



ກະຊວງ  
ແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ  
**Ministry of  
Labour and Social Welfare**

## ບົດວິໄຈ

ປະເມີນຄວາມຄືບໜ້າການຈັດຕັ້ງ  
ຜັນຂະຫຍາຍແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດ  
ດີການສັງຄົມ 5 ປີ 2016-2020

ໂດຍທີມງານວິໄຈ: ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ

ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, ທັນວາ 2016

## ຄຳນຳ

ບົດວິໄຈກ່ຽວກັບການປະເມີນຄວາມຄືບໜ້າການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດ ດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ແມ່ນສ້າງຂຶ້ນ ເພື່ອປະເມີນຄວາມຮັບຮູ້, ຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ຄວາມຄືບໜ້າໃນການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາທິດທາງລວມ ແລະ ຄາດໝາຍສູ້ ຊຶມທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) ຂອງ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຂະແໜງ ແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ.

ວຽກງານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເປັນສ່ວນໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນໃນນະໂຍບາຍສັງຄົມຂອງພັກ ເຮົາ ເຊິ່ງບົດລາຍງານການເມືອງກອງປະຊຸມໃຫຍ່ ຄັ້ງທີ X ຂອງພັກໄດ້ເນັ້ນສະເພາະວຽກງານຂົງເຂດແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເຊັ່ນ: **“ເອົາໃຈໃສ່ແກ້ໄຂວຽກເຮັດງານທຳໃຫ້ດີຂຶ້ນ, ບຸກທະລູເຂົ້າໃສ່ການພັດທະນາ ສີມິແຮງງານລາວ ໃຫ້ໄດ້ທັງປະສົມ ແລະ ຄຸນນະພາບ ໄປຕາມທິດສ້າງຄົນລາວໃຫ້ກາຍ ເປັນເຈົ້າຂອງກິດ ຈະ ການເທື່ອລະກ້າວ ແລະ ການຫັນເປັນອຸດສາຫະກຳ ແລະ ທັນສະໄໝ, ສາມາດແຂ່ງຂັນ ແລະ ເຊື່ອມໂຍງກັບພາກ ພື້ນ ແລະ ສາກົນ, ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ. ພັດທະນາລະ ບົບ ປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດໃຫ້ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ, ມີຄວາມຄ່ອງຕົວ ດ້ວຍການຫັນເປັນທັນສະໄໝ ແລະ ຮັບປະ ກັນ ຄວາມວ່ອງໄວ, ໂປ່ງໃສ, ຍຸຕິທຳ ແລະ ຍືນຍົງ. ສືບຕໍ່ປະຕິບັດນະໂຍບາຍດ້ານສະຫວັດດີການສັງຄົມຢ່າງຕັ້ງໜ້າ, ເພື່ອສະແດງຄວາມກະຕັນຍຸ ຮູ້ບຸນຄຸນ ຕໍ່ພະນັກງານປະຕິວັດອາວຸໂສ, ວິລະຊົນແຫ່ງຊາດ, ນັກຮົບແຂ່ງຂັນ ແລະ ພະນັກງານບຳນານ, ພະນັກງານເສຍອົງຄະ, ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ, ທະຫານ, ຕຳຫລວດ ຜູ້ມີຜົນງານ ແລະ ຄຸນງາມຄວາມດີ ຕໍ່ປະເທດຊາດໃຫ້ເໝາະສົມ, ທົ່ວເຖິງ, ຮັບປະກັນຄວາມໂປ່ງໃສ, ຖືກຕ້ອງ ແລະ ຍຸຕິທຳ”**.

ສະນັ້ນ, ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຂະແໜງ ຮສສ ທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ນະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວນີ້ ມີ ຄວາມຈຳເປັນຢ່າງຍິ່ງ ຕ້ອງຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈຕໍ່ເນື້ອໃນຂອງແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງ ຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) ຢ່າງຖືກຕ້ອງ ແລະ ເລິກເຊິ່ງ ໂດຍສະເພາະບັນດາທິດທາງ, ຄາດໝາຍສູ້ຊຶມ, ແຜນງານ ແລະ ໂຄງການຕ່າງໆ ລວມທັງວິທີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍທີ່ວ່າໄວ້ ແນໃສ່ປະກອບ ສ່ວນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ 5 ປີ ຄັ້ງທີ VIII (2016-2020)ໃຫ້ປະກົດ ຜົນເປັນຈິງ. ຄະນະຮັບຜິດຊອບການວິໄຈ ຫວັງຢ່າງຍິ່ງວ່າ ບົດວິໄຈນີ້ຈະປະກອບສ່ວນອັນສຳຄັນດ້ານຂໍ້ມູນ, ຂໍ້ ຄິດຈຳນວນໜຶ່ງ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ບໍລິຫານທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການວາງນະໂຍບາຍ, ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ແລະ ບັນດາ ນັກຄົ້ນຄວ້າ ນຳໄປຄົ້ນຄວ້າຜັນຂະຫຍາຍລົງເລິກໃນສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕໍ່ມ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ດ້ວຍເວລາ ແລະ ງົບ ປະມານທີ່ຈຳກັດ, ບົດວິໄຈຄັ້ງນີ້ບໍ່ອາດລົງເລິກທຸກດ້ານທີ່ແຕ່ລະພາກສ່ວນຕ້ອງການ ແລະ ບໍ່ອາດຫລີກລ້ຽງໄດ້ຂໍ້ ຜິດພາດ ແລະ ຂໍ້ຂາດຕົກບົກພ່ອງ, ຫວັງວ່າບັນດາທ່ານຜູ້ອ່ານ ແລະ ນັກຄົ້ນຄວ້າທັງຫລາຍຈະຊ່ວຍປະກອບຄຳ ຄິດຄຳເຫັນຢ່າງສ້າງສັນ ໃຫ້ຄະນະຮັບຜິດ ຊອບການວິໄຈໄດ້ນຳໄປປັບປຸງວຽກງານຄົ້ນຄວ້າ, ວິໄຈສະບັບໃໝ່ໃຫ້ ມີເນື້ອໃນຄົບຖ້ວນສົມບູນຢ່າງຍິ່ງຂຶ້ນໃນຕໍ່ໜ້າ.

ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 6 ທັນວາ 2016

ຫ້ອງການກະຊວງ

ຄຳຂອບໃຈ

ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈເປັນຢ່າງສູງມາຍັງ ຄະນະນຳກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມທີ່ໄດ້ໃຫ້ໂອກາດ, ໃຫ້ການຊີ້ນຳ, ແນະນຳ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກເປັນຢ່າງດີ ເຮັດໃຫ້ການດຳເນີນການເຮັດບົດວິໄຈສະບັບນີ້ ບັນລຸຜົນສຳເລັດ ຕາມແຜນການທີ່ວາງໄວ້.

ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈເປັນຢ່າງຍິ່ງມາຍັງ ບັນດາພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທົ່ວຂະແໜງແຮງງານ ແລະ ສະ ຫວັດດີການສັງຄົມ ທີ່ໄດ້ໃຫ້ການຮ່ວມມື ແລະ ສະຫຼະເວລາອັນມີຄຸນຄ່າໃນການຕອບແບບຖາມຕາມສະພາບຄວາມເປັນຈິງ ແລະ ສິ່ງກັບຄືນໃຫ້ຄະນະຮັບຜິດຊອບເຮັດບົດວິໄຈ ໃນເວລາທີ່ກຳນົດໄວ້ ລວມທັງບັນດາທ່ານ ທີ່ໄດ້ໃຫ້ຄຳຄິດຄຳເຫັນ, ໃຫ້ຄຳແນະນຳ ແລະ ສະໜັບສະໜູນ ໃນການດຳເນີນການວິໄຈກ່ຽວກັບການປະເມີນຄວາມຄືບໜ້າການ ຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ລຸ່ລ່ວງໄປດ້ວຍດີ.ຄຸນປະໂຫຍດຂອງບົດວິໄຈສະບັບນີ້ຂໍມອບໃຫ້ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ທີ່ໄດ້ອຳນວຍຄວາມສະ ດວກ ແລະ ສະໜັບສະໜູນ ຕະຫລອດມາ.

ຖ້າຫາກວ່າ **“ບົດວິໄຈສະບັບນີ້”** ສາມາດສະທ້ອນໃຫ້ຜູ້ຮັບຜິດຊອບວຽກງານແຜນການແຕ່ລະຂັ້ນເຫັນໄດ້ຄວາມສຳຄັນຂອງວຽກງານແຜນການ ອັນຈະນຳໄປສູ່ການປັບປຸງລະບົບການວາງແຜນ ຂອງຂະແໜງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມໃຫ້ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ, ສອດຄ່ອງກັບສະພາບຄວາມເປັນຈິງ ແລະ ມີການປະສານງານທີ່ດີກວ່າປັດຈຸບັນ ຄວາມປາດຖະໜາຂອງທີມງານການວິໄຈພວກຂ້າພະເຈົ້າ ກໍຄືຈະກາຍເປັນຄວາມຈິງດ້ວຍ.

ດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ນັບຖື

ບົດຄັດຫຍໍ້

ຈຸດປະສົງຂອງບົດວິໄຈນີ້ເພື່ອປະເມີນຄວາມຮັບຮູ້, ຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ຄວາມຄືບໜ້າໃນການຈັດຕັ້ງ ຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາທິດທາງລວມ ແລະ ຄາດໝາຍສູ່ຊົນທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນແຜນພັດທະນາ ແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຂະແໜງ ແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ. ກຸ່ມຕົວຢ່າງປະຊາກອນ ທັງໝົດ 222 ທ່ານ, ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ເປັນແບບ ສອບຖາມ ແລະ ວິທີວິເຄາະແມ່ນໃຊ້ສະຖິຕິພັນລະນາ (Descriptive Statistics), ຕາຕະລາງການຈັດລະ ບຽບໄຂ່ວກັນ (Crosstabulation) ແລະ ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ (Percentage)

ຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈ ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕໍ່ເນື້ອໃນຂອງແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) ໂດຍສ່ວນຂອງຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຂະບວນ ການສ້າງແຜນເຫັນວ່າສ່ວນຫລາຍບໍ່ມີສ່ວນຮັບຜິດຊອບ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຂະບວນການສ້າງແຜນ ແຕ່ໄດ້ໃຫ້ ຄວາມສຳຄັນທີ່ສຸດຕໍ່ວຽກງານແຜນການ-ສັງຄົມ; ສ່ວນບັນດາຫົວໜ້າກົມ/ຫົວໜ້າພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ບໍ່ໄດ້ ເອົາໃຈໃສ່ທີ່ສຸດຕໍ່ວຽກງານແຜນການ-ສັງຄົມ ແລະ ເຫັນວ່າວຽກນີ້ຄວນແມ່ນຄວາມຮັບຜິດຊອບໂດຍກົງຂອງ ລັດຖະມົນຕີ/ຫົວໜ້າກົມ/ຫົວໜ້າພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ແລະ ຫົວໜ້າຫ້ອງການ ຮສສ ເມືອງ. ຫ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຜູ້ປະກອບການບໍ່ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສ້າງແຜນຄັ້ງນີ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງທີ່ສຸດ ແຕ່ສ່ວນຫລາຍເຫັນວ່າແຜນພັດ ທະ ນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) ສ້າງຂຶ້ນບົນພື້ນຖານຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງແຕ່ລະ ພາກສ່ວນ.

ສຳລັບວິທີການຮຽນຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈ ຕໍ່ເນື້ອໃນແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) ແມ່ນໄດ້ຮຽນຮູ້ ໂດຍຮັບຟັງການເຜີຍແຜ່ຈາກກະຊວງ ຮສສ ແລະ ຈາກສື່ມວນຊົນ ໂດຍສະເພາະໂທລະພາບ. ເປົ້າໝາຍແຕ່ລະດ້ານຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ມີຄວາມຈະແຈ້ງທີ່ສຸດ, ທິດທາງ ລວມ, ຄາດໝາຍສູ່ຊົນແຕ່ລະດ້ານມີຄວາມຈະແຈ້ງ. ແຜນງານແຕ່ລະດ້ານສອດຄ່ອງກັບ ຄາດໝາຍສູ່ຊົນ ແລະ ທິດທາງລວມ, ໂຄງການທີ່ກຳນົດນັ້ນ ເຫັນວ່າຈະຮັບໃຊ້ຄາດໝາຍສູ່ຊົນທີ່ກຳນົດໄວ້. ການສະໜອງ ແລະ ຈັດສັນ ງົບປະມານເຂົ້າໃນໂຄງການລົງທຶນວຽກງານ ຮສສ ຕໍ່າເກີນໄປ. ທ່າແຮງທາງດ້ານບຸກຄະລາກອນ ແລະ ງົບ ປະມານທີ່ມີ ອາດມີຄວາມສ່ຽງໃນການບັນລຸຕົວເລກຄາດໝາຍສູ່ຊົນຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020).

ສ່ວນຄວາມຄືບໜ້າການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທິດທາງລວມ, ຄາດໝາຍສູ່ຊົນທີ່ກຳ ນົດໄວ້ໃນ ແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) ແມ່ນກຳລັງດຳ ເນີນຜັນຂະຫຍາຍ, ການຈັດແບ່ງຕົວເລກຄາດໝາຍສູ່ຊົນ, ການລົງແນະນຳໃຫ້ ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ຢູ່ໃນລະດັບຊັດເຈນ. ການຂໍຮັບຮອງໂຄງການລົງທຶນຂອງລັດເພື່ອມາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນ ດາຄາດໝາຍສູ່ຊົນ ແມ່ນເຂົ້າ ໃຈດີຕໍ່ຂັ້ນຕອນກະກຽມ ແຕ່ສ່ວນຫລາຍບໍ່ເຄີຍຂຽນບົດສະເໜີໂຄງການຕາມແບບ ຟອມ PCAP2. ສ່ວນທີ່ໄດ້ຂຽນບົດສະເໜີໂຄງການຕາມແບບ ຟອມ PCAP2 ເຫັນວ່າງົບປະມານທີ່ໄດ້ຮັບ ໜ້ອຍເກີນໄປ. **ສະຫລຸບແລ້ວ**, ວຽກງານແຜນການ-ສັງຄົມມີຄວາມສຳຄັນໃນການບໍລິຫານວຽກງານ ແລະ ຄວນເປັນ ຄວາມຮັບຜິດຊອບໂດຍກົງຂອງຜູ້ບໍລິຫານສູງສຸດຂອງອົງການນັ້ນ.

## ພາກທີ I

## ພາກສະເໜີ

### 1.1 ຫລັກການ ແລະ ເຫດຜົນ

ການວາງແຜນການເປັນຫລັກການສໍາຄັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຂະບວນການບໍລິຫານ, ແຜນການທີ່ດີຈະຊ່ວຍໃຫ້ການບໍລິຫານວຽກງານສໍາເລັດລຸ່ມໄປດ້ວຍດີ, ຮູບແບບຂອງແຜນການມີຫລາຍຢ່າງທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ເຊິ່ງຂຶ້ນກັບການວາງແຜນສໍາລັບກິດຈະການໃດ ແລະ ຈຸດປະສົງອັນໃດ, ການວາງແຜນເປັນເຂັ້ມທົດຊ່ວຍ ຊື່ຊ່ອງທາງໃນການດໍາເນີນງານ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເຖິງວ່າແຜນການນັ້ນຈະດີເດັ່ນປານໃດກໍຕາມ ຫາກຜູ້ນໍາໃຊ້ແຜນບໍ່ດໍາເນີນການຕາມແຜນ ຫລື ບໍ່ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ແຜນນັ້ນແລ້ວ ແຜນການນັ້ນກໍຈະບໍ່ມີຄວາມໝາຍ. ແຜນການເປັນຫລັກການພື້ນຖານ ໃນການປະຕິບັດງານ, ຖ້າປາສະຈາກການວາງແຜນ ແລະ ການຕິດຕາມປະເມີນຜົນທີ່ດີແລ້ວ ໂອກາດທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ວຽກງານໄດ້ຮັບຜົນສໍາເລັດດີ ກໍຈະມີໜ້ອຍຫລາຍ. ຜູ້ບໍລິຫານທີ່ມີຄວາມສະດຽ້ວ ຄວນໃຫ້ຄວາມສົນໃຈ ແລະ ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ແຜນການຢ່າງພຽງພໍ, ຖ້າຫາກຍອມເສຍເວລາພຽງເລັກໜ້ອຍ ສໍາລັບການວາງແຜນຈະເຮັດໃຫ້ອົງກອນ ຫລື ໜ່ວຍງານບໍ່ໄດ້ເສຍເວລາ, ເສຍແຮງງານ ແລະ ເສຍງົບປະມານ ຈໍານວນຫລວງຫລາຍ ເພື່ອແກ້ໄຂອຸປະສັກ ແລະ ບັບປຸງກິດຈະການຢູ່ຕະຫລອດເວລາ.

ວຽກງານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມໄດ້ເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວມາພ້ອມໆ ກັບວຽກງານອື່ນໆ ໃນຂະບວນວິວັດແຫ່ງພາລະກິດການຕໍ່ ສູ້ປະຕິວັດປົດປ່ອຍຊາດ, ປົກປັກຮັກສາ ແລະ ສ້າງສາພັດທະນາປະເທດຊາດ ຕາມແນວທາງປ່ຽນແປງໃໝ່ ພາຍໃຕ້ການນໍາພາຂອງພັກປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ, ແຕ່ໃນສະໄໝດໍາເນີນການປະຕິວັດຊາດປະຊາທິປະໄຕ ມາຈົນຮອດປີ 1993, ວຽກງານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມຍັງຢູ່ກະແຈກກະຈາຍ ໂດຍມີການໂຮມເຂົ້າກັບຂະແໜງການຕ່າງໆ ແລະ ແຍກອອກເປັນອົງການສະເພາະບາງໄລຍະ. ມາຮອດປີ 1993 ໂດຍອີງໃສ່ຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງໜ້າທີ່ການເມືອງ, ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນຕາມດໍາລັດຂອງນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ສະບັບເລກທີ 04/ນຍ, ລົງວັນທີ 22/01/1993, ມີບົດບາດເປັນເສນາທິການໃຫ້ແກ່ລັດຖະບານໃນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານລັດດ້ານ ວຽກງານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ.

ພາຍຫລັງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ ປີ 1993, ການວາງແຜນດ້ານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ທີ່ເປັນຂອງຂະແໜງການຍັງບໍ່ເປັນລະບົບເທື່ອ, ສ່ວນຫລາຍແມ່ນໄດ້ອີງໃສ່ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດຂອງລັດຖະບານມາຜັນຂະຫຍາຍເປັນແຕ່ລະປີ. ແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ໄລຍະ 5 ປີ ຄັ້ງທີ I ໄລຍະ 2001-2005 ໄດ້ຮັບການສ້າງ ແລະ ຮັບຮອງໃນວັນທີ 8 ກຸມພາ 2006 ເຊິ່ງເປັນບ່ອນອີງໃນການຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ລົງເລິກແຕ່ລະດ້ານເປັນຕົ້ນມາ, ຈາກນັ້ນກໍໄດ້ສືບຕໍ່ກໍານົດແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມຄັ້ງຕໍ່ມາ.

ແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ໄລຍະ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV ໄລຍະ 2016-2020 ເປັນນະໂຍບາຍສ່ວນໜຶ່ງທີ່ສໍາຄັນ ທີ່ຈະສະໜັບສະໜູນໃຫ້ແກ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດສັງຄົມແຫ່ງຊາດ 5 ປີ ຄັ້ງທີ VIII ໂດຍສະເພາະແມ່ນເປົ້າໝາຍ ທີ 1 ແລະ 2 ໃນວຽກຈຸດສຸມທີ 5 ກ່ຽວກັບ *ການພັດທະນາກໍາລັງແຮງງານໃຫ້ມີຄຸນນະພາບ, ມີວິໄນ, ດຸໜັນ ແລະ ອິດທິນ; ການບໍລິການທາງດ້ານການປົກປ້ອງສັງຄົມ ໄດ້ຮັບການຍົກລະດັບ ແລະ ທຸກຄົນໄດ້ເຂົ້າເຖິງຢ່າງກວ້າງຂວາງ.*

ເຖິງແມ່ນວ່າ, ໃນໄລຍະຜ່ານມາ ຂະແໜງ ຮສສ ໄດ້ມີຄວາມພະຍາຍາມໃນການປະຕິບັດພາລະບົດບາດຂອງຕົນ ໃນການສ້າງນະໂຍບາຍ, ນິຕິກຳ ແລະ ແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ໄປຄຽງຄູ່ກັບວຽກງານອື່ນ ແຕ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຍັງບໍ່ທັນຕອບສະໜອງກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງວຽກງານ ໂດຍສະເພາະການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍເປັນແຜນງານ, ໂຄງການລະອຽດ, ສະເໜີຂົງບົບປະມານ, ຄວາມຄືບໜ້າ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ລວມທັງການສະຫຼຸບລາຍງານຈຳນວນໜຶ່ງ ຍັງບໍ່ທັນໄປຕາມກຳນົດເວລາ ທີ່ນິຕິກຳຂອງກະຊວງວາງອອກ.

ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ດຳເນີນການປະເມີນ ເພື່ອເປັນການຢັ້ງຢືນຄວາມຮັບຮູ້ ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ແລະ ຄວາມຄືບໜ້າໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາຄາດໝາຍສູ່ຊົນ ຂອງແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020). ຂໍ້ມູນຈາກການປະເມີນໃນຄັ້ງນີ້ ອາດຈະເປັນປະໂຫຍດ ແລະ ປະກອບສ່ວນອັນສຳຄັນໃຫ້ແກ່ການຈັດຕັ້ງແຕ່ລະຂັ້ນຂອງຂະແໜງ ຮສສ ທີ່ຮັບຜິດຊອບວຽກງານແຜນການ ນຳໄປພິຈາລະນາເຂົ້າໃນການພັດທະນາ ແລະ ປັບປຸງລະບົບການວາງແຜນຂອງກະຊວງ ຮສສ ໃນຕໍ່ໜ້າ ໃຫ້ມີປະສິດທິຜົນກວ່າເກົ່າ.

## 1.2 ຈຸດປະສົງ

1) ເພື່ອປະເມີນຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕໍ່ເນື້ອໃນຂອງ ແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020)

2) ເພື່ອປະເມີນຄວາມຄືບໜ້າໃນການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາທິດທາງລວມ ແລະ ຄາດໝາຍສູ່ຊົນທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020).

## 1.3 ຂອບເຂດການປະເມີນ

1) ຂອບເຂດດ້ານເນື້ອໃນ: ເນື້ອໃນຂອງແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV ( 2016-2020)

2) ຂອບເຂດດ້ານສະຖານທີ່: ກະຊວງ ຮສສ, ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ແລະ ຫ້ອງການ ຮສສ ເມືອງ ໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ.

3) ຂອບເຂດດ້ານເວລາ: ສິກປີ 2015 – 2016 (ເວລາຂອງຂໍ້ມູນ)

## 1.4 ກິດຈະກຳ ໃນການປະເມີນ

1) ທົບທວນ ແລະ ວິໄຈເອກະສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆ ເຊິ່ງລວມມີ ບົດສະຫຼຸບວຽກງານ ຮສສ ຂອງກະຊວງ ແລະ ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ.

2) ແຈກຢາຍແບບສອບຖາມໃຫ້ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນກຸ່ມເປົ້າໝາຍທີ່ຂຶ້ນກັບຂະແໜງ ຮສສ.

- ວິເຄາະ ຄວາມຮັບຮູ້, ຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ຄວາມຄືບໜ້າການຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) ແມ່ນໃຊ້ສະຖິຕິພັນລະນາ ໂດຍແປຜົນເປັນຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ ພ້ອມຄຳອະທິບາຍ.

3) ຈັດກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລືດ້ານວິຊາການ ພາຍໃນທີມງານຫລາຍຄັ້ງ ແລະ ປະຊຸມຄະນະນຳກະຊວງ ພິຈາລະນາຮັບຮອງຜົນການປະເມີນ.

### **1.5 ຜົນປະໂຫຍດທີ່ໄດ້ຮັບ**

1) ຮັບຮູ້ອັດຕາສ່ວນຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ມີຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈ ຕໍ່ແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV ( 2016-2020).

2) ຮັບຮູ້ຄວາມຄືບໜ້າໃນການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາທິດທາງ ແລະ ຄາດໝາຍສູ່ຊົນທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020).

## **ພາກທີ II**

### **ທົບທວນແນວຄວາມຄິດ, ທິດສະດີ ແລະ ນະໂຍບາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ**

## 2.1 ແນວຄວາມຄິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

ການປະເມີນກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV ( 2016-2020) ພົວພັນໂດຍກົງກັບການກຳນົດນະໂຍບາຍສາທາລະນະ ແລະ ການນຳເອົານະໂຍບາຍ ໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ເຊິ່ງການປະເມີນຄັ້ງນີ້ຈຶ່ງໄດ້ນຳເອົາແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍສາທາລະນະ ໂດຍ ສະເພາະແມ່ນການນຳເອົານະໂຍບາຍສາທາລະນະໄປປະຕິບັດ ມາເປັນແນວທາງປະເມີນ ດັ່ງນີ້:

### 2.1.1 ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍສາທາລະນະ

ນະໂຍບາຍ ໝາຍເຖິງແນວທາງປະຕິບັດ, ເປັນສິ່ງກຳນົດແນວທາງຂອງຄົນ, ກຸ່ມຄົນ, ຄອບຄົວ, ອົງ ກອນ, ຊຸມຊົນ ແລະ ປະເທດ (ຍຸພາ ວົງໄຊ 2545:7).

ນະໂຍບາຍ ໝາຍເຖິງການກຳນົດທິດນຳ ສິ່ງທີ່ຈະໄປຮອດ ໄປເຖິງເປົ້າໝາຍໃດໜຶ່ງ ( ພຸດ ສິມມາລາວົງ 2012).

Thomas Dye ໃຫ້ຄວາມໝາຍວ່າ ນະໂຍບາຍສາທາລະນະຄື ສິ່ງທີ່ລັດຖະບານເລືອກທີ່ຈະເຮັດ, ຈະ ຄວບຄຸມ ກິດຈະການຕ່າງໆ ທັງໝົດຂອງລັດຖະບານ ລວມທັງກິດຈະກຳປະຈຳວັນ ແລະ ກິດຈະການທີ່ເກີດຂຶ້ນ ໃນບາງໂອກາດ ໂດຍສິ່ງທີ່ລັດຖະບານເລືອກທີ່ຈະເຮັດ ຫລື ບໍ່ເຮັດ ອາດຈະສົ່ງຜົນກະທົບ ທັງທາງບວກ ແລະ ທາງລົບ (<http://www.khlong-u-tapho.com/public.php?&obj>) .

Carl J. Friedrich ໃຫ້ຄວາມໝາຍວ່າ: ນະໂຍບາຍຄືຂໍ້ສະເໜີສຳລັບແນວທາງການດຳເນີນງານຂອງ ບຸກຄົນ, ກຸ່ມຄົນ ຫລື ລັດຖະບານ ພາຍໃນສະພາບແວດລ້ອມແບບໜຶ່ງ ຊຶ່ງຈະມີອຸປະສັກ ແລະ ໂອກາດບາງປະ ການ ດ້ວຍອຸປະສັກ ແລະ ໂອກາດທີ່ມີນັ້ນເອງ ເປັນສິ່ງຂັບເຄື່ອນໃຫ້ມີການສະເໜີນະໂຍບາຍຂຶ້ນມາ ເພື່ອໃຊ້ປະ ໂຫຍດ ແລະ ເອົາຊະນະສະພາບນັ້ນເອງ.

David Easton ໃຫ້ຄວາມໝາຍວ່າ: ນະໂຍບາຍສາທາລະນະ ຄືການຈັດສັນຜົນປະໂຫຍດ ຫລື ສິ່ງ ທີ່ມີຄຸນຄ່າ ລະຫວ່າງສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ກຸ່ມຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆ ໃນລະບົບສັງຄົມການເມືອງ.

ທ່ານ ອາມອນ ຮັກສາຊັດ ໄດ້ລະບຸວ່າ: ນະໂຍບາຍຕາມຄວາມໝາຍກວ້າງ ຄື ຄວາມຄິດຂອງລັດຖະ ບານທີ່ຈະເຮັດຫຍັງ ຫລື ບໍ່ເຮັດຫຍັງ, ຊຳໃດ, ເມື່ອໃດ ໂດຍຈະມີ 3 ອົງປະກອບສຳຄັນ ຄື:

- ການກຳນົດເປົ້າໝາຍຂອງສິ່ງທີ່ຕ້ອງການເຮັດ
- ການກຳນົດແນວທາງໃໝ່ໆ
- ການກຳນົດການສະໜັບສະໜູນຕ່າງໆ

ຈາກແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບຄວາມໝາຍຂອງນະໂຍບາຍສາທາລະນະຂອງບັນດານັກວິຊາການທີ່ກ່າວ ມາຂ້າງເທິງນັ້ນ ເຫັນວ່າ ຄວາມໝາຍຂອງນະໂຍບາຍສາທາລະນະ ມີເນື້ອໃນທີ່ຫລາກຫລາຍ, ກວ້າງແຄບ, ເລິກ ຕື້ນ ໄປຕາມແງ່ມຸມ ແລະ ລະດັບທີ່ວ່າ ນະໂຍບາຍສາທາລະນະ ທີ່ເປັນແນວທາງການດຳເນີນກິດຈະການ ຂອງ ລັດຖະບານ.



ສະນັ້ນ, ສາມາດສະຫລຸບຄວາມໝາຍນະໂຍບາຍສາທາລະນະໄດ້ວ່າ: ເປັນແນວທາງການດຳເນີນກິດຈະການຂອງລັດຖະບານ ເຊິ່ງລວມທັງກິດຈະກຳທີ່ຜ່ານມາໃນອາດີດ, ກິດຈະກຳ ທີ່ກຳລັງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນປັດຈຸ ບັນ ແລະ ກິດຈະການທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນໃນອະນາຄົດ.

**1) ອົງປະກອບຂອງນະໂຍບາຍສາທາລະນະ**

ໂດຍທົ່ວໄປນະໂຍບາຍສາທາລະນະ ຈະປະກອບດ້ວຍອົງປະກອບທີ່ຖືວ່າເປັນສ່ວນສຳຄັນຂອງນະໂຍບາຍ ສາທາລະນະດັ່ງນີ້:

- ຄວາມຕັ້ງໃຈຂອງລັດຖະບານທີ່ຈະເຮັດ ຫລື ບໍ່ເຮັດບາງສິ່ງບາງຢ່າງ ຈະເປັນຮູບແບບທີ່ເປັນທາງການ ເຊັ່ນ: ຄຳຖະແຫລງນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານ ຫລື ບາງເທື່ອກໍບໍ່ເປັນທາງການ ເຊັ່ນ: ຄຳສຳພາດຂອງນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ແລະ ບັນດາລັດຖະມົນຕີ.

- ການຕັດສິນໃຈຂອງລັດຖະບານ ໂດຍສະເພາະແມ່ນການຕັດສິນໃຈໃນການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນ ຫລື ຄຸນຄ່າຕ່າງໆໃນສັງຄົມ ວ່າຜູ້ໃດໄດ້ອັນໃດ, ເທົ່າໃດ, ຢ່າງໃດ ມັກຈະສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນໄດ້ຈາກບັນດາກິດ ໜາຍ, ມະຕິຂອງລັດຖະບານ, ລະບຽບການ ແລະ ຄຳສັ່ງຕ່າງໆຂອງຜູ້ກຳນົດນະໂຍບາຍ ຫລື ຜູ້ມີອຳນາດຕາມກິດໜາຍ.

- ການດຳເນີນງານ ຫລື ກິດຈະກຳຂອງລັດຖະບານ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າລັດຖະບານ ແລະ ໜ່ວຍງານ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໄດ້ນຳເອົາຄວາມຕັ້ງໃຈ ແລະ ແນວທາງຕ່າງໆ ລົງໄປສູ່ພາກປະຕິບັດຢ່າງແທ້ຈິງ ຫລື ບໍ່, ມີການລະດົມກຳລັງສັງລວມ ແລະ ຊັບພະຍາກອນ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການປະຕິບັດວຽກງານໜ້ອຍຫລາຍພຽງໃດ ລວມທັງຄວາມພະຍາຍາມກຳນົດເປົ້າໝາຍສຳລັບການປະຕິບັດວຽກງານ ໄວ້ໃນລະດັບໃດ.

- ຜົນສຳເລັດທີ່ເກີດຈາກການດຳເນີນກິດຈະກຳ ຫລື ການປະຕິບັດງານຂອງລັດຖະບານ ທີ່ຄວບຄຸມ ທັງໃນແງ່ຂອງຜົນຜະລິດທີ່ເກີດຂຶ້ນຍ້ອນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງລັດຖະບານ ເຊິ່ງມີຈຸດໝາຍປາຍທາງທີ່ຕ້ອງການບັນລຸຜົນສຳເລັດ ລວມທັງການພິຈາລະນາເຖິງຜົນສຳເລັດຕ່າງໆທີ່ເກີດຈາກການປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ທີ່ຕັ້ງຄວາມຫວັງໄວ້ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຕັ້ງຄວາມຫວັງ ຈະຊ່ວຍໃຫ້ເຫັນ ພາບອັນແທ້ຈິງຂອງນະໂຍບາຍສາທາລະນະ ຢ່າງຊັດເຈນຫລາຍຂຶ້ນ.

**2) ລັກສະນະຂອງນະໂຍບາຍສາທາລະນະທີ່ດີ**

ນະໂຍບາຍຕ່າງໆທີ່ລັດຖະບານກຳນົດຂຶ້ນມາເພື່ອໃຊ້ເປັນແນວທາງປະຕິບັດກິດຈະກຳຕ່າງໆອາດຈະມີນະໂຍບາຍທີ່ດີ ແລະ ບໍ່ດີປົນເປກັນໄປ, ເຊິ່ງນະໂຍບາຍທີ່ດີ ຈະຕ້ອງມີລັກສະນະດັ່ງນີ້:

**(1) ນະໂຍບາຍສາທາລະນະຕ້ອງມີຄວາມຊັດ:** ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ພວກເຮົາມັກຈະເຂົ້າໃຈກັນວ່າ ນະໂຍບາຍສາທາລະນະ ຄວນມີລັກສະນະເປັນແນວທາງກວ້າງໆຫລາຍກວ່າ ທີ່ຈະລົງລາຍລະອຽດສະເພາະເຈາະຈົງ ເຊິ່ງຜົນທີ່ຕາມມາກໍຄືນະໂຍບາຍທີ່ກຳນົດຂຶ້ນມາບໍ່ມີຄວາມຊັດເຈນ ເຮັດໃຫ້ການຫັນນະໂຍບາຍໄປສູ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ ແລະ ປະຊາຊົນບໍ່ສາມາດກວດສອບໄດ້ກ່ຽວກັບຜົນສຳເລັດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອງລັດຖະບານ. ດັ່ງນັ້ນ, ໃນການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານນັ້ນ ລັດຖະບານຈະຕ້ອງກຳນົດນະໂຍບາຍ ທີ່ມີເປົ້າ ໝາຍທີ່ຊັດເຈນວ່າ ຕ້ອງການທີ່ຈະເຮັດຫຍັງໃຫ້ລູກຜົນສຳເລັດພາຍໃນຊ່ວງໄລຍະເວລາໃດໜຶ່ງຂ້າງໜ້າ ຫລື ຕ້ອງສາ

ມາດຕອບຄໍາຖາມໄດ້ວ່າ ປະເທດຊາດ ແລະ ປະຊາຊົນຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດອັນໃດ ໜ້ອຍຫລາຍ ຊໍ້າໃດ ຈາກ ນະໂຍບາຍ ຂອງລັດຖະບານ.

(2) **ນະໂຍບາຍສາທາລະນະຕ້ອງສອດຄ່ອງກັບການປ່ຽນແປງໃນສະພາບແວດລ້ອມ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງປະຊາຊົນ:** ນະໂຍບາຍສາທາລະນະຈະສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ບັນລຸຜົນສໍາເລັດໄດ້ ກໍຕ້ອງອາໄສ ລະບົບການເມືອງທີ່ຕອບສະໜອງກັບຄວາມມຸ່ງມາດປາດຖະໜາຂອງປະຊາຊົນ ເຊິ່ງຈະປ່ຽນແປງໄປຕາມ ສະພາບ ແວດລ້ອມໃນແຕ່ລະໄລຍະ ເພາະວ່າສະພາບແວດລ້ອມ ເປັນຕົວກໍານົດຄວາມຕ້ອງການຂອງປະຊາຊົນ ໂດຍປະ ຊາຊົນຈະຮຽກຮ້ອງໃຫ້ລັດຖະບານ ດໍາເນີນການ ຫລື ບໍ່ດໍາເນີນການບາງສິ່ງບາງຢ່າງ ເພື່ອຕອບສະໜອງ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຕົນ. ລັດຖະບານທີ່ມີປະສິດທິພາບຈະຕ້ອງນໍາເອົາຂໍ້ຮຽກຮ້ອງຂອງປະຊາຊົນໄປພິຈາລະນາ ສ້າງເປັນນະໂຍບາຍສາທາລະນະດ້ານຕ່າງໆ ໂດຍອາໄສຊັບພະຍາກອນ ແລະ ປັດໃຈສະໜັບສະໜູນຈາກ ປະຊາຊົນ.

**3) ຜູ້ກໍານົດນະໂຍບາຍ**

ໃນຂະບວນການກໍານົດນະໂຍບາຍສາທາລະນະຈະມີບຸກຄົນ ແລະ ພາກສ່ວນຕ່າງໆເຂົ້າມາກ່ຽວຂ້ອງ, ບາງພາກສ່ວນອາດມີອໍານາດໜ້າທີ່ຕາມກົດໝາຍໂດຍກົງ ແລະ ບາງພາກສ່ວນຈະບໍ່ມີອໍານາດໜ້າທີ່ຕາມກົດ ໝາຍ. ດັ່ງນັ້ນ, ນັກວິຊາການຈຶ່ງໄດ້ສະເໜີໃຫ້ແຍກຜູ້ກໍານົດນະໂຍບາຍສາທາລະນະ ອອກເປັນ 2 ປະເພດ ຄື:

(1) ຜູ້ກໍານົດນະໂຍບາຍສາທາລະນະຢ່າງເປັນທາງການ ໝາຍເຖິງຜູ້ມີອໍານາດໜ້າທີ່ຕາມກົດໝາຍໃນ ການກໍານົດນະໂຍບາຍສາທາລະນະ ໃນຮູບແບບໃດແບບໜຶ່ງ ຫລື ກົດໝາຍໄດ້ໃຫ້ອໍານາດໜ້າທີ່ບາງຢ່າງໄວ້ ສໍາ ລັບບາງພາກສ່ວນ ໃນການກໍານົດນະໂຍບາຍສາທາລະນະ ໂດຍສາມາດແຍກຜູ້ກໍານົດນະໂຍບາຍສາທາລະນະທີ່ ເປັນທາງການອອກເປັນ 2 ກຸ່ມ ເຊັ່ນ:

- ຜູ້ກໍານົດນະໂຍບາຍຂັ້ນສູນກາງຈະເປັນຜູ້ກໍານົດນະໂຍບາຍສາທາລະນະ ທີ່ໄດ້ຮັບອໍານາດໜ້າທີ່ຕາມ ທີ່ລັດຖະທໍາມະນູນ ໄດ້ກໍານົດໄວ້ ຊຶ່ງປະກອບດ້ວຍ ສະພາແຫ່ງຊາດ, ຄະນະລັດຖະບານ ແລະ ສານ.
- ຜູ້ກໍານົດນະໂຍບາຍຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການມອບອໍານາດບາງດ້ານຈາກຜູ້ກໍານົດນະໂຍບາຍ ຂັ້ນສູນກາງ ຫລື ຕາມກົດໝາຍ ແລະ ຍັງມີພັນທະໃນການຮັບຜິດຊອບ ຫລື ຖືກຄວບຄຸມໂດຍຜູ້ກໍານົດນະໂຍ ບາຍຫລັກ ເຊັ່ນ: ຂັ້ນກົມຂອງກະຊວງ ແລະ ຂັ້ນພະແນກຂອງແຂວງ.

(2) ຜູ້ກໍານົດນະໂຍບາຍສາທາລະນະທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ ໝາຍເຖິງຜູ້ບໍ່ມີອໍານາດໜ້າທີ່ຕາມກົດໝາຍໃນ ການກໍານົດນະໂຍບາຍສາທາລະນະ ແຕ່ເປັນຜູ້ທີ່ເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂະບວນການ ກໍານົດນະໂຍບາຍສາທາ ລະນະ ແລະ ພະຍາຍາມນໍາສະເໜີຂໍ້ສະເໜີໃນແງ່ນະໂຍບາຍໃຫ້ຜູ້ກໍານົດນະໂຍບາຍສາທາລະນະຢ່າງເປັນທາງ ການໄດ້ພິຈາລະນາຕັດສິນໃຈ ຕໍ່ໄປ ເຊັ່ນ: ກຸ່ມຜົນປະໂຫຍດ, ພັກການເມືອງ, ກຸ່ມນັກວິຊາການ, ກຸ່ມການເຜະ ລິດ ແລະ ສື່ມວນຊົນ.

