รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551

เสนอ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

ดำเนินการโดย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตุลาคม 2552

ISBN 978-616-555-015-4

คำนำและกิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษา “โครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551” ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณมลิวัลย์ วรรณอาภา ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคน และ ดร.ประภาพร ชุลีลัง ที่ได้กรุณาประสานงาน และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินโครงการในครั้งนี้

การดำเนินการในครั้งนี้คงไม่สามารถเสร็จสิ้นลงได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทั้ง 24 แห่ง ได้แก่ สพภ.1 สมุทรปราการ ศพจ. ปทุมธานี สพภ.2 สุพรรณบุรี ศพจ. พระนครศรีอยุธยา สพภ.3 ชลบุรี ศพจ. ระยอง สพภ.4 ราชบุรี ศพจ. สมุทรสาคร สพภ.5 นครราชสีมา ศพจ. มหาสารคาม สพภ.6 ขอนแก่น ศพจ. อุดรธานี สพภ.7 อุบลราชธานี ศพจ. ร้อยเอ็ด สพภ.8 นครสวรรค์ ศพจ. ตาก สพภ.9 พิษณุโลก ศพจ. เพชรบูรณ์ สพภ.10 ลำปาง ศพจ. ลำพูน สพภ.11 สุราษฎร์ธานี ศพจ. กระบี่ สพภ.12 สงขลา ศพจ.ตรัง และ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน รวมทั้งผู้แทนสถานประกอบกิจการ ผู้จบการฝึกและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ 2551

คณะผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณทุกท่าน ทั้งที่กล่าวถึงและไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสนับสนุนให้รายงานการศึกษาฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอบคุณสำนักส่งเสริมและบริการวิชาการ พระจอมเกล้าลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่สนับสนุนให้คณะผู้วิจัยได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ในครั้งนี้ ประโยชน์อันเกิดจากการศึกษาทั้งหมด คณะผู้วิจัยใคร่ขอมอบความดีให้แก่ผู้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือทุกท่านดังที่กล่าวไว้ข้างต้น

คณะผู้วิจัย

ตุลาคม 2552

คณะผู้วิจัย

สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการพระจอมเกล้าลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551 โดยมีรายนามคณะวิจัยดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ เมฆโหรา	หัวหน้าโครงการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา หมั่นเก็บ	นักวิจัย
อาจารย์ ดร.ดวงกมล ปานรศทิพ ธรรมาธิวัฒน์	นักวิจัย
นางสาวทิพวรรณ แสงเหลือ	ผู้ช่วยนักวิจัย
นางสาวปทิตตา สถาปนานนท์	ผู้ช่วยนักวิจัย
นางสาวนัทธ์หทัย ศิริวิริยะสมบูรณ์	ผู้ช่วยนักวิจัย
นางสาวสุพรรณี เลขกลาง	ผู้ช่วยนักวิจัย
นายเลิศฤทธิ์ ทรัพย์เฉลิม	ผู้ช่วยนักวิจัย
นายปัณณธร แสงจันทร์	ผู้ช่วยนักวิจัย
นายอาทิตย์ โชติวิริยวาณิชย์	ผู้ช่วยนักวิจัย

บทสรุปผู้บริหาร

การติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551 มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551 ตามตัวชี้วัดงบประมาณ และประเมินผลสัมฤทธิ์ในด้านการตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และเป้าหมายการให้บริการในระดับต่าง ๆ รวมทั้งประเมินความคุ้มค่าตามกรอบการประเมินความคุ้มค่าการปฏิบัติภารกิจของรัฐเพื่อตอบคำถามในเครื่องมือวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณ (PART) รวมทั้งความสามารถในการตอบสนองต่อนโยบายทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 แห่ง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย ภาคละ 1 แห่ง รวม 12 แห่ง และสถาบันพัฒนาฝีแรงงานนานาชาติเชียงแสน รวมทั้งสิ้น 25 แห่ง 2) ผู้จบการฝึกและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เป็นตัวอย่างของการศึกษาตามกิจกรรมการดำเนินงาน 10 กิจกรรม จำนวน 4,218 ตัวอย่าง 3) สถานประกอบกิจการในจังหวัดที่สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งอยู่โดยให้ครอบคลุมประเภทของสถานประกอบการ ทั้งอุตสาหกรรมและบริการ จำนวน 259 ตัวอย่าง

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินปัจจัยนำเข้า

การได้รับงบประมาณเปรียบเทียบกับเป้าหมายการดำเนินงานจำแนกตามกิจกรรม พบว่า สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานได้รับงบประมาณต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ร้อยละ 70 แต่อย่างไรก็ตาม สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานได้พยายามลดข้อจำกัดด้านงบประมาณให้สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการประสานและบูรณาการความร่วมมือในการดำเนินงานกับหน่วยงานและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนทำให้สามารถบริหารการใช้จ่ายงบประมาณได้เพียงพอ โดยพบว่าสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานได้รับงบประมาณในระดับเพียงพอ ร้อยละ 86.1 และได้รับงบประมาณตรงตามเวลาที่ต้องการใช้ตามแผนงาน ร้อยละ 64.1

2. **การติดตามและประเมินผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์**

ในปีงบประมาณ 2551 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจภายใต้งบประมาณจัดสรร จำนวน 5 ผลผลิต และมีเป้าหมายในการดำเนินงานจำนวน 2,332,180 คน สามารถดำเนินการได้จำนวน 4,264,880 คน สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด 1,932,700 คน คิดเป็นร้อยละ 82.87 และเมื่อพิจารณาเป็นรายผลผลิตพบว่า แต่ละผลผลิตสามารถดำเนินการได้เกินกว่าเป้าหมายเช่นกัน

นอกจากนี้เพื่อเป็นการสะท้อนประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและการบริหารจัดการของหน่วยงาน การศึกษาในครั้งนี้ได้มีการประเมินผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน ผลการประเมินสรุปได้ดังนี้

2.1 ผลผลิตที่ 1 แรงงานมีฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

1) กิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกยังไม่มีรายได้ ได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานมากที่สุด หลังจบการฝึก ร้อยละ 30 ที่ได้ประกอบอาชีพตรงตามสาขาที่ฝึกมา เกือบครึ่งเป็นผู้ที่มีกิจการเป็นของตนเอง และมีเพียงร้อยละ 26.4 ที่มีรายได้เพิ่มขึ้น ความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึก พบว่าผู้จบการฝึกมีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันมากที่สุด

2) กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41-50 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกมีอาชีพเป็นเกษตรกร ได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกจากหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงานมากที่สุด รองลงมาได้รับจากเพื่อน หลังจบการฝึกประมาณครึ่งหนึ่ง ไม่ได้ประกอบอาชีพใหม่ตรงตามสาขาที่ฝึกมา ผู้จบการฝึกร้อยละ 40.8 มีรายได้เพิ่มขึ้น ความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึก พบว่าผู้จบการฝึกมีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันมากที่สุด

2.2 ผลผลิตที่ 2 แรงงานใหม่มีฝีมือและศักยภาพควบคู่นิสัยอุตสาหกรรม

กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกเกือบครึ่งเป็นผู้ว่างงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกจากเพื่อนมากที่สุด รองลงมาได้รับจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน หลังจบการฝึกเป็นผู้ที่มีงานทำแล้วคิดเป็น ร้อยละ 77.8 โดยเป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชนมากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นงานใหม่ตรงกับสาขาที่ฝึก และมีรายได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 82.8 ความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึก พบว่ากว่าครึ่งของผู้จบการฝึกมีทักษะความรู้เพิ่มขึ้นและสามารถทำงานได้ด้วยตนเองมากที่สุด

2.3 ผลผลิตที่ 3 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม

1) กิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกส่วนใหญ่เป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน ได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกจากนายจ้างมากที่สุด หลังจบการฝึกไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน มีเพียงร้อยละ 5.7 ที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมาก

ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึก พบว่าผู้จบการฝึกได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้นและนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้นมากที่สุด

2) กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30-39 ปีมากที่สุด จบการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด รองลงมาจบระดับปริญญาตรี สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึก เป็นข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจมากที่สุด มีรายได้แน่นอน ได้รับข่าวสารการฝึกจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน รองลงมาได้รับข่าวสารจากเพื่อน หลังจบการฝึกมีผู้ที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ร้อยละ 18.7 การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกไปใช้ประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกพบว่า ผู้จบการฝึกได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้นมากที่สุด

3) กิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ครึ่งหนึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สถานภาพก่อนเข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นผู้ที่กำลังเรียนหนังสือมากที่สุด รองลงมาเป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน มากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นผู้ไม่มีรายได้ ได้รับข้อมูลข่าวสารการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากสถานศึกษามากที่สุด รองลงมาได้รับข่าวสารจากเพื่อน หลังผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พบว่าครึ่งหนึ่งมีงานทำโดยประกอบอาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม นวดแผนไทย ข้าราชการและรัฐวิสาหกิจในสัดส่วนใกล้เคียงกัน การเปลี่ยนแปลงรายได้พบว่าจำนวนผู้ไม่ได้รับการปรับเงินเพิ่มกับจำนวนผู้ได้รับการปรับเงินเพิ่มมีสัดส่วนใกล้เคียงกันคิดเป็นร้อยละ ร้อยละ 34.5 และ ร้อยละ 34.0 ตามลำดับ ความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลสัมฤทธิ์หลังจากผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ผ่านการทดสอบได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น และนำประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้นมากที่สุด

4) กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ประมาณครึ่งหนึ่งมีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกเป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน มีรายได้แน่นอน ได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกจากนายจ้างมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหลังจบการฝึกมีเพียงร้อยละ 11.9 ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ประโยชน์ที่ได้รับในกิจกรรมนี้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึก พบว่าผู้จบการฝึกได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้นมากที่สุด

5) กิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 21-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ความพึงพอใจต่อการฝึกที่สถานประกอบกิจการจัดเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) และมีการนำเอาผลการฝึกไปปรับใช้ในการทำงานมากขึ้น ไม่มีการเปลี่ยนตำแหน่งงาน และไม่มีการปรับเงินเพิ่ม ประมาณครึ่งหนึ่งของผู้จบการฝึก มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้

ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น และสามารถนำความรู้ไปสร้างความพึงพอใจให้กับนายจ้างได้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57)

2.4 ผลผลิตที่ 4 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ

กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกส่วนใหญ่เป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน ก่อนเข้ารับการฝึกทั้งหมดเป็นผู้มีรายได้แน่นอน ได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกจากนายจ้างมากที่สุด หลังจบการฝึกส่วนใหญ่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ไม่มีการปรับเงินเพิ่ม การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในภาพรวมในระดับปานกลาง ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึก พบว่าส่วนใหญ่ผู้จบการฝึกได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น และได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้นมากที่สุด

2.5 ผลผลิตที่ 5 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคบริการ

กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-39 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นในสัดส่วนใกล้เคียงกัน สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกส่วนใหญ่เป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน และเป็นผู้มีรายได้แน่นอน หลังจบการฝึกส่วนใหญ่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ไม่มีการปรับเงินเพิ่ม การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกไปใช้ประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึก พบว่าผู้จบการฝึกได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้นและนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้นมากที่สุด

3. การประเมินความคุ้มค่า การตอบสนองต่อนโยบายเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง

ผลประเมินความคุ้มค่าในการฝึก/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้ไปในการดำเนินงานตามกิจกรรมต่าง ๆ กับผลประโยชน์ที่ผู้จบการฝึกได้รับ (การเพิ่มขึ้นของรายได้ที่เป็นผลมาจากการฝึกอบรม) พบว่าการลงทุนในกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีความคุ้มค่าภายในระยะเวลา 1 ปี ในขณะที่กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่และพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ต้องการใช้เวลาในการพัฒนาเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ ในส่วนกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ ควรพิจารณาในเรื่องของความมั่นคงมากกว่าการเน้นในเรื่องความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ เพราะมีค่าใช้จ่ายสูงแต่ผู้จบการฝึกน้อย ผลการประเมินความคุ้มค่าของการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมมีรายละเอียดดังนี้

(1) กิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ มีจำนวนผู้จบการฝึก 71,103 คน ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงาน 223.11 ล้านบาท ผลได้ที่เกิดขึ้นต่อปี 519.11 ล้านบาท ความคุ้มค่าเท่ากับ 2.33

(2) กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ มีจำนวนผู้จบการฝึก 8,211 คน ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงาน 38.35 ล้านบาท ผลได้ที่เกิดขึ้นต่อปี 41.27 ล้านบาท ความคุ้มค่าเท่ากับ 1.08

(3) กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ มีจำนวนผู้จบการฝึก 5,556 คน ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงาน 377.57 ล้านบาท ผลได้ที่เกิดขึ้นต่อปี 38.94 ล้านบาท ความคุ้มค่าเท่ากับ 0.10 เนื่องจากเป็นการฝึกระยะยาว ผู้จบการฝึกบางส่วนยังไม่สามารถเข้าสู่ระบบการจ้างงาน ต้องมีการติดตามผลระยะยาว โดยคาดว่าผลได้ที่เกิดขึ้นจะคุ้มค่าภายในเวลา 3 ปี 6 เดือน

(4) กิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน มีจำนวนผู้จบการฝึก 99,004 คน ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงาน 498.86 ล้านบาท ผลได้ที่เกิดขึ้นต่อปี 528.60 ล้านบาท ความคุ้มค่าเท่ากับ 1.06

(5) กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ มีจำนวนผู้จบการฝึก 253 คน ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงาน 6.12 ล้านบาท ผลได้ที่เกิดขึ้นต่อปี 2.58 ล้านบาท ความคุ้มค่าเท่ากับ 0.42 โดยผลได้ที่เกิดขึ้นคาดว่าจะคุ้มค่าภายในเวลา 2 ปี

(6) กิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีจำนวนผู้จบการฝึก 38,813 คน ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงาน 103.22 ล้านบาท ผลได้ที่เกิดขึ้นต่อปี 245.91 ล้านบาท ความคุ้มค่าเท่ากับ 2.38

(7) กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีจำนวนผู้จบการฝึก 13,645 คน ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงาน 33.87 ล้านบาท ผลได้ที่เกิดขึ้นต่อปี 90.73 ล้านบาท ความคุ้มค่าเท่ากับ 2.68

(8) กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ มีจำนวนผู้จบการฝึก 12,807 คน ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงาน 50.44 ล้านบาท ผลได้ที่เกิดขึ้นต่อปี 74.34 ล้านบาท ความคุ้มค่าเท่ากับ 1.47

