



# รายงานการติดตามและประเมินผล โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564



ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล  
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น  
โทร 043-236793 [www.kkpao.go.th](http://www.kkpao.go.th)

## คำนำ

การติดตามและประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 (หลังดำเนินการ) องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้ตั้งงบประมาณรายจ่าย ในงบประมาณ เพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ส่งเสริมอาชีพให้กับ ผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น การติดตามและประเมินผลโครงการครั้งนี้ เป็นการติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงานโครงการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อต้องการทราบความพึงพอใจของประชาชน และผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของประชาชน และการแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนให้กับประชาชน เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่าให้กับประชาชนในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น

ท้ายนี้ใคร่ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ที่ได้สนับสนุน และมองเห็นความสำคัญในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน และขอขอบคุณผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน ประชาชนในพื้นที่ ที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ในการติดตามและประเมินผลโครงการดังกล่าวสำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงได้เสนอรายงานผลการติดตามฯ ต่อผู้บริหารฯ และเผยแพร่ให้ผู้สนใจได้รับทราบ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารรายงานผลการติดตามฯ ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ สำหรับผู้สนใจ หรือส่วนราชการ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานครั้งต่อไป

ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล  
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น  
สิงหาคม 2564

## สารบัญ

|                                                    | หน้า  |
|----------------------------------------------------|-------|
| คำนำ                                               | ก     |
| สารบัญ                                             | ข     |
| บทสรุปผู้บริหาร                                    | 1-2   |
| บทที่ 1 บทนำ                                       | 3-4   |
| 1.1 หลักการและเหตุผล                               | 3-4   |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผล           | 4     |
| 1.3 ขอบเขตการติดตามและประเมินผล                    | 4     |
| 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ                      | 4     |
| 1.5 นิยามศัพท์                                     | 4     |
| บทที่ 2 เอกสารที่เกี่ยวข้อง                        | 5     |
| 2.1 แนวคิดการแนะแนวอาชีพ                           | 5     |
| 2.2 แนวคิดการส่งเสริมการมีงานทำ                    | 6-8   |
| 2.3 แนวคิดการเลือกอาชีพ                            | 9-10  |
| 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์       | 10-11 |
| 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ | 11-13 |
| บทที่ 3 วิธีการติดตามและประเมินผล                  | 14    |
| 3.1 กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล                   | 14    |
| 3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล                            | 14    |
| 3.3 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล                  | 14    |
| 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล                             | 15    |
| 3.5 การนำเสนอ                                      | 15    |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล                       | 16    |
| 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม                 | 16-17 |
| 4.2 ระดับความพึงพอใจด้านวิทยากร                    | 17-18 |
| 4.3 ระดับความพึงพอใจด้านสถานที่และระยะเวลา         | 19    |
| 4.4 ระดับความพึงพอใจด้านความรู้เข้าใจ              | 20    |
| บทที่ 5 สรุปการติดตามและประเมินผล                  | 21    |
| 5.1 วัตถุประสงค์ของโครงการ                         | 21    |
| 5.2 สรุปผลการติดตามและประเมินผล                    | 21-22 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะจากการติดตามและประเมินผล             | 23    |
| บรรณานุกรม                                         | 24    |
| ภาคผนวก                                            |       |

## สรุปผู้บริหาร

การติดตามและประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 โดยลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม/สัมภาษณ์ จากผู้นำชุมชน/ผู้นำท้องถิ่น ประชาชนผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่ดำเนินโครงการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวนทั้งสิ้น 80 คน ทำการวิเคราะห์หาข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด – ค่าต่ำสุด และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยดำเนินการติดตามและประเมินผล ความพึงพอใจ ความคุ้มค่า ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรค และการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการบริหารจัดการโครงการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามแบบ ปลายเปิดและปลายปิด ผลการติดตามและประเมินผล สรุปดังนี้

### 1.สรุปผลการติดตามและประเมินผล

**1.1 ประชากรกลุ่มเป้าหมาย** จำนวน 80 คน พบว่าเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 65 เพศชาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35 มีอายุมากที่สุด 40-49 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 การศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 สถานภาพ เป็นประชาชนทั่วไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 48.75

**1.2 ระดับความพึงพอใจในด้านวิทยากร** ผู้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 ระหว่างการดำเนินโครงการ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.64, S.D. = 0.51) คิดเป็นร้อยละ 92.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่าความพึงพอใจของประชาชนเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.86, S.D. = 0.34 ความพึงพอใจในวิทยากรโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.75, S.D. = 0.43 การเอาใจใส่และการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนของวิทยากร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.71, S.D. = 0.50 วิทยากรตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็นและชี้แนะแนวที่เป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.61, S.D. = 0.54 วิทยากรนำเสนอเนื้อหาครบถ้วนและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.54, S.D. = 0.57 และเทคนิคการนำเสนอและถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมากเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.36, S.D. = 0.49

**1.3 ระดับความความพึงพอใจด้านระยะเวลา** ผลการดำเนินโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 โดยภาพรวมอยู่ในลำดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.66, S.D. = 0.51 คิดเป็นร้อยละ 93.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.81, S.D. = 0.39 สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.80, S.D. = 0.40 อาหารมีความเหมาะสมเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.64, S.D. = 0.55 และระดับที่มีส่วนร่วมน้อยสุด คือ ความพร้อมของอุปกรณ์ในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.39, S.D. = 0.56

**1.4 ระดับความพึงพอใจด้านความรู้ความเข้าใจ** ผลการดำเนินโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 โดยภาพรวมอยู่ในลำดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.71, S.D. = 0.48 คิดเป็นร้อยละ 94.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้วท่านคิดว่าจะนำความรู้ที่ได้รับประโยชน์ในการเรียนการสอนได้ในระดับใด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.90, S.D. = 0.30 โดยภาพรวมของโครงการท่านมีความพึงพอใจในระดับใด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.83, S.D. = 0.38 หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้วท่านคิดว่าสามารถ

นำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่และถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นได้ในระดับใด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.70, S.D. = 0.48 และระดับที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุดคือ หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้วท่านคิดว่าจะได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ในระดับใด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.40, S.D. = 0.54

**ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ** พบว่า ประชาชนได้รับประโยชน์จากโครงการ เพราะว่าการดำเนินการโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 เป็นโครงการที่ให้ประโยชน์กับประชาชนอย่างแท้จริง ทำให้ประชาชนมีรายได้สามารถต่อยอดเพื่อให้เกิดการดำเนินชีวิตดีขึ้น

### ข้อเสนอแนะจากการติดตามและประเมินผล

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1) ผลจากการ ติดตามและประเมินผลโครงการส่งเสริมอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 ยังต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ เอกชน ในการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในจังหวัดขอนแก่นให้ผู้ที่ด้อยโอกาสเพื่อให้มีอาชีพสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้

2) หน่วยงานรัฐ เช่นองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง และเป็นเจ้าหน้าที่ในพื้นที่

#### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการครั้งต่อไป

1) จากการติดตามและประเมินผล พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น

2) องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ควรติดตามและประเมินผลที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นดำเนินการมาสัก 1-2 ปี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในหลายๆ ด้านเพื่อจะได้รับการพบปัญหา การวิเคราะห์ การวางแผนแนวทางแก้ปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นต่อไป

