

## ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานโครงการ ตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

### 1. ด้านการกระบวนการทำงาน

1) การหากลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงานควรขยายกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรมเป็นสถานประกอบการกลุ่มใหม่ๆ ที่ไม่ซ้ำกลุ่มเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถานประกอบการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

2) การประชาสัมพันธ์มีส่วนสำคัญในการหากลุ่มเป้าหมาย ดังนั้นนอกจากการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อในภาพรวมแล้ว หน่วยงานส่วนภูมิภาคซึ่งเป็นหน่วยงานปฏิบัติและใกล้ชิดกับกลุ่มเป้าหมายโดยตรง ควรให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ โดยควรประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายโดยตรง ด้วยการเลือกใช้สื่อที่ตรงกับกลุ่มเป้าหมายในแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าช่วยในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายและกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3) การบริหารจัดการงบประมาณ แม้ว่าผลการดำเนินงานจะเป็นไปตามเป้าหมายทุกโครงการตามงบประมาณที่ได้รับ แต่ก็ยังมีข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เห็นว่างบประมาณที่ได้รับนั้นไม่เพียงพอ ในขณะที่ในบางพื้นที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการฝึกอบรมได้ทั้งหมดเนื่องจากติดขัดเรื่องงบประมาณ นอกจากนี้หน่วยงานในแต่ละแห่งล้วนพยายามบริหารจัดการงบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับดังนั้นควรคำนึงถึง ผลลัพธ์ในเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น ความรู้ ทักษะ ผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น

4) วัสดุครุภัณฑ์การฝึก การที่หน่วยงานในส่วนภูมิภาคขาดแคลนครุภัณฑ์การฝึกที่ทันสมัยและไม่สามารถตามเทคโนโลยีได้ทันนั้น อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ยกมไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการฝึกอบรมทักษะฝีมือที่ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูงได้ ดังนั้นกรมควรต้องมีแนวทางดำเนินงานฝึกอบรมภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว โดยใช้วิธีการประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ทั้งในด้านทักษะทางเทคโนโลยีขั้นสูงและเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการฝึกอบรม หรือประสานการฝึกอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายเหล่านี้ในทักษะที่เป็น Soft skill ที่แรงงานยังขาดไป

2. ด้านฐานข้อมูลสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูลมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น

1) กรมควรมีระบบฐานข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลของหน่วยงานอื่นเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ประมวลผลที่กว้างขึ้น และสามารถพยากรณ์สถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในอนาคตได้อย่างแม่นยำมากขึ้น ตลอดจนสามารถประเมินวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการได้เป็นรายบุคคล

2) ควรมีแผนการรองรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากระบบฐานข้อมูล เช่น กรณีข้อมูลสูญหาย การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล

3) ควรกำหนดให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรม เพื่อส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในทุกกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเป็น 4.0

3. ด้านหลักสูตรฝึกอบรม เนื่องจากความต้องการฝึกอบรมของกลุ่มเป้าหมายในระดับจังหวัดมีความแตกต่างกันหลากหลายจึงต้องปรับหลักสูตรฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในระดับจังหวัด ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมควรมีฐานข้อมูลที่รวบรวมหลักสูตรการ

ฝึกอบรมในระดับจังหวัดที่ระบุนายละเอียดของหลักสูตร เพื่อเป็นประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนเนื้อหาหลักสูตรในระดับจังหวัดและสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ของตนได้

**4. ด้านผลการติดตามและประเมินผลโครงการ** การติดตามประเมินผลจากกลุ่มเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกทุกคนอาจเป็นไปได้ยากที่จะได้ข้อมูลที่มีคุณภาพและมีความแม่นยำในการวิเคราะห์ประมวลผล ดังนั้นอาจใช้วิธีเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในจำนวนที่เหมาะสมตามหลักวิชาการและสามารถเป็นตัวแทนของจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดได้ นอกจากนั้นเพื่อให้ได้ผลการประเมินที่เป็นกลางควรมีการติดตามประเมินผลจากบุคคลภายนอก และควรมีการเปรียบเทียบข้อมูลด้าน Out put /Out come กับองค์กรอื่นที่อยู่ในระดับเดียวกันหรือประเทศอื่น เพื่อให้รู้ว่าองค์กรจัดอยู่ในลำดับใดและควรมีทิศทางพัฒนาอย่างไร

**5. ด้านการเตรียมการรองรับความท้าทายต่างๆ** เช่น disurbtive technology และสังคมผู้สูงอายุ โดยการนำ Disruptive Technology กรมควรกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน รวมถึงพัฒนาระบบการฝึกอบรมให้ทันสมัยและมีมาตรฐาน เพื่อให้ประเทศไทยมีกำลังแรงงานที่สามารถขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจต่อไปได้ในอนาคตในขณะเดียวกันควรกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการเพิ่มทักษะและศักยภาพของแรงงานสูงอายุ เพื่อสร้างโอกาสการจ้างงานและรายได้ที่เหมาะสมกับอายุและความสามารถ รองรับสังคมผู้สูงอายุด้วย