรัง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ได้คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๓๓ คะแนน ผลการประเมิน พบว่า ความเหมาะสมของแผนฯ อยู่ในระดับมาก และจากการประเมินความเหมาะสมของขั้นตอนของแผนปฏิบัติงานภายใต้โครงการฯ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

นอกจากนี้ การปฏิบัติงานตามขั้นตอนภายใต้โครงการฯ ยังได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานด้วย วิธีร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดตรัง ประจำปี ๒๕๖๕ กับวิธีการบูรณาการตรวจแรงงานร่วมภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องหากพบกลุ่มเสี่ยงให้ประสานทีมสหวิชาชีพ และเข้าร่วมคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗ รองลงมาคือ วิธีเข้าร่วมทีมสหวิชาชีพ ในการตรวจสอบ จับกุม และคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงาน วิธีสร้างช่องทางการข่าว เพื่อแจ้งเบาะแสที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เช่น กลุ่ม LINE กับวิธีสร้างการรับรู้เกี่ยวกับ พ.ร.ก. แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ/โปสเตอร์ และรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางอื่น ๆ เช่น โซเชียลมีเดีย ฯลฯ (ร้อยละ ๑๔.๒๙) (ดังตารางที่ ๑๖)

ตารางที่ ๑๖ วิธีการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

รายละเอียด	ร้อยละ
๑) ร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดตรัง ประจำปี ๒๕๖๕	๒๘.๕๗
๒) เข้าร่วมทีมสหวิชาชีพ ในการตรวจสอบ จับกุม และคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงาน	๑๔.๒๙
๓) บูรณาการตรวจแรงงานร่วมภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องหากพบกลุ่มเสี่ยงให้ประสานทีมสหวิชาชีพ และเข้าร่วมคัดแยกผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงาน	๒๘.๕๗
๔) สร้างช่องทางการข่าว เพื่อแจ้งเบาะแสที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เช่น กลุ่ม LINE	๑๔.๒๙
๕) สร้างการรับรู้เกี่ยวกับ พ.ร.ก. แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ/โปสเตอร์ และรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางอื่น ๆ เช่น โซเชียลมีเดีย ฯลฯ	๑๔.๒๙

(๒.๔) การตรวจบูรณาการด้านแรงงาน สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

(๒.๔.๑) การดำเนินงานการตรวจบูรณาการด้านแรงงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ ตามคำสั่งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน คำสั่งอนุกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องของจังหวัด ได้คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔ คะแนน ผลการประเมิน พบว่ามีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสำเร็จ ได้แก่ ๑) ควรเพิ่มความเข้มงวดในการตรวจของทุกหน่วยงานมากขึ้น และควรต้องใช้ล่ามในการตรวจบูรณาการทุกครั้ง แต่จำนวนล่ามมีจำกัด ๒) ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญกับการออกตรวจบูรณาการและทำหน้าที่ของตนเองขณะเข้าตรวจสอบและปรึกษาในทีมในการแก้ไขปัญหาต่างๆกันได้ดี มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน แต่ยังขาดการรายงานผลการตรวจอย่างสม่ำเสมอ และ ๓) ประสบความสำเร็จในเรื่องความร่วมมือของหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การทำงานเป็นทีม

(๒.๔.๒) การตรวจบูรณาการการตรวจแรงงานในพื้นที่ของหน่วยงานในสังกัดและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ได้คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๗ คะแนน มีความสำเร็จด้านความร่วมมือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้รับความร่วมมือด้านการประสานงาน ด้านข้อมูล กับด้านการทำงานเป็นทีมมากที่สุด ได้คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๖๗ คะแนน รองลงมาคือ ด้านการรายงานผล ได้คะแนนเฉลี่ย ๔.๓๓ คะแนน ส่วนด้านการติดตาม ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ ๔ คะแนน (ดังตารางที่ ๑๗) ซึ่งการเร่งรัดดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ความสำเร็จด้านการติดตามอยู่ในระดับดังกล่าว ทั้งนี้ ผลการสำรวจ พบว่า หน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงานที่ร่วมบูรณาการตรวจแรงงานในระดับพื้นที่กับกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ที่ทำการปกครองจังหวัด, กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด, สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด , สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด และตำรวจภูธร