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 หลักการและเหตุผล

สภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ผู้ด้อยโอกาส หมายถึง ผู้ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและได้รับผลกระทบในด้านเศรษฐกิจสังคม การศึกษา สาธารณสุข การเมือง กฎหมาย วัฒนธรรม ภัยธรรมชาติและภัยสงครามรวมถึงผู้ที่ขาดโอกาส จะเข้าถึงบริการ ขั้นพื้นฐานของรัฐตลอดจนผู้ประสบปัญหาในจังหวัดขอนแก่นกลุ่มผู้ด้อยโอกาสมีปัญหาด้านการกินอาหาร ไม่ถูกสุขลักษณะคนอายุ 35 ปีขึ้นไปได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีน้อยและไม่สม่ำเสมอ ส่วนใหญ่ไม่มีบ้าน เป็นของตนเองการได้รับข่าวสารไม่ทั่วถึงไม่มีการเก็บออมเงินที่ดี ไม่มีการทำบัญชีครัวเรือนคนในชุมชนไม่ค่อย ให้ความสำคัญต่อการวางแผนและแก้ไขปัญหาในชุมชนจากการศึกษาความต้องการการพัฒนาคุณภาพชีวิต จะส่งผลให้ผู้ด้อยโอกาสไม่สามารถดำรงชีวิตได้เท่าเทียมกับผู้อื่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้จัดทำโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิต ที่ดีพัฒนาสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมกลุ่มอาชีพสนับสนุนให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม และเพื่อให้ประชาชนมีทางเลือกประกอบอาชีพเสริม เพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้นการประกอบอาชีพตามแนวคิด ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเน้นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคน ในระดับครัวเรือนท้องถิ่นและประเทศชาติ

เพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลและดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน จังหวัด พ.ศ. 2540 มาตรา 45 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 17 เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการ ประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดมีความคุ้มค่าประโยชน์ ที่จะได้รับจากโครงการ สามารถดำรงชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจนเกิดความเข้มแข็งและ สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่ต้องกူหนี้ยืมสินและเพื่อให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคของการดำเนินโครงการ ผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ตัดสินใจในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอนแก่นกองยุทธศาสตร์และงบประมาณฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล จึงจะดำเนินการติดตามประเมินผล โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินผล

1. เพื่อทราบถึงผลสำเร็จความพึงพอใจของประชาชนต่อผลการดำเนินงานโครงการ
2. เพื่อทราบถึงปัญหา อุปสรรคของการดำเนินโครงการ
3. เพื่อทราบถึงความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ประชาชนได้รับจากโครงการส่งเสริมอาชีพผู้ด้อยโอกาส

## 1.3 ขอบเขตการติดตามและประเมินผล

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูล คือ ประชาชนผู้ที่ประสบปัญหาและด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงผลสำเร็จความพึงพอใจของประชาชนต่อผลการดำเนินงานโครงการ
2. ทราบถึงปัญหา อุปสรรคของการดำเนินโครงการ
3. ทราบถึงความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ประชาชนได้รับจากโครงการส่งเสริมอาชีพผู้ด้อยโอกาส
4. ผลของการติดตามและประเมินผลโครงการ จะเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหาร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

## 1.5 นิยามศัพท์

1. ส่งเสริม หมายถึง เกื้อหนุน ช่วยเหลือสนับสนุนให้ดีขึ้น
2. การประกอบอาชีพ หมายถึง ทำงานเลี้ยงชีวิต หาเลี้ยงชีพ เช่น เขาหากินด้วยการประกอบอาชีพ  
สุจริต มักใช้เข้าคู่กับคำ ทำมา เป็น ทำมาหากิน หาอาหาร
3. ผู้ด้อยโอกาส หมายถึง การพัฒนาชุมชนมักมุ่งสู่ชุมชนชนบท ที่มีผู้ด้อยโอกาสทางสังคมจำนวนมาก

## บทที่ 2 เอกสารที่เกี่ยวข้อง

การติดตามและประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ได้ศึกษาและค้นคว้าจากเอกสาร งานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการติดตามและประเมินผล ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดการแนะแนวอาชีพ
- 2.2 แนวคิดการส่งเสริมการมีงานทำ
- 2.3 แนวคิดการเลือกอาชีพ
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

### 2.1 แนวคิดการแนะแนวอาชีพ

Morau B.English and Ava Champney English (อ้างถึงใน ไพรัช ล้ายอง , 2545 : 6) การแนะแนว หมายถึงกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้สามารถเลือกตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อเขาจะได้ประสบความสำเร็จในชีวิต

วัชร ทรัพย์มี (อ้างถึงใน รวีวรรณ ชินะตระกูล , 2539 : 26) กล่าวว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เขาสามารถนำตนเองได้ เช่น การตัดสินใจว่า จะศึกษาด้านใด ประกอบอาชีพใด เป็นต้น

ดังนั้น จึงอาจจะสรุปได้ว่า การแนะแนว หมายถึงการช่วยให้บุคคลอื่นเพื่อให้เขาสามารถช่วยเหลือตัวเองในด้านต่าง ๆ ได้ซึ่งไพรัช ล้ายอง ได้แบ่งประเภทของการแนะแนวออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การแนะแนวทางการศึกษา (Educational Guidance)
2. การแนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance)
3. การแนะแนวส่วนตัวและสังคม (Personal Social Guidance)

การแนะแนวในแต่ละประเภทจะครอบคลุมบริการ 5 ด้าน ได้แก่

1. บริการรวบรวมข้อมูล
2. บริการสนเทศ
3. บริการให้ความปรึกษา
4. บริการจัดวางตัวบุคคล
5. บริการติดตามผลและการวิจัย

Prof. Takeshi Senzaki (อ้างถึงในคู่มือแนะแนวอาชีพ กรมการจัดหางาน , 2539: 3) กล่าวว่า การแนะแนวอาชีพ คือ กระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้สามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง และเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพให้มีความมั่นคงในการทำงานและมีความก้าวหน้าในอาชีพของตน

Frank Parsons (อ้างถึงในคู่มือแนะแนวอาชีพ กรมการจัดหางาน , 2539: 3) กล่าวว่า การแนะแนวอาชีพ คือ การเลือกอาชีพ การเตรียมตัวประกอบอาชีพและการที่จะประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวหน้า

ไพรัช ลำยอง (2545 : 7) กล่าวว่า การแนะแนวอาชีพเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้รู้จักตนเองและได้ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ เพื่อจะได้ตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสมและประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพที่เลือกนั้น สามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและประเทศชาติ

1. ช่วยให้ผู้บุคคลรู้จักตนเองและเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง
2. ช่วยให้ผู้บุคคลได้สัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ช่วยให้เด็กและเยาวชนสามารถวางแผนการเรียนได้อย่างเหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางเข้าสู่อาชีพ
4. ช่วยให้ผู้บุคคลสำรวจการเลือกในการประกอบอาชีพ

การแนะแนวอาชีพในประเทศไทยสำหรับประเทศไทยการแนะแนวอาชีพเริ่มจัดขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2455 เป็นต้นมาโดยยังไม่มีการจัดอย่างเป็นระบบเป็นเพียงการแนะนำเท่านั้น ซึ่งยังขาดเทคนิควิธีการที่ถูกต้องเหมาะสมต่อมาจึงได้มีการดำเนินการอย่างจริงจังและเป็นระบบตั้งแต่ปี พ.ศ. 2491 โดยสถานศึกษาหลายแห่งมีการเปิดการเรียนการสอนในสาขาจิตวิทยาการแนะแนวมีการนำบริการแนะแนวอาชีพไปให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายต่างๆ ซึ่งช่วยให้การแนะแนวอาชีพเป็นที่รู้จักแพร่หลายมากขึ้น อย่างไรก็ตามหากพิจารณาการให้บริการแนะแนวอาชีพที่ผ่านมาพบว่ายังไม่สามารถเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร เนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ สรุปได้ดังนี้