(9) กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ มีจำนวนผู้จบการฝึก 29,963 คน ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงาน 75.02 ล้านบาท ผลได้ที่เกิดขึ้นต่อปี 26.76 ล้านบาท ความคุ้มค่าเท่ากับ 0.36 โดยคาดว่าจะคุ้มค่าภายในเวลา 2 ปี 3 เดือน เนื่องจากในช่วงระยะเวลาที่ทำการติดตามประเมินผลเป็นช่วงที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ สถานประกอบการไม่รับพนักงานเพิ่มและบางแห่งปิดกิจการ

การตอบสนองต่อนโยบายในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง เมื่อประเมินความเหมาะสมในการจัดการอบรมในกิจกรรมต่าง ๆ กับโครงสร้างทางประชากรของผู้จบฝึก จะพบว่าในปีงบประมาณ 2551 การฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กิจกรรมการลงทุนส่วนใหญ่มีความคุ้มค่าภายในเวลา 1 ปี ภายหลังจบการฝึก

ในส่วนของการตอบสนองต่อโยบายด้านสังคม กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญกับ

-กลุ่มสตรีในกิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ และกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ

-กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาในกิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ และกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ

-ทุกกลุ่มที่อยู่ในวัยทำงาน

-กลุ่มผู้ว่างงาน เกษตรกร และผู้ทำงานบ้านในกิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่

4. ปัญหาและอุปสรรค

4.1 ปัญหาและอุปสรรคของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่

จากการติดตามประเมินผลการดำเนินงานพบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแต่ละแห่งมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไป ปัญหาอุปสรรคดังกล่าวเป็นสาเหตุให้เกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรคที่พบสามารถสรุปได้ดังนี้

(1) การศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุม ทำให้ข้อมูลความต้องการแรงงานไม่ครบถ้วน ส่งผลต่อการจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอย่างทั่วถึง

(2) การประชาสัมพันธ์หลักสูตรและกิจกรรมไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการฝึกอย่างแท้จริง ทำให้เกิดปัญหาเนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกบางส่วนไม่ใช่กลุ่มที่ต้องการความรู้อย่างแท้จริง ส่งผลต่อการลาออกกลางคันของผู้เข้ารับการฝึก คุณภาพของผู้จบฝึก และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

(3) การสนับสนุนด้านบริหารจัดการเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้ทันสมัยและอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานยังไม่เพียงพอ

(4) การพัฒนาความรู้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบการฝึกในบางสาขาไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

(5) สื่อ อุปกรณ์ คู่มือ เอกสาร ตำราประกอบการฝึก ยังไม่ครบถ้วน

(6) ถึงแม้งบประมาณที่ได้รับจะเพียงพอ แต่การจัดสรรและควบคุมการเบิกจ่ายยังขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

(7) การรายงานผลสำเร็จของการปฏิบัติงานต้องกระทำภายในระยะเวลาสั้น ขณะที่ผลสัมฤทธิ์จากการฝึกอบรมยังไม่ปรากฏ

4.2 ปัญหาของผู้เข้ารับการฝึก

(1) ผู้เข้ารับการฝึกบางรายขาดความตั้งใจในการฝึกอย่างจริงจัง เนื่องจากเข้ารับการฝึกโดยไม่ทราบความถนัดและความสนใจที่แท้จริงของตนเอง บางรายสมัครตามเพื่อน เมื่อเข้ารับการฝึกแล้วพบว่าหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกไม่ตรงตามความต้องการหรือความถนัด จึงไม่ให้ความสนใจในการฝึกเท่าที่ควร

(2) บางรายไม่มีเวลาเข้ารับการฝึกได้อย่างสม่ำเสมอตลอดหลักสูตร เนื่องจากมีฐานะยากจน ต้องทำงานหาเลี้ยงชีพ

(3) ผู้จบการฝึกบางรายยังไม่สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ เนื่องจากขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ เงินทุน และความรู้เรื่องตลาด รวมถึงการส่งเสริมด้านการตลาดอย่างต่อเนื่อง

4.3 ปัญหาของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานยังขาดการชี้แจงถึงข้อบกพร่องที่เป็นสาเหตุให้ไม่ผ่านการทดสอบ

4.4 ปัญหาของสถานประกอบกิจการ

(1) หลักสูตร/กิจกรรมที่กรมฯ เปิดฝึกไม่สอดคล้องกับลักษณะงานของสถานประกอบกิจการ

(2) สถานที่ฝึกอบรมของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ห่างไกลจากสถานประกอบกิจการ

(3) เอกสารที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และระบบการรายงานซับซ้อน

5. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

5.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(1) ทำการสำรวจตลาดแรงงานและความต้องการของผู้ประกอบการในการพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการวางแผนการฝึกในหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(2) ทบทวนแผนการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ พร้อมกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เพื่อให้ผลผลิตกิจกรรมสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จัดหมวดหมู่ของแผนงานและกิจกรรมให้ตรงตามแผนปฏิบัติงาน จัดแผนรองรับนโยบายของรัฐบาลที่อาจเข้ามากระทบแผนในแต่ละปี พร้อมกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนในเรื่องกลุ่มผู้ได้รับผลประโยชน์ และผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับว่าเป็นการลงทุนในระยะสั้นเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก หรือลงทุนเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะยาว ซึ่งในประเด็นหลังควรมีหน่วยงานที่ดำเนินการติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง

(3) สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องกับสถานประกอบกิจการถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบกิจการ โดยชี้ให้เห็นประโยชน์ที่สถานประกอบกิจการจะได้รับและไม่คิดว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มต้นทุน

(4) นำระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นระบบการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามเกณฑ์ข้อกำหนดมาตรฐานคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกเป็นไปอย่างมีระบบ และสร้างความมั่นใจให้กับสถานประกอบกิจการในด้านคุณภาพของผู้จบการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(5) พัฒนาและทบทวนหลักสูตรการฝึกและสาขาในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งพิจารณาถึงแนวโน้มความต้องการแรงงานฝีมือที่จะเป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์ภายในและระหว่างประเทศ เช่น ความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจและการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน เป็นต้น

(6) มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในระยะยาว เพื่อให้ทราบผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรมการฝึกที่ยังไม่สามารถปรากฏผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนในระยะสั้น รวมทั้งความยั่งยืนของการมีรายได้และการมีงานทำของผู้จบการฝึก

5.2 ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ

(1) ควรศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานอย่างสม่ำเสมอ โดยประสานงานกับสถานประกอบกิจการและชุมชนอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้ข้อมูลความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย

(2) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนสภาพปัญหาและวิธีการทำงานระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และนำประสบการณ์ความสำเร็จไปปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

(3) ทบทวนการบริหารจัดการเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ห้องฝึกอบรมภาคปฏิบัติที่เหมาะสมกับมาตรฐานสถานฝึก และติดตามและประเมินหน่วยงานทุกจังหวัดเป็นประจำทุกปี

(4) พัฒนาบุคลากรของหน่วยปฏิบัติให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดระบบองค์ความรู้ขององค์กร เช่น การรวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้ไว้ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถสืบค้นข้อมูลได้ตลอดเวลา

(5) ชี้แจงรายละเอียดของข้อบกพร่องที่เป็นสาเหตุให้ไม่ผ่านการทดสอบของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการทดสอบสามารถนำคำแนะนำไปปรับปรุงในการทดสอบครั้งต่อไป

(6) ให้ข้อมูลและคำแนะนำเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกแก่ผู้สมัครเข้ารับการฝึก โดยนำการแนะแนวการฝึกและแนะแนวอาชีพ (Training guidance and caree guidance) เข้ามาใช้ในการสร้าง

ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ผู้สมัครก่อนเข้ารับการฝึก เพื่อให้ผู้สมัครเข้ารับการฝึกสามารถเลือกฝึกในหลักสูตรที่สนใจและตรงกับความถนัด

(7) ชี้แจงผู้เข้ารับการฝึกให้เข้าใจถึงประโยชน์ที่จะได้รับนอกเหนือจากมุมมองในด้านของการปรับตำแหน่งหรือเงินเดือน เช่น เป็นการเพิ่มศักยภาพของตนเองตามหลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางหนึ่ง หรืออาจให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัย เช่น การลดอุบัติเหตุ หรืออื่น ๆ เป็นต้น

(8) ให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่องในด้านแหล่งเงินทุน การตลาด และการส่งเสริมการขายแก่ผู้เข้ารับการฝึก

(9) จัดทำระบบการขอยื่นรับรองหลักสูตร หรือยื่นแบบประเมินของสถานประกอบกิจการผ่านทางระบบอินเตอร์เน็ตเพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย ลดระยะเวลาการให้บริการ ลดปริมาณเอกสารและลดจำนวนบุคลากรในการดำเนินงาน เป็นต้น โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจศึกษารูปแบบการจัดทำระบบยื่นภาษีเงินได้ของกรมสรรพากร

(10) ส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้เป็นผู้ดำเนินการฝึกให้กับพนักงานเอง โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะรับรองหลักสูตรที่มีเนื้อหาวิชาที่สอดคล้องกับลักษณะการผลิตสินค้าและบริการหลักของสถานประกอบกิจการ

(11) ปรับปรุงเอกสารที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้ง่ายและอำนวยความสะดวกแก่สถานประกอบกิจการให้มากขึ้น

Executive Summary

The objectives of this study were to monitor and evaluate the achievements of skill development in Fiscal Year 2551, following the budgeting indicators; to evaluate the achievements of the strategies and targets of services, including the worthiness of the operation under the performance assessment rating tool and the abilities to satisfy the socio-economic and security policy of the government.

The study applied the interviewed tools to collect data from three sample groups: 1) the 25 government services of the regional (12 institutes) and provincial (12 centers) skill development and Chiangsaen International Institute for Skill Development (1 institute); 2) the 4,218 trained and tested skill standard samples from 10 operation activities; 3) the 259 establishments samples including industrial and service sector located in regional and provincial samples.

The results reveal as follows:

1. Monitoring and evaluation of inputs

70% of the regional and provincial offices obtained inputs provision and allocation lower than the target. However, institute/centre for skill development cooperated and integrated budget to operate their activities to achieve their responsibility. The majority of institute/centre for skill development, 86.1%, obtained the budget adequately as planed and 64.1% obtained the budget in time.

2. Outputs and Results

As for the Fiscal Year 2551, The Department of Skill Department was financially allocated and subsequently assigned to produce 5 outputs. The objective was to enhance working skills of 2,332,180 trainees. Upon completion, it eventually trained 4,264,880 workers, a number that was 1,932,700 or 82.87% higher than the plan. The Department of Skill Department also performed the output of each activity higher than the target number.

In order to reflect the efficiency, effectiveness and organization management, the study also evaluated the performance outcomes and achievements of each activity. The findings were as follows:

2.1 Output 1 Skilled training for increasing opportunity in employment

(1) Skill Development for increasing the opportunity for employment activity

The majority of the trainees were female, age ranging between 21-30 years, educated secondary school, no earnings and obtained the training information course from the reginal/provincial offices. After having trained, 30% of the trainees worked in the line of training activity, nearly half of them had their own business and 26.4% gained the income increase. The attitudes toward the usefulness of the training activity were medium. The result of this activity was the trainees gained the knowledge and apply to daily life.

(2) Developing/promoting independent employment Activity

The majority of the trainees were female, age ranging between 41-50 years, educated primary school, and farmer status with uncertain earnings, and obtained the training information course from the other offices in

the Ministry of Labour and their friends. After having trained, half of the trainees did not work in the line of the training course, 40.8% had their income increased. The attitudes toward the useful of the training activity were medium. The results of this activity were the trainees having knowledge for occupation increased and used it in daily life.

2.2 Output 2 New skilled and potential labours with industrial attitudes

New skill and potential development Activity

The majority of the trainees were female, age ranging between 21-30 years, educated secondary school, jobless, no earnings, and obtained the training information course from their friends and center and provincial offices. After having trained, the majority (77.8%) had still worked in the private organizations, worked as trained and increased their incomes. The attitudes toward the useful of the training activity were high. The results of this activity were the half of the trainee having skilled and potential labour increased and used it in factory.

2.3 Output 3 Skilled and potential labours for industrial competition

(1) Skill up-grade training and potential activity

The majority of the trainees were male, age ranging between 31-40 years, educated bachelor degree, working in private organization, and obtained the training information course from their employers. The reasons for training were to improve their knowledge. After having trained, the majority still worked in the same organization, however only 5.7% had the opportunity to be upgraded. The attitudes toward the usefulness of the training activity were high. The results of this activity were trainees having knowledge increased and used it to improve the quality of daily work.

(2) International network skilled and potential development activity

The majority of the trainees were male, age ranging between 30-39 years, educated primary school, working in government organizations, having permanent incomes, and obtained the training information course from the regional/provincial offices and friends. After having trained, 18.7% were promoted to high level in the office. The attitudes toward the useful of the training activity were high. The results of this activity were the trainees having knowledge increased and used it in improving the work quality.

(3) Skill Development/test standard activity

The majority of the trainees were male, age ranging between 21-30 years, educated vocational school, student status and working in the private organization, and no earnings and no permanent incomes, receiving the information about the activity from the educational place and friends. After having trained, half of the trainees worked in worked in factories; traditional message; and being government services. 34.5% did not increase in income while 34.0% has income increase. The attitudes toward the useful of the training activity were high. The results of this activity were the trainees gaining experience and used it for work quality improvement.

(4) Personnel development for skill development activity

The majority of the trainees were male, age ranging between 31-40 years, educated bachelor degree, working in private organization, and having the permanent incomes, receiving the information about the activity

from the employers. After having trained, only 11.9% were able to increase their incomes. The attitudes toward the useful of the training activity were medium. The results of this activity were the trainees having knowledge increased and used it to improve the work quality.

(5) Promoting/skill development in establishment activity

The majority of the trainees were male, age ranging between 21-30 years, educated bachelor degree. The attitudes toward the useful of the training activity organized by the establishments were high (average score = 3.87). However, there was no effect on income and work status. Half of the trained workers had knowledge increased, using it to improve daily work and satisfying the employers. The satisfaction of the employers was high (average score = 3.57). The results of this activity were the trainees having knowledge increased and enabling to solve the daily work.

2.4 Output 4 Skilled and potential development for logistics and their concerned services

Skill up-grade and potential development in logistics and their concerned services activity

The majority of the trainees were male, age ranging between 31-40 years, educated bachelor degree, working in private organization, and having the permanent incomes, receiving the information about the activity from the employers. After having trained, the majority worked in the same status with unchanged salary. The attitudes toward the usefulness of the training activity were medium. The results of this activity were the trainees having knowledge increased and used it to improve the work quality and gained the reliability from the employer.