ตารางที่ ๑๗ ระดับสำเร็จด้านความร่วมมือการบูรณาการตรวจแรงงานในพื้นที่

ตัวชี้วัด/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย
๑. ด้านการประสานงาน: ได้รับแจ้งจากหน่วยงานเจ้าของเรื่องก่อนตรวจบูรณาการผ่านการประชุม/วางแผน แจ้งกำหนดการ/รายละเอียดการตรวจ เช่น กำหนดการ วัน เวลา สถานที่	๔.๖๗
๒. ด้านข้อมูล: ทราบรายละเอียดและทำความเข้าใจในประเด็นที่ต้องการตรวจบูรณาการของแต่ละหน่วยงาน	๔.๖๗
๓. ด้านการทำงานเป็นทีม: ร่วมกันหารือ/แก้ไขปัญหา/ตัดสินใจระหว่างตรวจบูรณาการ	๔.๖๗
๔. ด้านการรายงานผล: ได้รับแจ้งสรุปผลภายหลังการตรวจบูรณาการจากหน่วยงานเจ้าของเรื่อง	๔.๓๓
๕) ด้านการติดตาม: ในกรณีที่ตรวจพบว่านายจ้าง/สถานประกอบการ ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด	๔.๐๐

(๒.๔.๓) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานในพื้นที่ได้ตรวจบูรณาการเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในสถานประกอบการแยกตามประเภทการตรวจ พบว่า ได้ดำเนินการตรวจบูรณาการตามแผนการบูรณาการตรวจแรงงานมากที่สุด ร้อยละ ๕๗.๖๙ รองลงมาเป็น การตรวจบูรณาการตามพระราชบัญญัติการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ร้อยละ ๒๓.๐๘ และการตรวจบูรณาการตามกลุ่มเสี่ยงอื่นตามที่จังหวัดเห็นสมควร ร้อยละ ๑๙.๒๓ ตามลำดับ (ดังตารางที่ ๑๘)

ตารางที่ ๑๘ การตรวจบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
เพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

รายละเอียด	ร้อยละ
๑) ตามแผนการบูรณาการตรวจแรงงาน	๕๗.๖๙
(๑) สถานประกอบกิจการทั่วไป โรงงาน	๒๐.๐๐
(๒) กิจการเกษตร	๒๐.๐๐
(๓) กิจการเกี่ยวเนื่องกับการเกษตร	๒๐.๐๐
(๔) กิจการก่อสร้าง	๒๐.๐๐
(๕) กิจการประมง	๒๐.๐๐
๒) กลุ่มเสี่ยงอื่นตามที่จังหวัดเห็นสมควร	๑๙.๒๓
(๑) ร้านอาหาร	๔๐.๐๐
(๒) โรงแรม/ที่พัก	๖๐.๐๐
(๓) สปา/นวดแผนไทย	๐.๐๐
(๔) ร้านขายของฝาก	๐.๐๐
๓) ตามพระราชบัญญัติการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว	๒๓.๐๘
(๑) ตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าว	๕๐.๐๐
(๒) การตรวจสอบนายจ้าง/สถานประกอบกิจการ เพื่อป้องกันการลักลอบทำงานอย่างผิดกฎหมายของแรงงานต่างด้าว	๕๐.๐๐

(๒.๕) เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง ได้พิจารณาอำนาจหน้าที่ตามคำสั่งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน คำสั่งอนุกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องของจังหวัดตรัง โดยส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๓.๓๓ เห็นว่า ไม่ปรับปรุงและไม่เพิ่มเติม ทั้งนี้ ยังพบว่า อำนาจหน้าที่ที่ควรปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ การรายงานผลการดำเนินงานให้ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานทราบ ทุกสองสัปดาห์ และตามความจำเป็นเร่งด่วน โดยเห็นควรแก้ไขเป็นเดือนละ ๑ ครั้งและตามความจำเป็นเร่งด่วน (ดังตารางที่ ๑๙)