1. การแนะแนวอาชีพ ประชาชนทั่วไปไม่รู้จักและไม่เข้าใจกระบวนการการแนะแนวอาชีพจึงไม่เห็นถึงความสำคัญของกระบวนการดังกล่าวไม่เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับการแนะแนวอาชีพ
2. การกำหนดนโยบายของรัฐบาลในเรื่องของการแนะแนวอาชีพยังขาดความชัดเจนมิได้กำหนดแนวทางที่ชัดเจนหรือกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติหรือกำหนดให้มีลักษณะสภาพบังคับการแนะแนวอาชีพเป็นเพียงแนวทางหนึ่งในการดำเนินการของแต่ละหน่วยงานซึ่งขาดความชัดเจนและขาดการบูรณาการ การทำงานร่วมกัน
3. บุคลากร การขาดแคลนบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งตามสถานศึกษาต่างๆ อันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการคือการไม่มีเส้นทางอาชีพ ที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพความไม่มั่นคงในการประกอบอาชีพ นอกจากนี้ยังขาดความรู้และทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการแนะแนวอาชีพ ตลอดจนการมีภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบอื่นๆ นอกจากงานด้านการแนะแนวอาชีพทำให้ไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ
4. งบประมาณและเครื่องมือประกอบการให้บริการแนะแนวอาชีพที่ผ่านมาหน่วยงานต่างๆ ยังขาดงบประมาณในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องตลอดจนขาดแคลนอุปกรณ์/เครื่องมือที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในเรื่องของข่าวสารตลาดแรงงานข้อมูลโลกการศึกษาและโลกของการสร้างอาชีพ

## 2.2 แนวคิดการส่งเสริมการมีงานทำ

ความหมายของการส่งเสริมการมีงานทำหากพิจารณาถึงแนวคิดและนโยบายด้านการส่งเสริมการมีงานทำแล้วถือเป็นนโยบายหนึ่งที่แต่ละประเทศโดยเฉพาะประเทศไทยให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก คือ หากประเทศใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพและมีงานทำ ทำให้สภาพเศรษฐกิจของประเทศเจริญเติบโตอีกทั้งทำให้สังคมเกิดความสงบสุขและลดปัญหาอื่นๆ ซึ่งในทีนี้นักศึกษาผู้วิจัยขอเสนอแนะนโยบายด้านการส่งเสริมการมีงานทำของประเทศฝรั่งเศสและญี่ปุ่นอ้างอิงจากเอกสารประกอบการสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็น (Focus Group) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางการยกย่องกฎหมายส่งเสริมการมีงานทำของประเทศไทย

1. การส่งเสริมการมีงานทำของประเทศญี่ปุ่น หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ญี่ปุ่นประสบกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเป็นอย่างมาก ซึ่งญี่ปุ่นได้กำหนดให้เรื่องดังกล่าวถือเป็นวาระแห่งชาติและได้ดำเนินการป้องกันและแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยญี่ปุ่นได้มีการวางแผนการวางนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพมีการสืบทอดความรู้ด้านวิชาชีพ จากรุ่นสู่รุ่นมีการจัดทำโครงการต่างๆ เช่น โครงการให้คำปรึกษาแนะนำด้านอาชีพให้แก่นักเรียนนักศึกษาและผู้ใช้แรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้ญี่ปุ่นยังได้กำหนดมาตรการส่งเสริมการมีงานทำและมาตรการด้านแรงงานต่างๆ เพื่อรับมือกับปัญหาด้านแรงงานได้แก่การออกกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอาทิเช่น พระราชบัญญัติความมั่นคงในการจ้างงาน ค.ศ. 1947 พระราชบัญญัติส่งเสริมการมีงานทำของผู้พิการ ค.ศ. 1960 พระราชบัญญัติมาตรการการจ้างงาน ค.ศ. 1966 พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ.1969 และพระราชบัญญัติรับรองความเท่าเทียมในโอกาส และการปฏิบัติระหว่างชายและหญิงในการทำงาน ค.ศ. 1972 เป็นต้น

2. การส่งเสริมการมีงานทำของประเทศฝรั่งเศส ประเทศฝรั่งเศสเป็นอีกหนึ่งประเทศที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการว่างงานอย่างต่อเนื่องและยาวนาน รัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศจึงได้มีการกำหนดมาตรการและออกกฎหมายต่างๆ เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ และรับมืออัตราการว่างงานที่มีแนวโน้มสูงขึ้นในทุกๆ ปี โดยมาตรการที่สำคัญได้แก่ การอำนวยความสะดวกในการจ้างงานและการจัดหางาน การทำให้ผู้หางานต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมและได้ทำงานที่ต้องการ การเพิ่มความเชี่ยวชาญและเสริมทักษะให้แก่แรงงาน และผู้หางาน เป็นต้น

สำหรับประเทศไทย นโยบายด้านการส่งเสริมการมีงานทำถือเป็นนโยบายหนึ่งที่รัฐบาลให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้นจะเห็นได้ว่ามีบทบัญญัติออกกฎหมายตลอดจนแผนการดำเนินงานต่างๆ จำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำทั้งในส่วนของการแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิบัติการประจำปี เป็นต้น

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 นับตั้งแต่แต่เปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยเมื่อปี พ.ศ. 2475 ประเทศไทยมีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีการประกาศใช้มาแล้วทั้งสิ้น 20 ฉบับ ทั้งนี้เนื่องจากว่าเมื่อเกิดการปฏิวัติรัฐประหารในแต่ละครั้งก็จะมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญการปกครองและร่างกฎหมายรัฐธรรมนูญขึ้นมาใหม่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่ารัฐธรรมนูญจะมีการตราขึ้นมาใหม่ครั้งแล้วครั้งเล่า แต่ในเรื่องของการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในประเทศได้มีงานทำถือเป็นเรื่องหนึ่งที่รัฐธรรมนูญได้มีบทบัญญัติไว้อย่างชัดเจน โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 กำหนดไว้ให้หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทยมาตรา 40 กำหนดให้บุคคลย่อมเสรีภาพในการประกอบอาชีพและหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐมาตรา 74 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยในการทำงาน

2. นโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ คสช. หลังจากทีคณะรักษาความสงบแห่งชาติ คสช. ซึ่งมีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้เข้ายึดอำนาจการปกครองประเทศจากรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 โดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ คสช. ได้กำหนดนโยบายในการบริหารราชการ ที่สำคัญ จำนวน 14 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการยึดระเบียบ คำสั่งข้อบังคับ กฎหมาย
2. ด้านเศรษฐกิจและการใช้จ่ายงบประมาณ
3. ด้านความมั่นคง

4. ด้านการต่างประเทศ
5. ด้านสังคมจิตวิทยา
6. ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
7. ด้านการศึกษา
8. ด้านการพัฒนาระบบราชการ
9. ด้านการพัฒนาอาชีพและรายได้
10. ด้านการวิจัยและพัฒนา
11. ด้านการเตรียมการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ปี 2558
12. ด้านการสร้างความปลอดภัยและสันติภาพ
13. ด้านการปฏิรูป
14. ด้านการเลือกตั้ง

จากนโยบายทั้ง 14 ด้านดังกล่าวจะเห็นได้มากระรักษาความสงบแห่งชาติ คสช. ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการส่งเสริมให้ประชาชนในประเทศได้มีงานทำเป็นอย่างยิ่ง โดยด้านการศึกษากำหนดให้การศึกษาเป็นพื้นฐานในการนำพาประเทศไทยก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ซึ่งจะต้องส่งเสริมและยกระดับการศึกษาในทุกช่วงวัยให้ทุกส่วนบูรณาการการศึกษาอย่างต่อเนื่องไม่แยกงานด้านการศึกษาจนทำให้ไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ด้านการพัฒนาอาชีพและรายได้กำหนดให้สถาบันการศึกษาของรัฐผลิตช่างฝีมือและแรงงานที่มีคุณภาพรวมทั้งการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานหางานได้ทันทีลดอัตราการว่างงานโดยมีสัดส่วนที่เพียงพอกับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและการผลิตนักวิชาการในสาขาอื่นๆ

3. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2557 ได้กำหนดนโยบายที่สำคัญ 11 ด้าน ได้แก่

1. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
2. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ
3. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ
4. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
5. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน
6. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
7. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
8. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
9. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
10. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ
11. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

จากนโยบายที่ได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติจะเห็นได้ว่ามีหลายนโยบายที่สอดคล้องและเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำ ได้แก่ นโยบายที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐโดยกำหนดการดำเนินการคือในระยะเฉพาะหน้าเร่งสร้างโอกาสอาชีพและการมีรายได้มีความมั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานพร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงานโดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาส

เข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐานการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทยและร่วมนำระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียนและนโยบายที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดยกำหนดจัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพสามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสมเป็นคนดีมีคุณธรรมสร้างเสริมคุณภาพการเรียนรู้โดยเน้นการเรียนรู้ เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ลดความเหลื่อมล้ำและพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ทางด้านการเกษตรอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการพัฒนาคนทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้สามารถมีความรู้และทักษะใหม่ที่สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายตามแนวโน้มการจ้างงานในอนาคตส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชนเพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงานและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพของส่งเสริมการมีงานทำมีการฝึกงานในการส่งเสริมการมีงานทำให้แก่นักเรียนนักศึกษาประชาชนคนว่างงานตลอดจนกลุ่มคนพิเศษ เช่น ผู้ด้อยโอกาส เยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผู้ต้องขัง ทหารกองประจำการที่จะปลดเป็นทหารกองหนุน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เป็นต้น โดยการแนะนำอาชีพให้คำปรึกษาทางอาชีพทดสอบความพร้อมทางอาชีพตลอดจนเผยแพร่เอกสารเกี่ยวกับอาชีพและข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งข้อมูลการสร้างอาชีพ การศึกษา และข่าวตลาดแรงงานเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพและมีแนวทางในการเลือกศึกษาต่อหรือเลือกประกอบอาชีพได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสนใจ ความถนัด และทักษะของตนเอง รวมถึงสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานนอกจากนี้ยังส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระการรับงานไปทำที่บ้านและการจัดประเภทมาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรม โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. พัฒนาและส่งเสริมการแนะแนวอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระและการรับงานไปทำที่บ้าน
2. ศึกษาจัดทำข้อมูลอาชีพ และแบบทดสอบเพื่อการแนะแนวอาชีพ
3. ศึกษา จัดทำ และพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม และจัดฝึกอบรมบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพ
4. เป็นศูนย์กลางข้อมูลอาชีพและส่งเสริมการจัดการและดำเนินงานศูนย์ข้อมูลอาชีพทั่วประเทศ
5. ศึกษาจัดทำพัฒนาและเผยแพร่มาตรฐานอาชีพและมาตรฐานอุตสาหกรรมจัดตั้งและบริหาร

กองทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระและกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้หน่วยงานทั้ง 4 หน่วยงานไปแล้วข้างต้นเป็นหน่วยงานที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบายแผนงาน ตลอดจนโครงการต่างๆ จากนั้นส่งต่อไปยังหน่วยงานในส่วนภูมิภาคคือสำนักงานจัดหางานจังหวัดนำไปปฏิบัติสำหรับในเขตกรุงเทพมหานครก็มี สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10 เป็นหน่วยงานในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

## 2.3 แนวคิดการเลือกอาชีพ

John L. Holland (อ้างในใบแปลผลการทดสอบความ พร้อมทางอาชีพ กรมการจัดหางาน, 2557)

### 4 ประการดังนี้

1. บุคลิกภาพของบุคคลทั่วไปแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะ ตามความสนใจอาชีพ โดยบุคลิกภาพแต่ละลักษณะเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมต่างๆ กับแรงผลักดันส่วนบุคคล ซึ่งความสนใจและความสามารถเฉพาะจะเป็นตัวกำหนดให้เกิดต่อบุคลิกภาพ ความคิด และแสดงเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง โดยลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 6 ลักษณะคือ บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือหรือกิจกรรม

ที่ไม่ค่อยมีความสลับซับซ้อน บุคลิกภาพแบบที่ต้องใช้ไหวพริบและความคิดเชิงวิชาการ บุคลิกภาพแบบบริการเข้าสังคมและชอบกิจกรรมเปิดตัว บุคลิกภาพแบบมีระเบียบแบบแผน บุคลิกภาพแบบกล้าคิดกล้าทำ

2. สิ่งแวดล้อมของบุคคลถูกครอบงำ โดยบุคลิกภาพ ดังนั้น ในกลุ่มเดียวกันจึงมักจะมีอะไรที่คล้ายคลึงกัน

3. บุคคลจะหันหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะและใช้ความสามารถของเขาทั้งให้โอกาสได้แสดงทัศนคติของเขา 4 พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมด้วยเหตุนี้เมื่อเราทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมของบุคคล ก็จะทำให้เราทราบถึงผลที่จะตามมาด้วยซึ่งได้แก่ การเลือกอาชีพการเปลี่ยนงาน ความสำเร็จในอาชีพ เป็นต้น 2 ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลถึงหลักการเลือกอาชีพของ Frank Parson ว่าบุคคลแต่ละคนแตกต่างกันในความถนัด ความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพงานแต่ละชนิดต้องการลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ฉะนั้นบุคคลที่แตกต่างกันเลือกประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน โดยมีหลักการดังนี้

1. ความเข้าใจตนเองโดยบุคคลจะทำความเข้าใจคุณสมบัติและองค์ประกอบของตนเอง เช่น ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ เป็นต้น

2. ความเข้าใจในอาชีพ โดยบุคคลจะมีความรู้ ความเข้าใจถึงความต้องการของงาน เงื่อนไขในการประสบความสำเร็จในอาชีพ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น การมองความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและอาชีพได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นการวิเคราะห์ความเป็นจริงทั้งสององค์ประกอบกัน เพื่อเลือกอาชีพที่เหมาะสมที่สุด

## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์

Maslow (1943) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนคีย์ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่นำเสนอในรายงานเรื่อง “A Theory of Human Motivation” ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เป็นที่รู้จักกัน เป็นอย่างมากโดยได้แบ่งลำดับความต้องการ ออกเป็น 5 ลำดับ ลักษณะคล้ายพีระมิดซึ่งมีลำดับของความต้องการที่มากที่สุดจะเป็นพื้นฐานที่สุดและอยู่ด้านล่าง จากนั้นจะขยับขึ้นเป็นชั้นๆ ไปเรื่อยๆ จนถึงลำดับขั้นความต้องการขั้นสมบูรณ์ซึ่งจะคอยดูของพีระมิด (อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกรอดุลพัฒน์กิจ, 2550, หน้า 156-157) โดยประกอบด้วย

1. ความต้องการทางร่างกาย
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง
3. ความต้องการทางสังคมและความรัก
4. ความต้องการการยกย่อง
5. ความต้องการความเป็นจริงในชีวิต

โดยมีรายละเอียดที่สำคัญดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกายเป็นความต้องการระดับต่างๆ ที่สุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเป็นความต้องการเพื่อที่จะอยู่รอด เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security needs) เมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากภัยอันตรายต่างๆ ทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีวิต

3. ความต้องการทางสังคมและความรัก (Social and Love needs) เมื่อชีวิตของมนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยชีวิตแล้วลำดับขั้นต่อไปจะเป็นความต้องการความรักและการเข้าสังคมกับผู้อื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หลังจากได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางความรักและความเป็นเจ้าของ หรือความต้องการทางสังคมแล้วมนุษย์แต่ละคนย่อมปรารถนาที่จะสร้างสถานภาพของตนเองให้สูงขึ้นไป ตลอดจนต้องการการยอมรับและความเคารพจากผู้อื่น มีความต้องการความชื่นชมจากความสำเร็จในการทำงานต้องการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไป ตลอดจนต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