**2.1.2 ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບການນໍານະໂຍບາຍໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ**

ການນໍານະໂຍບາຍໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ເປັນຂັ້ນຕອນທີ່ສໍາຄັນຫລາຍ ແລະ ຖືເປັນຂັ້ນຕອນໜຶ່ງຂອງຂະ ບວນການດໍາເນີນນະໂຍບາຍ ເຊິ່ງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕ້ອງລະມັດລະວັງ ແລະ ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນເປັນພິເສດ ແຕ່ໃນອາດີດຜ່ານມາ, ການສຶກສາວິຊານະໂຍບາຍສາທາລະນະ ໄດ້ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນໃນກອບຂອງການວິເຄາະ

ນະໂຍ ບາຍສາທາລະນະ. ຂະບວນການຂອງການກຳນົດ ແລະ ປະເມີນຜົນນະໂຍບາຍ ບໍ່ຄົບຖ້ວນເທົ່າທີ່ຄວນ ແຕ່ການສຶກສາທີ່ເນັ້ນໃສ່ໄປຫາຄຳອະທິບາຍກ່ຽວກັບປະກົດການ ຫລື ສະພາບຄວາມເປັນຈິງ ໃນຂະບວນການ ຂອງການນຳນະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດ ຫລື ການປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ເຊິ່ງຖືເປັນຈຸດເຊື່ອມໂຍງທີ່ສຳຄັນລະຫວ່າງ ການກຳນົດນະໂຍບາຍກັບການປະເມີນນະໂຍບາຍກັບກາຍເປັນຊ່ອງວ່າງທີ່ບໍ່ໄດ້ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນ. ຫລາຍຄັ້ງທີ່ ນະໂຍບາຍ, ແຜນງານ ຫລື ໂຄງການທີ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບໃນເບື້ອງຕົ້ນວ່າມີຄວາມສອດຄ່ອງ ຫລື ເປັນຄວາມ ຫວັງ ໃຫ້ແກ່ການແກ້ໄຂບັນຫາຕ່າງໆ ແຕ່ເມື່ອມີການນຳນະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດຕົວຈິງປາກົດວ່າບໍ່ປະສິບ ຜົນສຳເລັດ ໂດຍບໍ່ສາມາດຊອກຫາສາຍເຫດໄດ້ ເຊິ່ງເປັນຜົນໃຫ້ການນຳນະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດຂຶ້ນຢູ່ກັບປະກົດ ການ ຫລື ສະພາບຄວາມເປັນຈິງ ທີ່ເກີດຂຶ້ນພາຍໃນຂະບວນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ເພື່ອຈະຫາວິທີການ ຫລື ຍຸດທະວິທີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍ ຫລື ສຳເລັດຕາມຈຸດປະສົງ ລວມທັງ ເພື່ອ ປັບປຸງການປະຕິບັດງານຕາມນະໂຍບາຍແຜນງານ ແລະ ໂຄງການໃຫ້ດີຂຶ້ນ (ເຈສະການ ອຸນພິພັນນະພົງ 2529:24)

### 1) ຄວາມໝາຍຂອງການນຳນະໂຍບາຍໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

Walter Williams ແລະ ຄະນະ (ອ້າງເຖິງ ວອນເດດ ຈັນທະຄອນ 2539:193) ໄດ້ໃຫ້ຄວາມໝາຍ ໃນລັກສະນະທີ່ຄ້າຍກັນວ່າ ການນຳນະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດ ເປັນເລື່ອງຂອງການສຶກສາວ່າ ອົງກອນ, ບຸກຄົນ ຫລື ກຸ່ມບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງສາມາດນຳເອົາ ແລະ ກະຕຸ້ນໃຫ້ຊັບພະຍາກອນທາງການບໍລິຫານທັງໝົດປະຕິບັດງານໃຫ້ ບັນລຸຕາມນະໂຍບາຍທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ ຫລື ບໍ່, ຫລາຍປານໃດ, ລະດັບໃດ.

Jeffery L.Pressman ໄດ້ໃຫ້ຄວາມໝາຍການນຳນະໂຍບາຍສາທາລະນະໄປປະຕິບັດວ່າ ເປັນ ຄວາມສາມາດ ທີ່ຈະຊຸກຍູ້ໃຫ້ການເຮັດວຽກຂອງບັນດາກົນໄກທີ່ສຳຄັນທັງໝົດ ສາມາດບັນລຸຜົນສຳເລັດຕາມ ນະໂຍບາຍທີ່ໄດ້ຕັ້ງເປົ້າໝາຍໄວ້.

ວອນເດດ ຈັນທະຄອນ ໄດ້ໃຫ້ຄວາມໝາຍວ່າ ການນຳນະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດ ເປັນການສະແຫວງຫາວິ ທີການ ແລະ ແນວທາງເພື່ອປັບປຸງນະໂຍບາຍ, ແຜນງານ ແລະ ການປະຕິບັດງານໃນໂຄງການໃຫ້ດີຂຶ້ນ.

**ສັງລວມໄດ້ວ່າ:** ການນຳນະໂຍບາຍໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ເປັນຄວາມພະຍາຍາມທີ່ຈະນຳເອົານະໂຍບາຍ ຕ່າງໆ ທີ່ໄດ້ກຳນົດຂຶ້ນມາໃນຮູບແບບຕ່າງໆ ບໍ່ວ່າຈະເປັນແຜນງານ, ໂຄງການ, ລະບຽບການຕ່າງໆ, ກົດໝາຍ, ມະຕິຂອງການຈັດຕັ້ງຂັ້ນຕ່າງໆອອກໄປປະຕິບັດ ໂດຍການໃຊ້ດ້ວຍວິທີການຕ່າງໆໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດດ້ວຍ ຄວາມພະຍາຍາມສູງ ແລະ ເກີດຜົນຕົວຈິງ ຕາມຈຸດປະສົງ ແລະ ເປົ້າໝາຍທີ່ກຳນົດໄວ້ ໃນນະໂຍບາຍນັ້ນໆ ຢ່າງ ຊັດເຈນ. ໃນຂະນະດຽວກັນ, ກໍຕ້ອງພະຍາຍາມຊອກໃຫ້ເຫັນຂໍ້ບົກພ່ອງ ພ້ອມກັບແນວທາງໃນການປັບປຸງ ນະ ໂຍບາຍ, ແຜນງານ, ໂຄງການນັ້ນ ໃຫ້ສອດຄ່ອງ ແລະ ແທດເໝາະກັບສະພາບຄວາມເປັນຈິງ ຂອງແຕ່ລະທ້ອງ ຖິ່ນ ແລະ ກໍໃຫ້ເກີດຜົນປະໂຫຍດແກ່ປະຊາຊົນທີ່ແທ້ຈິງ.

### 2) ຕົວແບບການນຳນະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດ

ນັກລັດຖະປະສາສະໜາ ໃນຍຸກກາສາສິກ ເຊັ່ນ Woodrow Wilson ມີຄວາມເຊື່ອວ່າ ການເມືອງ ກັບ ການບໍລິຫານຄວນແຍກອອກຈາກກັນຢ່າງຊັດເຈນ ໂດຍຝ່າຍການເມືອງຈະເຮັດໜ້າທີ່ໃນການກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ຝ່າຍລັດຖະກອນບໍລິຫານ ຈະເຮັດໜ້າທີ່ນຳນະໂຍບາຍໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ ໃນທາງປະຕິບັດ ມັກຈະພົບວ່າ ການແຍກການເມືອງກັບການບໍລິຫານອອກຈາກ ເປັນສິ່ງທີ່ເປັນໄປໄດ້ຍາກ ແລະ ຫລາຍຄັ້ງ ພົບວ່າ

ຝ່າຍລັດຖະກອນບໍລິຫານ ກັບເປັນຝ່າຍທີ່ເຂົ້າມາຄອບຫງ່າຂະບວນການກຳນົດນະໂຍບາຍສາທາລະນະອີກດ້ວຍ. ທັງນີ້, ກໍ່ເພາະວ່າຝ່າຍບໍລິຫານມີທັກສະ, ຄວາມຮູ້ ແລະ ຊ່ຽວຊານ ໃນບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຫລາຍກວ່າ ຝ່າຍການເມືອງ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຝ່າຍບໍລິຫານ ຈະບໍລິຫານງານພາຍໃຕ້ຄວາມຫັນເຫທີ່ບໍ່ຊັດເຈນຂອງຕົວບົດກົດໝາຍ ທີ່ມັກຈະນຳໄປສູ່ການມີອຳນາດໃນການໃຊ້ຄຸນພິນິດ ເພື່ອຈະຕັດສິນໃຈປະຕິບັດ ຫລື ບໍ່ປະຕິບັດບາງຢ່າງ ລວມທັງສາມາດຕີຄວາມໄດ້ວ່າ ນະໂຍບາຍທີ່ລັດຖະບານກຳນົດຂຶ້ນນັ້ນ ຄວນຈະນຳໄປປະຕິບັດ ໃນລັກສະ ນະໂຍບາຍ.

ດັ່ງນັ້ນ, ໃນການນຳນະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດໃຫ້ບັນລຸຜົນສຳເລັດນັ້ນ ຈະຕ້ອງອາໄສຮູບແບບ ແລະ ວິທີການປະຕິບັດທີ່ເໝາະສົມ. ສຳລັບຮູບແບບ ແລະ ວິທີການຂອງການນຳນະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດນັ້ນ ໄດ້ມີນັກວິຊາການຕ່າງປະເທດ ໄດ້ຮວບຮວມຕົວແບບຕ່າງໆກ່ຽວກັບການນຳນະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດໄດ້ດັ່ງນີ້:

(1) *ຕົວແບບທີ່ຍືດຫລັກເຫດຜົນ(Rational model)* ຕົວແບບດັ່ງກ່າວນີ້ເນັ້ນທີ່ປະສິດທິພາບຂອງລະບົບການວາງແຜນ ແລະ ການຄວບຄຸມຜົນງານ(planning and controlling system) ກໍ່ຄືໜ່ວຍງານທີ່ຮັບຜິດຊອບການບໍລິຫານຈະຕ້ອງມີການກຳນົດກົດຈະກຳ, ຈຸດປະສົງ, ຍຸດທະສາດ ແລະ ເປົ້າໝາຍ ໃນການປະຕິບັດທີ່ຊັດເຈນ ພ້ອມທັງການມອບໝາຍວຽກງານແກ່ພາກສ່ວນຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ສ້າງລະບົບໃນການວັດຜົນການດຳເນີນງານ, ການໃຫ້ລາງວັນຕອບແທນຜູ້ທີ່ມີຜົນງານ ແລະ ການລົງໂທດຜູ້ທີ່ລະເມີດລະບຽບກົດໝາຍ ຫລື ປະຕິບັດນະໂຍບາຍບໍ່ສຳເລັດຕາມເປົ້າທີ່ຕັ້ງໄວ້. ທັງໝົດທີ່ກ່າວມານີ້ ຈະເປັນປັດໃຈທີ່ມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດໃນການນຳນະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດ.

(2) *ຕົວແບບທາງດ້ານການຄຸ້ມຄອງ (management model)* ຕົວແບບນີ້ເນັ້ນທີ່ຄວາມສາມາດພາຍໃນ (internal capacity) ຂອງໜ່ວຍງານທີ່ຮັບຜິດຊອບບໍລິຫານນະໂຍບາຍວ່າມີຈຸດແຂງຈຸດອ່ອນ ໃນດ້ານຕ່າງໆ ຫລື ແນວໃດເຊັ່ນ: ໂຄງສ້າງຂອງອົງການ, ບຸກຄະລາກອນ, ງົບປະມານ, ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ວັດຖຸອຸປະກອນ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ຕະຫລອດຈົນຮອດເຕັກໂນໂລຊີໃໝ່. ໜ່ວຍງານທີ່ມີຂີດຄວາມສາມາດພາຍໃນສູງ ຈະມີໂອກາດທີ່ນຳເອົານະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດໃຫ້ປະສິດຜົນສຳເລັດຂ້ອນຂ້າງຫລາຍ. ໃນທາງກົງກັນ ຂ້າມ, ໜ່ວຍງານທີ່ມີຂີດຄວາມສາມາດພາຍໃນຕໍ່າ ຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ການນຳນະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດບໍ່ປະສິດຜົນສຳ ເລັດພໍເທົ່າໃດ.

(3) *ຕົວແບບທາງດ້ານການພັດທະນາອົງການ (organization development model)* ຕົວແບບນີ້ເນັ້ນທີ່ພຶດຕິກຳ ແລະ ວັດທະນະທຳຂອງອົງການ ໂດຍສະເພາະພາວະຜູ້ນຳ, ການສ້າງແຮງຈູງໃຈ, ການເຮັດວຽກເປັນທີມ, ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ປະຕິບັດງານ ແລະ ການສ້າງຄວາມຜູກພັນ ຍອມຮັບກັນ ໂດຍເບິ່ງປັດໃຈ ທີ່ຈະສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດ ຂອງການນຳເອົານະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດ ຄືການເຮັດໃຫ້ຜູ້ປະຕິບັດງານ ຮູ້ສຶກວ່າ ຕົນເອງເປັນສ່ວນໜຶ່ງ ແລະ ມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການນຳເອົານະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດ.

(4) *ຕົວແບບຂະບວນການຂອງລະບົບລັດຖະກອນ (bureaucracy process model)* ຕົວແບບນີ້ເບິ່ງວ່າການໃຊ້ອຳນາດຄຸນພິນິດ (discretion) ຂອງລັດຖະກອນລະດັບປະຕິບັດ (street-level bureaucrat) ຈະມີຜົນກະທົບໂດຍກົງຕໍ່ການນຳເອົານະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດ, ຫາກລັດຖະກອນລະດັບປະຕິບັດມີການຕໍ່ຕ້ານ ບໍ່ຍອມຮັບເອົານະໂຍບາຍມາຜັນຂະຫຍາຍສູ່ພາກປະຕິບັດ ໃນຖານະເປັນວຽກປະຈຳວັນຂອງຕົນ,

ລັດຖະກອນດັ່ງກ່າວ ອາດເນີນເສີຍ ໃນການປະຕິບັດ ຫລື ອາດຈະໃຊ້ອຳນາດດຸນພິນິດຂອງຕົນຕັດສິນໃຈໃນລັກສະນະທີ່ບໍ່ເອື້ອອຳນວຍຕໍ່ຕົວນະໂຍບາຍ.

(5) *ຕົວແບບໃນທາງການເມືອງ (political model)* ເປັນຕົວແບບເນັ້ນໃສ່ຄວາມສາມາດໃນການເຈລະຈາຕໍ່ລອງ ແລະ ການປະນີປະນອມຂອງບຸກຄະລາກອນຝ່າຍຕ່າງໆ ທີ່ເຂົ້າມາກ່ຽວຂ້ອງໃນເວທີນະໂຍບາຍນັ້ນ. ທັງນີ້ບຸກຄະລາກອນຝ່າຍຕ່າງໆທີ່ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍກັບຕົວນະໂຍບາຍຈະເຂົ້າມາໃຊ້ອິດທິພົນຂອງຕົນເອງເພື່ອສ້າງເງື່ອນໄຂຕໍ່ລອງ ໃຫ້ມີການປະຕິບັດຕາມນະໂຍບາຍ ໃນລັກສະນະທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ຕົນເອງໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ຫລາຍຂຶ້ນ ຫລື ເສຍຜົນປະໂຫຍດໜ້ອຍທີ່ສຸດ, ບໍ່ວ່າຈະເປັນຮູບແບບຂອງການໃຊ້ຄວາມສາມາດເພື່ອອ້າງເຫດ ຜົນ ຄວາມຍຸຕິທຳ, ການໂຄສະນາປະຊາສຳພັນຊວນເຊື່ອ, ການສ້າງພະລັງມະຫາຊົນ ເພື່ອກໍ່ໃຫ້ເກີດແຮງກົດດັນ ເປັນຕົ້ນ. ດັ່ງນັ້ນ, ຄວາມສາມາດການເຈລະຈາຕໍ່ລອງ ປະນີປະນອມ ສະແຫວງຫາແຮງສະໜັບສະໜູນຈາກພາຍນອກ ໃນການນຳເອົານະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດກັບບຸກຄົນຕ່າງໆ ທີ່ເຂົ້າມາກ່ຽວຂ້ອງ ຈຶ່ງເປັນປັດໃຈ ທີ່ສຳຄັນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດໃນການນຳເອົານະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດ.

(6) *ຕົວແບບທົ່ວໄປ (general model)* ເປັນຕົວແບບທີ່ເບິ່ງວ່າປັດໃຈທີ່ເຮັດໃຫ້ການນຳເອົານະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດທີ່ປະສິບຜົນສຳເລັດນັ້ນແມ່ນຂຶ້ນກັບຫລາຍປັດໃຈ ເຊັ່ນ: ຄວາມສາມາດຂອງໜ່ວຍງານ ທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການປະຕິບັດນະໂຍບາຍ, ຄວາມຊັດເຈນຂອງຕົວນະໂຍບາຍ ແລະ ຂະບວນການຕິດຕໍ່ສື່ສານ, ການໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມື ສະໜັບສະໜູນຈາກຜູ້ປະຕິບັດ. ນອກຈາກນີ້, ຍັງໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຕໍ່ປັດໃຈສະພາບແວດລ້ອມພາຍນອກທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ການເມືອງ ແລະ ສັງຄົມ ວ່າການປ່ຽນແປງຂອງປັດໃຈພາຍນອກດັ່ງກ່າວນີ້ອາດສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມສຳເລັດໃນການນຳເອົານະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດໄດ້ໜ້ອຍ ຫລາຍຊໍ່າໃດ.

**3) ຂັ້ນຕອນການນຳນະໂຍບາຍສາທາລະນະໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ**

ການນຳເອົານະໂຍບາຍສາທາລະນະໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສາມາດພິຈາລະນາ ອອກເປັນ 2 ຂັ້ນຕອນ ຕົ້ນຕໍ (ວອນເດດ ຈັນທະຄອນ 2539:213) ດັ່ງນີ້:

(1) ການນຳນະໂຍບາຍສາທາລະນະໄປປະຕິບັດໃນລະດັບມະຫາພາກແບ່ງອອກເປັນ 2 ຂັ້ນຕອນຍ່ອຍຄື: ການຜັນຂະຫຍາຍນະໂຍບາຍອອກມາເປັນ ຄາດໝາຍສູ້ຊົນ, ແຜນງານ ແລະ ໂຄງການ ແລະ ການຈັດຕັ້ງເຜີຍແຜ່ເຊື່ອມຊຶມ ໃຫ້ພະນັກງານຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນຮັບຮູ້ເຂົ້າໃຈບັນດາຄາດໝາຍສູ້ຊົນ, ແຜນງານ ແລະ ໂຄງການຢ່າງຈະແຈ້ງ.

(2) ການນຳນະໂຍບາຍສາທາລະນະໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນລະດັບຈຸລະພາກ ເປັນການນຳ ເອົານະໂຍບາຍຈາກສູນກາງລົງໄປປະຕິບັດໃນສະພາບແວດລ້ອມຢູ່ແຕ່ລະທ້ອງຖິ່ນທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ໃນຂັ້ນຕອນນີ້ມີການພົວພັນກັບບັນດາຂະແໜງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງທ້ອງຖິ່ນວ່າມີຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ສາມາດ ຍອມຮັບບັນດານະໂຍບາຍທີ່ນຳມາຈາກຂັ້ນສູນກາງ ໃຫ້ເປັນນະໂຍບາຍຂອງທ້ອງຖິ່ນໄດ້ແນວໃດ, ຈະດຳເນີນການປັບປ່ຽນວິທີການ ແລະ ກົນໄກການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອງທ້ອງຖິ່ນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບນະໂຍບາຍ, ທິດທາງໃນການປະຕິບັດ ຕະຫລອດຮອດແຜນງານທີ່ຂັ້ນສູນກາງໄດ້ກຳນົດໄວ້ ຫລື ກົງກັນຂ້າມ ຈະມີການປັບປ່ຽນນະໂຍບາຍ, ທິດທາງໃນການປະຕິບັດ ຕະຫລອດ ຮອດແຜນງານ ຂອງສູນກາງ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສະພາບແວດລ້ອມ ແລະ ວິທີການປະຕິບັດງານຕ່າງໆ ຂອງທ້ອງຖິ່ນ ຕະຫລອດການຍອມຮັບ ແລະ ຖືເອົານະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວເຂົ້າເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງວຽກງານປະຈຳວັນ ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງໜ້ອຍຫລາຍຊໍ່າໃດ.

## 2.2 ທິດສະດີ

### 2.2.1 ທິດສະດີການຍອມຮັບ (ADOPTION THEORY)<sup>1</sup>

Rogers and Shoumarker (1971) ອ້າງໂດຍ ບຸນທຳ ຈິດຕະນັນ(2540) ກ່າວວ່າ ຂະບວນການຍອມຮັບ(adoption process) ເປັນຂະບວນການທາງຈິດໃຈຂອງບຸກຄະລາກອນ ເຊິ່ງເລີ່ມຕົ້ນດ້ວຍການເລີ່ມຮູ້ ຫລື ໄດ້ຍິນກ່ຽວກັບແນວຄວາມຄິດໃໝ່ ແລ້ວໄປສິ້ນສຸດດ້ວຍການຕັດສິນໃຈ (learning and decision making) ໂດຍໄດ້ແບ່ງຂະບວນການຍອມຮັບອອກເປັນ 5 ຂັ້ນຕອນດັ່ງນີ້:

**ຂັ້ນຕອນທີ 1:** ຂັ້ນເລີ່ມຮຽນຮູ້ ຫລື ຮັບຮູ້ (awareness) ເປັນທຳອິດທີ່ບຸກຄະລາກອນເລີ່ມຮຽນຮູ້ກ່ຽວກັບເລື່ອງໃໝ່ ຫລື ຄວາມຄິດໃໝ່ ແຕ່ ບໍ່ໄດ້ລົງລາຍລະອຽດ, ການຮັບຮູ້ອາດເກີດຂຶ້ນໂດຍບັງເອີນດ້ວຍການພົບເຫັນດ້ວຍຕົວເອງ ຫລື ໂດຍການເຜີຍແຜ່ຂອງພະນັກງານລັດ ຫລື ເອກະຊົນ.