2.5 Output 5 Skill and potential training for service competition

Skill up-grade and potential development in tourisms and their concerned services activity

The majority of the trainees were female, age ranging between 31-40 years, educated primary and secondary school, working in private organization, and having the permanent incomes. After having trained, the majority worked in the same organization, without changing the responsibility and salary. The attitudes toward the useful of the training activity were high. The results of this activity were the trainees having knowledge increased and used it to improve daily work quality.

.

3. Evaluation of economic worthiness and the ability to response the socio-economic and security policies

The economic worthiness was conducted by comparing the cost of investment on skill development to the benefit received by the trainees (an increase in permanent come resulted from the training). The results showed that the majority of activities were feasible within one year, while the activities of new skilled and potential development, and skill up-grade training and potential development in logistics and their concerned services might be feasible in the long-run. The activity of international network skilled and potential development seemed to support security policy rather than economic one because the cost was high while the trainees were low. The details were as follows:

***(1) Skill Development for increasing the opportunity for employment activity*:** the numbers of the trainees were 71,103, the cost of the training 223.11 million baht, the yearly benefit gained from the training 519.11 million baht, so the economic worthiness was 2.33.

***(2) Developing/promoting independent employment activity*:** the numbers of the trainees were 8,211, the cost of the training 38.35 million baht, the yearly benefit gained from the training 41.27 million baht, so the economic worthiness was 1.08.

***(3) New skill and potential development activity*:** the numbers of the trainees were 5,556, the cost of the training 377.57 million baht, the yearly benefit gained from the training 38.94 million baht, so the economic worthiness was 0.10. This activity requires long term job development: the expected economic worthiness from benefit was 3 years and 6 months.

***(4) Skill up-grade training and potential activity*:** the numbers of the trainees were 99,004, the cost of the training 498.86 million baht, the yearly benefit gained from the training 528.60 million baht, so the economic worthiness was 1.06.

***(5) International network skilled and potential development activity*:** the numbers of the trainees were 253, the cost of the training 6.12 million baht, the yearly benefit gained from the training 2.58 million baht, so the economic worthiness was 0.42. The expected economic worthiness from benefit was 2 years.

***(6) Skill Development/test standard activity*:** the numbers of the trainees were 38,813, the cost of the training 103.22 million baht, the yearly benefit gained from the training 245.91 million baht, so the economic worthiness was 2.38.

***(7) Personnel development for skill development activity*:** the numbers of the trainees were 13,645, the cost of the training 33.87 million baht, the yearly benefit gained from the training 90.73 million baht, so the economic worthiness was 2.68.

***(8) Skill up-grade and potential development in logistics and their concerned services activity*:** the numbers of the trainees were 12,807, the cost of the training 50.44 million baht, the yearly benefit gained from the training 74.34 million baht, so the economic worthiness was 1.47.

***(9) Skill up-grade and potential development in tourisms and their concerned services activity*:** the numbers of the trainees were 29,963, the cost of the training 75.02 million baht, the yearly benefit gained from the training 26.76 million baht, so the economic worthiness was 0.36. The expected economic worthiness from benefit was 2 years and 3 months.

The ability of The Department of Skill Development to response the socio-economic and security policies revealed from the population structures of the trainees that in the Fiscal Year 2551 The Department of Skill Development had paid attention to support female in the activities of skill development for increasing opportunity in occupation, developing/promoting independent occupation, new skill and potential development and skill up-grade development and potential in tourist and service sector. For the people who had low education level, the department had provided the activities of developing/promoting independent occupation, new skill and potential development and skill up-grade development and potential in tourist and service sector to these people. Moreover, the department gave opportunities to all groups

who were in the age of labour forces. Finally, the people in the group of workless, farmers and house work were benefit in the activities of developing/promoting independent occupation and new skill and potential development.

4. Problems and Obstacles

4.1 Problems and obstacles of operation unit

(1) The labour demand study was outdating. This led to insufficient information for activity planning;

(2) The details and usefulness of activities did not reach the target groups;

(3) The insufficiency of appropriate maintenance of machines, tools and facilities;

(4) The training staffs were not trained continuously following the change of new technology;

(5) The media and manual of training course were incomplete;

(6) The budget allocation was not smooth in practice;

(7) The report of training results was on yearly basis, while the outcome did not occur shortly.

4.2 Problems and obstacles of the trainees

(1) The trainees lacked of training intention in the applied training courses because they were not interested, followed friends and did not have actual demand;

(2) The trainees did not have enough times to spend the whole training courses;

(3) The trainees did not utilize the knowledge because they did not reach machine, tool, fund and market.

4.3 Problems and obstacles in skill standard testing

The applicants, who did not pass skill standard test, had not clarified the errors from the skill standard testing examiner.

4.4 Problems and obstacles of the establishments

(1) The training courses and activities of The Department of Skill Development did not conform to the nature of work in the establishments;

(2) The location of training courses operated by the Department of Skill Development was far from the establishments;

(3) There were many report documents and forms under Skill Development Promotion Act B.E. 2545 but they were un-uniform, complicated and lack of explanation details.

5. Recommendations

5.1 General Policy Recommendations

(1) To conduct a labour market survey and the demand of training courses continuously and to publish the labour statistics indicating the labour situations.

(2) To make an action plan and plan revision regularly, including the regional and provincial officers participation in the plan making. To classify the activities in terms of short-run and long-run returns and assign the office to follow up the long-run return activities.

(3) To cooperate with the establishment owners to promote the trainees after having been trained by The Department of Skill Development.

(4) To take the quality control system of skill development which provides the management and operation systems according to the criteria of quality standard of skill development into considerations.

(5) To develop and revise training courses, field testing of standard and its varieties to meet demand of the establishments and technology changes considering the demand for skilled workers as a result of internal and international situations, such as economic cooperation and labour migration in ASEAN member countries, etc.

(6) To monitor and evaluate long term operation in order to investigate the activities that could not archive its economic return in the short terms as well as sustainability of income and employment of trainees.

5.2 Operation Recommendations

(1) To study the local demand continuously and revise the market demand with the central office.

(2) To brainstorm and exchange experiences and problems among the regional officers in order to build the knowledge to solve the problems efficiently and effectively.

(3) To maintain the tools, equipments and training rooms to meet a standard of training center, and to monitor and evaluate the function yearly.

(4) To develop the trainers according to the change in technology and to establish the knowledge base of the organization through website.

(5) To explain the errors from skill standard test activity.

(6) To provide information, training guidance and career guidance to the applicants.

(7) To explain the usefulness of the training in terms of human resource development and safety in the establishments.

(8) To supervise the trainees continuously in terms of markets and sale promotion.

(9) To facilitate the establishments with the report system available through the internet system in order to save time and cost of services and to decrease the number of documents and operation personnel via taking the system of tax payment of The Revenue Department into consideration.

(10) To promote establishments to conduct in-house training course, and to assist certify that course.

(11) To improve documents of Skill Development Promotion Act B.E. 2545 to facilitate the establishments.

สารบัญ

		หน้า
คำนำและกิตติกรรมประกาศ		(i)
คณะผู้วิจัย		(ii)
บทสรุปผู้บริหารภาษาไทย		(iii)
บทสรุปผู้บริหารภาษาอังกฤษ		(xii)
สารบัญ		(xviii)
สารบัญตาราง		(xxii)
สารบัญภาพ		(xxvii)
บทที่ 1	**บทนำ**	1
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา	1
	1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
	1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
	1.4 นิยามศัพท์เฉพาะของการศึกษา	2
บทที่ 2	**แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง**	5
	2.1 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	5
	2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	7
	2.3 แนวคิดในการติดตามและประเมินผล	9
	2.4 แนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน	10
	2.5 ยุทธศาสตร์และภารกิจของกระทรวงแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	21
	2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
บทที่ 3	**ระเบียบวิธีการศึกษา**	41
	3.1 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล	41
	3.2 กรอบและแนวทางการศึกษา	43
	3.3 ขอบเขตของการศึกษาและเป้าหมาย	49
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
	3.5 การประมวลผล และการวิเคราะห์ข้อมูล	51
	3.6 ระยะเวลาในการดำเนินงาน	52

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 4	**ผลการศึกษา**	53
	4.1 การประเมินปัจจัยนำเข้า	53
	4.2 การประเมินผลการดำเนินงานตามแผน	55
	4.3 การติดตามและประเมินผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์	58
	4.3.1 ผลผลิตที่ 1 แรงงานมีฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	58
	4.3.1.1 กิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	58
	4.3.1.2 กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	63
	4.3.2 ผลผลิตที่ 2 แรงงานใหม่มีฝีมือและศักยภาพควบคู่นิสัยอุตสาหกรรม	70
	4.3.2.1 กิจกรรมการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่	70
	4.3.3 ผลผลิตที่ 3 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	77
	4.3.3.1 กิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	77
	4.3.3.2 กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ	84
	4.3.3.3 กิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	90
	4.3.3.4 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	97
	4.3.3.5 กิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือในสถานประกอบกิจการ	102
	4.3.4 ผลผลิตที่ 4 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ	108
	4.3.4.1 กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ	108
	4.3.5 ผลผลิตที่ 5 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคบริการ	114
	4.3.5.1 กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ	114
	4.3.6 การประเมินความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการ	120
	4.3.6.1 ความคิดเห็นของสถานประกอบกิจการต่อผู้จบการฝึก/ผ่านการทดสอบมาตรฐานจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	120
	4.3.6.2 ความคิดเห็นของสถานประกอบกิจการต่อผู้จบการฝึกที่สถานประกอบการดำเนินการฝึกเอง ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีแรงงาน พ.ศ. 2545	124

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 5	**การประเมินความคุ้มค่า การตอบสนองต่อนโยบายเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551**	129
	5.1 การประเมินความคุ้มค่า	129
	5.1.1 ผลผลิตที่ 1 แรงงานมีฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	129
	5.1.1.1 กิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	129
	5.1.1.2 กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	130
	5.1.2 ผลผลิตที่ 2 แรงงานใหม่มีฝีมือและศักยภาพควบคู่นิสัยอุตสาหกรรม	131
	5.1.2.1 กิจกรรมการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่	131
	5.1.3 ผลผลิตที่ 3 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	132
	5.1.3.1 กิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	132
	5.1.3.2 กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ	133
	5.1.3.3 กิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	134
	5.1.3.4 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	135
	5.1.4 ผลผลิตที่ 4 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ	136
	5.1.4.1 กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ	136
	5.1.5 ผลผลิตที่ 5 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคบริการ	137
	5.1.5.1 กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ	137
	5.2 การตอบสนองต่อนโยบายสังคมและความมั่นคง	139
	5.2.1 กลุ่มสตรี	139
	5.2.2 กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา	140
	5.2.3 กลุ่มผู้อยู่ในวัยทำงาน	140
	5.2.4 กลุ่มผู้ว่างงาน เกษตรกรและผู้ทำงานบ้าน	140

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 6	**บทสรุปและข้อเสนอแนะ**	
	6.1 สรุปผลการศึกษา	145
	6.1.1 การประเมินปัจจัยนำเข้า	145
	6.1.2 การประเมินผลการดำเนินงานตามแผน	145
	6.1.3 การติดตามและประเมินผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์	146
	6.1.4 ความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการ	149
	6.1.5 การประเมินความคุ้มค่า การตอบสนองต่อนโยบายเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง	151
	6.2 ปัญหาและอุปสรรค	151
	6.2.1 ปัญหาและอุปสรรคของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่	151
	6.2.2 ปัญหาของผู้เข้ารับการฝึก	152
	6.2.3 ปัญหาของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	152
	6.2.4 ปัญหาของสถานประกอบกิจการ	152
	6.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	153
	6.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	153
	6.3.2 ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ	153
	บรรณานุกรม	156
	ภาคผนวก	159
	-แบบสัมภาษณ์	161

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ ผลผลิต/กิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ 2551	33
3.1	แสดงจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ	42
3.2	แสดงผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551 ของหน่วยงานที่ใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษาวิจัย	50
4.1	แสดงร้อยละการได้รับงบประมาณของหน่วยงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายแยกตามผลผลิต/กิจกรรม	53
4.2	แสดงร้อยละของความทันเวลาการได้รับงบประมาณของหน่วยงาน	54
4.3	ความเพียงพอของการได้รับงบประมาณของหน่วยงาน	55
4.4	เป้าหมายและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในปี 2551 จำแนกตามผลผลิตและกิจกรรม	57
4.5	ข้อมูลทั่วไปของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	58
4.6	ข้อมูลหลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	61
4.7	ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการเข้าฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	62
4.8	ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	63
4.9	ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น ๆ จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	63
4.10	ข้อมูลทั่วไปของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	64
4.11	ข้อมูลหลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	66
4.12	ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการเข้าฝึกกิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	68
4.13	ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนา/ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	69
4.14	ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น ๆ จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	69
4.15	ข้อมูลทั่วไปของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่	70
4.16	ข้อมูลหลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่	73
4.17	ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับประโชน์จากกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.18	ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกกิจกรรมการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่	76
4.19	ระดับความรู้ในการนำไปใช้งานของผู้ผ่านการฝึกการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่	76
4.20	ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น ๆ จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	77
4.21	ข้อมูลทั่วไปของผู้จบการฝึกกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	78
4.22	ข้อมูลหลังจบการฝึกกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	80
4.23	ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการเข้าฝึกกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	82
4.24	ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่	83
4.25	แสดงระดับความรู้ในการนำไปใช้งานของผู้จบการฝึกกิจกรรมการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่	83
4.26	ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น ๆ จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	84
4.27	ข้อมูลทั่วไปของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ	85
4.28	ข้อมูลหลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ	87
4.29	ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการเข้าฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติไปใช้ประโยชน์	88
4.30	ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติไป	89
4.31	ระดับความรู้ในการนำไปใช้งานของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติไป	89
4.32	ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น ๆ จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	90
4.33	ข้อมูลทั่วไปของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	91
4.34	ข้อมูลหลังผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	94
4.35	ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการเข้าฝึกกิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	95
4.36	ผลสัมฤทธิ์หลังผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	96
4.37	ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น ๆ จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	96
4.38	ข้อมูลทั่วไปของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.39	ข้อมูลหลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	99
4.40	ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการเข้าฝึกกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	100
4.41	ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	101
4.42	ระดับความรู้ในการนำไปใช้งานของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	101
4.43	ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น ๆ จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	102
4.44	ข้อมูลทั่วไปของผู้จบการฝึกกิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ	102
4.45	ระดับความพึงพอใจของผู้จบการฝึกกิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ	103
4.46	ข้อมูลหลังจบการฝึกการฝึกกิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ	105
4.47	ระดับความคิดเห็นต่อการใช้ประโยชน์จากการเข้าฝึกกิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ	106
4.48	ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกกิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ	107
4.49	ระดับการนำความรู้ที่ได้ไปสร้างความพึงพอใจให้แก่นายจ้าง ของผู้จบการฝึกกิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ	107
4.50	ระดับความรู้ในการนำไปใช้งานของผู้จบการฝึกกิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ	108
4.51	ข้อมูลทั่วไปของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ	108
4.52	ข้อมูลหลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ	111
4.53	ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการเข้าฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ	112
4.54	ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ	113
4.55	ระดับความรู้ในการนำไปใช้งานของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ	113
4.56	ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น ๆ จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	114