5. ความต้องการความเป็นจริงในชีวิต เป็นความต้องการในระดับขั้นที่สูงที่สุด โดยเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับศักยภาพ อันสูงสุดของบุคคลกล่าวคือเป็นความต้องการที่จะเป็นอะไรก็ได้ตามที่ตนเองอยากเป็นมีความต้องการที่จะเป็นมากกว่าสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่ทั้งนี้การจะก้าวไปถึงความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตได้นั้นจากเป็นที่บุคคลนั้นๆ จะต้องได้รับการตอบสนองจากความต้องการอื่นๆ จนครบถ้วนแล้วเท่านั้น สำหรับปัจจุบันมีนักวิชาการได้นำแนวคิดความต้องการของมนุษย์ของ Maslow ความต้องการของมนุษย์โดยแบ่งออกเป็น 8 ข้อดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย
2. ความต้องการความปลอดภัย
3. ความต้องการความรักและการยอมรับ
4. ความต้องการนับถือตนเองและได้รับการเคารพจากผู้อื่น
5. ความต้องการรู้และเข้าใจตนเอง
6. ความต้องการเข้าถึงสุนทรีย์ความดีงามของชีวิต
7. ความต้องการเข้าถึงศักยภาพแห่งตน
8. ความต้องการเป็นบุคคลที่ยอดเยี่ยมในการอุทิศตนเพื่อมวลมนุษยชาติ

## 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยในการผลิตในการผลิตสินค้าและบริการประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ ที่ดิน แรงงาน ทุน และความสามารถในการประกอบการแต่หากจะกล่าวเฉพาะในด้านแรงงานนั้นจะพบว่าในอดีตที่ผ่านมาคนถูกมองว่าเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิตหนึ่งเท่านั้น โดยให้ความสำคัญเป็นแค่เพียงแรงงานหรือกำลังคนเท่านั้นแต่ในปัจจุบัน มีการปรับเปลี่ยนแนวความคิดโดยมองว่าคนหรือมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยจะเป็นผู้ที่วางแผนใช้งานควบคุมและเป็นผู้ดำเนินการต่างๆ ให้เป็นไปตามที่ได้วางแผนหรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ทั้งนี้หากองค์กรใดมีกำลังคนหรือแรงงานที่มีความรู้ก็จะทำให้องค์กรนั้นมีศักยภาพย่อมจะสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้อีก อีกทั้งยังคงความได้เปรียบมาสู่องค์กรอีกด้วยนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา ประเทศไทยเริ่มมีการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติขึ้นเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาของประเทศซึ่งในระยะ

เริ่มแรกในการลงทุนทางด้านวัตถุเป็นสำคัญได้แก่การลงทุน ทางด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานต่างๆ เช่น ถนนหนทาง ไฟฟ้า ประปา การรถไฟ เป็นต้น ต่อมาเมื่อบริบทและสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปจากการมุ่งเน้นทางด้านวัตถุเป็นหลักมาเป็นการตระหนักในความสำคัญและคุณค่าของมนุษย์มากยิ่งขึ้นส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายและแนวทางในการพัฒนาประเทศเห็นได้ชัดเจน จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ซึ่งได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการพัฒนาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคน โดยยึดหลักคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเน้นการพัฒนาที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านเศรษฐกิจสังคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นปัจจุบันหน่วยงานและองค์กรต่างๆ มีการปรับเปลี่ยนแนวนโยบายในการบริหารจัดการตลอดจนสรรหากลยุทธ์ศาสตร์สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สร้างจุดแข็งและการกำจัดจุดอ่อนให้เหลือน้อยที่สุดอีกทั้งปรับตัวให้ทันต่อปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้หน่วยงานและองค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น เงินทุน เครื่องจักรที่ทันสมัยข้อมูลข่าวสารและกลยุทธ์บริหารวิสัยทัศน์ของผู้นำ และเหนืออื่นใดสิ่งที่มีความสำคัญซึ่งจะขาดเสียมิได้ก็คือการมีบุคลากรที่มีความรู้ทักษะ มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนหน่วยงานหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จเนื่องจากหากมีปัจจัยอื่นๆ เพียงพร้อมแล้วแต่ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพและศักยภาพที่เพียงพอแล้วก็ไม่อาจจะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จได้ ส่งผลให้แต่ละหน่วยงานและองค์กรต่างๆหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ (บุคลากร) ภายในหน่วยงานและองค์กรมากยิ่งขึ้น การจัดการหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เริ่มเข้ามามีบทบาท มีความสำคัญและจะเป็นต่อหน่วยงานและองค์กรเป็นอย่างมากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

Swanson (1995: 207) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการของการพัฒนาและการทำให้บุคลากรได้แสดงความเชี่ยวชาญ (Expertise) การพัฒนาองค์การ การฝึกอบรมบุคคลและพัฒนา บุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน

Rothwell and Sredl (1992: 420) ให้ความหมายว่า เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ขององค์การ (Organizational Learning) โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อจุดประสงค์ในการ ปรับปรุงการทำงานซึ่งเน้นการทำให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยการบูรณาการเป้าหมายขององค์การและความต้องการของบุคคลให้สอดคล้อง

ดังนั้น จึงอาจจะสรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารทรัพยากร มนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับคนในหน่วยงาน หรือองค์การอย่างเป็นระบบและเป็นกระบวนการ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการแสวงหาคนที่มีความสามารถเข้าสู่องค์การ การวางแผนใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการธำรงรักษาคนที่มีความสามารถให้ทำงานอยู่กับองค์การด้วยการจูงใจด้วยวิธีต่างๆ เช่น การจูงใจด้วยการจ่าย ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตวิทยาที่ดี การจัดระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพ เป็นต้น ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันจำเป็นต้องคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การควบคู่ไปกับเป้าหมายของบุคคล โดยพิจารณาถึงความคาดหวัง ค่านิยม ความต้องการของบุคคล และการจัดการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงระหว่างทรัพยากรมนุษย์กับ

เทคโนโลยีส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนากำลังคนเป็นกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งปัจจุบันและอนาคต

### บทที่ 3

#### วิธีการติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 (หลังดำเนินการ) ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นตั้งงบประมาณในการส่งเสริมอาชีพผู้ด้อยโอกาส เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้เข้าไปดำเนินการและสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลจึงทำตามโครงการดังกล่าว โดยการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ดำเนินการ ที่ได้รับประโยชน์และมีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นการติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ ซึ่งได้กำหนดหัวข้อและวิธีการติดตามและประเมินผลโครงการ ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. การนำเสนอ

#### 1. กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้นำชุมชน ประชาชนทั่วไปในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่นที่ประชาชนได้รับประโยชน์และผู้เกี่ยวข้อง ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นเข้าไปดำเนินการโครงการในงบประมาณ พ.ศ. 2564

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน พนักงานบริษัท/เอกชน นักเรียน/นักศึกษา ผู้ว่างงาน/คนหางาน อื่นๆ (ระบุ) จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 80 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล

เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล เป็นแบบสอบถาม (ปลายเปิด-ปิด) มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ
- ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจด้านวิทยากร มี 6 ข้อ
- ส่วนที่ 3 ระดับความพึงพอใจด้านสถานที่และระยะเวลา มี 4 ข้อ
- ส่วนที่ 4 ระดับความพึงพอใจในด้านความรู้ความเข้าใจ มี 4 ข้อ

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บรวบรวมข้อมูลขั้นพื้นฐาน จากเอกสาร รายงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการติดตามและประเมินผล

2. การถ่ายภาพที่ดำเนินโครงการฯ

3. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม และสัมภาษณ์ชาวบ้าน ตามแบบสอบถาม/สัมภาษณ์ ณ สถานที่ดำเนินโครงการพื้นที่

#### 4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์-กันยายน พ.ศ. 2564

## 5.การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติแบบแจกแจงความถี่และร้อยละ การแปลความหมายของข้อมูลพิจารณาจากค่าเฉลี่ย โดยแบ่งคะแนนค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ สเกลคำถามมี 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1)

การวัดเป็นช่วงสเกลของลิเคิร์ต ( Likert five rating scale ) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2545)

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับ น้อยที่สุด

จากหลักการดังกล่าว สามารถแบ่งความหมายของระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ทิพยา กิจวิจารณ์ การวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ (การวิจัยเชิงปริมาณ) 2551 (หน้า 123-124) อ้างอิงมาจาก( วาณี แสงมหาชัย) ดังนี้

| ระดับคะแนน  | แปลผล                      |
|-------------|----------------------------|
| 4.21 - 5.00 | ระดับความพึงพอใจมากที่สุด  |
| 3.41 – 4.20 | ระดับความพึงพอใจมาก        |
| 2.61 – 3.40 | ระดับความพึงพอใจปานกลาง    |
| 1.81 – 2.60 | ระดับความพึงพอใจน้อย       |
| 1.00 – 1.80 | ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด |

## 6. การนำเสนอ

จัดทำรายงานผลติดตามและประเมินผลในรูปแบบความถี่ ร้อยละ เชนพรรณนา ในบทที่ 4 ในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ และแสดงรายละเอียดในประเด็นคำตอบต่างๆ ที่ได้จากแบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้เป็นค่าเฉลี่ย ร้อยละ และสรุปผลการติดตามในภาพรวมจะแสดงในบทที่ 5 และรวบรวมเป็นรูปเล่มรายงานผู้บริหารและลงใน [www.kkpao.go.th](http://www.kkpao.go.th) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและผู้สนใจทราบต่อไป

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการติดตามและประเมินโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 ได้รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามและแนวทางการสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และนำเสนอรายงานการติดตามและประเมินผลด้วยวิธีการบรรยายประกอบตารางตามประชากรตัวอย่าง และนำเสนอผลการประเมินโครงการในด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการกิจกรรม มีดังนี้

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ จำนวนครั้งที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ความสนใจที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม และการทราบข่าวดำเนินโครงการ/กิจกรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

#### ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| 1. เพศ              | จำนวน (คน) | ร้อยละ (%) |
|---------------------|------------|------------|
| ชาย                 | 28         | 35.00      |
| หญิง                | 52         | 36.00      |
| รวม                 | 80         | 100.00     |
| 2. อายุ             | จำนวน (คน) | ร้อยละ (%) |
| ต่ำกว่า 19 ปี       | 0          | 0.00       |
| 20 – 29 ปี          | 11         | 13.75      |
| 30 – 39 ปี          | 29         | 36.25      |
| 40 – 49 ปี          | 31         | 38.75      |
| 50 – 59 ปี          | 9          | 11.25      |
| 60 ปีขึ้นไป         | 0          | 0.00       |
| รวม                 | 80         | 100.00     |
| 3. ระดับการศึกษา    | จำนวน (คน) | ร้อยละ (%) |
| ประถมศึกษา          | 21         | 26.25      |
| มัธยมศึกษา          | 31         | 38.75      |
| ปวช./ปวส./อนุปริญญา | 27         | 33.75      |
| ปริญญาตรี           | 1          | 1.25       |
| สูงกว่าปริญญาตรี    | 0          | 0.00       |
| อื่นๆ (ระบุ)        | 0          | 0.00       |
| รวม                 | 80         | 100.00     |

| 4.สถานภาพ           | จำนวน (คน) | ร้อยละ (%)    |
|---------------------|------------|---------------|
| ประชาชนทั่วไป       | 39         | 48.75         |
| ผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน   | 1          | 1.25          |
| พนักงานบริษัท/เอกชน | 0          | 0.00          |
| นักเรียน/นักศึกษา   | 0          | 0.00          |
| ผู้ว่างงาน/คนหางาน  | 37         | 46.25         |
| อื่นๆ (ระบุ)        | 3          | 3.75          |
| <b>รวม</b>          | <b>80</b>  | <b>100.00</b> |

**จากตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

**เพศ** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 36.00 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.00

**อายุ** พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.75 รองลงมา ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี อายุระหว่าง 20-29 ปี และอายุระหว่าง 50-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.25 ร้อยละ 13.75 ร้อยละ 11.25 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 38.75 รองลงมา ได้แก่ ปวช./ปวส./อนุปริญญา ประถมศึกษา และปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.75 ร้อยละ 33.75 ร้อยละ 26.25 ร้อยละ 1.25 ตามลำดับ

**สถานภาพ** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นประชาชนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 48.75 รองลงมาได้แก่ ผู้ว่างงาน/คนหางาน อื่นๆ (ระบุ) และผู้ใหญ่บ้าน/กำนันคิดเป็นร้อยละ 46.25 ร้อยละ 3.75 ร้อยละ 1.25 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจด้านวิทยากร

| หัวข้อ                                        | ระดับความพึงพอใจ (จำนวนคน) |               |             |             |             |      |           |           |
|-----------------------------------------------|----------------------------|---------------|-------------|-------------|-------------|------|-----------|-----------|
|                                               | มากที่สุด                  | มาก           | พอใช้       | น้อย        | น้อยที่สุด  | SD   | ค่าเฉลี่ย | ระดับ     |
| 1. วิทยากรเป็นผู้มีความสามารถเป็นที่ยอมรับ    | 69<br>(86.25)              | 11<br>(13.75) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | 0.34 | 4.86      | มากที่สุด |
| 2. เทคนิคการนำเสนอและถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร | 31<br>(38.75)              | 49<br>(61.25) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | 0.49 | 4.39      | มาก       |

| หัวข้อ                                                            | ระดับความพึงพอใจ (จำนวนคน) |               |             |             |             |      |           |           |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------|-------------|-------------|-------------|------|-----------|-----------|
|                                                                   | มากที่สุด                  | มาก           | พอใช้       | น้อย        | น้อยที่สุด  | SD   | ค่าเฉลี่ย | ระดับ     |
| 3. วิทยากรนำเสนอเนื้อหาครบถ้วนและน่าสนใจ                          | 46<br>(57.50)              | 31<br>(38.75) | 3<br>(3.75) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | 0.57 | 4.57      | มากที่สุด |
| 4. วิทยากรตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็นและชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ | 51<br>(63.75)              | 27<br>(33.75) | 2<br>(2.50) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | 0.54 | 4.61      | มากที่สุด |
| 5. การเอาใจใส่และการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนของวิทยากร            | 59<br>(73.75)              | 19<br>(23.75) | 2<br>(2.50) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | 0.50 | 4.71      | มากที่สุด |
| 6. ความพึงพอใจในวิทยากรโดยภาพรวม                                  | 60<br>(75.00)              | 20<br>(25.00) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | 0.43 | 4.75      | มากที่สุด |
| รวม                                                               |                            |               |             |             |             | 0.51 | 4.64      | มากที่สุด |

จากตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 ระหว่างการดำเนินโครงการ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.64, S.D.=0.51) คิดเป็นร้อยละ 92.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่าความพึงพอใจของประชาชนเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.86, S.D.= 0.34 ความพึงพอใจในวิทยากรโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.75, S.D. = 0.43 การเอาใจใส่และการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนของวิทยากร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.71, S.D. = 0.50 วิทยากรตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็นและชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.61, S.D. = 0.54 วิทยากรนำเสนอเนื้อหาครบถ้วนและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.54, S.D. = 0.57 และเทคนิคการนำเสนอและถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมากเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.36, S.D. = 0.49