**ຂັ້ນຕອນທີ 2:** ຂັ້ນສູ່ຄວາມສົນໃຈ(interest)ເປັນຂັ້ນທີ່ບຸກຄະລາກອນເລີ່ມມີຄວາມສົນໃຈໃນຄວາມຄິດໃໝ່ ຈຶ່ງພະຍາຍາມຊອກຫາຄວາມຮູ້ໃນລາຍລະອຽດເພີ່ມເຕີມ ເພື່ອພິຈາລະນາໄຈ້ແຍກຄວາມເປັນໄປໄດ້ທາງດ້ານປະໂຫຍດ ແລະ ຄວາມເໝາະສົມ.

**ຂັ້ນຕອນທີ 3:** ເປັນຂັ້ນຕອນໄຕ່ຕອງ(evaluation) ເປັນຂັ້ນຕອນທີ່ບຸກຄະລາກອນສຶກສາຫາລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບແນວຄວາມຄິດໃໝ່ ແລ້ວຄິດປຽບທຽບກັບວຽກງານກຳລັງເຮັດໃນປັດຈຸບັນວ່າ ຖ້າຮັບເອົາແນວຄວາມຄິດໃໝ່ມາປະຕິບັດຈະເກີດຜົນດີ ຫລື ບໍ່ດີແນວໃດ, ໃນປັດຈຸບັນ ແລະ ອະນາຄົດ, ຄວນເຮັດ ຫລື ຈະທົດລອງເບິ່ງກ່ອນ ຫາກຮູ້ສຶກວ່າມີຜົນດີຫລາຍກວ່າ ຈະຕັດສິນໃຈທົດລອງເຮັດເບິ່ງ ເພື່ອໃຫ້ເກີດຄວາມໝັ້ນໃຈ ທີ່ຈະນຳໄປປະຕິບັດຕົວຈິງ.

**ຂັ້ນຕອນທີ 4:** ຂັ້ນທົດລອງເຮັດ(trial) ເປັນຂັ້ນທີ່ບຸກຄະລາກອນທົດລອງເຮັດຕາມແນວຄວາມຄິດ ໃໝ່ ໂດຍດຳເນີນການທົດລອງເບື້ອງຕົ້ນ ເພື່ອເບິ່ງວ່າຈະສາມາດເຂົ້າກັນໄດ້ ຫລື ບໍ່ໄດ້ ໃນສະຖານະການໃນປັດ ຈຸບັນຂອງຕົນ ແລະ ຜົນຈະອອກມາຕາມທີ່ຄາດຄິດ ໄວ້ ຫລື ບໍ່, ໃນຂັ້ນນີ້ ບຸກຄະລາກອນສະແຫວງຫາຂ່າວສານທີ່ສະເພາະເຈາະຈົງກ່ຽວກັບແນວຄວາມຄິດໃໝ່ນັ້ນ ເຊິ່ງຜົນຈາກການທົດລອງຈະມີຄວາມສຳເລັດຢູ່ຕໍ່ການຕັດສິນໃຈ ທີ່ຈະປະຕິເສດ ຫລື ຍອມຮັບ.

**ຂັ້ນຕອນທີ 5:** ເປັນຂັ້ນຕອນນຳໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຫລື ຂັ້ນຍອມຮັບ(adoption) ເປັນຂັ້ນທີ່ບຸກຄະລາກອນຕັດສິນໃຈຮັບແນວຄວາມຄິດໃໝ່ໄປປະຕິບັດຢ່າງເຕັມສ່ວນ ຫລັງຈາກທີ່ໄດ້ທົດລອງປະຕິບັດ ແລະ ຮັບຮູ້ຜົນເປັນທີ່ເພິ່ງພໍໃຈແລ້ວ.

<sup>1</sup> Rogers and Shoumarker (1971)

### 2.2.2 ທິດສະດີຄວາມສອດຄ່ອງ<sup>2</sup>

ຮສ. ນະຣົງໄຊ ບີພັກກະຣັດ ໄດ້ອະທິບາຍກ່ຽວກັບວິທີທາງອອກຈາກການພັດທະນາການໄປສູ່ຄວາມສໍາເລັດ ເຊິ່ງມີຫລາຍວິທີ ແຕ່ວິທີ ທີ່ໜຶ່ງ: ຄືການໃຊ້ກົນໄກຄວາມສອດຄ່ອງກັບວຽກງານວິໄຈ. ກົນໄກນີ້ ຕັ້ງຢູ່ໃນຄວາມເປັນໜຶ່ງດຽວ ເຊິ່ງມີແນວຄິດ 3 ປະການ ຄື:

- **ຄວາມສອດຄ່ອງ** ຄື ຄວາມພ້ອມພຽງໃນຄວາມສົມດູນສ່ວນໃດໜຶ່ງ ທີ່ກໍານົດໃຫ້ເປັນຕົວຕັ້ງ ເມື່ອນໍາຕົວປະກອບ ຫລື ຕົວຕໍ່ ມາຮ່ວມກັນທີ່ມີຕໍາແໜ່ງການປະສານຕໍ່ສະພາວະທີ່ໄດ້ຈັ່ງຫວະ ຈະກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມສອດຄ່ອງທັງລວງເລິກ ແລະ ລວງກວ້າງ ຕະຫຼອດຈົນເຖິງການປະສານງານດ້ານອື່ນໆ. ສັດສ່ວນຂອງຕົວຕັ້ງ ແລະ ຕົວຕໍ່ ຈຶ່ງມີຄວາມເປັນໜຶ່ງດຽວ ແລະ ມີຄວາມພ້ອມພຽງກັນຢ່າງສົມດູນ.

- **ຄວາມສອດຄ່ອງ** ຄື ຄວາມສົມບູນຂອງຂະບວນການທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ການຂັບເຄື່ອນສິ່ງນັ້ນ ໃຫ້ດໍາເນີນຕໍ່ໄປຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ໂດຍມີກອບການຂັບເຄື່ອນຂອງຂະບວນການທີ່ຄວບຄຸມທຸກພາກສ່ວນ.

- **ຄວາມສອດຄ່ອງ** ມີຄວາມເປັນພະລັງສໍາພັນ ໂດຍວິທີຂອງຄວາມພໍດີ, ມີຄວາມສົມເຫດສົມຜົນຕໍ່ເນື່ອງ ຈາກວິທີໜຶ່ງ ໄປສູ່ອີກວິທີອື່ນ ໂດຍເປັນພະລັງທີ່ເຈາະເຊື່ອມກັນທີ່ມີຄວາມສໍາພັນທາງດ້ານກາຍຍະພາບ;

**ແນວຄິດຕາມທິດສະດີນີ້ ສະແດງຄວາມສໍາພັນຂອງຖານແນວຄິດ ທັງ 3 ປະການ ດັ່ງຮູບລຸ່ມນີ້:**

**ຮູບພາບ 1 : ສະແດງຖານແນວຄິດຂອງທິດສະດີຄວາມສອດຄ່ອງ**



<sup>2</sup> [http://www.smusichome.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=538675608&Ntype=4\(11:30/23/5/2016\)](http://www.smusichome.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=538675608&Ntype=4(11:30/23/5/2016))

ຄວາມເຊື່ອບົນພື້ນຖານຂອງຄວາມອ່ອນໄຫວ ໃນດ້ານຈົນຕະນາການທີ່ນຳໄປສູ່ພັດທະນາການໃນລະບົບຄວາມຄິດ ຄືຄວາມເປັນຕົວຍືດຕິດ ແລະ ເປັນຕົວຍືດຫົດນັ້ນ ຈົນເຮັດໃຫ້ເກີດອັດຕາຂອງປັດໃຈ ການວິໄຈ. ສາເຫດ ເຊັ່ນນີ້ ອາດເກີດຂຶ້ນຈາກຄວາມຮູ້ໃໝ່ທີ່ສ້າງຂຶ້ນ ແລະ ເຊື່ອມຕໍ່ຄວາມເຊື່ອໜັ້ນຈົນເກີນຂອບຂອງຄວາມເປັນຈິງ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມສາເຫດອາດເກີດຂຶ້ນຈາກຄວາມບໍ່ເລິກເຊິ່ງພຽງພໍ ແນວຄວາມຄິດຍັງບໍ່ສົມບູນແບບ, ຂາດຄວາມຮູ້ຄວາມເຂົ້າໃຈໃນຄຸນສົມບັດຂອງວິທີການ, ເຄື່ອງມືວິໄຈຄ່າສະຖິຕິ ຕະຫຼອດຮອດຂະບວນການວິເຄາະຄວາມບໍ່ເຂົ້າໃຈໃນຄວາມສົມບູນຂອງລະບຽບວິທີວິໄຈ ເປັນສິ່ງສຳຄັນ ເພາະລະບຽບ ແລະ ວິທີການທຸກວິທີນັ້ນດີ ແລະ ມີຄວາມຕ່າງກັນທາງດ້ານຄຸນສົມບັດ, ມີຄວາມເໝາະສົມສະເພາະ ແລະ ມີຄວາມກົມກຽວ ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ.

### 2.2.3 ທິດສະດີ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ<sup>3</sup>

ໂດຍທົ່ວໄປ ໃນສັງຄົມມັກໃຊ້ຄຳສັບ “*ຄວາມຮັບຜິດຊອບ*” ນີ້ ຢ່າງກວ້າງຂວາງ ເຊິ່ງຈະສັງເກດເຫັນໃນເວລາທີ່ບຸກຄົນ ຫລື ໜ່ວຍງານໄດ້ປະຕິບັດວຽກງານໃດໜຶ່ງ ມີຜົນສຳເລັດດີ ຫລື ກົງກັນຂ້າມ ບໍ່ມີຜົນ ສຳເລັດເທົ່າທີ່ຄວນ ຈະໄດ້ຍິນຜູ້ອື່ນທັກທ້ວງວ່າ ບຸກຄົນ ຫລື ໜ່ວຍງານນັ້ນເຮັດວຽກດ້ວຍຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຫລື ຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແຕ່ບາງເທື່ອຫລາຍຄົນຍັງບໍ່ທັນເຂົ້າໃຈເຖິງຄວາມໝາຍຂອງຄຳສັບຂ້າງເທິງນີ້.

ຄວາມຮັບຜິດຊອບກົງກັບຄຳສັບໃນພາສາອັງກິດວ່າ Responsibility ໂດຍມາຈາກຄຳສັບສອງຄຳ ຄື: Response ແລະ Ability (ສຸໂທ ຈະເລີນສຸກ 1985:45) ເຊິ່ງໄດ້ມີຜູ້ໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງຄຳວ່າຄວາມຮັບຜິດຊອບໄວ້ ຢ່າງສອດຄ່ອງກັນວ່າ: *ໝາຍເຖິງ ຄຸນລັກສະນະຂອງບຸກຄົນ ຊຶ່ງສະແດງອອກ ໂດຍມີຄວາມສົນໃຈ, ເອົາໃຈໃສ່, ຕັ້ງໃຈຈິງ ທີ່ຈະປະຕິບັດໜ້າທີ່ ທີ່ໄດ້ຮັບການມອບໝາຍ ດ້ວຍຄວາມພາກພຽນ, ພະຍາຍາມ, ອິດທິນຕໍ່ອຸປະສັກຕ່າງໆ ທີ່ຂັດຂວາງ, ມີການວາງແຜນ ຢ່າງລະອຽດຮອບຄອບ ເພື່ອໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້.* ( ຂວັນດີ ຂຳຊ່ວນສັດ 1999:21 ແລະ ອາມອນຣັນ ແກ້ວຜ່ອງ 1999:65) ລວມເຖິງການໃຫ້ຄວາມສຳຄັນທີ່ຈະດຳເນີນຕາມສິ່ງທີ່ຕົນເອງໄດ້ເວົ້າ ຫລື ໄດ້ໃຫ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາໄວ້ (ອະນຸວັດ ຄຸນແກ້ວ 1995:51) ລວມທັງຄວາມຊື່ສັດ, ເຄົາລົບຕໍ່ລະບຽບການ ແລະ ມີວິໄນຕົນເອງ, ຍອມຮັບຜົນການກະທຳຂອງຕົນເອງ ດ້ວຍຄວາມເຕັມໃຈ ໂດຍຮັບຄວາມຜິດ ແລະ ຄວາມຊອບ ຈາກຜົນການກະທຳນັ້ນໆ, ເຖິງແມ່ນວ່າຜົນທີ່ປະກົດອອກມາຈະຫລົ້ມເຫລວ ກໍຍອມຮັບຜົນນັ້ນ ດ້ວຍຄວາມເຕັມໃຈ ພ້ອມທັງມຸ່ງໝັ້ນທີ່ຈະພະຍາຍາມປັບປຸງແກ້ໄຂໃຫ້ດີຂຶ້ນ. ທັງນີ້, ຄວາມຮັບຜິດຊອບຈະເປັນສິ່ງທີ່ຊ່ວຍໜູນໃຫ້ບຸກຄົນປະຕິບັດວຽກງານ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບກົດເກນທາງສິລະທຳ, ຈາລິຍະທຳ ແລະ ຕາມກົດເກນຂອງສັງຄົມ ເຖິງແມ່ນວ່າຈະບໍ່ມີການໃຊ້ອຳນາດຄວບຄຸມບັງຄັບກໍຕາມ (ລັກສະໜາສະແກຣຸ້ມ 2000:34).

ປະເພດຂອງຄວາມຮັບຜິດຊອບ ໄດ້ແບ່ງຕາມລັກສະນະຄວາມໝາຍໄດ້ຢ່າງສອດຄ່ອງ (ພິຈິຕຣາ ພິງຈິນ ດາ 1982:141-146) ດັ່ງນີ້:

#### 1) ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຕົນເອງ

<sup>3</sup> [http://digi.library.tu.ac.th/thesis/jc/0908/09CHAPTER\\_2.pdf](http://digi.library.tu.ac.th/thesis/jc/0908/09CHAPTER_2.pdf) (20/10/2016)



ໝາຍເຖິງ ການຮັບຮູ້ຖານະ ແລະ ບົດບາດ ຂອງຕົນທີ່ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງສັງຄົມ ເຊິ່ງຈະຕ້ອງດຳລົງຄົງຢູ່ ໃນສະພາບທີ່ຊ່ວຍເຫລືອຕົນເອງໄດ້ ໂດຍທີ່ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຄວນຈະວິເຄາະ ແລະ ໄຈ້ແຍກ ວ່າສິ່ງໃດ ຖືກ ຫລື ຜິດ, ເໝາະສົມ ຫລື ບໍ່ ແລະ ມີຄວາມສາມາດທີ່ຈະເລືອກຕັດສິນໃຈ ໃນການເປັນທີ່ຍອມຮັບຂອງສັງຄົມ. ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຕົນເອງ ສາມາດແບ່ງອອກ ດັ່ງນີ້:

1.1) ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນດ້ານການຮັກສາສຸຂະອະນາໄມຂອງຕົນເອງ ຄື: ການເອົາໃຈໃສ່ ແລະ ລະມັດລະວັງ ເພື່ອຮັກສາສຸຂະພາບ ໃຫ້ມີຄວາມສົມບູນ ແລະ ແຂງແຮງ ຢູ່ສະເໝີ.

1.2) ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ໃນການຊອກຫາເຄື່ອງອຸປະໂພກ-ບໍລິໂພກ ຄື: ສາມາດຈັດຫາ ແລະ ປົກປັກຮັກສາ ເຄື່ອງໃຊ້ສ່ວນຕົວ ໃຫ້ເປັນລະບຽບຮຽບຮ້ອຍ ແລະ ຢູ່ໃນສະພາບທີ່ໃຊ້ການໄດ້ຢ່າງເໝາະສົມ.

1.3) ຄວາມຮັບຜິດຊອບດ້ານສະຕິປັນຍາ ແລະ ຄວາມສາມາດ ຄື: ຕັ້ງໃຈສຶກສາ ຮຳຮຽນ ສະແຫວງຫາ ຄວາມຮູ້ຕ່າງໆ, ການຝຶກຝົນຫລໍ່ຫລອມຕົນເອງໃນດ້ານປະສົບການຕ່າງໆ.

1.4) ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນດ້ານການປະພຶດ ຄື: ຮູ້ຈັກການປະພຶດທີ່ເໝາະສົມ, ເປັນຜູ້ມີລະບຽບວິໄນ, ປະພຶດຕົນເອງ ໃຫ້ຢູ່ໃນຄຸນນະທຳ ແລະ ຈາລິຍະທຳ.

1.5) ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນດ້ານມະນຸດສຳພັນ ຄື: ຮູ້ຈັກປັບຕົວເອງໃຫ້ສາມາດຢູ່ຮ່ວມກັບຜູ້ອື່ນໃນສັງຄົມໄດ້ຢ່າງເໝາະສົມ.

1.6) ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນດ້ານເສດຖະກິດສ່ວນຕົວ ຄື: ຮູ້ຈັກວາງແຜນ ແລະ ຄາດຄະເນການໃຊ້ຈ່າຍ ຂອງຕົນເອງ ໂດຍຢຶດຫລັກການປະຢັດມັດທະຍັດ.

1.7) ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກງານ ຄື: ເມື່ອໄດ້ຮັບການມອບໝາຍໃຫ້ປະຕິບັດວຽກງານໃດໜຶ່ງ ກໍ່ຕ້ອງປະຕິບັດໃຫ້ສຳເລັດຮຽບຮ້ອຍ ພາຍໃນກຳນົດເວລາທີ່ກຳນົດໄວ້.

1.8) ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການປະພຶດຂອງຕົນ ຄື: ຍອມຮັບຜິດການກະທຳຂອງຕົນເອງ ທັງຜິດບວກ ຫລື ຜິດລົບ ໃນທຸກດ້ານທີ່ເກີດຂຶ້ນ.

## 2) ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມ

ໝາຍເຖິງ ພາລະ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງບຸກຄົນ ເຊິ່ງກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມຕໍ່ຄວາມຢູ່ເປັນເປັນສຸກ ຂອງສັງຄົມ ທີ່ຕົນເອງໃນຖານະເປັນສະມາຊິກ, ດ້ວຍເຫດຜົນທີ່ວ່າ ທຸກຄົນເປັນສ່ວນປະກອບຂອງສັງຄົມ ບໍ່ວ່າ ຈະເປັນສັງຄົມ ຂະໜາດໜ້ອຍ ຈົນໄປເຖິງສັງຄົມຂະໜາດໃຫຍ່ ເຊັ່ນ: ຄອບຄົວ, ສະຖາບັນການສຶກສາ, ຊຸມຊົນ ແລະ ປະເທດຊາດຕາມລຳດັບ. ດັ່ງນັ້ນ, ການກະທຳຂອງບຸກຄົນໃດໜຶ່ງ ແນ່ນອນຕ້ອງສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ສັງຄົມ ສ່ວນລວມ ບໍ່ຫລາຍ ກໍ່ໜ້ອຍ, ເມື່ອແຕ່ລະຄົນມີພາລະໜ້າທີ່ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສະຫວັດດີພາບຂອງສັງຄົມ ທີ່ຕົນ ອາໄສຢູ່ ບຸກຄົນຈິ່ງມີໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕ້ອງປະຕິບັດຕໍ່ສັງຄົມ 5 ປະການ ດັ່ງນີ້:

2.1) ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ພໍ່ແມ່ ແລະ ຄອບຄົວ ໝາຍເຖິງການໃຫ້ຄວາມເຄົາລົບ, ຟັງຄວາມ, ຊ່ວຍ ວຽກງານໃຫ້ເຕັມຄວາມສາມາດ ແລະ ເຫຼືອແຮງທີ່ມີ ໃນທຸກສະຖານະການ ອັນເປັນການປະພຶດຕົນ ໃຫ້ເປັນຄົນ ດີ, ຕັ້ງໃຈສຶກສາຮຳຮຽນ, ບໍ່ນຳເອົາຄວາມເດືອດຮ້ອນມາສູ່ຄອບຄົວ ແລະ ຊ່ວຍກັນຮັກສາ ແລະ ເຊີດຊູຊື່ສຽງວົງ ຕະກູນ.

2.2) ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ໜູ່ເພື່ອນ ໝາຍເຖິງການໃຫ້ຄວາມຮັກແພງ ດັ່ງພິນ້ອງຂອງຕົນ, ຕັກເຕືອນ ເມື່ອ ໜູ່ເພື່ອນກະທຳຜິດ ຄອຍໃຫ້ຄຳແນະນຳ ໃຫ້ເຮັດແຕ່ສິ່ງທີ່ຖືກຕ້ອງ, ຊ່ວຍເຫລືອໜູ່ເພື່ອນ ຢ່າງເໝາະສົມ

ແລະ ຖືກຕ້ອງ, ບໍ່ເອົາລັດເອົາປຽບໃຫ້ອາໄພໃນກໍລະນີທີ່ເກີດຄວາມຜິດພາດ, ໃຊ້ຄໍາເວົ້າສຸພາບຕໍ່ກັນດ້ວຍຄວາມອ່ອນໄຫວ.