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.57	ข้อมูลทั่วไปของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ	114
4.58	ข้อมูลหลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ	117
4.59	ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการเข้าฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ	118
4.60	ผลสัมฤทธิ์ภายหลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ	119
4.61	ระดับความรู้ในการนำไปใช้งานของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ	119
4.62	ความต้องการในการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น ๆ จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ผ่านการฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ	120
4.63	ระดับความคิดเห็นของสถานประกอบกิจการต่อทักษะและความสามารถของผู้จบการฝึก/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	120
4.64	ระดับความคิดเห็นต่อการสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสถานประกอบกิจการของผู้จบการฝึก/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	122
4.65	สิ่งจูงใจ/ผลตอบแทนที่สถานประกอบกิจการต้องการเมื่อส่งพนักงานเข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	124
4.66	ระดับความคิดเห็นต่อทักษะ ความสามารถของผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ	125
4.67	ระดับความคิดเห็นต่อการสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสถานประกอบกิจการของผู้จบการฝึกตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	127
5.1	ผลการประเมินความคุ้มค่าในกิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	130
5.2	ผลการประเมินความคุ้มค่าในกิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	131
5.3	ผลการประเมินความคุ้มค่าในกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่	132
5.4	ผลการประเมินความคุ้มค่าในกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	133
5.5	ผลการประเมินความคุ้มค่าในกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ	134

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
5.6	ผลการประเมินความคุ้มค่าในกิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	135
5.7	ผลการประเมินความคุ้มค่าในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	136
5.8	ผลการประเมินความคุ้มค่าในกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ	137
5.9	ผลการประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ	138
5.10	ผลการประเมินความคุ้มค่าการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานแยกตามผลผลิต/กิจกรรมในปีงบประมาณ 2551	139
5.11	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามเพศและผลผลิต/กิจกรรม	141
5.12	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับการศึกษาและผลผลิต/กิจกรรม	142
5.13	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับอายุและผลผลิต/กิจกรรม	143
5.14	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามอาชีพก่อนเข้ารับการฝึกและผลผลิต/กิจกรรม	144

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	แสดงความสัมพันธ์ของการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ	6
2.2	วงจรการพัฒนาฝีมือแรงงาน	9
2.3	แสดงตัวแบบ Logic Model	12

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

สืบเนื่องจากรัฐบาลได้นำระบบการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting: SPBB) โดยใช้ยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายรัฐบาลเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนบนพื้นฐานของความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งต้องมีการทำข้อตกลงการให้บริการ เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบของหน่วยงานที่มีต่อประเทศและประชาชนผู้รับบริการ

ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) และสำนักงบประมาณ ได้จัดให้มีการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐที่ส่วนราชการดำเนินอยู่เพื่อรายงานต่อคณะรัฐมนตรีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 22 ซึ่งสำนักงบประมาณได้นำเครื่องมือการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณ (Performance Assessment Rating Tool: PART) มาใช้ในการประเมินเพื่อเป็นสารสนเทศประกอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามหลักการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (SPBB) โดยในปี พ.ศ. 2548 ได้ดำเนินการนำร่อง 20 หน่วยงาน และเพิ่มเป็น 40 หน่วยงานในปี พ.ศ. 2549 และในปี พ.ศ. 2550 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้สำนักงบประมาณนำเครื่องมือ PART ออกใช้กับทุกส่วนราชการ โดยให้หน่วยงานภาครัฐที่ได้รับงบประมาณตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องรายงานผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณให้สำนักงบประมาณเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในกระบวนการจัดงบประมาณและจัดทำรายงานเสนอต่อคณะรัฐมนตรี

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่กำลังแรงงานให้มีความพร้อมในการประกอบอาชีพและมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากลและสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก ภารกิจดังกล่าวทำให้หน่วยงานต้องรับผิดชอบต่อผลผลิตที่ส่งมอบให้กับประชาชน โดยในปีงบประมาณ 2551 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจที่ต้องส่งมอบผลผลิตต่อประชาชนตามภารกิจของกรม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ผลผลิตได้แก่ ผลผลิตที่ 1 แรงงานมีฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ผลผลิตที่ 2 แรงงานใหม่มีฝีมือและศักยภาพควบคู่นิสัยอุตสาหกรรม ผลผลิตที่ 3 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม ผลผลิตที่ 4 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้า และผลผลิตที่ 5 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคบริการ โดยมีกิจกรรมภายใต้ผลผลิตดังกล่าว จำนวน 10 กิจกรรมได้แก่ กิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ กิจกรรมยกระดับฝีมือและ

ศักยภาพแรงงาน กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ กิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน กิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ และกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีการติดตามประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูล สารสนเทศและข้อบ่งชี้เกี่ยวกับความสำเร็จของผลผลิตเชิงยุทธศาสตร์ตามเป้าหมาย เกณฑ์และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551 ซึ่งจะสะท้อนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการบริหารจัดการของหน่วยงานที่เป็นอยู่ว่านำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจของหน่วยงานและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งให้ได้มาซึ่งข้อเสนอแนะที่จำเป็นเพื่อผลักดันให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และผลผลิตของหน่วยงานหรือองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ 2551 ตามตัวชี้วัดงบประมาณ
2. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ในด้านการตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และเป้าหมายการให้บริการในระดับต่าง ๆ รวมทั้งประเมินความคุ้มค่าตามกรอบการประเมินความคุ้มค่าการปฏิบัติภารกิจของรัฐเพื่อตอบคำถามในเครื่องมือวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณ (PART) รวมทั้งความสามารถในการตอบสนองต่อนโยบายทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง

1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ทั้งเชิงนโยบาย เชิงวิชาการ และเชิงปฏิบัติ สำหรับเป็นข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรภายใต้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานหรือองค์กร รวมทั้งเป็นสารสนเทศประกอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามหลักการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ต่อไป

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะของการศึกษา

การพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึงกระบวนการที่ทำให้ประชากรวัยทำงานมีความสามารถในเชิงวิชาชีพเพิ่มพูนขึ้นจนมีความชำนาญถึงระดับหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าทักษะฝีมือ โดยเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือที่ได้มานั้นไปประกอบอาชีพและมีรายได้

หรือเป็นแรงงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การฝึกฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง การสนับสนุน ให้สถานประกอบกิจการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น โดยการใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้นและลดหย่อนภาษีอากรรวมทั้งการให้สิทธิและประโยชน์ในด้านต่าง ๆ

ผู้จบการฝึกฝีมือแรงงาน หมายถึงผู้เข้ารับการฝึกซึ่งได้รับวุฒิบัตรจากการผ่านการฝึกในหลักสูตรต่าง ๆ ในปีงบประมาณ 2551 จากหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายถึงผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งได้รับหนังสือรับรองการผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาต่าง ๆ ในปีงบประมาณ 2551 จากหน่วยงานในสังกัดสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สถานประกอบกิจการ หมายถึง องค์การ บริษัท ห้างร้านที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการผลิตสินค้าและบริการ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้มีประสิทธิภาพในการผลิตมากที่สุด โดยเป็นสถานประกอบกิจการซึ่งมีผู้จบการฝึก หรือผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในปีงบประมาณ 2551 ทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการนั้น

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551 ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

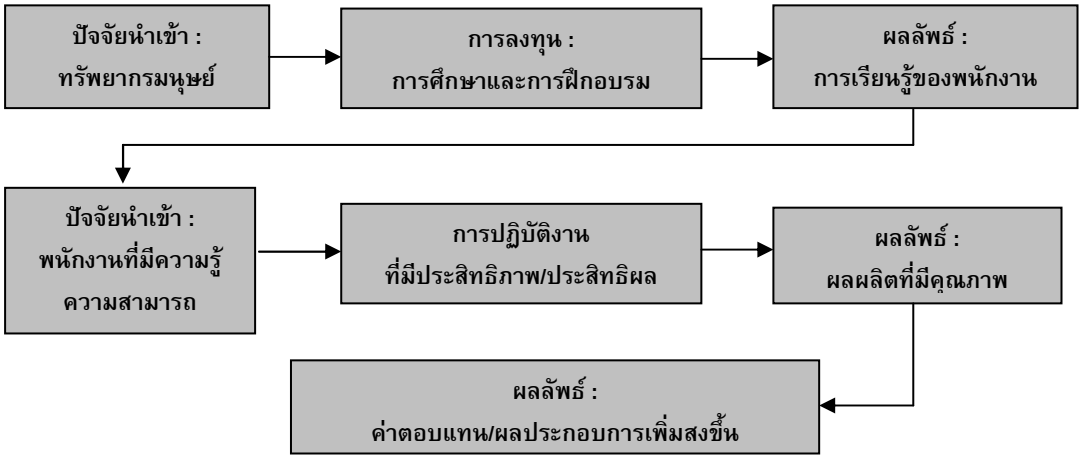
2.1 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์กรในปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้านโดยพัฒนาไปพร้อมๆ กับการพัฒนาด้านอื่นๆ เพื่อสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันให้กับองค์กรได้ (Competitive advantage) ทั้งนี้นโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรของหน่วยงานมีความตั้งใจในการทำงาน ในขณะเดียวกันบุคลากรในหน่วยงานยังสามารถสร้างสรรค์แนวคิดการทำงานใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ ที่จะสามารถทำให้องค์กรเหนือชั้นกว่าคู่แข่งได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มาจากความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ กิจกรรมหนึ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นั่นคือ การค้นหา (Search) พนักงานที่จะเข้ามาทำงานโดยเลือกบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งทางองค์กรต้องมีการกำหนดไว้ในเบื้องต้น กล่าวคือมีคุณลักษณะที่จะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ฝ่ายบุคคลได้เขียนพรรณนาไว้ในรายละเอียดของงานและตำแหน่ง ส่วนใหญ่องค์กรมักจะรับพนักงานจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยวัดจากความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) หรือประสบการณ์ (Experience) ในการทำงาน คุณสมบัติเหล่านี้องค์กรอาจค้นหาได้จาการสัมภาษณ์ หรือในระยะเวลาทดลองงาน ทั้งนี้การคัดเลือกบุคลากรและค้นหาคุณสมบัติบางอย่างจากผู้มาสมัครนั้น บางครั้งไม่สามารถเข้าถึงคุณลักษณะบางประการที่ซ่อนเร้นและไม่ทราบได้ด้วยการสัมภาษณ์ คุณสมบัติเหล่านี้ได้แก่ แรงบันดาลใจของบุคลากร (Motive) และทัศนคติ (Attitude) ที่มีต่องานที่ทำ องค์กรที่ประสบความสำเร็จหลาย ๆ องค์กรที่ติดในระดับประเทศและระดับโลกนั้นล้วนแล้วแต่มีระบบการพัฒนามนุษย์ที่ดีและต่อเนื่อง อันส่งผลทำให้องค์กรเหล่านี้มีบุคลากรที่เอาใจใส่ดูแลลูกค้าดี มีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์และมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อมุ่งให้องค์กรประสบความสำเร็จ อีกทั้งสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (นิลุบล ศิวบวรวัฒนา, 2552)

การฝึกอบรมถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อีกวิธีหนึ่ง ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้มากมาย ขึ้นอยู่กับว่ามองการฝึกอบรมจากแนวคิด (Approach) ใด เช่น เมื่อมองการฝึกอบรมในฐานะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการตามนโยบายของรัฐ การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างข้าราชการในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การหรือ

การฝึกอบรมคือ การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และไม่ว่าการฝึกอบรมจะมีขึ้นที่ใดก็ตาม วัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์การ ต่อมาการมองการฝึกอบรมในเชิงของกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันสืบเนื่องมาจากเรียนรู้ การฝึกอบรมจึงหมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถที่จำเป็น และมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือ องค์กรนั้น และการฝึกอบรม ยังเป็นกระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2533)

อย่างไรก็ตาม ในแง่ของการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Hammer และ Champy (1994) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิดการรื้อปรับกระบวนทางธุรกิจหรือที่เรียกว่า Reengineering เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น โดยมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนต้องลดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น และลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้น้อยลง คำถามต่อมาคือทำอย่างไรจึงจะเพิ่มผลประกอบการขององค์กร (Organizational Performance) ไม่ว่าจะเป็นกำไร รายได้ และยอดขาย ซึ่งก็คือการวัดผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (Return on Investment : ROI) แนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ **(**Human Capital Theory**)** ซึ่งเป็นทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากพนักงาน เปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษา เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน (Cost-Effectiveness Analysis) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นกับผลผลิตของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น ผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วย เมื่อผลผลิตของพนักงานที่สูงขึ้น จะนำไปสู่ผลผลิตและผลประกอบขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น (ภาพที่ 2.1)



ภาพที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ของการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ
(ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ**,** 2552**)**

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงาน (Skill Development) ถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีหลายแนวทาง เช่น การพัฒนาสุขภาพอนามัย การให้การศึกษา รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (รำพรรณ สุนทรไชยา, 2549: 81)

การพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึงกระบวนการที่ทำให้ประชากรวัยทำงานมีความรู้ความสามารถในทางวิชาการเพิ่มพูนขึ้นจนมีความชำนาญถึงระดับที่เรียกว่า "*ทักษะฝีมือ*" โดยเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือที่ได้มานั้นไปประกอบอาชีพและรายได้ และได้งานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (ฝ่ายสารสนเทศ, 2539: 73) การพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น เป็นกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เช่น คน วัสดุ เงิน และวิธีปฏิบัติเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อให้การฝึกฝีมือแรงงานบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สมชาติ เลขาลาวัณย์, 2544)

นอกจากนี้ เทียน อัชกุล (2536: 11) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความหมายทั้งในทางแคบและทางกว้าง ความหมายทางแคบ คือ การศึกษาให้คนทำงานเป็น พร้อมทั้งมีฝีมือการทำงาน ส่วนความหมายในทางกว้างคือ การฝึกให้คนมีฝีมือในการทำงาน มีฝีมือในการบังคับบัญชา (Supervision) และมีฝีมือในการจัดการ (Management) และช่างฝีมือต้องฝึกปฏิบัติด้วย ไม่ใช่เรียนหนังสือแล้วจะเป็นช่างฝีมือ การฝึกช่างฝีมือจึงมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) เครื่องมือ เครื่องจักรที่สมบูรณ์แบบและทันสมัย 2) วัสดุ สิ่งของ ที่จะนำมาใช้ในการฝึก และ 3) ครูฝึกที่มีความช่ำชอง เชี่ยวชาญและทักษะ