### ส่วนที่ 3 ระดับความพึงพอใจด้านสถานที่และระยะเวลา

| หัวข้อ                             | ระดับความพึงพอใจ (จำนวนคน) |               |             |             |             |      |           |           |
|------------------------------------|----------------------------|---------------|-------------|-------------|-------------|------|-----------|-----------|
|                                    | มากที่สุด                  | มาก           | พอใช้       | น้อย        | น้อยที่สุด  | SD   | ค่าเฉลี่ย | ระดับ     |
| 1. สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม    | 64<br>(80.00)              | 16<br>(20.00) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | 0.40 | 4.80      | มากที่สุด |
| 2. ความพร้อมของอุปกรณ์ในการฝึกอบรม | 34<br>(42.50)              | 43<br>(53.75) | 3<br>(3.75) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | 0.56 | 4.39      | มาก       |
| 3. อาหารมีความเหมาะสมเพียงพอ       | 54<br>(67.50)              | 23<br>(28.75) | 3<br>(3.75) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | 0.55 | 4.64      | มากที่สุด |
| 4. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม  | 65<br>(81.25)              | 15<br>(18.75) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | 0.39 | 4.81      | มากที่สุด |
| รวม                                |                            |               |             |             |             | 0.51 | 4.66      | มากที่สุด |

จากตารางที่ 3 พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อผลการดำเนินโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 โดยภาพรวมอยู่ในลำดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.66, S.D. = 0.51 คิดเป็นร้อยละ 93.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.81, S.D. = 0.39 สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.80, S.D. = 0.40 อาหารมีความเหมาะสมเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.64, S.D. = 0.55 และระดับที่มีส่วนร่วมน้อยสุด คือ ความพร้อมของอุปกรณ์ในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.39, S.D. = 0.56

#### ส่วนที่ 4 ระดับความพึงพอใจด้านความรู้เข้าใจ

| หัวข้อ                                                                                                        | ระดับความพึงพอใจ (จำนวนคน) |               |             |             |             |      |           |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------|-------------|-------------|-------------|------|-----------|-----------|
|                                                                                                               | มากที่สุด                  | มาก           | พอใช้       | น้อย        | น้อยที่สุด  | SD   | ค่าเฉลี่ย | ระดับ     |
| 1. หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้วท่านคิดว่าจะนำความรู้ที่ได้รับประโยชน์ในการเรียนการสอนได้ในระดับใด               | 72<br>(90.00)              | 8<br>(10.00)  | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | 0.30 | 4.90      | มากที่สุด |
| 2. หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้วท่านคิดว่าจะได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ในระดับใด        | 34<br>(42.50)              | 44<br>(55.00) | 2<br>(2.50) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | 0.54 | 4.40      | มาก       |
| 3. หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้วท่านคิดว่าสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่และถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นได้ในระดับใด | 57<br>(71.50)              | 22<br>(27.50) | 1<br>(1.25) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | 0.48 | 4.70      | มากที่สุด |
| 4. โดยภาพรวมของโครงการท่านมีความพึงพอใจในระดับใด                                                              | 66<br>(82.50)              | 17<br>(17.50) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | -<br>(0.00) | 0.38 | 4.83      | มากที่สุด |
| รวม                                                                                                           |                            |               |             |             |             | 0.48 | 4.71      | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4 พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อผลการดำเนินโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 โดยภาพรวมอยู่ในลำดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.71 S.D. = 0.48 คิดเป็นร้อยละ 94.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้วท่านคิดว่าจะนำความรู้ที่ได้รับประโยชน์ในการเรียนการสอนได้ในระดับใด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.90, S.D. = 0.30 โดยภาพรวมของโครงการท่านมีความพึงพอใจในระดับใด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.83, S.D. = 0.38 หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้วท่านคิดว่าสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่และถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นได้ในระดับใด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.70, S.D. = 0.48 และระดับที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือหลังจากเข้าร่วมโครงการแล้วท่านคิดว่าจะได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ในระดับใด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.40, S.D. = 0.54

## บทที่ 5

### สรุปผลการติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 ดำเนินการลงพื้นที่เก็บข้อมูล กุมภาพันธ์-กันยายน พ.ศ. 2564 เป็นการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้ดำเนินการในการลงพื้นที่ โดยลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานที่ดำเนินการจริงและทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว สรุปผลการติดตาม ดังนี้

1. วัตถุประสงค์
2. สรุปผลการติดตาม
3. ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อทราบความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานโครงการ
2. เพื่อทราบผลกระทบ ประโยชน์ ความคุ้มค่า ของโครงการ
3. เพื่อทราบถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการโครงการ
4. เพื่อทราบปัญหาอุปสรรค ผลการดำเนินงานโครงการ

#### 5.2 สรุปผลการติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี 2564 เพื่อการบริหารจัดการโครงการมีประสิทธิภาพ ประชาชนความพึงพอใจ มีส่วนในการบริหารจัดการและได้รับประโยชน์สูงสุดจากโครงการ การดำเนินการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น โดยการลงพื้นที่เก็บข้อมูลการนำชุมชนประชาชนกลุ่มตัวอย่างโดยไม่เจาะจงเพื่อรวบรวมข้อมูลระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินการ และมีส่วนร่วมของประชาชนโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปลายปิด ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมของประชาชน

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจของประชาชนต่อผลการดำเนินงานของโครงการ

#### การติดตามและประเมินผล

**1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ใช้ข้อมูล** ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน เพศหญิงมากที่สุด 52 คน เพศหญิง จำนวน 28 คน มีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 31 คน รองลงมาอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 29 คน ระดับการศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 31 คน รองลงมาปวช./ปวส./อนุปริญญาตรี จำนวน 27 คน รองลงมาประถมศึกษา จำนวน 21 คน และปริญญาตรี จำนวน 1 คน สถานภาพประชาชนทั่วไป จำนวน 39 คน รองลงมาผู้ว่างงาน/คนหางาน จำนวน 37 คน อื่นๆ (ระบุ) จำนวน 3 คน และผู้ใหญบ้าน/กำนัน จำนวน 1 คน

**1.ระดับความพึงพอใจในด้านวิทยากร** ผู้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 ระหว่างการดำเนินโครงการ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.64, S.D.=0.51) คิดเป็นร้อยละ 92.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อ พบว่าความพึงพอใจของประชาชนเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.86, S.D.= 0.34 ความพึงพอใจในวิทยากรโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.75, S.D. = 0.43

การเอาใจใส่และการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนของวิทยากร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.71, S.D. = 0.50 วิทยากรตอบข้อซักถามได้ตรงประเด็นและชี้แนะแนวที่เป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.61, S.D. = 0.54 วิทยากรนำเสนอเนื้อหาครบถ้วนและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.54, S.D. = 0.57 และเทคนิคการนำเสนอและถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมากเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.36, S.D. = 0.49

**1.ระดับความพึงพอใจด้านระยะเวลา** ผลการดำเนินโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 โดยภาพรวมอยู่ในลำดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.66, S.D. = 0.51 คิดเป็นร้อยละ 93.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.81, S.D. = 0.39 สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.80, S.D. = 0.40 อาหารมีความเหมาะสมเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.64, S.D. = 0.55 และระดับที่มีส่วนร่วมน้อยสุด คือ ความพร้อมของอุปกรณ์ในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.39, S.D. = 0.56