2.3) ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສະຖາບັນການສຶກສາ, ຄູບາອາຈານ ໝາຍເຖິງ ການຕັ້ງໃຈການສຶກສາຮ່າຮຽນ, ບໍ່ໜີປະການຮຽນ, ເຄົາລົບ ແລະ ເຊື່ອຟັງຄູ, ອາຈານ, ຕັ້ງໜ້າຊ່ວຍວຽກງານກົດຈະກຳຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຢ່າງເຂັ້ມແຂງ, ຮັກສາຄວາມສະອາດ, ບໍ່ທໍາລາຍຊັບສິມບັດຂອງສະຖາບັນການສຶກສາ, ຮັກສາ ແລະ ສ້າງຊື່ສຽງກວດຕິຄຸນຂອງສະຖາບັນການສຶກສາ.

2.4) ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຊຸມຊົນ ໃນຖານະທີ່ເປັນສະມາຊິກຂອງຊຸມຊົນ ໝາຍເຖິງການເຄົາລົບ ແລະ ປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ລະບຽບການ ຫລື ຂະນິບທຳນຽມປະເພນີ ທີ່ຢຶດຖືກັນມາ ພາຍໃນຊຸມຊົນຂອງຕົນ, ຊ່ວຍຮັກສາຊັບສິມບັດສາທາລະນະ ແລະ ໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມື ໃນການອອກແຮງງານ ເພື່ອພັດທະນາຊຸມຊົນ, ບໍ່ປ່ອຍປະລະເລີຍຕໍ່ພົນລະເມືອງດີ.

2.5) ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ປະເທດຊາດ ໝາຍເຖິງການປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍ ຫລື ລະບຽບການຕ່າງໆ ຂອງສັງຄົມ, ຮັກສາຊັບສິມບັດຂອງຊາດ, ໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມື ແລະ ຊ່ວຍເຫລືອເຈົ້າໜ້າທີ່ ຮັກສາຄວາມສະຫງົບຂອງຊາດ, ຈົ່ງຮັກພັກດີຕໍ່ພັກ-ລັດ, ຮັກສາຄວາມສາມັກຄີເປັນປົກແຜ່ນ ແລະ ອານຸລັກວັດທະນະທຳ-ສັງຄົມ ໃຫ້ຢູ່ຄູ່ກັບຊາດນັ້ນໆ ຕະຫລອດໄປ.

**ຄວາມສຳຄັນຂອງຄວາມຮັບຜິດຊອບ** ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ເປັນຄຸນສົມບັດທີ່ດີຢ່າງໜຶ່ງ ທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນຢ່າງຍິ່ງ ທີ່ຄວນປຸກຝັງ ໃຫ້ແກ່ເດັກ ແລະ ເຍົາວະຊົນ. ນອກຈາກຄວາມມີລະບຽບວິໄນ, ຄວາມຊື່ສັດສຸດຈະລິດ, ຄວາມຂະຫຍັນໜັ້ນພຽນ, ມີຄວາມມານະອິດທິນ ແລະ ຄວາມເສຍສະຫລະ ອັນທີ່ເປັນຄຸນລັກສະນະທີ່ດີຂອງພົນລະເມືອງດີ (ຈັນທາ ພວງຍອດ 2000:15) ເຊິ່ງເປັນລັກສະນະນິໄສ ແລະ ການກະທຳທີ່ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານ ແລະ ກົດເກນ, ຂໍ້ບັງຄັບຂອງກົດໝາຍ ຫລື ກົດເກນຂອງສາສະໜາ ລວມທັງການຄຳນຶງເຖິງຜົນປະໂຫຍດ ຂອງສ່ວນລວມຫລາຍກວ່າ ການສວຍໂອກາດໂກບໂກຍເພື່ອຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ.

ຄວາມຮັບຜິດຊອບຈະເປັນກິນໄກທີ່ສຳຄັນໃນການພັກດັນໃຫ້ບຸກຄົນປະຕິບັດຕາມລະບຽບທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້, ມີຄວາມເຄົາລົບສິດທິຂອງຄົນອື່ນ, ຊື່ສັດສຸດຈະລິດ ເຊິ່ງຈະຊ່ວຍໃຫ້ສະມາຊິກໃນສັງຄົມສາມາດທີ່ຈະຢູ່ຮ່ວມກັນໄດ້ຢ່າງສະຫງົບສຸກ (ສຸຄົນ ເຈຍກາງ 2535:28) ຖ້າຫາກສະມາຊິກທຸກຄົນໃນສັງຄົມເປັນຜູ້ທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ບັນຫາ ແລະ ຄວາມວຸ້ນວາຍຕ່າງໆ ທີ່ສັງຄົມກຳລັງປະເຊີນໜ້າໃນປັດຈຸບັນ ກໍອາດຈະບໍ່ເກີດຂຶ້ນດັ່ງທີ່ ທ່ານ ສັນຍາ ສັນນາວິວັນ ໄດ້ກ່າວວ່າ: “ສັງຄົມຈະບໍ່ມີຄວາມສະຫງົບສຸກ ເນື່ອງຈາກມີບຸກຄົນສ່ວນໜຶ່ງຂອງສັງຄົມ ເປັນຜູ້ທີ່ຂາດຄຸນສົມບັດ ຂອງຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ຄວາມສະໜໍາສະເໜີ, ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໃນຕົນເອງ, ຄວາມຊື່ສັດ, ຄວາມພະຍາຍາມທີ່ຈະເພິ່ງພາຕົນເອງ ແລະ ຫລຸດຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະເພິ່ງພາຜູ້ອື່ນໃຫ້ນ້ອຍລົງ”.

ສະນັ້ນ, ຈົ່ງສະຫລຸບໄດ້ວ່າ: “ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຄືໜ້າທີ່ ທີ່ໄດ້ຮັບການມອບໝາຍໃຫ້ປະຕິບັດ ຈະຫລີກລ້ຽງ ແລະ ລະເລີຍບໍ່ໄດ້”.

### 2.3 ນະໂຍບາຍ ແລະ ນິຕິກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

ທັດສະນະລວມທ້ວາງອອກໃນກອງປະຊຸມໃຫຍ່ ຄັ້ງທີ X ຂອງພັກ ໄລຍະ 2016-2020 ໄດ້ກຳນົດໄວ້ ວ່າ: **“ຕ້ອງສົມທົບຢ່າງກົມກຽວ ລະຫວ່າງການພັດທະນາເສດຖະກິດ ກັບການພັດທະນາສັງຄົມ, ການສ້າງຄວາມ ຈະເລີນ ແລະ ຄວາມຢູ່ດີກິນດີທາງດ້ານວັດຖຸ ກັບການສ້າງຄວາມສີວິໄລທາງດ້ານຈິດໃຈ ແລະ ການປົກປັກຮັກສາ ສິ່ງແວດລ້ອມ, ເອົາໃຈໃສ່ປັບປຸງຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງປະຊາຊົນ, ຮັບປະກັນໃຫ້ປະຊາຊົນລາວບັນດາເຜົ່າ ສາມາດ ຊົມໃຊ້ໜາກຜົນຂອງການປ່ຽນແປງໃໝ່ ກໍຄືການພັດທະນາຮ່ວມກັນ ຢ່າງຍຸຕິທຳ”**<sup>4</sup>

ໃນທັດສະນະລວມດັ່ງກ່າວ, ພັກ ຍັງໄດ້ເນັ້ນທັດສະນະສະເພາະຕໍ່ ຂົງເຂດແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີ ການສັງຄົມ ເຊັ່ນ: **“ເອົາໃຈໃສ່ແກ້ໄຂວຽກເຮັດງານທຳໃຫ້ດີຂຶ້ນ, ບຸກທະລູເຂົ້າໃສ່ການພັດທະນາສີມືແຮງງານລາວ ໃຫ້ໄດ້ ທັງປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ ໄປຕາມທິດສ້າງຄົນລາວໃຫ້ກາຍ ເປັນເຈົ້າຂອງກິດຈະການເທື່ອລະກ້າວ ແລະ ການຫັນເປັນອຸດສາຫະກຳ ແລະ ຫັນສະໄໝ, ສາມາດແຂ່ງຂັນ ແລະ ເຊື່ອມໂຍງກັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ, ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ. ພັດທະນາລະບົບປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ໃຫ້ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ, ມີຄວາມຄ່ອງຕົວດ້ວຍການຫັນເປັນຫັນສະໄໝ ແລະ ຮັບປະກັນຄວາມວ່ອງໄວ, ໂປ່ງໃສ, ຍຸຕິທຳ ແລະ ຍືນຍົງ. ສືບຕໍ່ປະຕິບັດນະໂຍບາຍດ້ານສະຫວັດດີການສັງຄົມຢ່າງຕັ້ງໜ້າ, ເພື່ອສະແດງຄວາມກະ ຕັນ ຍຸ ຮູ້ບຸນຄຸນຕໍ່ພະນັກງານປະຕິວັດອາວຸໂສ, ວິລະຊົນແຫ່ງຊາດ, ນັກຮົບແຂ່ງຂັນ ແລະ ພະນັກງານບຳນານ, ພະ ນັກ ງານເສຍອົງຄະ, ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ, ທະຫານ, ຕຳຫລວດ ຜູ້ມີຜົນງານ ແລະ ຄຸນງາມຄວາມດີ ຕໍ່ປະ ເທດ ຊາດໃຫ້ໝາະສົມ, ຫ້ວເຖິງ, ຮັບປະກັນຄວາມໂປ່ງໃສ, ຖືກຕ້ອງ ແລະ ຍຸຕິທຳ ”**

ລັດຖະທຳມະນູນ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ ສະບັບປັບປຸງ (ປີ 2015) ໃນມາດຕາ 27 ແລະ 28 ໄດ້ກຳນົດໄວ້ ວ່າ: **“ລັດ ແລະ ສັງຄົມເອົາໃຈໃສ່ພັດທະນາສີມືແຮງງານ; ຍົກສູງວິໄນແຮງງານ, ສົ່ງເສີມວິຊາຊີບ ແລະ ວຽກເຮັດ ງານທຳຂອງປະຊາຊົນ; ປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ ອັນຊອບທຳຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ. ເອົາໃຈໃສ່ປະຕິ ບັດ ນະໂຍບາຍສະຫວັດດີການສັງຄົມເປັນຢ່າງດີ ໂດຍສະເພາະຕໍ່ວິລະຊົນແຫ່ງຊາດ, ນັກຮົບແຂ່ງຂັນ, ພະນັກງານ ບຳ ນານ, ຜູ້ເສຍອົງຄະ, ຄອບຄົວຜູ້ເສຍສະຫລະຊີວິດ ເພື່ອພາລະກິດປະຕິວັດ ແລະ ຜູ້ມີຄຸນງາມຄວາມດີຕໍ່ປະເທດ ຊາດ”**<sup>5</sup>.

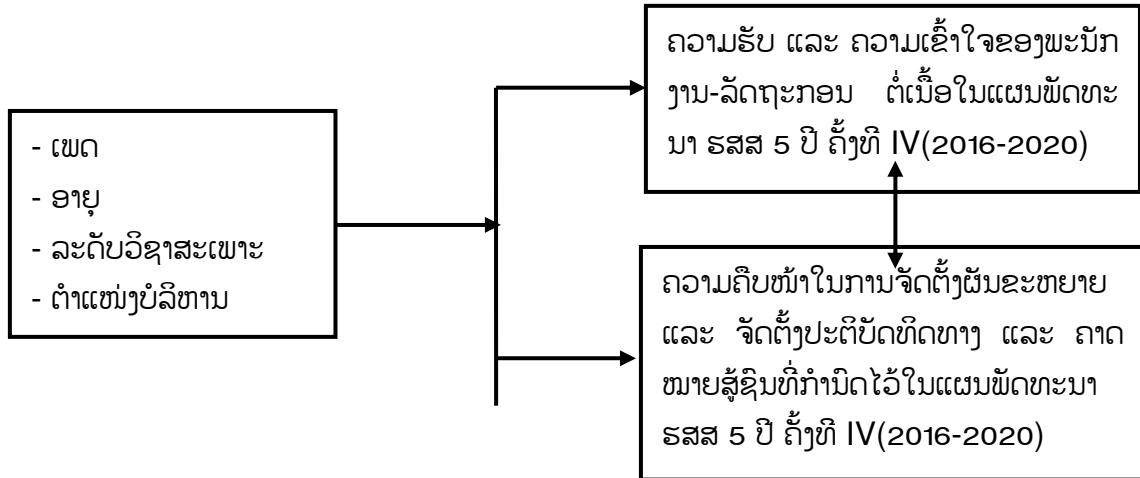
ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2030 ຂອງຂະແໜງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ວ່າ: **“ແຮງ ງານມີຄຸນນະພາບ ແລະ ປະລິມານ ທີ່ພຽງພໍ ກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫລາດແຮງງານ, ສາມາດແຂ່ງຂັນກັບພາກ ພື້ນ ແລະ ສາກົນ, ມີຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ມີຄຸນນະພາບຊີວິດທີ່ດີ. ພົນລະເມືອງທຸກຄົນມີຫລັກ ຄຳປະກັນດ້ານການປົກປ້ອງສັງຄົມຂັ້ນພື້ນຖານທີ່ໝັ້ນຄົງ ໂດຍມີສ່ວນຮ່ວມຈາກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນສັງຄົມ ”**<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> ຫ້ອງວ່າການສູນກາງພັກ (3.2016): ເອກະສານຮັບໃຊ້ການເຊື່ອມຊຶມພະນັກງານການນຳ

<sup>5</sup> ສະພາແຫ່ງຊາດ ( 12.2015): ລັດຖະທຳມະນູນແຫ່ງ ສປປ ລາວ ( ສະບັບປັບປຸງ ໜ້າ 9).

<sup>6</sup> ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ(18:2015): ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2030 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາ ຮສສ ໄລຍະ 10 ປີ (2016-2025)

## 2.4 ໂຄງສ້າງການປະເມີນ



### ພາກທີ III ວິທີການປະເມີນ

ການປະເມີນຄວາມຄືບໜ້າການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ (2016-2020) ເປັນການປະເມີນ ແບບປະລິມານ.

#### 3.1 ຮູບແບບການຄົ້ນຄວ້າ

ສ້າງແບບສອບຖາມ ແລະ ແຈກຢາຍໃຫ້ກຸ່ມຕົວຢ່າງປະຊາກອນທີ່ກຳນົດໄວ້.

#### 3.2 ການກຳນົດກຸ່ມຕົວຢ່າງປະຊາກອນ

ການສຸມຕົວຢ່າງແມ່ນຈະອີງໃສ່ຫຼັກການສຸມຕົວຢ່າງຄ່າກະຕວງໂດຍໃຊ້ການສຸມຕົວຢ່າງແບບງ່າຍດາຍ ເພື່ອເປີດໂອກາດໃຫ້ລັດຖະກອນຫຼັກແຫ່ງທຸກຄົນໄດ້ຖືກເລືອກ ເຊິ່ງໄດ້ແຈກຢາຍແບບຟອມໄປທັງໝົດ 240 ສະບັບ ແລະ ເກັບຄືນໄດ້ 222 ສະບັບ.

#### 3.3 ເຄື່ອງມື ແລະ ວິທີເກັບກຳຂໍ້ມູນ

- ຂໍ້ມູນ ແລະ ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ:

ການປະເມີນຄັ້ງນີ້ເປັນການປະເມີນແບບປະລິມານ ໂດຍເກັບຂໍ້ມູນມາຈາກ 2 ແຫລ່ງດັ່ງນີ້:

**ຂໍ້ມູນປະຖົມມະພູມ:** ແມ່ນໄດ້ມາຈາກການແຈກຢາຍແບບສອບຖາມໃຫ້ ລັດຖະກອນທົ່ວຂະແໜງ ຮສສ ຕາມກຸ່ມຕົວຢ່າງປະຊາກອນທີ່ກຳນົດໄວ້.

**ຂໍ້ມູນທຸຕິຍະພູມ:** ແມ່ນການສຶກສາເອກະສານມະຕິກອງປະຊຸມໃຫຍ່ ຂອງພັກປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ, ກົດໝາຍ, ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ - ສັງຄົມ ແລະ ບົດສະຫລຸບວຽກງານ ຮສສ.

- **ເຄື່ອງມືເກັບກຳຂໍ້ມູນ:**

**ແບບສອບຖາມ**

ແບບສອບຖາມນີ້ຈະນຳໃຊ້ ເພື່ອແຈກຢາຍໃຫ້ລັດຖະກອນຂະແໜງ ຮສສ ຕາມຈຳນວນກຸ່ມຕົວຢ່າງປະຊາກອນທີ່ກຳນົດໄວ້ ໂດຍກຳນົດເປັນຄຳຖາມປາຍປິດ ແລະ ປາຍເປີດ.

- **ວິທີເກັບ ແລະ ຮວບຮວມຂໍ້ມູນ:**

**ວິທີເກັບຂໍ້ມູນ:** ເຮັດໜັງສືສະເໜີໃຫ້ບັນດາກົມ, ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ແລະ ຫ້ອງການ ຮສສ ເມືອງ ໃຫ້ການຮ່ວມມື ໃນການຕອບແບບສອບຖາມຕາມທີ່ໄດ້ວາງໄວ້.

**ການຮວບຮວມຂໍ້ມູນ:** ຈາກລັກສະນະຂອງການປະເມີນ, ຄະນະຮັບຜິດຊອບການວິໄຈກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຈະສົ່ງແບບສອບຖາມ ພ້ອມອະທິບາຍເຖິງຄຸນລັກສະນະຂອງຜູ້ທີ່ຈະຕອບແບບສອບຖາມ ແລະ ຂັ້ນຕອນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ. ຫຼັງຈາກນັ້ນ 21 ວັນ, ຂໍໃຫ້ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມຄືນໃຫ້ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ເພື່ອມາກວດກາຄວາມຄືບຖ້ວນໃນການຕອບແບບສອບຖາມ ແລ້ວລົງລະຫັດຂອງຄຳຖາມພ້ອມທັງດຳເນີນການວິເຄາະຂໍ້ມູນທາງສະຖິຕິຕໍ່ໄປ.

### **3.4 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ແລະ ແປຜົນ**

ການວິເຄາະຂໍ້ມູນດ້ານປະລິມານ ເມື່ອກວດກາຄວາມຄືບຖ້ວນຂອງຄຳຖາມ ແລະ ການລົງລະຫັດແລ້ວ ໄດ້ນຳໄປປະມວນຜົນດ້ວຍຄອມພິວເຕີ ໂດຍນຳໃຊ້ໂປຣແກມສຳເລັດຮູບ ສຳລັບການສຶກສາທາງສັງຄົມສາດ SPSS Version 21 ( Statistical Package for The Social Science ) ໂດຍສະແດງດັ່ງນີ້:

-ການວິເຄາະຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ ໂດຍໃຊ້ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ ພ້ອມຄຳອະທິບາຍ.

-ການວິເຄາະຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕໍ່ເນື້ອໃນຂອງແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV( 2016-2020) ໂດຍໃຊ້ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ ພ້ອມຄຳອະທິບາຍ.

- ການວິເຄາະຄວາມຄືບໜ້າໃນການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍບັນດາທິດທາງ ແລະ ຄາດໝາຍສູ້ຊົນທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) ໂດຍໃຊ້ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ ພ້ອມຄຳອະທິບາຍ.

**ສະຖິຕິທີ່ນຳໃຊ້ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ:**

- (1) ສະຖິຕິພັນລະນາ (Descriptive Statistics)
- (2) ຕາຕະລາງການຈັດລະບຽບໄຂ່ວກັນ (crosstabulation)
- (3) ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ (Percentage)

## ພາກທີ IV ຜົນການປະເມີນ

### 4.1 ສະພາບລວມຂອງກະຊວງ ແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ

ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ ປີ 1993, ການວາງແຜນດ້ານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ທີ່ເປັນຂອງຂະແໜງການ ຍັງບໍ່ເປັນລະບົບເທື່ອ, ສ່ວນຫລາຍແມ່ນ ໄດ້ອີງໃສ່ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດຂອງລັດຖະບານ ມາຜັນຂະຫຍາຍເປັນແຕ່ລະປີ. ແຜນພັດທະນາ ແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ I ໄລຍະ 2001-2005 ໄດ້ຮັບການສ້າງ ແລະ ຮັບຮອງໃນວັນທີ 8 ກຸມພາ 2006 ເຊິ່ງເປັນບ່ອນອີງໃນການຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລົງເລິກ ແຕ່ລະດ້ານເປັນຕົ້ນມາ, ຈາກນັ້ນ ກໍໄດ້ສືບຕໍ່ກຳນົດແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ຄັ້ງຕໍ່ມາ ຕາມລຳດັບ ແລະ ປັດຈຸບັນກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມກຳລັງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020).

ປັດຈຸບັນກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ປະກອບດ້ວຍ 8 ກົມວິຊາການ ແລະ 01 ຫ້ອງການກະຊວງ, ມີ 35 ພະແນກ ແລະ ທຽບເທົ່າທີ່ຂຶ້ນກັບກົມ ແລະ ຫ້ອງການກອງທຶນປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນພັດທະນາສີມິແຮງງານ ລາວ-ເກົາຫລີ, ສູນບໍລິການຈັດຫາງານ, ສູນເສຍອົງຄະພິເສດ 1 ແຫ່ງ, ສູນພັດທະນາຜູ້ເສຍອົງຄະ 1 ແຫ່ງ, ໂຮງງານອົງຄະທຽມ 1 ແຫ່ງ. ຂັ້ນແຂວງ ມີ 17 ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ແລະ ພະແນກ ຮສສ ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ, ມີ 102 ຂະແໜງການ, ມີ 3 ສູນຝຶກວິຊາຊີບ, 8 ສູນເສຍອົງຄະຂຶ້ນກັບ ແລະ ຂັ້ນເມືອງ ມີ 146 ຫ້ອງການ ຮສສ ເມືອງ. ມີລັດຖະກອນ ທັງໝົດ 1,724 ຄົນ, ຍິງ 596 ຄົນ. ໃນນີ້, ຂັ້ນກະຊວງ 372 ຄົນ, ຍິງ 152 ຄົນ, ເທົ່າກັບ 21.57%; ຂັ້ນແຂວງ 617 ຄົນ, ຍິງ 222 ຄົນ, ເທົ່າກັບ 35.78 % ແລະ ຂັ້ນເມືອງ 735 ຄົນ, ຍິງ 222 ຄົນ, ເທົ່າກັບ 42.65%<sup>7</sup>. ບັນດາພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທົ່ວຂະແໜງ ຮສສ ເຫລົ່ານີ້ ມີວິຊາສະເພາະ ປະລິນຍາເອກ 2 ຄົນ, ປະລິນຍາໂທ 62 ຄົນ, ຍິງ 13 ຄົນ, ເໜືອປະລິນຍາຕີ 1 ຄົນ, ປະລິນຍາຕີ 552 ຄົນ, ຍິງ 192 ຄົນ, ຊັ້ນສູງ 540 ຄົນ, ຍິງ 219 ຄົນ, ຊັ້ນກາງ 366 ຄົນ, ຍິງ 103 ຄົນ, ຊັ້ນຕົ້ນ 168 ຄົນ, 52 ຄົນ ແລະ ບໍ່ມີຊັ້ນ 34 ຄົນ, ຍິງ 19 ຄົນ.

### 4.2 ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປ ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ

#### 1). ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ແບ່ງຕາມເພດ

<sup>7</sup> ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ (2013:7):ບົດສະຫລຸບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ປະຈຳສົກປີ 2012 - 2013 ແລະ ທິດທາງແຜນການ ສົກປີ 2013 -2014.

ຕາຕະລາງທີ 1 : ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນແບ່ງຕາມເພດ

ລ/ດ	ເພດ	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ຍິງ	80	36.0
2	ຊາຍ	142	64.0
ລວມ		222	100.0

ຈາກ ຕາຕະລາງ 1 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ທັງໝົດ 222 ທ່ານ, ສ່ວນຫລາຍເປັນເພດຊາຍ ມີຈຳນວນ 142 ທ່ານ, ເທົ່າກັບ 64.0 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ ເພດຍິງ 80 ທ່ານ, ເທົ່າກັບ 36.0 ສ່ວນຮ້ອຍ.

2). ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ແບ່ງຕາມກຸ່ມອາຍຸ

ຕາຕະລາງທີ 2: ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນແບ່ງຕາມກຸ່ມອາຍຸ

ລ/ດ	ອາຍຸ	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	18-30 ປີ	47	21.2
2	30-45 ປີ	124	55.9
3	45-60 ປີ	49	22.1
4	61 ປີ ຂຶ້ນໄປ	2	0.9
ລວມ		222	100.0

ຈາກ ຕາຕະລາງ 2 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ໃນກຸ່ມ ອາຍຸ 30-45 ປີ ມີ ຈຳນວນ 124 ທ່ານ, ເທົ່າກັບ 55.9 ສ່ວນຮ້ອຍ, ຮອງລົງມາແມ່ນກຸ່ມ 45-60 ປີ ມີຈຳນວນ 49 ທ່ານ, ເທົ່າກັບ 22.1 ສ່ວນຮ້ອຍ, ຈາກນັ້ນແມ່ນ ກຸ່ມ 18-30 ປີ ມີຈຳນວນ 47 ທ່ານ, ເທົ່າກັບ 21.2 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ ກຸ່ມ 61 ປີ ຂຶ້ນໄປ ມີພຽງແຕ່ 2 ທ່ານ, ເທົ່າກັບ 0.9 ສ່ວນ ຮ້ອຍ.

ຜົນການສຶກສາພົບວ່າພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມນີ້ ສ່ວນຫລາຍເປັນພະນັກງານ ຫຸ່ມ ເຊິ່ງຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າ 2 ກຸ່ມ ອາຍຸ ເຊັ່ນ: ກຸ່ມ ອາຍຸ 18-30 ປີ ແລະ 30-45 ປີ ແມ່ນກວມ 77.1 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທັງໝົດ, ສ່ວນກຸ່ມ ອາຍຸ 45-60ປີ ແລະ 61 ປີ ຂຶ້ນໄປ ມີພຽງແຕ່ 22.9 ສ່ວນຮ້ອຍ ເທົ່ານັ້ນ.

3). ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ແບ່ງຕາມລະດັບວິຊາສະເພາະ

ຕາຕະລາງທີ 3 : ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນແບ່ງຕາມລະດັບວິຊາສະເພາະ

ລ/ດ	ລະດັບວິຊາສະເພາະ	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ບໍ່ມີຊັ້ນ	-	-
2	ຊັ້ນຕົ້ນ	1	0.5
3	ຊັ້ນກາງ	13	5.9
4	ຊັ້ນສູງ	41	18.5
5	ປະລິນຍາຕີ	134	60.4
6	ປະລິນຍາໂທ	33	14.9
7	ປະລິນຍາເອກ	-	-
8	ເໜືອປະລິນຍາເອກ	-	-
ລວມ		222	100.0

ຈາກ ຕາຕະລາງ 3 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ມີ ລັດຖະກອນ ທີ່ຈົບປະລິນຍາຕີ 134 ທ່ານ, ເທົ່າກັບ 60.4 ສ່ວນຮ້ອຍ, ຮອງລົງມາແມ່ນຊັ້ນສູງ ມີ 41 ທ່ານ, ເທົ່າກັບ 18.5 ສ່ວນຮ້ອຍ, ຈາກນັ້ນແມ່ນ ຈົບປະລິນຍາໂທ ມີ 33 ທ່ານ, ເທົ່າກັບ 14.9 ສ່ວນຮ້ອຍ, ຊັ້ນກາງ ມີ 13 ທ່ານ, ເທົ່າກັບ 5.9 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ ຊັ້ນຕົ້ນ 1 ທ່ານ, ເທົ່າກັບ 0.5 ສ່ວນ ຮ້ອຍ.

ຜົນການສຶກສາພົບວ່າພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ສ່ວນຫລາຍແມ່ນມີຄວາມຮູ້ທີ່ ແນ່ນອນ ເຊິ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ພະນັກງານທີ່ຈົບ ຊັ້ນສູງ, ປະລິນຍາຕີ ແລະ ປະລິນຍາໂທ ກວມເອົາ 93.8 ສ່ວນຮ້ອຍ, ສ່ວນ ຊັ້ນຕົ້ນ ແລະ ຊັ້ນກາງ ມີພຽງແຕ່ 6.2 ສ່ວນຮ້ອຍ.

#### 4). ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ແບ່ງຕາມຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານ

##### ຕາຕະລາງທີ 4 : ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນແບ່ງຕາມຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານ

ລ/ດ	ຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານ	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ວິຊາການທົ່ວໄປ	100	45.0
2	ຂັ້ນພະແນກຂອງກະຊວງ/ຂັ້ນຂະແໜງການຂອງພະແນກ	100	45.0
3	ຂັ້ນກົມ/ຂັ້ນພະແນກ ຮສສ ແຂວງ	22	10.0
ລວມ		222	100.0

ຈາກ ຕາຕະລາງ 4 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ມີ ລັດຖະກອນ ທີ່ເປັນວິຊາການທົ່ວໄປ ແລະ ຂັ້ນພະແນກຂອງກະຊວງ/ຂັ້ນຂະແໜງການຂອງພະແນກ ມີຈຳນວນ 100 ທ່ານ ເທົ່າກັນ, ເທົ່າກັບ 45 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງແຕ່ລະປະເພດຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານ, ສ່ວນຂັ້ນກົມ ແລະ ຂັ້ນພະ ແນກ ຮສສ ແຂວງ ມີພຽງແຕ່ 22 ທ່ານ, ເທົ່າກັບ 10 ສ່ວນຮ້ອຍ.



ຜົນການສຶກສາພົບວ່າພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ເປັນວິຊາການທົ່ວໄປ ແລະ ຂັ້ນພະແນກຂອງກະຊວງ/ຂັ້ນຂະແໜງການຂອງພະແນກຕອບແບບສອບຖາມ ຫລາຍກວ່າ ເຊິ່ງກວມເອົາ 90 ສ່ວນຮ້ອຍ, ສ່ວນຂັ້ນກົມ ແລະ ຂັ້ນພະແນກ ຣສສ ແຂວງ ໃຫ້ຂໍ້ມູນໃນແບບສອບຖາມ ມີພຽງແຕ່ 10 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ ໃນກຸ່ມຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານປະເພດນີ້.

**4.3 ຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈ ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕໍ່ເນື້ອໃນຂອງ ແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020)**

**A. ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຂະບວນການສ້າງແຜນ**

**5) ທ່ານເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບວຽກງານແຜນການ-ສັງລວມ**

**ຕາຕະລາງທີ 5 : ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທີ່ຮັບຜິດຊອບວຽກງານແຜນການ-ສັງລວມ**

ລ/ດ	ເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບ	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ແມ່ນ	108	48.6
2	ບໍ່ແມ່ນ	114	51.4
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກ ຕາຕະລາງ 5 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ທີ່ບໍ່ມີສ່ວນຮັບຜິດຊອບ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຂະບວນການສ້າງແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) ກວມເອົາ 51.4 ສ່ວນຮ້ອຍ. ສ່ວນຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮັບຜິດຊອບ ແລະ ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຂະບວນການສ້າງແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) 48.6 ສ່ວນຮ້ອຍ.

ຜົນການສຶກສາພົບວ່າພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ບໍ່ມີສ່ວນຮັບຜິດຊອບ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຂະບວນການສ້າງແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) ເຊິ່ງກວມເອົາ 51.4 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮັບຜິດຊອບ ແລະ ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຂະບວນການສ້າງແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) ມີ 48.6 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ ອັດຕາສ່ວນຂອງສອງກຸ່ມນີ້ ກໍ່ຫລຸດລົງ ພຽງແຕ່ 2.8 ສ່ວນຮ້ອຍ.

**6) ຄວາມສໍາຄັນຂອງວຽກງານແຜນການ-ສັງລວມ**

**ຕາຕະລາງທີ 6: ຄວມສໍາຄັນຂອງວຽກງານແຜນການ-ສັງລວມ**

ລ/ດ	ຄວາມສໍາຄັນ	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ສໍາຄັນທີ່ສຸດ	154	69.4

2	ສໍາຄັນ	68	30.6
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກ ຕາຕະລາງ 6 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນທີ່ສຸດຕໍ່ວຽກງານແຜນການ-ສັງລວມ ກວມ 69.4 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນ ພຽງແຕ່ 30.6 ສ່ວນຮ້ອຍ ເຊິ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມຍັງເຫັນວ່າ ວຽກງານແຜນການ-ສັງລວມມີຄວາມສໍາຄັນທີ່ສຸດຕໍ່ອົງການຂອງຕົນ.

**7) ຄວາມເອົາໃຈໃສ່ຂອງຫົວໜ້າກົມ/ຫົວໜ້າພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ຕໍ່ວຽກງານແຜນການ-ສັງລວມ**  
**ຕາຕະລາງທີ 7 : ຄວາມເອົາໃຈໃສ່ຂອງຫົວໜ້າກົມ/ຫົວໜ້າພະແນກ ຮສສ**  
**ແຂວງ ຕໍ່ວຽກງານ ແຜນການ-ສັງລວມ**

ລ/ດ	ຄວາມເອົາໃຈໃສ່	ຈໍານວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ເອົາໃຈໃສ່ທີ່ສຸດ	85	38.3
2	ເອົາໃຈໃສ່	134	60.4
3	ບໍ່ເອົາໃຈໃສ່	3	1.4
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກ ຕາຕະລາງ 7 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ເຫັນວ່າ ຫົວໜ້າກົມ/ຫົວໜ້າພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ໃຫ້ຄວາມເອົາໃຈໃສ່ ຕໍ່ວຽກງານແຜນການ-ສັງລວມ ກວມ 60.4 ສ່ວນຮ້ອຍ, ໃຫ້ຄວາມເອົາໃຈໃສ່ທີ່ສຸດ 38.3 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ ບໍ່ເອົາໃຈໃສ່ ມີ 1.4 ສ່ວນຮ້ອຍ ເຊິ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການນໍາທີ່ເປັນຜູ້ບໍລິຫານຂອງກົມ ແລະ ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ຍັງບໍ່ທັນເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ວຽກງານແຜນການ-ສັງລວມ ໂດຍບໍ່ສອດຄ່ອງກັບທິດສະດີ.

*“ ຕົວແບບທາງດ້ານການພັດທະນາອົງການ (organization development model) ທີ່ເນັ້ນໃສ່ພຶດຕິກຳ ແລະ ວັດທະນະທຳຂອງອົງການ ໂດຍສະເພາະພາວະຜູ້ນຳ, ການສ້າງແຮງຈູງໃຈ, ການເຮັດວຽກເປັນທີມ, ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ປະຕິບັດງານ ແລະ ການສ້າງຄວາມຜູກພັນ ຍອມຮັບກັນ ໂດຍເບິ່ງປັດໃຈທີ່ຈະສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມສໍາເລັດ ຂອງການນໍາເອົານະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດ ຄືການເຮັດໃຫ້ຜູ້ປະຕິບັດງານ ຮູ້ສຶກວ່າ ຕົນເອງເປັນສ່ວນໜຶ່ງ ແລະ ມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ການນໍາເອົານະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດ”.*

**8. ຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານທີ່ຕ້ອງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໂດຍກົງຕໍ່ວຽກງານແຜນການ-ສັງລວມ**  
**ຕາຕະລາງທີ 8 : ຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານທີ່ຕ້ອງຮັບຜິດຊອບໂດຍກົງຕໍ່ວຽກງານແຜນການ-ສັງລວມ**

ລ/ດ	ຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານທີ່ຕ້ອງຮັບຜິດຊອບ	ຈໍານວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
-----	--------------------------------	-------------	-------------

1	ລັດຖະມົນຕີ/ຫົວໜ້າກົມ/ຫົວໜ້າພະແນກຂອງແຂວງ ແລະ ຫົວໜ້າຫ້ອງການ ຮສສ ເມືອງ	90	40.6
2	ຮອງລັດຖະມົນຕີ/ຄະນະກົມ/ຄະນະພະແນກຂອງແຂວງ ແລະ ຄະນະຫ້ອງການ ຮສສ ເມືອງ	80	36.0
3	ວິຊາການທົ່ວໄປຂອງອົງການແຕ່ລະຂັ້ນ	52	23.4
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກຕາຕະລາງ 8 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ເຫັນວ່າວຽກງານແຜນການ-ສັງລວມຄວນແມ່ນຄວາມຮັບຜິດຊອບໂດຍກົງຂອງລັດຖະມົນຕີ/ຫົວໜ້າກົມ/ຫົວໜ້າພະແນກຂອງແຂວງ ແລະ ຫົວໜ້າຫ້ອງການ ຮສສ ເມືອງ ກວມ 40.6 ສ່ວນຮ້ອຍ, ຮອງລັດຖະມົນຕີ/ຄະນະກົມ/ຄະນະພະແນກຂອງແຂວງ ແລະ ຄະນະຫ້ອງການ ຮສສ ເມືອງ ມີ 36.0 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ ວິຊາການທົ່ວໄປຂອງອົງການແຕ່ລະຂັ້ນ ມີ 23.4 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຈາກການສຶກສານີ້ຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າ:

*“ຜູ້ບໍລິຫານສູງສຸດແຕ່ລະຂັ້ນຕ້ອງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກງານ ແຜນການ-ສັງລວມ ເພາະວ່າ ແຜນການເປັນເຄື່ອງມືອັນໜຶ່ງຂອງໜ່ວຍງານທີ່ໃຊ້ເຂົ້າໃນການກຳນົດຈຸດປະສົງໃນການບໍລິຫານວຽກງານ ໃຫ້ມີການພັດທະນາໄປຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ ຜູ້ບໍລິຫານທີ່ມີຄວາມສະດຽງໄວ ຄວນໃຫ້ຄວາມສົນໃຈ ແລະ ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຕໍ່ແຜນການຢ່າງພຽງພໍ, ຖ້າຫາກຍອມເສຍເວລາພຽງເລັກໜ້ອຍ ສຳລັບການວາງແຜນ ຈະເຮັດໃຫ້ອົງກອນ ຫລື ໜ່ວຍງານບໍ່ໄດ້ເສຍເວລາ, ເສຍແຮງງານ ແລະ ເສຍງົບປະມານ ຈຳນວນຫລວງຫລາຍ ເພື່ອແກ້ໄຂອຸປະສັກ ແລະ ປັບປຸງກິດຈະການຢູ່ຕະຫລອດເວລາ”.*

**9. ການເຄີຍມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສ້າງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ (2016-2020)**

ຕາຕະລາງທີ 9 : ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທີ່ເຄີຍມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສ້າງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ (2016-2020)

ລ/ດ	ການເຄີຍມີສ່ວນຮ່ວມ	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ເຄີຍ	98	44.1
2	ບໍ່ເຄີຍ	124	55.9
ລວມ		222	100.0

ຈາກ ຕາຕະລາງ 9 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ທີ່ບໍ່ເຄີຍມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສ້າງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ (2016-2020) ກວມເອົາ 55.9 ສ່ວນຮ້ອຍ. ສ່ວນຜູ້ທີ່ເຄີຍມີສ່ວນຮ່ວມຂະບວນການສ້າງແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) 44.1 ສ່ວນຮ້ອຍ.

**10. ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຜູ້ປະກອບການໃນການສ້າງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ**

(2016-2020)

ຕາຕະລາງທີ 10 : ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຜູ້ປະກອບການໃນເຂົ້າຮ່ວມໃນ  
ຂະບວນການສ້າງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ (2016-2020)

ລ/ດ	ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຜູ້ປະກອບການ	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ກວ້າງຂວາງທີ່ສຸດ	50	22.5
2	ກວ້າງຂວາງ	122	55.0
3	ບໍ່ກວ້າງຂວາງ	50	22.5
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກ ຕາຕະລາງ 10 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ເຫັນວ່າ ທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຜູ້ປະກອບການ ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສ້າງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ (2016-2020) ກວ້າງຂວາງ ມີ 55.0 ສ່ວນຮ້ອຍ, ກວ້າງຂວາງທີ່ສຸດ ແລະ ບໍ່ກວ້າງຂວາງ ມີ 22.5 ສ່ວນຮ້ອຍ ເທົ່າກັນ. ຈາກ ອັດຕາສ່ວນຕາຕະລາງຂ້າງເທິງນີ້ ເຫັນວ່າ ພາກສ່ວນທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຜູ້ປະກອບການຕ່າງໆ ຍັງບໍ່ທັນມີສ່ວນຮ່ວມ ໃນການສ້າງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ (2016-2020) ຜ່ານມາຫລາຍປານໃດ.

11. ແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ (2016-2020) ສ້າງຂຶ້ນບົນພື້ນຖານຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງ  
ແຕ່ລະພາກສ່ວນ

ຕາຕະລາງທີ 11 : ສ້າງຂຶ້ນບົນພື້ນຖານຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງແຕ່ລະພາກສ່ວນ

ລ/ດ	ຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການ	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ແມ່ນ	187	84.2
2	ບໍ່ແມ່ນ	17	7.7
3	ບໍ່ຮູ້	18	8.1
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກ ຕາຕະລາງ 11 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ເຫັນວ່າ ແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ (2016-2020) ສ້າງຂຶ້ນບົນພື້ນຖານຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງແຕ່ລະພາກສ່ວນກວມເອົາ 84.2 ສ່ວນຮ້ອຍ, ບໍ່ໄປຕາມຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການ ມີ 7.7 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ ບໍ່ຮູ້ 8.1 ສ່ວນຮ້ອຍ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບທິດສະດີການຍອມຮັບທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນີ້ວ່າ,

*“ເປັນຂະບວນການທາງຈິດໃຈຂອງບຸກຄະລາກອນ ເຊິ່ງເລີ່ມຕົ້ນດ້ວຍການເລີ່ມຮູ້ ຫລື ໄດ້ຍິນກ່ຽວກັບແນວຄວາມຄິດໃໝ່ ແລ້ວໄປສິ້ນສຸດດ້ວຍການຕັດສິນໃຈ”*

**B. ວິທີການຮຽນຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈ ຕໍ່ເນື້ອໃນ ແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020)**

**12. ວິທີການຮຽນຮູ້ແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕາຕະລາງທີ 12 : ວິທີການຮຽນຮູ້ແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ (2016-2020)**

ລ/ດ	ວິທີການຮຽນຮູ້	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ຮັບຟັງການເຜີຍແຜ່ຂອງກະຊວງ ຮສສ	135	60.8
2	ຮັບຟັງການເຜີຍແຜ່ຈາກພະແນກ ຮສສ ແຂວງ	27	12.2
3	ຮຽນຮູ້ການອ່ານເອກະສານດ້ວຍຕົນເອງ	48	21.6
4	ຮຽນຮູ້ຈາກສົມວນຊົນ	12	5.4
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກ ຕາຕະລາງ 12 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ໄດ້ຮຽນຮູ້ແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ໂດຍຮັບຟັງການເຜີຍແຜ່ຈາກກະຊວງ ຮສສ ກວມ 60.8 ສ່ວນຮ້ອຍ; ອ່ານເອກະສານດ້ວຍຕົນເອງ ມີ 21.6 ສ່ວນຮ້ອຍ, ການເຜີຍແຜ່ຈາກພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ມີ 12.2 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ ຈາກສົມວນຊົນ ມີພຽງແຕ່ 5.4 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຈາກອັດຕາສ່ວນຕາຕະລາງຂ້າງເທິງນີ້ເຫັນວ່າ ການສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈ ໃຫ້ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຕໍ່ເນື້ອໃນຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ສ່ວນຫລາຍຍັງແມ່ນ ກະຊວງ ຮສສ ເປັນຜູ້ແນະນຳເຜີຍແຜ່ຫລາຍກວ່າ.