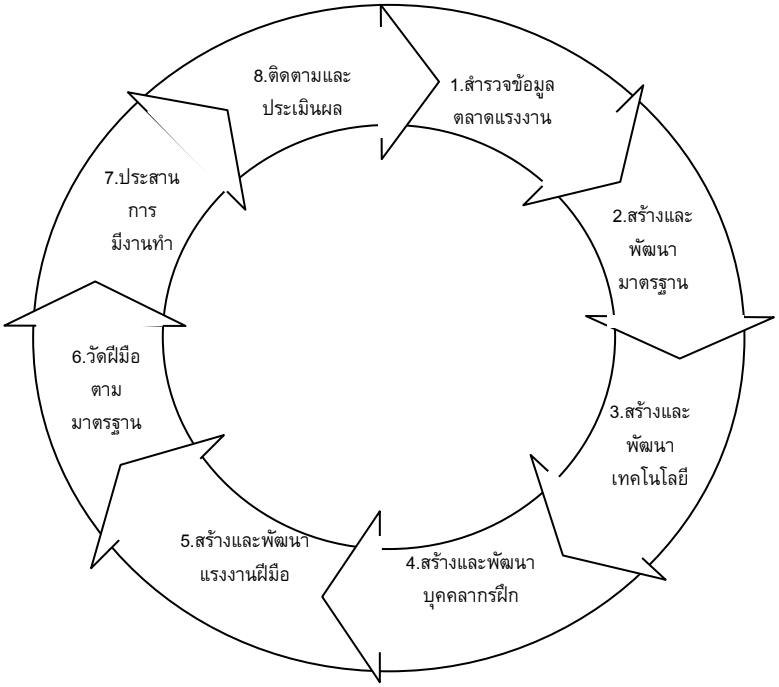
การพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการฝึกอบรม มีพื้นฐานจากปรัชญาการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยอาศัยฝ่ายพัฒนาบุคคลทำหน้าที่วางแผนพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสมกับงาน มีการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานขึ้นเป็นตัวชี้วัดฝีมือมีความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงาน เพื่อความมีเสถียรภาพและดำรงสถานภาพในการแข่งขันทางธุรกิจอย่างยั่งยืน ทั้งนี้งานด้านพัฒนาบุคลากรจะต้องต่อเนื่องและเป็นระบบ มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานโดยพิจารณาจากด้านอุปสงค์ (Demand Side) เป็นหลัก เพื่อเป็นกำลังแรงงานที่ใช้ในภาพอุตสาหกรรมการผลิต พณิชยกรรม การบริการและภาคเกษตรกรรม เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกอบการอิสระ ผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือนการเกษตร ฯลฯ ตลอดจนผู้ว่างงานให้เป็นผู้มีฝีมือความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงานที่ดี ขณะเดียวกันการพัฒนาที่เน้นตัวบุคคลและสังคมเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนให้พร้อมด้วยกาย ใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ความรู้ในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับบุคคล โดยพิจารณาจากด้านอุปทาน (Supply Side) เป็นหลัก ซึ่งกระทรวงแรงงานได้เร่งรัดให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการ และเพิ่มศักยภาพองค์กรด้านการพัฒนากำลังคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มศักยภาพการพัฒนาฝีมือ

แรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับสถานการณ์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นรากฐานให้ประชาชนมีองค์ความรู้เพียงพอในการพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศได้ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2552)

การพัฒนาฝีมือแรงงานหรือการสร้างแรงงานฝีมือ เป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ ถือเป็นภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาตั้งแต่ต้น แต่เนื่องจากภารกิจนี้มีขนาดใหญ่มาก เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกำลังของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ไม่สามารถผลิตแรงงานฝีมือให้ทันกับความต้องการของตลาดแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยร่วมมืออบรมอาชีพและให้การสนับสนุนและส่งเสริมในรูปแบบต่าง ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2545

การพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินการโดยการฝึกอบรมเป็นหลัก จึงจำเป็นที่จะต้องเตรียมพื้นฐานและการยกระดับทักษะให้กำลังแรงงานสามารถทำงานได้ โดยมีหลักสูตรที่ยืดหยุ่น เพื่อประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการฝึกอบรม ผลสำเร็จของการฝึกอบรมจากการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยปกติจะพิจารณาจากศักยภาพและประสิทธิผลของผู้ผ่านการฝึกอบรมว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสร้างผลผลิตหรือให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้บริโภค โดยผู้บริโภคสามารถใช้ผลผลิตหรือรับบริการด้วยความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ที่ผ่านมานั้นกำลังแรงงานที่ผ่านหรือไม่ผ่านกระบวนการศึกษาเมื่อเข้าสู่ระบบการทำงาน กำลังแรงงานเหล่านี้ต้องลองผิดลองถูก เพื่อปรับความรู้ ฝีมือและทัศนคติให้สามารถปฏิบัติงานได้ (นที ราชฉวาง, 2549: 14)

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง กระบวนการสร้างเสริมความชำนาญในการประกอบอาชีพในการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ (ภาพที่ 2.2) วงจรการพัฒนาฝีมือแรงงานเริ่มจากการสำรวจหาข้อมูลของตลาดแรงงาน การสร้างและพัฒนามาตรฐานฝีมือ การสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ การสร้างและพัฒนาแรงงานให้มีฝีมือ ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือ การประสานงานกับหน่วยงานภาคเอกชนเพื่อป้อนแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการติดตามประเมินผลการมีงานทำ



ภาพที่ 2.2 วงจรการพัฒนาฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2539: 72)

2.3 แนวคิดในการติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร ซึ่งมีหลักการสำคัญ คือ การติดตาม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและประเมินผล ความสำเร็จของงาน อันจะนำไปสู่การดำเนินการ แก้ไขปรับปรุงร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงานต่าง ๆ ของหน่วยงานว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันเพียงใด การติดตามและประเมินผลมักใช้ควบคู่กัน แต่ความหมายของการติดตามและ การประเมินผลนั้น มีทั้งความคล้ายคลึงและความแตกต่างกัน กล่าวคือ การติดตาม (Monitoring) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อตัดสินใจ แก้ไข ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้ผลงานเป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมุ่งที่จะตอบคำถามหลักว่า ในการดำเนินงานนั้น ได้รับทรัพยากรครบถ้วนหรือไม่ ได้ปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดหรือไม่ ได้ผลตรงตามที่กำหนดหรือไม่ ข้อมูลจากการติดตามจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเร่งรัดให้งานหรือโครงการ ดำเนินไปตรงตามเป้าหมายของแผนงานและแล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา ดังนั้นการติดตามผลจึงต้อง ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอในหน่วยงาน เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับให้ตนเอง ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ตลอดจนผู้รับผิดชอบแผนงานหรือโครงการทุกระดับ เพื่อให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไข หรืออำนวยความสะดวก เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนงานหรือโครงการ ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของแผนงานหรือ

โครงการนั้น ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น จึงเป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณค่าของแผนงานหรือโครงการ ว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือโครงการนั้นเพียงใด (พงกะพรรณ ตะกลมทอง, 2550)

จากคำนิยามดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการติดตามเป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงการ ส่วนการประเมินผลอาจจะประเมินได้ในทุกช่วงของแผนงานหรือโครงการ นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจจัดทำ แผนงานหรือโครงการ ขณะดำเนินงานในจุดต่าง ๆ และเมื่อสิ้นสุดแผนสิ้นปีงบประมาณ หรือแผนงาน/โครงการดำเนินการแล้วเสร็จ ซึ่งประโยชน์ของการติดตามและประเมินผลมีดังนี้

1. ทำให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริง สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและแก้ไขปัญหาทันที เพื่อนำไปสู่การพัฒนาขององค์กร

2. ทำให้วางแผนงาน/โครงการได้ตรงเป้าหมาย แก้ปัญหาได้ถูกจุด และพัฒนาได้ตรงตามนโยบาย

3. ช่วยให้ดำเนินการตามแผนได้ราบรื่น สามารถปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคอย่างได้ผล หรือปรับแผนให้เหมาะสมมากขึ้น

4. ทำให้ทราบผลการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการอย่างชัดเจน อันจะเป็นข้อมูลนำไปสู่การตัดสินใจในการดำเนินการต่อไปหรือไม่ นอกจากนี้การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ ย่อมทำให้ทราบปัญหา และความต้องการที่แท้จริง ซึ่งการวางแผนงาน/โครงการสามารถทำได้ตรงตามเป้าหมาย หรือสามารถปรับปรุงแก้ไขแผนงาน/โครงการให้ เหมาะสมมากขึ้น สามารถทราบผลการ ดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ เมื่อเริ่มวางแผนใหม่อีกครั้งก็จะมีข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจน เที่ยงตรง และเป็นปัจจุบัน สามารถเป็นเครื่องมือในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4 แนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน

สำนักงบประมาณและสถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2549) ได้กล่าวถึงวิวัฒนาการของระบบงบประมาณซึ่งจากการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาและยุโรปโดยในช่วงก่อนปี ค.ศ.1950 เป็นงบประมาณแบบแสดงรายการ (Line-Item Budgeting) จุดมุ่งหมายคือปริมาณงานที่จัดทำจากกิจกรรม (Activity) การใช้จ่ายงบประมาณตามหมวดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำแนกเป็นรายการค่าใช้จ่าย ต่อมาในช่วงปี ค.ศ.1960 ระบบงบประมาณแบบแสดงผลงาน (Performance Budgeting) ได้รับการนำมาใช้โดยเน้นจุดมุ่งหมายที่เป็นผลผลิต (Output) ในเชิงปริมาณงานและกำหนดให้ปริมาณผลผลิตที่ทำได้แล้วเสร็จเป็นประสิทธิผลจากการใช้จ่ายเงิน และเปรียบเทียบผลผลิตกับค่าใช้จ่ายเป็นประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการดำเนินงาน (Efficiency = Output หารด้วย Input) หรือ ต้นทุนต่อหน่วย (Unit - Cost = Input หารด้วย Output) และต่อมาในช่วงปี ค.ศ.1970 ระบบงบประมาณแบบวางแผน - แผนงาน (Planning-Programming Budgeting - PPB) ได้รับการนำมาใช้โดยเน้นจุดมุ่งหมายที่เป็นเป้าประสงค์สุดท้ายที่เป็นภาพที่

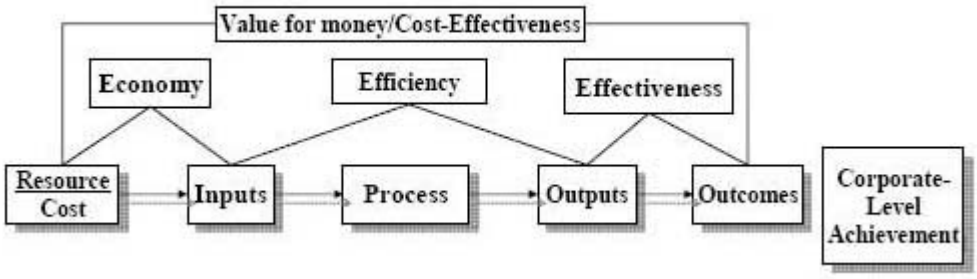
พึงประสงค์ของสังคม จากการให้กลุ่มเป้าหมาย (Target Group) ได้รับผลประโยชน์ (Benefit) จากผลผลิต (Output) จากกระบวนการให้บริการในแต่ละกิจกรรม (Activity) ที่ใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งเป็นงบประมาณค่าใช้จ่าย ระบบงบประมาณนี้กำหนดให้ผลประโยชน์ที่กลุ่มเป้าหมายได้รับหรือผลลัพธ์ (หรือที่เรียกว่า Outcome ในประเทศสหรัฐอเมริกา และ Effect ในประเทศ สหราชอาณาจักร) เป็นประสิทธิผล (แทนที่จะวัดที่ระดับผลผลิต) ซึ่งต่อมาในช่วงปี ค.ศ.1990 ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting - PBB) ได้รับการนำมาใช้โดยเน้นจุดมุ่งหมายที่เป็นผลลัพธ์และผลผลิต โดยเฉพาะตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งในระดับผลลัพธ์และผลผลิต ที่เรียกว่า Key Performance Indicators (KPIs) กระนั้นก็ตาม ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting - PBB) ไม่ได้ใช้เพียงตัวชี้วัดความสำเร็จในระดับผลลัพธ์และผลผลิต (KPIs) เท่านั้น ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์สุดท้ายเป็นตัวชี้วัดระดับนโยบาย (Policy Indicator) เพื่อใช้วัดผลสำเร็จในการจัดทำนโยบายสาธารณะของรัฐบาล ในขณะที่ตัวชี้วัดในระดับผลลัพธ์ (Outcome Indicator) และตัวชี้วัดระดับผลผลิต (Output Indicator) เป็นตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสำเร็จในการให้บริการของหน่วยงานระดับปฏิบัติซึ่งต้องรายงานต่อสาธารณะ ส่วนตัวชี้วัดกระบวนการ (Process Indicator) และตัวชี้วัดปัจจัยนำเข้ากระบวนการ (Input Indicator) เป็นตัวชี้วัดที่ผู้บริหารหน่วยงานใช้ในการพิจารณาเพื่อปรับปรุงแผนการปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้เกิดความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งปัจจุบันนี้ ตัวแบบ Logic Model (ภาพที่ 3) ได้ใช้กันแพร่หลายในประเทศต่าง ๆ ทั้งในสหรัฐอเมริกา ยุโรป ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น รวมทั้งองค์การสหประชาชาติ (เช่น UNDP, WHO, FAO, และ ILO เป็นต้น) และองค์การระหว่างประเทศ (World Bank, ADB, OECD, DANIDA และ IFAD เป็นต้น) โดยที่หน่วยงานหนึ่ง ๆ จะต้องวัดผลความสำเร็จในแต่ละมิติดังนี้

(1) การวัดประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์การในระดับผลลัพธ์ (Outcome) และพิจารณาความสัมพันธ์กับผลผลิต (Output) เพื่อหาปัจจัยเอื้อและปัจจัยอุปสรรคจากภายในองค์การและจากภายนอกองค์การ หากองค์การมีแผนงานมากกว่า 1 แผนงาน ก็จะวัดผลลัพธ์รวมของทุกแผนงานในลักษณะตัวชี้วัดรวม (Aggregated Indicator) จากคะแนนของแต่ละผลลัพธ์เป็นปัจจัยร่วม (Composite Factors)