ตารางที่ ๑๙ อำนาจหน้าที่ตามคำสั่งจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
และแต่งตั้งคณะกรรมการภายใต้ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

รายละเอียด	ร้อยละ
๑) กำหนดยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับจังหวัด ตามประเด็นข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และประเด็นที่ถูกกล่าวหา และข้อเสนอแนะที่ปรากฏในรายงานการค้ามนุษย์ (TIP Report)	
ไม่ปรับปรุง/ไม่เพิ่มเติม	๑๐๐.๐๐
ปรับปรุง/เพิ่มเติม	๐.๐๐
๒) กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	
ไม่ปรับปรุง/ไม่เพิ่มเติม	๑๐๐.๐๐
ปรับปรุง/เพิ่มเติม	๐.๐๐
๓) รายงานผลการดำเนินงานให้ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานทราบ ทุกสองสัปดาห์ และตามความจำเป็นเร่งด่วน	
ไม่ปรับปรุง/ไม่เพิ่มเติม	๖๖.๖๗
ปรับปรุง/เพิ่มเติม	๓๓.๓๓
๔) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานได้ตามความเหมาะสม	
ไม่ปรับปรุง/ไม่เพิ่มเติม	๑๐๐.๐๐
ปรับปรุง/เพิ่มเติม	๐.๐๐
๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ประธานศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานมอบหมาย	
ไม่ปรับปรุง/ไม่เพิ่มเติม	๑๐๐.๐๐
ปรับปรุง/เพิ่มเติม	๐.๐๐

(๒.๖) ความเหมาะสมของรูปแบบการรายงานและการสรุปผลการดำเนินงานที่ส่วนกลาง กำหนดผลการประเมิน พบว่า รูปแบบรายงานที่ส่วนกลางกำหนดประกอบด้วย ๔ แบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ แบบฟอร์มแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดต้ง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (แบบฟอร์ม ๑) , แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัดต้ง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (แบบฟอร์ม ๒) , แบบรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดต้ง (แบบฟอร์ม ๓) และแบบรายงานติดตามผลดำเนินการตามมาตรา ๖ และมาตรา ๖/๑ แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดต้ง (แบบฟอร์ม ๔) (ดังตารางที่ ๒๐)

ตารางที่ ๒๐ ระดับความเหมาะสมของรูปแบบการรายงานและการสรุปผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย
๑. แบบฟอร์มแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ ด้านแรงงานจังหวัดตรัง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (แบบฟอร์ม ๑)	๕.๐๐
๒. แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดตรัง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (แบบฟอร์ม ๒)	๕.๐๐
๓. แบบรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดตรัง (แบบฟอร์ม ๓)	๕.๐๐
๔. แบบรายงานติดตามผลดำเนินการตามมาตรา ๖ และมาตรา ๖/๑ แห่งพระราชบัญญัติป้องกันการปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดตรัง (แบบฟอร์ม ๔)	๕.๐๐

(๓) ด้านผลสัมฤทธิ์ (Result) ได้คะแนน ๔ คะแนน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสรุปรายละเอียดของผลการประเมินได้ ดังนี้