**13. ການຮຽນຮູ້ແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) ຈາກສົມວນຊົນ**

**ຕາຕະລາງທີ 13 : ການຮຽນຮູ້ແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ຂອງພະນັກງານ -ລັດຖະກອນ ຈາກສົມວນຊົນ**

ລ/ດ	ການຮຽນຮູ້ແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) ຈາກສົມວນຊົນ	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ໂທລະພາບ	208	93.7
2	ວິທະຍຸ	4	1.8
3	ໜັງສືພິມ	4	1.8

4	ອິນເຕີເນັດ	3	1.4
5	ອື່ນໆ	3	1.4
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກ ຕາຕະລາງ 13 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ທີ່ໄດ້ຮຽນຮູ້ແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ຈາກສື່ມວນຊົນ ແມ່ນໂທະພາບ ກວມ 93.7 ສ່ວນຮ້ອຍ; ວິທະຍຸ ແລະ ຫັງສືພິມ ມີ 1.8 ສ່ວນຮ້ອຍ, ອິນເຕີເນັດ ແລະ ສື່ອື່ນໆ ມີພຽງແຕ່ 1.4 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຈາກອັດຕາສ່ວນຕາຕະລາງຂ້າງເທິງນີ້ ເຫັນວ່າ ການເຂົ້າເຖິງສື່ມວນຊົນຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຂະແໜງຮສສ ເພື່ອສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈ ຕໍ່ເນື້ອໃນຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ສ່ວນຫລາຍແມ່ນໂທລະພາບ. ເມື່ອເປັນແນວນັ້ນ, ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ຄວາມຮັບຮູ້ ຕໍ່ເນື້ອໃນແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ຍັງບໍ່ທັນເປັນລະບົບ ແລະ ເລິກເຊິ່ງເທື່ອ.

**14. ຄວາມຈະແຈ້ງຂອງເປົ້າໝາຍແຕ່ລະດ້ານຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020)**

ຕາຕະລາງທີ 14 : ລະດັບຄວາມຈະແຈ້ງຂອງເປົ້າໝາຍແຕ່ລະດ້ານຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020)

ລ/ດ	ລະດັບຄວາມຈະແຈ້ງຂອງເປົ້າໝາຍແຕ່ລະດ້ານ	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ຈະແຈ້ງທີ່ສຸດ	208	93.7
2	ຈະແຈ້ງ	11	5.0
3	ບໍ່ຈະແຈ້ງ	3	1.3
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກ ຕາຕະລາງ 14 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ເຫັນວ່າເປົ້າໝາຍແຕ່ລະດ້ານຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ມີຄວາມຈະແຈ້ງທີ່ສຸດ ກວມ 93.7 ສ່ວນຮ້ອຍ; ຈະແຈ້ງ ມີ 5.0 ສ່ວນຮ້ອຍ, ບໍ່ຈະແຈ້ງ ມີພຽງແຕ່ 1.3 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຈາກອັດຕາສ່ວນຕາຕະລາງຂ້າງເທິງນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າເປົ້າໝາຍແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ມີຄວາມຈະແຈ້ງທີ່ສຸດ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບລັກສະນະທີ່ດີຂອງນະໂຍບາຍສາທາລະນະຂ້າງເທິງນີ້ ທີ່ວ່າ:

“ນະໂນບາຍສາທາລະນະທີ່ດີຕ້ອງມີຄວາມຊັດເຈນ ໝາຍຄວາມວ່າ ແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ມີເປົ້າໝາຍທີ່ຊັດເຈນ ວ່າຕ້ອງການທີ່ຈະເຮັດຫຍັງໃຫ້ລູກຜົນສໍາເລັດພາຍໃນຊ່ວງໄລຍະເວລາ 5 ຂ້າງໜ້າ ຈາກແຜນນີ້”.

**15. ລະດັບຄວາມຈະແຈ້ງຂອງທິດທາງລວມແຕ່ລະດ້ານ ໃນແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020)**

**ຕາຕະລາງທີ 15 : ລະດັບຄວາມຈະແຈ້ງຂອງທິດທາງລວມແຕ່ລະດ້ານໃນແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020)**

ລ/ດ	ລະດັບຄວາມຈະແຈ້ງຂອງທິດທາງລວມແຕ່ລະດ້ານ	ຈໍານວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ຈະແຈ້ງທີ່ສຸດ	29	13.1
2	ຈະແຈ້ງ	172	77.5
3	ບໍ່ຈະແຈ້ງ	21	9.4
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກ ຕາຕະລາງ 15 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈໍານວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ເຫັນວ່າທິດທາງລວມແຕ່ລະດ້ານຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ມີຄວາມຈະແຈ້ງ ກວມ 77.5 ສ່ວນຮ້ອຍ; ຈະແຈ້ງທີ່ສຸດ ມີ 13.1 ສ່ວນຮ້ອຍ, ບໍ່ຈະແຈ້ງ ມີພຽງແຕ່ 9.4 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຈາກອັດຕາສ່ວນ ຕາຕະລາງຂ້າງເທິງນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າທິດທາງລວມຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ມີຄວາມຈະແຈ້ງ.

**16. ລະດັບຄວາມຈະແຈ້ງຂອງຄາດໝາຍສູ້ຊົນແຕ່ລະດ້ານ ໃນແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020)**

**ຕາຕະລາງທີ 16 : ລະດັບຄວາມຈະແຈ້ງຂອງຄາດໝາຍສູ້ຊົນແຕ່ລະດ້ານໃນແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020)**

ລ/ດ	ລະດັບຄວາມຈະແຈ້ງຂອງຄາດໝາຍສູ້ຊົນແຕ່ລະດ້ານ	ຈໍານວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ຈະແຈ້ງທີ່ສຸດ	35	15.8
2	ຈະແຈ້ງ	160	72.1
3	ບໍ່ຈະແຈ້ງ	27	12.1
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກ ຕາຕະລາງ 16 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈໍານວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ເຫັນວ່າຄາດໝາຍສູ້ຊົນແຕ່ລະດ້ານຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ມີຄວາມຈະແຈ້ງ ກວມ 72.1 ສ່ວນຮ້ອຍ; ຈະແຈ້ງທີ່ສຸດ ມີ 15.8 ສ່ວນຮ້ອຍ, ບໍ່ຈະແຈ້ງ ມີພຽງແຕ່ 12.1 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຈາກອັດ

ຕາສ່ວນຕາຕະລາງຂ້າງເທິງນີ້ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຄາດໝາຍສູ້ຊົນຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ມີຄວາມຈະແຈ້ງ.

17. ແຜນງານແຕ່ລະດ້ານສອດຄ່ອງກັບຄາດໝາຍສູ້ຊົນ ແລະ ທິດທາງລວມໃນແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020)

ຕາຕະລາງທີ 17 : ຄວາມສອດຄ່ອງຂອງແຜນງານ ກັບ ຄາດໝາຍສູ້ຊົນ ແລະ ທິດທາງລວມ ໃນແຜນພັດທະນາຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020)

ລ/ດ	ຄວາມສອດຄ່ອງ	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ສອດຄ່ອງທີ່ສຸດ	31	14.0
2	ສອດຄ່ອງ	181	81.5
3	ບໍ່ສອດຄ່ອງ	10	4.5
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກ ຕາຕະລາງ 17 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ເຫັນວ່າແຜນງານແຕ່ລະດ້ານສອດຄ່ອງກັບຄາດໝາຍສູ້ຊົນ ແລະ ທິດທາງລວມຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ກວມເອົາ 81.5 ສ່ວນຮ້ອຍ; ສອດຄ່ອງທີ່ສຸດ ມີ 14.0 ສ່ວນຮ້ອຍ, ບໍ່ສອດຄ່ອງ ມີພຽງແຕ່ 4.5 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຈາກອັດຕາສ່ວນຕາຕະລາງຂ້າງເທິງນີ້ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າແຜນງານສອດຄ່ອງກັບຄາດໝາຍສູ້ຊົນ ແລະ ທິດທາງລວມຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ແລະ ເຫັນວ່າສ່ວນສອດຄ່ອງກັບແນວຄວາມຄິດຕົວແບບການນຳເອົານະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນ:

“ຕົວແບບທີ່ຍືດຫລັກເຫລັກ(Rational model) ຕົວແບບດັ່ງກ່າວນີ້ເນັ້ນທີ່ປະສິດທິພາບຂອງລະບົບການວາງແຜນ ແລະ ການຄວບຄຸມຜົນງານ(planning and controlling system) ກໍ່ຄືໜ່ວຍງານທີ່ຮັບຜິດຊອບການບໍລິຫານຈະຕ້ອງມີການກຳນົດກິດຈະກຳ, ຈຸດປະສົງ, ຍຸດທະສາດ ແລະ ເປົ້າໝາຍ ໃນການປະຕິບັດທີ່ຊັດເຈນ ພ້ອມທັງການມອບໝາຍວຽກງານແກ່ພາກສ່ວນຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ສ້າງລະບົບໃນການປະເມີນຜົນການດຳເນີນງານ, ການໃຫ້ລາງວັນຕອບແທນຜູ້ທີ່ມີຜົນງານ ແລະ ການລົງໂທດຜູ້ທີ່ລະເມີດລະບຽບກົດໝາຍ ຫລື ປະຕິບັດນະໂຍບາຍບໍ່ສຳເລັດຕາມເປົ້າທີ່ຕັ້ງໄວ້”.



18. ໂຄງການທີ່ກຳນົດຈະຮັບໃຊ້ ຄາດໝາຍສູ້ຊົນ ໃນແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV  
(2016-2020)

ຕາຕະລາງທີ 18 : ໂຄງການຈະຮັບໃຊ້ຄາດໝາຍສູ້ຊົນໃນແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງ  
ທີ IV(2016-2020)

ລ/ດ	ໂຄງການຈະຮັບໃຊ້ຄາດໝາຍສູ້ຊົນ	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ຮັບໃຊ້ແນ່ນອນ	93	41.9
2	ພໍໃຊ້ໄດ້	126	56.8
3	ບໍ່ຮັບໃຊ້ເລີຍ	3	1.3
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກ ຕາຕະລາງ 18 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ເຫັນວ່າບັນດາໂຄງການທີ່ກຳນົດນັ້ນແມ່ນຮັບໃຊ້ໝາຍສູ້ຊົນຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ໃນລະດັບພໍໃຊ້ໄດ້ ກວມເອົາ 56.8 ສ່ວນຮ້ອຍ; ຮັບໃຊ້ແນ່ນອນ ມີ 41.9 ສ່ວນຮ້ອຍ, ບໍ່ຮັບໃຊ້ເລີຍ ມີພຽງແຕ່ 1.3 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຈາກອັດຕາສ່ວນຕາຕະລາງຂ້າງເທິງນີ້ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າບັນດາໂຄງການທີ່ກຳນົດນັ້ນແມ່ນສອດຄ່ອງກັບຄາດໝາຍສູ້ຊົນຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ລະດັບພໍ ໃຊ້ໄດ້.

19. ການສະໜອງງົບປະມານ ເຂົ້າໃສ່ວຽກງານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ

ຕາຕະລາງທີ 19 : ຄວາມເໝາະສົມການສະໜອງງົບປະມານເຂົ້າໃສ່ວຽກງານແຮງງານ  
ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ

ລ/ດ	ການສະໜອງງົບປະມານ	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ເໝາະສົມ	73	32.9
2	ບໍ່ເໝາະສົມ	64	28.8
3	ຕໍ່າເກີນໄປ	85	38.3

ລວມທັງໝົດ	222	100.0
-----------	-----	-------

ຈາກ ຕາຕະລາງ 19 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ເຫັນວ່າການສະໜອງງົບປະມານເຂົ້າໃນວຽກງານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ໃນລະດັບຕໍ່າເກີນໄປ ກວມເອົາ 38.3 ສ່ວນຮ້ອຍ; ເໝາະສົມ ມີ 32.9 ສ່ວນຮ້ອຍ, ບໍ່ເໝາະສົມ ມີ 28.8 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຈາກອັດຕາສ່ວນຕາຕະລາງຂ້າງເທິງນີ້ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການສະໜອງງົບປະມານເຂົ້າໃສ່ວຽກງານ ຮສສ ແມ່ນຕໍ່າເກີນໄປ.

**20. ໃນການຈັດສັນງົບປະມານເຂົ້າໃສ່ໂຄງການລົງທຶນຂອງລັດໃນແຕ່ລະແຜນງານ**

**ຕາຕະລາງທີ 20: ຄວາມເໝາະສົມໃນການຈັດສັນງົບປະມານເຂົ້າໃສ່ໂຄງການລົງທຶນຂອງລັດໃນແຕ່ລະແຜນງານ**

ລ/ດ	ການຈັດສັນງົບປະມານ	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ເໝາະສົມ	76	34.2
2	ບໍ່ເໝາະສົມ	66	29.7
3	ຕໍ່າເກີນໄປ	80	36.1
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກຕາຕະລາງ 20 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ເຫັນວ່າການຈັດສັນງົບປະມານເຂົ້າໃສ່ໂຄງການລົງທຶນຂອງລັດໃນແຕ່ລະແຜນງານ ໃນລະດັບຕໍ່າເກີນໄປ ກວມເອົາ 36.1 ສ່ວນຮ້ອຍ; ເໝາະສົມ ມີ 34.2 ສ່ວນຮ້ອຍ, ບໍ່ເໝາະສົມ ມີ 29.7 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຈາກອັດຕາສ່ວນຕາຕະລາງຂ້າງເທິງນີ້ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການຈັດສັນງົບປະມານເຂົ້າໃສ່ໂຄງການລົງທຶນຂອງລັດໃນແຕ່ລະແຜນງານ ໃນລະດັບຕໍ່າເກີນໄປ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ ການສະໜອງງົບປະມານເຂົ້າໃສ່ວຽກງານ ຮສສ ທີ່ຕໍ່າເກີນໄປ.

**21. ທ່າແຮງທາງດ້ານບຸກຄະລາກອນ ແລະ ງົບປະມານທີ່ມີຈະສາມາດບັນລຸຕົວເລກຄາດໝາຍສູ້ຊີນຂອງ ແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020)**

**ຕາຕະລາງທີ 21 : ການບັນລຸຕົວເລກຄາດໝາຍສູ້ຊີນຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ VI(2016-2020)**

ລ/ດ	ການບັນລຸຕົວເລກຄາດໝາຍສູ້ຊີນ	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ໄດ້ແນ່ນອນ	74	33.3
2	ບໍ່ໄດ້	91	41.0
3	ບໍ່ຮູ້	57	25.7

ລວມທັງໝົດ	222	100.0
-----------	-----	-------

ຈາກ ຕາຕະລາງ 21 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ເຫັນວ່າ ໂດຍອີງໃສ່ທ່າແຮງທາງດ້ານບຸກຄະລາກອນ ແລະ ງົບປະມານທີ່ມີ ອາດຈະມີຄວາມສ່ຽງໃນການບັນລຸຕົວເລກຄາດໝາຍສູ່ຊຸມຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ເຊິ່ງກວມເອົາ 41.0 ສ່ວນຮ້ອຍ; ບັນລຸໄດ້ແນ່ນອນ ມີ 33.3 ສ່ວນຮ້ອຍ, ບໍ່ຮູ້ ມີ 25.7 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຈາກອັດຕາສ່ວນຕາຕະລາງຂ້າງເທິງນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການຈະບັນລຸຕົວເລກຄາດໝາຍສູ່ຊຸມຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ແມ່ນມີຄວາມສ່ຽງສູງ ເຊິ່ງສ່ອດຄ່ອງກັບແນວຄວາມຄິດຕົວແບບການນຳເອົານະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນ:

“ຕົວແບບທາງດ້ານການຄຸ້ມຄອງ (management model) ໝາຍຄວາມວ່າ ໜ່ວຍງານທີ່ມີຂີດຄວາມສາ ມາດພາຍໃນສູງຈະມີໂອກາດທີ່ນຳເອົານະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດໃຫ້ປະສິບຜົນສຳເລັດຂ້ອນຂ້າງຫລາຍ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ໜ່ວຍງານທີ່ມີຂີດຄວາມສາມາດພາຍໃນຕ່ຳ ຈະສົ່ງຜົນໃຫ້ການນຳນະໂຍບາຍໄປປະຕິບັດບໍ່ປະສິບຜົນສຳເລັດພໍເທົ່າໃດ”.

**4.4 ຄວາມຄືບໜ້າຂອງການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທິດທາງລວມ, ຄາດໝາຍສູ່ຊຸມທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນ ແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020)**

22. ການຜັນຂະຫຍາຍບັນດາທິດທາງ ແລະ ຄາດໝາຍສູ່ຊຸມແຕ່ລະດ້ານຂອງແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) ຂອງບັນດາກົມ/ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ

ຕາຕະລາງທີ 22 : ການຜັນຂະຫຍາຍບັນດາທິດທາງ ແລະ ຄາດໝາຍສູ່ຊຸມແຕ່ລະດ້ານຂອງ ບັນດາກົມ/ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ

ລ/ດ	ການຜັນຂະຫຍາຍບັນດາທິດທາງ ແລະ ຄາດໝາຍສູ່ຊຸມ ແຕ່ລະດ້ານຂອງບັນດາກົມ/ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ສຳເລັດ	36	16.2
2	ກຳລັງດຳເນີນ	173	77.9
3	ບໍ່ໄດ້ຜັນຂະຫຍາຍ	13	5.9
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກຕາຕະລາງ 22 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ເຫັນວ່າ ບັນດາກົມ/ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ທີ່ກຳລັງດຳເນີນຜັນຂະຫຍາຍບັນດາທິດທາງ ແລະ ຄາດໝາຍສູ່ຊຸມຂອງ

ແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ກວມເອົາ 77.9 ສ່ວນຮ້ອຍ; ສໍາເລັດແລ້ວ ມີ 16.2 ສ່ວນຮ້ອຍ, ຍັງບໍ່ໄດ້ຜັນຂະຫຍາຍ ມີ 5.9 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຈາກອັດຕາສ່ວນຕາຕະລາງຂ້າງເທິງນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ສ່ວນຫລາຍແມ່ນກໍາລັງຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍທົດທາງ ແລະ ຄາດໝາຍສູ້ຊົນຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020).

**23. ການຈັດແບ່ງຕົວເລກຄາດໝາຍສູ້ຊົນແຕ່ລະດ້ານຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ຂອງບັນດາກົມ ໃຫ້ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ຕາຕະລາງທີ 23 : ຄວາມຊັດເຈນການຈັດແບ່ງຕົວເລກຄາດໝາຍສູ້ຊົນແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ (2016-2020) ຂອງບັນດາກົມໃຫ້ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ**

ລ/ດ	ຄວາມຊັດເຈນການຈັດແບ່ງຕົວເລກຄາດໝາຍສູ້ຊົນຂອງບັນດາກົມ ໃຫ້ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ	ຈໍານວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ຊັດເຈນທີ່ສຸດ	13	5.8
2	ຊັດເຈນ	146	65.8
3	ບໍ່ຊັດເຈນ	63	28.4
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກຕາຕະລາງ 23 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈໍານວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ເຫັນວ່າ ບັນດາກົມຈັດແບ່ງຕົວເລກຄາດໝາຍສູ້ຊົນໃຫ້ ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ຊັດເຈນ ກວມເອົາ 65.8 ສ່ວນຮ້ອຍ; ບໍ່ຊັດເຈນ ມີ 28.4 ສ່ວນຮ້ອຍ, ຊັດເຈນທີ່ສຸດ ມີພຽງແຕ່ 5.8 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຈາກອັດຕາສ່ວນຕາຕະລາງຂ້າງເທິງນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ສ່ວນຫລາຍບັນດາກົມຈັດແບ່ງຕົວເລກຄາດໝາຍສູ້ຊົນໃຫ້ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງແມ່ນຊັດເຈນ.

**24. ການລົງແນະນໍາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວເລກຄາດໝາຍສູ້ຊົນແຕ່ລະດ້ານໃນແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ຂອງບັນດາກົມມະຫາພາກ ຕາຕະລາງທີ 24 : ຄວາມຊັດເຈນໃນການລົງແນະນໍາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວເລກຄາດໝາຍສູ້ຊົນແຕ່ລະດ້ານຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020)**

ລ/ດ	ຄວາມຊັດເຈນການລົງແນະນໍາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວ	ຈໍານວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
-----	--	-------------	-------------

	ເລກຄາດໝາຍສູ້ຊົນ ຂອງບັນດາກົມ ມະຫາພາກ		
1	ຊັດເຈນທີ່ສຸດ	5	2.3
2	ຊັດເຈນ	140	63.0
3	ບໍ່ຊັດເຈນ	77	34.7
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກຕາຕະລາງ 24 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ເຫັນວ່າ ບັນດາກົມມະຫາພາກລົງແນະນຳການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວເລກຄາດໝາຍສູ້ຊົນ ໃຫ້ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ມີຄວາມຊັດເຈນ ກວມເອົາ 63.0 ສ່ວນຮ້ອຍ; ບໍ່ຊັດເຈນ ມີ 34.7 ສ່ວນຮ້ອຍ, ຊັດເຈນທີ່ສຸດ ມີພຽງແຕ່ 2.3 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຈາກອັດຕາສ່ວນຕາຕະລາງຂ້າງເທິງນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ສ່ວນຫລາຍບັນດາກົມລົງແນະນຳການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວເລກຄາດໝາຍສູ້ຊົນໃຫ້ ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງແມ່ນຊັດເຈນ.

**25. ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ຂັ້ນຕອນການກະກຽມຂໍ້ບົບປະມານໂຄງການລົງທຶນຂອງລັດເພື່ອມາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາຄາດໝາຍສູ້ຊົນ**

ຕາຕະລາງທີ 25 : ຄວາມເຂົ້າໃຈຂັ້ນຕອນການກະກຽມຂໍ້ບົບປະມານໂຄງການລົງທຶນຂອງລັດ

ລ/ດ	ຄວາມຊັດເຈນການລົງແນະນຳການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວເລກຄາດໝາຍສູ້ຊົນ ຂອງບັນດາກົມ ມະຫາພາກ	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ເຂົ້າໃຈດີທີ່ສຸດ	8	3.6
2	ເຂົ້າໃຈດີ	123	55.4
3	ບໍ່ເຂົ້າໃຈ	91	41.0
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກຕາຕະລາງ 25 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ເຫັນວ່າຄວາມເຂົ້າໃຈດີຕໍ່ຂັ້ນຕອນການກະກຽມຂໍ້ບົບປະມານໂຄງການລົງທຶນຂອງລັດເພື່ອມາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາຄາດໝາຍສູ້ຊົນ ກວມ 55.4 ສ່ວນຮ້ອຍ; ບໍ່ເຂົ້າໃຈ ມີ 41.0 ສ່ວນຮ້ອຍ, ເຂົ້າໃຈດີທີ່ສຸດ ມີພຽງແຕ່ 3.6 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຈາກອັດຕາສ່ວນຕາຕະລາງຂ້າງເທິງນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທີ່ຍັງບໍ່ທັນເຂົ້າໃຈຕໍ່ຂັ້ນຕອນການກະກຽມຂໍ້ບົບປະມານໂຄງການລົງທຶນຂອງລັດເພື່ອມາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາຄາດໝາຍສູ້ຊົນຍັງຫລາຍພໍສົມຄວນ.

**26. ການຂຽນບົດສະເໜີໂຄງການຕາມແບບຟອມ PCAP2 ເພື່ອຂໍອະນຸມັດງົບປະມານໂຄງການລົງທຶນຂອງລັດ**

ຕາຕະລາງທີ 26 : ເຄີຍຂຽນບົດສະເໜີໂຄງການຕາມແບບຟອມ PCAP2

ລ/ດ	ການຂຽນບົດສະເໜີໂຄງການ ຕາມ PCAP2	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ເຄີຍຂຽນເປັນປະຈຳ	26	11.7
2	ຂຽນບາງຄັ້ງຄາວ	95	42.8
3	ບໍ່ເຄີຍຂຽນເລີຍ	101	45.5
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກຕາຕະລາງ 26 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ເຫັນວ່າບໍ່ເຄີຍຂຽນບົດສະເໜີໂຄງການຕາມແບບຟອມ PCAP2 ເພື່ອຂໍຮັບປະມານໂຄງການລົງທຶນຂອງລັດ ມາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາຄາດໝາຍສູ້ຊົນ ກວມ 45.5 ສ່ວນຮ້ອຍ; ຂຽນບາງຄັ້ງຄາວ ມີ 42.8 ສ່ວນຮ້ອຍ, ເຄີຍຂຽນເປັນປະຈຳ ມີພຽງແຕ່ 11.7 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຈາກອັດຕາສ່ວນຕາຕະລາງຂ້າງເທິງນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ພະນັກ ງານ-ລັດຖະກອນ ສ່ວນຫລາຍຍັງບໍ່ທັນມີຄວາມຮູ້ໃນການຂຽນບົດສະເໜີໂຄງການຕາມແບບຟອມ PCAP2 ເປັນສ່ວນຫລາຍ.

**27. ງົບປະມານທີ່ແຂວງ ແລະ ກະຊວງໄດ້ຮັບຈາກການຂຽນບົດສະເໜີໂຄງການ ຕາມແບບຟອມ PCAP2**

ຕາຕະລາງທີ 27 : ລະດັບງົບປະມານທີ່ແຂວງ ແລະ ກະຊວງໄດ້ຮັບຈາກການຂຽນບົດສະເໜີໂຄງການ ຕາມແບບ ຟອມ PCAP2

ລ/ດ	ລະດັບງົບປະມານທີ່ໄດ້ຮັບຈາກ ບົດສະເໜີໂຄງການ ຕາມແບບຟອມ PCAP2	ຈຳນວນ(ຄົນ)	ສ່ວນຮ້ອຍ(%)
1	ຫຼາຍທີ່ສຸດ	10	4.5
2	ໄດ້ໜ້ອຍ	135	60.8
3	ບໍ່ເຄີຍໄດ້	77	34.7
ລວມທັງໝົດ		222	100.0

ຈາກຕາຕະລາງ 27 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ເຫັນວ່າງົບປະມານທີ່ໄດ້ຮັບຈາກການສະເໜີໂຄງການຕາມແບບຟອມ PCAP2 ໄດ້ໜ້ອຍ ກວມ 60.8 ສ່ວນຮ້ອຍ; ບໍ່ເຄີຍໄດ້ ມີ 34.7 ສ່ວນຮ້ອຍ, ໄດ້ຫລາຍທີ່ສຸດ ມີພຽງແຕ່ 4.5 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຈາກອັດຕາສ່ວນຕາຕະລາງຂ້າງເທິງນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ເຖິງຈະໄດ້ມີຄວາມພຍາຍາມຂຽນບົດສະເໜີໂຄງການ ຕາມແບບ ຟອມ PCAP2 ກໍ່ແມ່ນໄດ້ງົບປະມານໜ້ອຍຫລາຍ ອັນບໍ່ສາມາດຕອບສະໜອງຕາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງວຽກງານຕົວຈິງ.

## ພາກທີ V ສະຫຼຸບ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະ

ການປະເມີນຄັ້ງນີ້ ເປັນການວິໄຈຄວາມຄືບໜ້າການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV 2016-2020 ໂດຍມີຈຸດປະສົງ 2 ດ້ານ ຄື: (1) ປະເມີນຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕໍ່ເນື້ອໃນຂອງ ແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020); (2) ປະເມີນຄວາມຄືບໜ້າໃນການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ບັນດາທິດທາງລວມ ແລະ ຄາດໝາຍສູ່ຊຸມທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020).

ຜົນການປະເມີນຄັ້ງນີ້ຈະປະກອບສ່ວນດ້ານຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄວາມຮັບຮູ້, ເຂົ້າໃຈຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ແລະ ຄວາມຄືບໜ້າໃນການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍ, ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາທິດທາງລວມ ແລະ ຄາດໝາຍສູ່ຊົນທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020).

ວິທີດຳເນີນການວິໄຈແມ່ນແຈກຢາຍແບບສອບຖາມໃຫ້ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນກຸ່ມເປົ້າໝາຍທີ່ຂຶ້ນກັບ ຂະແໜງ ຮສສ 222 ທ່ານ, ນຳໃຊ້ຫຼັກການເປີດໂອກາດໃຫ້ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນກຸ່ມເປົ້າໝາຍໄດ້ຖືກເລືອກ. ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບກຳ ແລະ ຮວບຮວມຂໍ້ມູນເປັນແບບສອບຖາມ ເຊິ່ງແບ່ງອອກເປັນ 3 ພາກ ຄື: ພາກທີ 1: ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທີ່ປະກອບດ້ວຍ: ເພດ, ອາຍຸ, ລະດັບວິຊາສະເພາະ ແລະ ຕຳແໜ່ງບໍລິຫານ ໂດຍໃຊ້ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍພ້ອມຄຳອະທິບາຍ; ພາກທີ 2: ຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈ ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕໍ່ເນື້ອໃນຂອງແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) ໂດຍໃຊ້ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ crosstabulation ພ້ອມຄຳອະທິບາຍ; ພາກທີ 3: ຄວາມຄືບໜ້າຂອງການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທິດທາງລວມ, ຄາດໝາຍສູ່ຊົນທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນ ແຜນພັດ ທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) ໂດຍໃຊ້ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ crosstabulation.

#### 4.1 ສະຫຼຸບ

ການວິໄຈຄວາມຄືບໜ້າການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV 2016-2020 ພົບວ່າ: ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ທັງໝົດ 222 ທ່ານ, ສ່ວນຫລາຍເປັນເພດຊາຍ ມີຈຳນວນ 142 ທ່ານ, ເທົ່າກັບ 64.0 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ ເພດຍິງ 80 ທ່ານ, ເທົ່າກັບ 36.0 ສ່ວນຮ້ອຍ. ກຸ່ມ ອາຍຸ 18-30 ປີ ແລະ 30-45 ປີ ແມ່ນກວມ 77.1 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ ທັງໝົດ, ສ່ວນກຸ່ມ ອາຍຸ 45-60 ປີ ແລະ 61 ປີ ຂຶ້ນໄປ ມີພຽງແຕ່ 22.9 ສ່ວນຮ້ອຍ. ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຈົບຊັ້ນສູງ, ປະລິນຍາຕີ ແລະ ປະລິນຍາໂທ ກວມເອົາ 93.8 ສ່ວນຮ້ອຍ, ສ່ວນຊັ້ນຕົ້ນ ແລະ ຊັ້ນກາງ ມີພຽງແຕ່ 6.2 ສ່ວນຮ້ອຍ. ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ເປັນວິຊາການທົ່ວໄປ ແລະ ຂັ້ນພະແນກຂອງກະຊວງຂັ້ນຂະແໜງການຂອງພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ຕອບແບບສອບຖາມ ຫລາຍກວ່າ ເຊິ່ງກວມເອົາ 90 ສ່ວນຮ້ອຍ, ສ່ວນຂັ້ນກົມ ແລະ ຂັ້ນພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ໃຫ້ຂໍ້ມູນໃນແບບສອບຖາມ ມີພຽງແຕ່ 10 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ ໃນກຸ່ມຕຳແໜ່ງບໍລິຫານປະເພດນີ້.

#### 1.1 ຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈ ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕໍ່ເນື້ອໃນຂອງແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020)

##### 1) ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຂະບວນການສ້າງແຜນ

ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມສ່ວນຫລາຍບໍ່ມີສ່ວນຮັບຜິດຊອບ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຂະບວນການສ້າງແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) ແຕ່ໄດ້ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນທີ່ສຸດຕໍ່ວຽກງານແຜນການ-ສັງລວມ; ສ່ວນບັນດາຫົວໜ້າກົມ/ຫົວໜ້າພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ບໍ່ໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ທີ່ສຸດຕໍ່ວຽກງານແຜນການ-ສັງລວມ ແລະ ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມເຫັນວ່າວຽກນີ້ຄວນແມ່ນຄວາມ



ຮັບຜິດຊອບໂດຍກົງຂອງລັດຖະມົນຕີ/ຫົວໜ້າກົມ/ຫົວໜ້າພະແນກຂອງ ແຂວງ ແລະ ຫົວໜ້າຫ້ອງການ ຮສສ ເມືອງ. ຫ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຜູ້ປະກອບການບໍ່ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສ້າງແຜນການຄັ້ງນີ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງທີ່ສຸດ ແຕ່ສ່ວນຫລາຍເຫັນວ່າແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020) ສ້າງຂຶ້ນບົນພື້ນຖານຄວາມຮຽກ ຮ້ອງ ຕ້ອງການຂອງແຕ່ລະພາກສ່ວນ.

## **2) ວິທີການຮຽນຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈ ຕໍ່ເນື້ອໃນແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020**

ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໄດ້ຮຽນຮູ້ແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ໂດຍຮັບຟັງການເຜີຍແຜ່ຈາກກະຊວງ ຮສສ ແລະ ຈາກສື່ມວນຊົນ ໂດຍສະເພາະໂທລະພາບ. ເປົ້າໝາຍແຕ່ລະດ້ານຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ມີຄວາມຈະແຈ້ງທີ່ສຸດ, ທິດທາງລວມແຕ່ລະດ້ານມີຄວາມຈະແຈ້ງ, ຄາດໝາຍສູ້ຊົນແຕ່ລະດ້ານກໍຈະແຈ້ງ. ແຜນງານແຕ່ລະດ້ານສອດຄ່ອງກັບຄາດໝາຍສູ້ຊົນ ແລະ ທິດທາງລວມ, ໂຄງການທີ່ກຳນົດມານັ້ນ ເຫັນວ່າຈະຮັບໃຊ້ຄາດໝາຍສູ້ຊົນທີ່ກຳນົດໄວ້. ການສະໜອງ ແລະ ຈັດສັນງົບປະມານເຂົ້າໃນໂຄງການລົງທຶນວຽກງານ ຮສສ ຕໍ່າເກີນໄປ. ທ່າແຮງທາງດ້ານບຸກຄະລາກອນ ແລະ ງົບປະມານທີ່ມີ ອາດຈະມີຄວາມສ່ຽງໃນການບັນລຸຕົວເລກຄາດໝາຍສູ້ຊົນຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020).

### **1.2 ຄວາມຄືບໜ້າຂອງການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທິດທາງລວມ, ຄາດໝາຍສູ້ຊົນທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນ ແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020)**

ບັນດາກົມ/ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ຍັງກຳລັງດຳເນີນຜັນຂະຫຍາຍບັນດາທິດທາງ ແລະ ຄາດໝາຍສູ້ຊົນຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020), ບັນດາກົມຈັດແບ່ງຕົວເລກຄາດໝາຍສູ້ຊົນ, ລົງແນະນຳໃຫ້ ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ຢູ່ໃນລະດັບຊັດເຈນ. ການຂໍ້ງົບປະມານໂຄງການລົງທຶນຂອງລັດເພື່ອມາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາຄາດໝາຍສູ້ຊົນ ແມ່ນເຂົ້າໃຈດີຕໍ່ຂັ້ນຕອນກະກຽມ ແຕ່ສ່ວນຫລາຍບໍ່ເຄີຍຂຽນບົດສະເໜີໂຄງການຕາມແບບຟອມ PCAP2. ໃນສ່ວນທີ່ໄດ້ຂຽນບົດສະເໜີໂຄງການຕາມແບບຟອມ PCAP2 ເຫັນວ່າ ໄດ້ຮັບງົບປະມານໜ້ອຍເກີນໄປ.

ພ້ອມກັນນີ້, ບັນຫາທີ່ສຳຄັນອັນໜຶ່ງໃນບົດວິໄຈຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ພະນັກງານທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ທີ່ມີສ່ວນຮັບຜິດຊອບໂດຍຕໍ່ວຽກງານການຂຽນບົດສະເໜີໂຄງການ ມີພຽງແຕ່ 11.7%

## **4.2 ຂໍ້ສະເໜີແນະ**

ຈາກຜົນການວິໄຈຄວາມຄືບໜ້າການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV 2016-2020 ທີ່ມາງານວິໄຈມີຂໍ້ສະເໜີແນະ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

### **2.1 ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຂະບວນການສ້າງແຜນ**

1) ສະເໜີໃຫ້ມີການບຳລຸງສ້າງ ຫລື ມອບໝາຍໃຫ້ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ບັນດາກົມ ແລະ ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ຮັບຜິດຊອບວຽກງານແຜນການສັງລວມເປັນອັນສະເພາະ.

2) ສະເໜີໃຫ້ບັນດາຫົວໜ້າກົມ/ຫົວໜ້າພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ເອົາໃຈໃສ່ໂດຍກົງຕໍ່ວຽກງານແຜນການ-ສັງລວມ ຫລາຍກວ່ານີ້ ແລະ ຄວນເປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບໂດຍກົງຂອງລັດຖະມົນຕີ/ຫົວໜ້າກົມ/ຫົວໜ້າພະແນກຂອງ ແຂວງ ແລະ ຫົວໜ້າຫ້ອງການ ຮສສ ເມືອງ.

3) ສະເໜີໃຫ້ພາກສ່ວນຮັບຜິດຊອບການສ້າງແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີຕໍ່ໜ້າຄວນເປີດກວ້າງໃຫ້ທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຜູ້ປະກອບການທີ່ມີສ່ວນຮັບຜິດຊອບເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມຫລາຍກວ່າຄັ້ງຜ່ານມາ.

## 2.2 ວິທີການຮຽນຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈ ຕໍ່ເນື້ອໃນແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020)

1) ສະເໜີໃຫ້ພາກສ່ວນຮັບຜິດຊອບສ້າງແຜນ ພັດທະນາ ຮສສ ແຕ່ລະໄລຍະ ຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ເຜີຍແຜ່ໃຫ້ທົ່ວຂະແໜງ ຮສສ ດ້ວຍຫລາຍວິທີ ແລະ ຕ້ອງເຮັດໃຫ້ທັນກັບສະພາບການ.

2) ສະເໜີໃຫ້ມີການລົງເລິກຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການງົບປະມານການລົງທຶນເຂົ້າໃນແຕ່ລະຂົງເຂດວຽກງານ ຮສສ ໃຫ້ຊັດເຈນ ເພື່ອສາມາດນຳສະເໜີໃຫ້ລັດຖະບານພິຈາລະນາຄືກັນກັບຂະແໜງການອື່ນ.

3) ສະເໜີໃຫ້ມີການຄົ້ນຄວ້າບຸກຄະລາກອນທາງດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ ໃຫ້ແທດເໝາະກັບວຽກງານແຕ່ລະຂົງເຂດ ຈຶ່ງຈະຮັບປະກັນໃຫ້ແກ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນລຸຕົວເລກຄາດໝາຍສູ້ຊົນຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ ແຕ່ລະໄລຍະ ມີຜົນສຳເລັດ.

## 2.3 ຄວາມຄືບໜ້າຂອງການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທິດທາງລວມ, ຄາດໝາຍສູ້ຊົນທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນ ແຜນພັດທະນາແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV(2016-2020)

1) ສະເໜີໃຫ້ບັນດາກົມ/ພະແນກ ຮສສ ແຂວງ ເພີ່ມທະວີການຜັນຂະຫຍາຍບັນດາທິດທາງ ແລະ ຄາດໝາຍສູ້ຊົນຂອງແຜນພັດທະນາ ຮສສ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IV (2016-2020) ໃຫ້ວ່ອງໄວກວ່ານີ້.

2) ສະເໜີໃຫ້ພາກສ່ວນຮັບຜິດຊອບວຽກງານແຜນການຂອງກະຊວງສືບຕໍ່ຈັດຝຶກອົບຮົມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານວຽກງານການວາງແຜນ, ການຂຽນບົດສະເໜີໂຄງການ ໃຫ້ກວ້າງຂວາງ ແລະ ລົງເລິກເປົ້າໝາຍທີ່ຮັບຜິດຊອບວຽກງານແຜນການ-ສັງລວມ ທີ່ແທ້ຈິງ.

## ເອກະສານອ້າງອີງ

### ພາສາລາວ

ຫ້ອງວ່າການສູນກາງພັກ (3.2016): ເອກະສານຮັບໃຊ້ການເຊື່ອມຊຶມພະນັກງານການນຳສະພາແຫ່ງຊາດ ( 12.2015): ລັດຖະທຳມະນູນແຫ່ງ ສປປ ລາວ ( ສະບັບປັບປຸງ ໜ້າ 9).

ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ(18:2015): ວິໄສທັດ ຮອດປີ 2030 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາ ຮສສ ໄລຍະ 10 ປີ (2016-2025)

ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ (2013:7): *ບົດສະຫລຸບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ປະຈຳສົກປີ 2012 - 2013 ແລະ ທິດທາງແຜນການສົກປີ 2013 -2014.*

## ເວັບໄຊ

<http://www.khlong-u-tapho.com/public.php?&obj>

Rogers and Shoumarker (1971)

<http://www.smusichome.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538675608&>

Ntype=4(11:30/23/5/2016)

[http://digi.library.tu.ac.th/thesis/jc/0908/09CHAPTER\\_2.pdf](http://digi.library.tu.ac.th/thesis/jc/0908/09CHAPTER_2.pdf) (20/10/2016)