(2) การวัดประสิทธิภาพ (Efficiency) ขององค์การในระดับผลผลิต (Output) และพิจารณาความสัมพันธ์กับผลผลิต (Input) โดยเฉพาะต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต (Output Based Costing) เพื่อหาปัจจัยเอื้อและปัจจัยอุปสรรคจากกระบวนการผลิตและบริการขององค์การ

(3) การวัดความประหยัด (Economy) ขององค์การในระดับปัจจัยนำเข้า (Input) และพิจารณาความสัมพันธ์กับทรัพยากรอื่นๆของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การ (Resource หรือ Cost) ที่เป็นค่าใช้จ่ายทางอ้อม เช่น ค่าใช้จ่ายในการบำบัดของเสีย ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูทรัพยากร และค่าใช้จ่ายของพหุภาคีในการร่วมกิจกรรม

(4) การวัดประสิทธิผลต่อค่าใช้จ่าย (Cost - Effectiveness) ขององค์การในลักษณะเปรียบเทียบประสิทธิผล (Effectiveness) ทั้งผลประโยชน์ทางตรง (Direct Benefit) ผลประโยชน์ทางอ้อม (Indirect Benefit) และผลประโยชน์ที่ไม่เห็นเป็นตัวตนชัดเจน (Intangible Benefit) กับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ทั้งค่าใช้จ่ายคงที่ (Fixed Cost) งบดำเนินการ (Operation Cost) และค่าใช้จ่ายทางอ้อม (Indirect Cost) เพื่อประเมินความคุ้มค่าของภารกิจของหน่วยงาน



ภาพที่ 2.3 แสดงตัวแบบ Logic Model (สำนักงบประมาณ, 2549)

2.4.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์

การบริหารระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting: SPBB) มีความแตกต่างไปจากการบริหารในระบบงบประมาณแบบแสดงรายการ กล่าวคือ การบริหารในระบบงบประมาณแบบแสดงรายการเน้นเพียงความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมที่จะจัดทำกับงบประมาณที่เสนอขอ ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้ากระบวนการผลิตและบริการกับการดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการที่กำหนด (Input Based Budgeting) และมีการติดตามผล (Monitoring) ในด้านการใช้จ่ายเงิน ด้านการจัดหาปัจจัยนำเข้าโครงการ (บุคลากร งบดำเนินการ และวัสดุอุปกรณ์) และด้านการจัดการให้มีการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนที่กำหนด ในขณะที่การบริหารในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์เน้นความเชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์และผลผลิตซึ่งเป็นผลงานที่ต้องการ (Results Based Budgeting) แล้วจึงกำหนดจำแนกผลงานออกเป็นโครงสร้างกิจกรรม (Work Breakdown Structure) และจำแนกต่อเป็นขั้นตอนของกิจกรรมหรือรายละเอียดของกิจกรรม นอกจากนี้ การบริหารในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ยังเน้นประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(1) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) ที่เน้นการเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ (แนวนโยบายแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญและ/หรือ ยุทธศาสตร์ของรัฐบาล) ลงมายังยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับนโยบาย กลยุทธ์ของหน่วยงานระดับปฏิบัติและกลวิธี หรือกิจกรรมของหน่วยนำส่งผลผลิต

(2) การวางแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่แปลงแผนกลยุทธ์สู่ภาคปฏิบัติ โดยนำกลยุทธ์ของหน่วยงานระดับปฏิบัติที่กำหนดผลผลิตไว้มาจำแนกกิจกรรม และรายละเอียดหรือขั้นตอนของกิจกรรมและคำนวณงบประมาณ โดยใช้ต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตและต้นทุนต่อหน่วยกิจกรรม

(3) การคำนวณต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต (Output-Based Costing) และต้นทุนต่อหน่วยกิจกรรม (Activity-Based Costing) ที่มีการปันส่วนค่าใช้จ่ายทางการบริหารทั่วไปของหน่วยงานเข้าสู่ผลผลิตแต่ละผลผลิต

(4) การจัดทำตัวชี้วัดการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators) เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome Indicator) เพื่อวัดประสิทธิผล (Effectiveness) และตัวชี้วัดผลผลิต (Output Indicator) เพื่อวัดประสิทธิภาพ (Efficiency)

(5) การวัดความคุ้มค่า (Value for Money) ประกอบด้วย การวัดผลตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ (B/C และ IRR) และการวัดประสิทธิผลเปรียบเทียบค่าใช้จ่าย (Cost - Effectiveness)

(6) การประเมินผล (Evaluation) ในระยะเวลาต่าง ๆ กัน ได้แก่ การประเมินประสิทธิภาพรายไตรมาส การประเมินประสิทธิผลรายปี และการประเมินผลกระทบตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป นอกเหนือไปจากการติดตามผล (Monitoring) ที่ต้องทำเป็นรายเดือนโดยปกติอยู่แล้ว

(7) การจัดหาและบริหารทรัพยากรของหน่วยงานทั้งด้านการบริหารบุคลากร ด้านการเงินและบัญชี และการบริหารพัสดุที่โปร่งใส (Transparency) และพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ (Accountability) รวมทั้งการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณแบบบัญชีแบบคงค้าง (Accrual Basis) การตรวจสอบภายในด้านการเงิน (Internal Audit) และการบริหารสินทรัพย์ (Asset Management)

(8) การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ในการวางแผนกลยุทธ์และการประเมินผล (Participatory Planning and Evaluation)

เพื่อให้การปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณของไทยเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ทำให้การจัดสรรงบประมาณเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจในการนำส่งผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของชาติ สำนักงบประมาณจึงได้พัฒนาระบบและรูปแบบการวิเคราะห์ผลสำเร็จเพื่อการจัดการงบประมาณ ให้สอดคล้องกับการกระจายความรับผิดชอบจากยุทธศาสตร์ระดับชาติลงสู่หน่วยงานระดับปฏิบัติ (Budget Cascade) โดยได้นำเครื่องมือการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณ (Performance Assessment Rating Tool: PART) มาใช้ในการประเมินสำหรับเป็นสารสนเทศประกอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามหลักการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ โดยในปี พ.ศ. 2548 ได้ดำเนินการนำร่อง 20 หน่วยงาน และเพิ่มเป็น 40 หน่วยงานในปี พ.ศ. 2549 และ ในปี พ.ศ. 2550 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2550 เห็นชอบให้สำนักงบประมาณนำเครื่องมือ PART ออกใช้กับทุกส่วนราชการ โดยให้หน่วยงานภาครัฐที่ได้รับงบประมาณตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องรายงานผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณให้สำนักงบประมาณ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในกระบวนการจัดงบประมาณและจัดทำรายงานเสนอต่อคณะรัฐมนตรี

โดยสรุป แนวคิดของเครื่องมือ PART ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า ผลการดำเนินงานที่ดี เกิดจากการดำเนินงานตามขั้นตอนที่มีความสัมพันธ์และต่อเนื่องกันทั้งระบบ กล่าวคือ ผู้ดำเนินการนำส่งผลผลิต/บริการ ต้องกำหนดผลผลิต/บริการ ที่สนับสนุนจุดมุ่งหมายที่ต้องการในระดับสูงขึ้นไป ที่เน้นการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก มีการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อให้การบริหารและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ การนำเครื่องมือ PART มาใช้นั้น จะแสดงให้เห็นภาพรวมของผลการดำเนินงานภาครัฐ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทั้งส่วนราชการ และหน่วยงานกลางต่างๆ ที่กำกับดูแลในการจัดสรรงบประมาณและการบริหารจัดการ โดยส่วนราชการสามารถแสดงผลการดำเนินงานและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนอย่างโปร่งใส เป็นมาตรฐานเดียวกัน สนับสนุนและส่งเสริมให้ส่วนราชการสามารถปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและการใช้งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.4.2 แนวความคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์

จากคู่มือการจัดทำตัวชี้วัดตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2544) ได้กล่าวถึงแนวความคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ โดยสามารถสรุปได้ว่า ในอดีตตัวชี้วัดเชิงคุณลักษณะจำนวนมากได้รับการกำหนดให้เป็นเชิงปริมาณที่ได้รับการยอมรับเป็นมาตรฐานสากล เช่น องศาเซลเซียส กิโลเมตร กิโลกรัม เป็นต้น การวัดลักษณะหนึ่งอาจมีตัวชี้วัดได้มากกว่าหนึ่ง เช่น องศาเซลเซียสและฟาเรนไฮต์ กิโลเมตรและไมล์ กิโลกรัมและปอนด์ เป็นต้น ซึ่งสามารถเปรียบเทียบค่าระหว่างกันได้อย่างเป็นมาตรฐานสากล ต่อมาตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจในเชิงคุณลักษณะ เช่น ความรวย และความสูญเสียในทรัพย์สิน ได้ถูกกำหนดเป็นมูลค่าทางการเงิน ตัวชี้วัดที่มีหน่วยวัดเชิงปริมาณอาจนิยมใช้กันในระยะเวลาหนึ่งและไม่นิยมใช้ในระยะเวลาต่อมา เช่น หน่วยวัดที่เป็นคืบหรือศอกไม่ได้รับการใช้ทั่วไป แต่หน่วยวัดที่เป็นวาและเป็นไร่ได้รับการใช้เป็นมาตรวัดเนื้อที่ในบางประเทศและสามารถปรับค่าเป็นเอเคอร์และตารางเมตรได้

ตั้งแต่ปี 1960 นักวางแผนและนักบริหารซึ่งใช้แนวความคิดการบริหารจัดการโดยเน้นจุดหมายปลายทางเป็นหลัก (Management by Objective) ได้พัฒนาตัวชี้วัดเพื่อการดำเนินงานของโครงการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Indicators) เพื่อวัดประสิทธิภาพ (Efficiency) และผลิตภาพ (Productivity) ด้วยตัวชี้วัดซึ่งมีค่าเป็นอัตราส่วน (Ratio) และสัดส่วน (Proportion) ในรูปต่าง ๆ ได้แก่ ปริมาณผลผลิตภายในช่วงเวลาที่กำหนด (เช่น นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาต่อปี) ความประหยัด (เช่น ความสิ้นเปลืองเชื้อเพลิงกิโลเมตรต่อลิตร) คุณภาพ (เช่น ผลผลิตต่อไร่) ความรวดเร็ว (เช่น ความเร็วเป็นกิโลเมตรต่อชั่วโมง) เป็นต้น และยังคงเป็นหลักในการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Indicators) มาจนกระทั่งปัจจุบันนี้

ตัวชี้วัดทางสังคมเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการจัดทำสารสนเทศเพื่อให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจวางนโยบายและบริหารงานพัฒนาในลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น เพื่อวาดภาพวิถีทางสังคมที่ต้องการจากการพัฒนาประเทศ เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาสังคมแต่ละด้านของแผนพัฒนาประเทศ เพื่อวิเคราะห์เป้าประสงค์ของแผนงานและจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อกำหนดทางเลือกที่เหมาะสม เพื่อกำหนดทางเลือกการดำเนินกิจกรรมที่น่าพอใจที่สุด และเพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายที่วางไว้ ด้วยนิยามดังกล่าว ตัวชี้วัดทางสังคมจึงมีลักษณะเป็นตัวแทนของสิ่งที่เป็นนามธรรม (Proxy Character) ซึ่งให้นิยามเชิงปฏิบัติการในการวิเคราะห์และการติดตามผลเป็นเชิงปริมาณ (Quantifiable Aspects of Social Concerns) โดยกำหนดมาตรวัดที่ใช้ในการคำนวณได้เป็นค่าประเมิน ซึ่งได้จากตัวแปรเฉพาะที่ได้รับการพิจารณาว่าเป็นตัวแปรสำคัญให้กับตัวชี้วัด โดยที่แต่ละตัวแปรอาจจะมีมาตรวัดที่ต่างกัน ในกรณีที่ตัวชี้วัดหนึ่งมีตัวแปรมากกว่าหนึ่งตัว ก็จะต้องมีการกำหนดค่าน้ำหนัก (Weighting) ของแต่ละตัวแปรเพื่อจัดทำดัชนี (Index) ของตัวชี้วัดนั้น (Imboden, 1978) ดังนั้น การจัดทำตัวชี้วัดและการนำตัวชี้วัดไปใช้จึงต้องคำนึงถึง

(1) ความตรงประเด็นที่จะนำตัวชี้วัดเหล่านั้นไปใช้เป็นสารสนเทศที่จำเป็นและเพียงพอต่อการกำหนดนโยบาย

(2) ลำดับชั้นของตัวชี้วัด 3 ระดับ ได้แก่ ภาพรวม โครงสร้าง และการกระจาย (Aggregate – Structural - Distribution Indicators) โดยที่ตัวชี้วัดภาพรวมเป็นตัวชี้วัดที่บ่งชี้ผลลัพธ์สุดท้ายของการปฏิบัติตามนโยบายเฉพาะด้าน โครงสร้างเป็นตัวชี้วัดที่บ่งชี้ผลผลิตจากการดำเนินกิจกรรมตามโครงการที่จะนำไปสู่การบรรลุนโยบายเฉพาะด้าน และการกระจายคือความหลากหลายของกิจกรรมซึ่งจัดทำโดยนำปัจจัยการผลิตเข้าสู่กระบวนการ

(3) การกำหนดจำนวนตัวชี้วัดให้ได้น้อยที่สุด โดยเลือกตัวแปรเพียงตัวเดียวจากกลุ่ม ตัวแปรที่ใช้ทำเป็นตัวชี้วัด หรือตัดทอนตัวแปรที่คล้ายคลึงกันออกไป

(4) การกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชากรผู้รับผลประโยชน์ (People) มากกว่ามูลค่าทางการเงิน (Monetary)

(5) การจัดทำตัวชี้วัดด้วยความประหยัดโดยการใช้ข้อมูลที่ได้มีการจัดเก็บไว้แล้วตามปกติจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่

(6) การตีความหมายของตัวชี้วัดต้องเป็นที่เข้าใจได้โดยบุคคลทั่วไป

(7) ความเป็นรูปธรรมของตัวชี้วัดที่มีอยู่จริงและวัดได้จริงในแต่ละกลุ่มวัฒนธรรม

โดยที่การจัดทำตัวชี้วัดต้องพิจารณาคุณสมบัติของตัวชี้วัด 3 ลักษณะพร้อมกัน (Michalos, 1988) ประกอบด้วย