**2.ระดับความพึงพอใจด้านความรู้ความเข้าใจ** ผลการดำเนินโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 โดยภาพรวมอยู่ในลำดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.71, S.D. = 0.48 คิดเป็นร้อยละ 94.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้วท่านคิดว่าจะนำความรู้ที่ได้รับประโยชน์ในการเรียนการสอนได้ในระดับใด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.90, S.D. = 0.30 โดยภาพรวมของโครงการท่านมีความพึงพอใจในระดับใด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.83, S.D. = 0.38 หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้วท่านคิดว่าสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่และถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นได้ในระดับใด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.70, S.D. = 0.48 และระดับที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือ หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้วท่านคิดว่าจะได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ในระดับใด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.40, S.D. = 0.54

**4.ระดับความพึงพอใจด้านความรู้ความเข้าใจ** ผลการดำเนินโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 โดยภาพรวมอยู่ในลำดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.71, S.D. = 0.48 คิดเป็นร้อยละ 94.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้วท่านคิดว่าจะนำความรู้ที่ได้รับประโยชน์ในการเรียนการสอนได้ในระดับใด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.90, S.D. = 0.30 โดยภาพรวมของโครงการท่านมีความพึงพอใจในระดับใด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.83, S.D. = 0.38 หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้วท่านคิดว่าสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่และถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นได้ในระดับใด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.70, S.D. = 0.48 และระดับที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุด คือ หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้วท่านคิดว่าจะได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ในระดับใด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = 4.40, S.D. = 0.54

#### ความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ

ผลการติดตามและประเมินผล พบว่า โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 ซึ่งมีความเหมาะสม คุ้มค่า ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ ตลอดจนปัญหาหรือผลกระทบต่างๆ ตามรายละเอียด ดังนี้

**ความคุ้มค่ากับงบประมาณ** พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้ดำเนินการจัดสรรงบประมาณ การส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 เพื่อสร้างอาชีพให้กับผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ในการจัดตั้งงบประมาณต้องคำนึงถึงความต้องการของประชาชน

ความเดือดร้อนความยากจนจำเป็นต้องแก้ไขเร่งด่วน ประชาชนอยู่ดีมีรายได้เลี้ยงครอบครัว นี่สินลดลง ถือว่าคุ้มค่ากับงบประมาณกับการส่งเสริมและสร้างอาชีพให้กับผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น

**ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ** พบว่า ประชาชนได้รับประโยชน์จากโครงการ เพราะว่า การดำเนินการโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 เป็นโครงการที่ให้ประโยชน์กับประชาชนอย่างแท้จริง ทำให้ประชาชนมีรายได้สามารถต่อยอดเพื่อให้การดำเนินชีวิตดีขึ้น

#### **ข้อเสนอแนะจากการติดตามและประเมินผล**

##### **1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้**

1) ผลจากการติดตามและประเมินผลโครงการส่งเสริมอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564 ยังต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐ เอกชน ในการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในจังหวัดขอนแก่นให้ผู้ด้อยโอกาสเพื่อให้มีอาชีพสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้

2) หน่วยงานรัฐ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง และเป็นเจ้าหน้าในพื้นที่

##### **2. ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการครั้งต่อไป**

1) จากการติดตามและประเมินผล พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมการประกอบอาชีพผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น

2) องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ควรติดตามและประเมินผลโครงการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นดำเนินการมาสัก 1-2 ปี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในหลายๆ ด้านเพื่อจะได้รับทราบปัญหา การวิเคราะห์ การวางแผนแนวทางแก้ปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหา อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นต่อไป

## บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. ร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. คู่มือติดตามและประเมินผลการจัดทำและแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

ไพรัช ล้ายอง (2545). ความสัมฤทธิ์ผลของแผนแนวอาชีพอิสระ กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

Prof. Takeshi Senzaki (2539). คู่มือแผนอาชีพ กรมการจัดหางาน สืบค้นจาก <http://lib.doe.go.th> วันที่สืบค้นข้อมูล 22 กรกฎาคม 2564

Frank Parsons (2539). อ้างถึงในคู่มือแผนอาชีพ กรมการจัดหางาน สืบค้นจาก <http://research.mol.go.th> วันที่สืบค้นข้อมูล 22 กรกฎาคม 2564

John L. Holland (2557). ใบแปลผลการทดสอบความ พร้อมทางอาชีพ กรมการจัดหางาน สืบค้นจาก <https://research-system.siam.edu> วันที่สืบค้นข้อมูล 22 กรกฎาคม 2564

อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อดุลพัฒนกิจ (2550). จิตวิทยาการ สืบค้นจาก [http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th](http://digital_collect.lib.buu.ac.th) > bibliography กรุงเทพฯ: อดุลพัฒนกิจ. วันที่สืบค้นข้อมูล 22 กรกฎาคม 2564

ภาพผนวก

## ภาพกิจกรรม

การติดตามผลและประเมินผลโครงการส่งเสริมการประกอบผู้ด้อยโอกาสในจังหวัดขอนแก่น  
ประจำปี พ.ศ. 2564









**การติดตามและประเมินผลโครงการส่งเสริมอาชีพผู้ด้อยโอกาส**  
**ประจำปี พ.ศ. 2564**

**คณะที่ปรึกษา**

- |                                  |                                        |
|----------------------------------|----------------------------------------|
| 1. ดร. พงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์ | นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น    |
| 2. นายสิทธิกุล ภูคำวงศ์          | รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น |
| 3. นายธาดา พรหมสาขา ณ สกลนคร     | รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น |
| 4. นายประสิทธิ์ ทองแท่งไทย       | รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น |
| 5. นางพัฒน์นาดี วิริยปิยะ        | ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น    |

**คณะกรรมการการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**

- |                                |                                                                            |                    |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 1. นายวิบูลย์ เรืองประเสริฐกุล | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น                                   | ประธานกรรมการฯ     |
| 2. นายวิศรุต ปู่เพ็ง           | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น                                   | กรรมการ            |
| 3. นายณณทัตพัชชี กันตวรธีระณัต | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น                                   | กรรมการ            |
| 4. นางจิตติรัตน์ อัครสุริย์    | ผู้แทนประชาคมท้องถิ่น                                                      | กรรมการ            |
| 5. นายประไพ ชาญจระเข้          | ผู้แทนประชาคมท้องถิ่น                                                      | กรรมการ            |
| 6. นายปิติกมล โพธิ์ไต้         | ท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น                                                     | กรรมการ            |
| 7. นายอดิเรก วัฒนาคุดมชัย      | โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดขอนแก่น                                         | กรรมการ            |
| 8. ดร.มงคล อติอนูวรรตน์        | ผู้ทรงคุณวุฒิ                                                              | กรรมการ            |
| 9. นายประยุทธ ชาญนวงศ์         | ผู้ทรงคุณวุฒิ                                                              | กรรมการ            |
| 10. นายวิรติ นาคนชม            | ผู้อำนวยการสำนักช่าง รักษาการแทน<br>รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น | กรรมการ            |
| 11. นายเพชร มูลป้อม            | ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ                                        | กรรมการฯ/เลขานุการ |

**คณะทำงาน**

- |                             |                                    |          |
|-----------------------------|------------------------------------|----------|
| 1. นางสาวสมาลี งามสิทธิ์    | หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล  | คณะทำงาน |
| 2. นางนวลมณี เหล่ากุนทา     | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ   | คณะทำงาน |
| 3. นางสาวจิตติพร จันทสมบัติ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| 4. นางรุ่งฤทัย ดำรงชัย      | ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์       | คณะทำงาน |
| 5. นางกรกนก ดำหนูไทย        | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ           | คณะทำงาน |
| 6. นางสาวศิริวรรณ ตาหมื่น   | พนักงานจ้างเหมาบริการ              | คณะทำงาน |
| 7. นางสาววิมลสร ประชุมพันธ์ | พนักงานจ้างเหมาบริการ              | คณะทำงาน |