(๓.๑) ความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดโครงการฯ ที่กำหนดไว้ตามคู่มือปฏิบัติงานของสำนักงานแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวม ผลการประเมิน พบว่า ผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย โดยผลการดำเนินงานที่บรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ แผน ความสำเร็จของการนำไปสู่การปฏิบัติฯ จากเป้าหมายกิจกรรม จำนวน ๒๒ กิจกรรม ผลการดำเนินงาน จำนวน ๒๒ กิจกรรม ความสำเร็จคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และงบประมาณที่ได้รับ จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท มีผลเบิกการเบิกจ่าย จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๓.๒) ผลการตรวจบูรณาการสถานประกอบกิจการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง ตามแผนปฏิบัติการป้องกันการบังคับใช้แรงงานหรือบริการและการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน จังหวัดตรัง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ผลการประเมิน พบว่า มีจำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการตรวจ จำนวน ๒๒ แห่ง มีลูกจ้าง จำนวน ๑,๙๘๒ คน ซึ่งผลจากการตรวจ ปรากฏว่า ไม่พบการกระทำความผิดหรือเข้าข่ายกลุ่มเสี่ยงของการกระทำความผิด

นอกจากนี้ ผลการสำรวจสถานประกอบกิจการที่ได้รับการตรวจบูรณาการของกระทรวงแรงงาน พบว่า สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๔๘ คะแนน) ซึ่งด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความรู้ที่ได้รับช่วยลดความเสี่ยงต่อการกระทำความผิดด้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๖๐ คะแนน รองลงมา คือ ด้านสื่อประชาสัมพันธ์ กระชับ เข้าใจง่าย สามารถนำไปใช้ได้จริง ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๓ คะแนน และด้านระยะเวลาในการเข้าตรวจบูรณาการด้านแรงงานมีความเหมาะสม ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๔๗ คะแนน ตามลำดับ ส่วนด้านการสื่อสารและการแนะนำข้อมูลมีเนื้อหาที่ชัดเจนเป็นประโยชน์ และตรงต่อความต้องการ มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๓๓ คะแนน (ดังตารางที่ ๒๑)

ตารางที่ ๒๑ ระดับความพึงพอใจต่อการบูรณาการตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัด/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย
๑. ระยะเวลาในการเข้าตรวจบูรณาการด้านแรงงานมีความเหมาะสม	๓.๔๗
๒. การสื่อสารและการแนะนำข้อมูล มีเนื้อหาที่ชัดเจนเป็นประโยชน์ และตรงต่อความต้องการ	๓.๓๓
๓. ความรู้ที่ได้รับช่วยลดความเสี่ยงต่อการกระทำความผิดด้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	๓.๖๐
๔. สื่อประชาสัมพันธ์ กระชับ เข้าใจง่าย สามารถนำไปใช้ได้จริง	๓.๕๓

บทที่ ๕

ปัญหา/อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

การประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของจังหวัดตรัง พบปัญหา/อุปสรรค ดังนี้

๕.๑.๑ เจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการที่ให้ข้อมูลมีจำนวนจำกัด ทำให้การเข้าตรวจสอบสถานประกอบการ โดยเฉพาะลูกจ้างมีความล่าช้า ประกอบกับให้ความรู้ด้านแรงงานไม่ทั่วถึง

๕.๑.๒ มีนายจ้าง/สถานประกอบการบางรายที่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการเข้าตรวจ ต้องใช้เวลาทำความเข้าใจนานก่อนเข้าทำการตรวจสอบ

๕.๑.๓ นายจ้าง/สถานประกอบการบางรายมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายด้านแรงงานค่อนข้างน้อย และมีความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องทำให้ไม่ค่อยกล้าให้ข้อมูลที่ชัดเจนเพราะเกรงว่าตรวจสอบแล้วจะพบการกระทำไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

๕.๒ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การประเมินผลโครงการขับเคลื่อนกลไกเชิงนโยบายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จังหวัดตรัง มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๒.๑ จัดอบรมและแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย

๕.๒.๒ ควรมีหน่วยหาข่าว หาเป้าหมายสถานประกอบการที่มีความเสี่ยงต่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

๕.๒.๓ ควรให้งบประมาณในการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ไว้ให้นายจ้าง/สถานประกอบการใช้ระหว่างการเข้าตรวจ เพื่อสร้างความเข้าใจและความรู้ให้แก่สถานประกอบการมากยิ่งขึ้น

ภาคผนวก