(1) ตัวชี้วัดทางสังคมจำแนกตามระดับ ได้แก่ ตัวชี้วัดปัจจัยในกระบวนการผลิต (Input Indicators) ที่แสดงถึงวิธีการดำเนินงาน (เช่น จำนวนนักศึกษาที่รับสมัคร) ซึ่งแตกต่างจากตัวชี้วัดผลผลิต (Output Indicators) ที่แสดงถึงผลผลิตจากกระบวนการผลิต (เช่น จำนวนนักศึกษาที่จบหลักสูตร)

(2) ตัวชี้วัดทางสังคมจำแนกตามมาตรวัด ได้แก่ ตัวชี้วัดเชิงวัตถุวิสัย (Objective Indicators) ที่มีค่าเป็นตัวเลขทางคณิตศาสตร์และมีนัยทางสถิติ (เช่น รายได้) ซึ่งแตกต่างจากตัวชี้วัดเชิงอัตวิสัย (Subjective Indicators) ที่เป็นข้อมูลแสดงความรู้สึก ทัศนคติ ความนิยม ความคิดเห็น การตัดสิน และความเชื่อ (เช่น ความพึงพอใจที่มีต่อบริการในด้านต่างๆ ของเจ้าหน้าที่)

(3) ตัวชี้วัดทางสังคมจำแนกตามค่าของตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดเชิงบวก (Positive Indicators) ที่ค่าตัวเลขมีแนวโน้มในทางเพิ่มขึ้นแสดงถึงแนวโน้มการพัฒนาสังคมเป็นไปในทางที่พึงประสงค์ (เช่น อัตราการรู้หนังสือสูงขึ้น) ซึ่งแตกต่างจากตัวชี้วัดเชิงลบ (Negative Indicators) ที่ค่าตัวเลขมีแนวโน้มในทางลดลงแสดงถึงแนวโน้มการพัฒนาสังคมเป็นไปในทางที่พึงประสงค์ (เช่น อัตราการป่วยลดลง) ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ต้องได้รับการตรวจสอบคุณสมบัติที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

- ความสมเหตุสมผลที่จะอธิบายได้ (Validity) หมายถึง ตัวชี้วัดนั้นเป็นคำอธิบายที่เป็นรูปธรรมให้แก่ประเด็นตัวชี้วัดที่เป็นนามธรรม

- ความมีอยู่ของข้อมูล (Availability) หมายถึง ตัวชี้วัดนั้นมีข้อมูล (Data) ที่จัดเก็บและรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำมาผ่านกระบวนการประมวลผลเพื่อเป็นสารสนเทศ (Information) ได้

- ความเชื่อถือได้ (Reliability) หมายถึง สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการประมวลผลอย่างถูกต้องจากข้อมูลนำเข้าที่ดำเนินตามระเบียบวิธีการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้อง

- ความเคลื่อนไหวได้ของผลที่วัด (Sensitivity) หมายถึง ผลที่ได้รับจากการประมวลผลแสดงความเคลื่อนไหวของค่าของตัวชี้วัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก (Positive Indicators) ซึ่งค่าตัวเลขมีแนวโน้มในทางเพิ่มขึ้นแสดงถึงแนวโน้มการพัฒนาสังคมเป็นไปในทางที่พึงประสงค์ หรือมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงลบ (Negative Indicators) ซึ่งค่าตัวเลขมีแนวโน้มในทางลดลงแสดงถึงแนวโน้มการพัฒนาสังคมเป็นไปในทางที่พึงประสงค์ (ยกเว้นกรณีที่ต้องการรักษาระดับของค่าของตัวชี้วัดให้อยู่ในเกณฑ์เดิม)

ค่าของตัวชี้วัดแสดงเป็นตัวเลข ในลักษณะของร้อยละ (Percentage) อัตราส่วน (Ratio) สัดส่วน (Proportion) อัตรา (Rate) จำนวน (Number) และค่าเฉลี่ย (Average or Mean) ดังนี้

- ร้อยละ (Percentage) คือจำนวนของเลขกลุ่มหนึ่ง ซึ่งนำมาเปรียบเทียบกับเลข อีกกลุ่มหนึ่ง โดยปรับให้เลขกลุ่มหลังมีค่าเท่ากับ 100

- อัตราส่วน (Ratio) คือ ข้อมูลที่แสดงความสัมพันธ์เปรียบเทียบระหว่างจำนวนของเลขกลุ่มหนึ่ง กับจำนวนของเลขอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันหรือเกี่ยวข้องกัน

- สัดส่วน (Proportion) คือ ข้อมูลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนของเลขกลุ่มหนึ่งกับจำนวนของเลขอีกกลุ่มหนึ่ง โดยที่จำนวนของเลขกลุ่มแรกนั้น เป็นส่วนหนึ่ง หรือรวมอยู่ในจำนวนของเลขกลุ่มหลังไว้ด้วย

- อัตรา (Rate) คือ อัตราส่วนระหว่างเลขจำนวนหนึ่งกับเลขอีกจำนวนหนึ่งภายในระยะเวลาหนึ่ง หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือ การเอาจำนวนเลขของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในระยะเวลาหนึ่งเป็นตัวตั้ง หารด้วยจำนวนประชากรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์นั้น แล้วปรับฐานให้เท่ากับ 100/1,000/10,000 หรือ 100,000

- จำนวน (Number) คือ ตัวเลขที่แสดงถึงจำนวนสิ่งของหนึ่งๆ

- ค่าเฉลี่ย (Average or Mean) คือ ตัวเลขหนึ่งซึ่งเฉลี่ยจากกลุ่มตัวเลขจำนวนหนึ่งที่เป็นประเภทเดียวกัน กล่าวคือ เป็นค่าตัวเลขหนึ่ง ซึ่งได้มาจากการรวมค่าของจำนวนตัวเลขของกลุ่ม ตัวอย่างหนึ่ง แล้วหารด้วยจำนวนตัวอย่างนั้นทั้งหมดรวมกัน

เกณฑ์ของตัวชี้วัดมี 4 ประเภท ดังนี้

(1) เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) มักจะใช้ในกรณีที่โครงการต้องดำเนินงานให้ได้ผลผลิต (Output) ครบถ้วน (ซึ่งหมายถึงร้อยละ 100) อันเนื่องมาจากกฎหมายหรือหลักการทางสิทธิมนุษยชนกำหนดไว้ เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องสืบสวนคดีฆาตกรรมให้ครบทุกกรณีที่มีการแจ้งความ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขต้องฉีดวัคซีนแก่เด็กแรกเกิดให้ครบทุกคน ฯลฯ การรายงานผลให้เขียนว่าสามารถทำได้สมบูรณ์ “ครบถ้วน” ตามที่กำหนดหรือไม่

(2) เกณฑ์มาตรฐานเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Criteria) ใช้ในกรณีที่มีเครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่เป็นมาตรฐานวัด เช่น ค่าของมลพิษทางอากาศที่วัดฝุ่นละออง คาร์บอนมอนนอกไซด์ ไนโตรเจนไดออกไซด์ ซัลเฟอร์ไดออกไซด์ เป็นต้น การรายงานผลให้เขียนว่า สามารถทำได้ใกล้เคียงค่ามาตรฐานกลางตามที่กำหนดหรือไม่ “สูงกว่า เท่ากับ ต่ำกว่าค่ามาตรฐานกลาง”

(3) เกณฑ์มาตรฐานเชิงนโยบาย (Policy Criteria) ใช้ในกรณีที่มีข้อกำหนดโดยนโยบายของรัฐบาลหรือแผนของกระทรวง หรือตามมติคณะรัฐมนตรี หรือข้อตกลงระหว่างผู้ให้งบประมาณกับผู้รับงบประมาณไปดำเนินงานว่าต้องการผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) เท่าใด การรายงานผลให้เขียนว่าสามารถทำได้ใกล้เคียงปริมาณความต้องการที่กำหนดโดยนโยบายของรัฐบาลหรือแผนของกระทรวง “สูงกว่าแผน เท่ากับแผน ต่ำกว่าแผน”

(4) เกณฑ์ความเคลื่อนไหวเชิงพัฒนา (Incremental Criteria) มักจะใช้ในกรณีที่ไม่มีการกำหนดในลักษณะเกณฑ์ 3 ประเภทแรก จึงใช้วิธีกำหนดว่าผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome)

2.4.3 องค์ประกอบของกระบวนการประเมินผล (Components of the Evaluation Process)

สำนักงบประมาณและสถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2549) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการประเมินผล ตั้งแต่ก่อนเริ่มดำเนินการความก้าวหน้าในกระบวนการ ผลงาน และผลกระทบต่อสังคม โดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

(1) ความสอดคล้อง (Relevance) ของกลยุทธ์ที่กำหนดมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของรัฐบาลหรือไม่ อย่างใด ก่อนตัดสินใจให้งบประมาณดำเนินการ ซึ่งเป็นลักษณะของ Pre - Evaluation กล่าวคือ ความสอดคล้องเป็นการศึกษาเกี่ยวกับเหตุผลความสัมพันธ์ของนโยบายในแต่ละด้าน เช่น นโยบายทางสาธารณสุขที่กำหนดขึ้นที่มีผลต่อนโยบายทางสังคมและเศรษฐกิจโดยรวม อันเป็นที่มาของการกำหนดแผนงาน (Programmes) กิจกรรม (Activities) บริการหรือลักษณะกิจการที่เกี่ยวข้อง ต่อการตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ (Essential Human Needs) และนโยบายทางสังคมและสุขภาพ รวมทั้งการจัดลำดับความสำคัญ นอกจากนี้ยังเป็นการวิเคราะห์ดูว่ากลวิธีดำเนินการที่ใช้อยู่หรือการจัดปัจจัยนำเข้า (Inputs) สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหานั้น ๆ หรือไม่ เช่น การสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคขั้นพื้นฐานในอำเภอหนึ่งมีความครอบคลุมไม่ดีในเขตห่างไกลและทุรกันดาร เมื่อติดตามผลการจัดทำกิจกรรมพบว่า มีการจัดบริการเฉพาะในสถานีอนามัยเดือนละ 1 ครั้ง ไม่มีการจัดบริการแบบส่งหน่วยเคลื่อนที่ออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล และมีการขออัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพเพิ่ม 1 คนให้กับโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งเป็นการไม่สอดคล้องกับการแก้ปัญหาที่ต้องการแก้ไข เป็นต้น

(2) ความเพียงพอ (Adequacy) ของทรัพยากรเพื่อการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานนำส่งผลผลิตตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน โดยมีการติดตามผล (Monitoring) กล่าวคือ ความเพียงพอเป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ความใส่ใจในประเด็นของความเพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ความเพียงพอยังเป็นการวิเคราะห์ดูว่าการจัดทรัพยากร/วิชาการ/เทคโนโลยี และการให้ความสำคัญกับผลผลิตเพียงพอที่จะแก้ปัญหานั้นๆ ได้อย่างเหมาะสมหรือไม่ เช่น การสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคขั้นพื้นฐานในเขตรับผิดชอบของสถานีอนามัยแห่งหนึ่ง มีเด็กกลุ่มเป้าหมาย อายุ 0 - 1 ปี จำนวน 500 คน ต้องได้รับบริการรวม 1,500 ครั้ง (คนละ 3 ครั้ง) ใน 1 ปี แต่สถานีอนามัยกลับได้รับวัคซีนสนับสนุนเพียง 1,000 โด๊ส หรือเป็นจำนวนที่สามารถจัดบริการให้เด็กได้รับวัคซีนเพียง 1 ครั้งต่อ 2 เดือน ซึ่งเป็นการดำเนินการที่ไม่เพียงพอ เป็นต้น

(3) ความก้าวหน้า (Progress) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระหว่างกิจกรรมที่ได้จัดทำจริงกับกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผน โดยมีการติดตามผล (Monitoring) กล่าวคือ ความก้าวหน้าเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระหว่างกิจกรรมที่ได้จัดทำจริงกับกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผน การระบุปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความข้อบกพร่องในการจัดทำกิจกรรมและสิ่งที่จะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น การทบทวนความก้าวหน้ามีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยในการติดตามผลการปฏิบัติงาน และการควบคุมการปฏิบัติงานของกิจกรรมต่างๆ ที่กำลังจัดทำ ดังนั้น การติดตามผลการปฏิบัติงาน (Monitoring) จึงเป็นการติดตามกิจกรรมที่กระทำเป็นกิจวัตรประจำวันที่

กำลังจัดทำ เพื่อให้แล้วเสร็จในระยะเวลาที่กำหนด การติดตามผลการปฏิบัติงานจึงช่วยควบคุมให้กิจกรรมที่กำลังจัดทำ การแล้วเสร็จของกิจกรรมที่จัดทำ การจัดการด้านบุคคล วัสดุและอุปกรณ์ รวมทั้งค่าใช้จ่ายของแต่ละกิจกรรมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้ “ความก้าวหน้า” ยังเป็นการวิเคราะห์การดำเนินงานว่า การจัดทำกิจกรรมเป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้หรือไม่ เช่น การตรวจรักษาผู้ป่วยโรคพยาธิใบไม้ตับ ได้กำหนดเป้าหมายไว้จำนวน 1,200 ราย ให้แล้วเสร็จในเวลา 12 เดือน เมื่อถึงกำหนดเวลา 6 เดือน ผลจากการประเมินผลพบว่า เจ้าหน้าที่เพิ่งทำงานไปได้เพียง 400 ราย (33 %) แสดงว่าล่าช้ากว่าที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นที่จะต้องหาสาเหตุของความล่าช้าเพื่อปรับปรุงแก้ไข เป็นต้น

(4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตกับทรัพยากรที่ใช้ โดยมีการประเมินประสิทธิภาพ (Efficiency Evaluation) กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตกับทรัพยากรที่ใช้ ในลักษณะของทรัพยากรบุคคล การเงิน และทรัพยากรอื่น ๆ รวมทั้งกระบวนการ เทคโนโลยีและเวลา การประเมินประสิทธิภาพมุ่งหมายที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเพิ่มเติมเนื้อหาให้กับการทบทวนความก้าวหน้าเพื่อประกอบการติดตามผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของแผนปฏิบัติการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ตารางการทำงาน วิธีการทำงาน บุคลากรที่ใช้ ความเพียงพอ และการใช้ทรัพยากรทางการเงิน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงในส่วนที่จำเป็น โดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในอีกแง่หนึ่งประสิทธิภาพยังเป็นการพิจารณาถึงผลการจัดหาทรัพยากร และผลการดำเนินกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนว่าช่วยส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการได้ผลผลิต (Outputs) ของโครงการในระยะเวลาที่กำหนดหรือไม่ โดยที่ผลผลิตใดจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ต้องมีการเปรียบเทียบกับเวลา เงินและคุณภาพด้วย กล่าวคือ กระบวนการที่ก่อให้เกิดผลิตผลนั้นจะต้องมีความรวดเร็วคล่องตัว ช่วยลดต้นทุนการผลิต และที่สำคัญคือ ผลผลิตที่ออกมาต้องมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด เราจึงจะเรียกว่ามีประสิทธิภาพเกิดขึ้น ประสิทธิภาพ จึงหมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างผลผลิตกับปัจจัยนำเข้า (ทรัพยากร เวลา วิชาการ เทคโนโลยี การทุ่มเท) ให้กับผลผลิตนั้น เช่น การทำลายลูกน้ำยุงลายโดยใช้คน 1 คน ทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงในเวลา 1 วัน ได้ผลลัพธ์เท่ากับการใช้คน 1 คน ใส่ทรายอะเบทฆ่าลูกน้ำยุงลายในเวลาครึ่งวัน วิธีหลังมีประสิทธิภาพดีกว่าเพราะใช้ทรัพยากรน้อยกว่าถ้าคำนึงถึงเฉพาะคนกับเวลา แต่มิได้หมายความว่าวิธีหลังเป็นวิธีที่เหมาะสมหรือดีกว่าวิธีแรก เพราะต้องคำนึงถึงประเด็นด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น วิธีหลังต้องใช้สารเคมีแพงกว่าและมีอันตรายมากกว่า เป็นต้น การประเมินประสิทธิภาพจึงมักไม่ค่อยนำมาใช้ในการตัดสินใจเพราะอาจทำให้เข้าใจผิดได้

(5) ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นการศึกษาถึงผลที่ได้รับ (Effect) ที่มีต่อการปรับปรุงสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจให้ดีขึ้นจากการนำผลผลิตไปใช้ประโยชน์ โดยมีการประเมินประสิทธิภาพ (Efficiency Evaluation) กล่าวคือ ประสิทธิผลเป็นการศึกษาถึงผลที่ได้รับ (Effect) ของงานการบริการและลักษณะกิจการ หรือปรับปรุงสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจให้ดีขึ้น ดังนั้นประสิทธิผลจึงวัดระดับของการบรรลุจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ตามแผนการบริการ

และลักษณะกิจการที่กำหนดไว้ การวัดประสิทธิผลมุ่งหมายที่จะปรับปรุงการกำหนดแผนของงานหรือหน้าที่ และโครงสร้างของการบริการและลักษณะกิจการ โดยการวิเคราะห์ขอบเขตของการบรรลุจุดมุ่งหมายของแต่ละงาน โดยที่ควรพยายามทำให้สามารถวัดในเชิงปริมาณให้ได้ ส่วนในกรณีที่ยังไม่สามารถทำได้ก็ให้ใช้วิธีวัดเชิงคุณภาพในเรื่องที่เกี่ยวกับความสอดคล้องและประโยชน์ที่ได้รับ การประเมินประสิทธิผลควรรวมถึงการประเมินความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจของชุมชนที่มีต่อผลที่ได้รับของงาน การบริการ และลักษณะกิจการ รวมถึงควรประเมินความคุ้มทุนในแง่ประสิทธิผลต่อค่าใช้จ่าย (Cost - effectiveness) นอกจากนี้ ประสิทธิผลยังเป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของงานตามที่ตัวชี้วัดกำหนดไว้ด้วย ในอีกนัยหนึ่งประสิทธิผลอาจหมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์ที่ทำได้จริงกับผลลัพธ์ที่คาดหมาย ในกรณีที่นำประสิทธิผลมาเทียบกับต้นทุน (Cost - effectiveness) ในการประเมินผลเป็นการนำหลักวิชาเศรษฐศาสตร์มาประยุกต์ใช้ เช่น ประเมินผลการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคขั้นพื้นฐาน โดยวิธีการส่งทีมเคลื่อนที่ออกปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับวิธีการจัดคลินิกตั้งรับในสถานบริการแห่งเดียว โดยการดำเนินงานทั้ง 2 แบบ ได้ประสิทธิผลเท่ากัน และศึกษาว่าวิธีใดลงทุนน้อยกว่าก็แสดงว่ามี Cost - effectiveness ดีกว่า หรืออาจศึกษาโดยเทียบต้นทุนเท่ากัน ดูว่าวิธีใดให้ประสิทธิผลสูงกว่าก็แสดงว่ามี Cost - effectiveness ดีกว่า เป็นต้น

(6) ผลลัพธ์และผลผลิต (Outcome and Output) เป็นการประเมินผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำกิจกรรมที่มีต่อกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับบริการ และการประเมินผลผลิตที่เกิดขึ้นจากกิจกรรม โดยมีการประเมินระดับความสำเร็จตามตัวชี้วัดผลลัพธ์และผลผลิต กล่าวคือ การประเมินผลผลิต (Output) หมายถึง การประเมินผลที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมของผลผลิตนั้น ๆ ซึ่งการประเมินผลในประเด็นนี้จะไม่ได้บอกถึงผลสำเร็จในการแก้ปัญหาที่แท้จริง การประเมินผลลัพธ์ (Outcome) หมายถึง การประเมินผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำกิจกรรมที่มีต่อกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับบริการ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ขั้นต้น (Immediate Outcome) ส่วนผลลัพธ์สุดท้ายของโครงการ (Final Outcome) เป็นผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มสังคม

(7) การประเมินผลกระทบเป็นการศึกษาผลที่ได้รับรวมยอด (Overall Effect) ที่ระบุความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามทิศทางที่พึงประสงค์ตามนโยบายระยะยาวของรัฐบาล กล่าวคือ การประเมินผลกระทบเป็นการศึกษาผลที่ได้รับรวมยอด (Overall Effect) ที่ส่งผลต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาทางสุขภาพและการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม (Health and Related Socio-economic Development) ดังนั้น การประเมินผลกระทบมุ่งหมายที่จะระบุความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามทิศทางที่พึงประสงค์ของแผนงบประมาณต่างๆ อันนำไปสู่การพัฒนาในแต่ละสาขา เช่น ด้านสุขภาพและการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมในลักษณะรวบยอด ในอีกนัยหนึ่ง “ผลกระทบ” ก็คือเป้าประสงค์การพัฒนาโดยภาพรวมที่โครงการมีส่วนทำให้เกิดขึ้น ดังนั้น การประเมินผลกระทบ จึงเป็นการประเมินผลลัพธ์สุดท้ายในระดับยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

2.4.4 รูปแบบของการประเมินผลผลผลิต / โครงการ

ในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน รูปแบบของการประเมินผลมี 3 รูปแบบ ได้แก่ (1) การประเมินผลกระบวนการ (Process Evaluation) หรือ การประเมินประสิทธิภาพ (Efficiency Evaluation) ซึ่งเน้นผลผลิตของหน่วยงานที่สัมพันธ์กับกระบวนการจัดทำกิจกรรมและทรัพยากรนำเข้ากระบวนการจัดทำกิจกรรม และมีประเด็นที่ต้องพิจารณาเฉพาะในรูปแบบนี้ (2) การประเมินผลโครงการ (Project Evaluation) หรือ การประเมินประสิทธิผล (Effectiveness Evaluation) ซึ่งเน้นผลลัพธ์ของหน่วยงานที่สัมพันธ์กับผลผลิตของหน่วยงาน และมีประเด็นที่ต้องพิจารณาเฉพาะในรูปแบบนี้ (3) การประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) ซึ่งเน้นผลลัพธ์ของหน่วยงานว่าช่วยในการตอบสนองความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ชาติมากน้อยเพียงใด และมีประเด็นที่ต้องพิจารณาเฉพาะในรูปแบบนี้ ส่วนการประเมินผลเป้าหมายการให้บริการระดับกระทรวงมีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่เป็นการประเมินผลของทุกผลผลิตที่ตอบสนองเป้าหมายการให้บริการระดับกระทรวงเดียวกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การประเมินผลกระบวนการ (Process Evaluation) หรือ การประเมินประสิทธิภาพ (Efficiency Evaluation) โดยการประเมินผลประสิทธิภาพ (Efficiency Evaluation) เป็นการศึกษาประสิทธิภาพของผลผลิตใน 4 มิติ ได้แก่ มิติเชิงปริมาณ มิติเชิงคุณภาพ มิติเชิงเวลา และมิติเชิงต้นทุน ส่วนการประเมินผลกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการศึกษาว่าประสิทธิภาพของผลผลิตที่แตกต่างไปจากแผนเกิดจากกระบวนการจัดทำกิจกรรมใดบ้าง โดยมองย้อนกลับจาก Outputs มายัง Activities

Activities <---------- Outputs

รูปแบบนี้ต่างจากการติดตามผล (Monitoring) ในแง่ที่ Monitoring เป็นการศึกษากระบวนการนำทรัพยากรมาดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้เกิดผลผลิต โดยมองจากการจัดหาทรัพยากรว่ามีความครบถ้วนและนำเข้ากระบวนการจัดทำกิจกรรมในระยะเวลาที่กำหนดหรือไม่ ถ้าไม่มีความครบถ้วนในระยะเวลาที่กำหนดจะมีผลต่อความสำเร็จในระดับผลผลิตมากน้อยเพียงใด

Inputs ----------> Activities - - - - - - > Outputs

(2) การประเมินผลโครงการ (Project Evaluation) หรือการประเมินประสิทธิผล (Effectiveness Evaluation)

การประเมินผลโครงการเป็นการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Post - project Evaluation) เน้นการวิเคราะห์ประสิทธิผล (Effectiveness) หรือผลลัพธ์ (Outcome) โดยศึกษาว่าการดำเนินงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้หรือไม่เพียงใด และเกิดจากผลผลิตใดบ้าง มากน้อยเพียงใด

Outputs <---------- Outcome

รูปแบบนี้ต่างจากการประเมินผลระหว่างโครงการ (On - going Evaluation) ในแง่ที่การประเมินผลโครงการ (Project Evaluation) โดยทั่วไปหมายถึงการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Post - Project Evaluation) ในขณะที่ On - going Evaluation ทำการประเมินผลเมื่อการดำเนินการไปได้เพียงครึ่งเวลาของโครงการ

(3) การประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation)

การประเมินผลกระทบเน้นการวิเคราะห์ผลที่ได้รับต่อเนื่องจากประสิทธิผลของโครงการ โดยศึกษาว่าผลที่ได้รับจากการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการสามารถเป็นส่วนหนึ่งที่จะไปช่วยสนับสนุนการบรรลุเป้าประสงค์การพัฒนาได้หรือไม่ เพียงใด

Outcome ---------- > Impact

การประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) แต่เดิมเป็นการประเมินผลกระทบหลังการดำเนินงาน แต่ในระยะหลังการวางแผนพัฒนาเริ่มให้ความสนใจต่อการประเมินผลกระทบก่อนดำเนินงานค่อนข้างมาก (Impact Assessment) ทั้งการประเมินผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม (Environmental Impact Assessment) และการประเมินผลกระทบทางสังคม (Social Impact Assessment) ด้วยเหตุนี้ จึงมีความแตกต่างในศัพท์วิชาการระหว่าง Impact Evaluation และ Impact Assessment ตามที่กล่าวไว้นี้

2.5 ยุทธศาสตร์และภารกิจของกระทรวงแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้รับการสถาปนาจัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 โดยใช้ชื่อว่า “กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” ซึ่งเกิดขึ้นมาจากการเรียกร้องต้องการของกลุ่มผู้ใช้แรงงานกลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งนักวิชาการด้านแรงงานที่ต้องการให้มีหน่วยงานระดับกระทรวงรับผิดชอบงานด้านแรงงานโดยเฉพาะ ทั้งนี้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพและฝีมือแรงงาน ขยายโอกาสการมีงานทำของประชากรวัยทำงาน คุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด มีสวัสดิการที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งมีหลักประกันที่มั่นคงตลอดจนการพัฒนาฟื้นฟูกลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้สามารถช่วยเหลือตนเอง สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระต่อสังคม ต่อมาในปี 2545 ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและการบริหารงานของประเทศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการใหม่ และได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กระทรวงแรงงาน” ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 จนถึงปัจจุบัน ภายใต้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการดังกล่าวได้กำหนดให้มีกลุ่มภารกิจทำหน้าที่รับผิดชอบในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของกระทรวง ได้แก่กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีกรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานรับผิดชอบมีหน้าที่ในการพัฒนากำลังแรงงานให้มีผลิตภาพ มีความเชี่ยวชาญและมีอาชีพที่ยั่งยืนและ กลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน มีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม เป็นหน่วยงานรับผิดชอบมีหน้าที่ในการเสริมสร้างประกันความมั่นคง ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.5.1 แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2551 -2554 กระทรวงแรงงาน

วิสัยทัศน์กระทรวงแรงงาน

แรงงานมีผลิตภาพสูง มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจของกระทรวงแรงงาน

1) พัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรอบรู้

2) จัดเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมและพอเพียงต่อความต้องการทางเศรษฐกิจ

3) เสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี

4) พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

โดยมีจุดมุ่งหมายสุดท้าย คือ การให้แรงงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น ทำให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก สิ่งหนึ่งที่ต้องรีบทำคือ การบรรเทาปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเตรียมความพร้อมของบุคคลากรที่จบการศึกษาใหม่ ๆ จากสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานด้วยการปรับทักษะ โดยผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท การแนะแนวอาชีพเข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากในส่วนนี้ สำหรับกลุ่มผู้อยู่ในตลาดแรงงานอยู่แล้วจำเป็นต้องยกระดับความสามารถอยู่เสมอเนื่องจากความสามารถจะลดลงไปตามเวลา เกิดช่องว่างจากความคาดหวังของผู้ประกอบกิจการกับความสามารถที่แรงงานมีอยู่ การที่จะลดช่องว่าง “ความสามารถหรือทักษะฝีมือแรงงาน” ที่ไม่เพียงพอ ทำได้ด้วยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบกิจการ แรงงานและฝ่ายข้าราชการที่เกี่ยวข้องในการนำระบบ Competency - based มาใช้ นอกเหนือจากการนำเอาการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมาใช้เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานเข้าสู่ระดับสากล การที่จะบรรเทาความขาดแคลนแรงงานได้อีกทางหนึ่ง คือ การปรับเปลี่ยนความสามารถ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ) และการยกระดับฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มผลิตภาพให้กับแรงงานที่มีอยู่แล้ว นอกจากนั้น ข้อมูลตลาดแรงงานยังมีความสำคัญมากสำหรับผู้แนะแนวอาชีพ ผู้ประกอบกิจการและแรงงาน การมีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศทั้งอุปสงค์และอุปทานของแต่ละจังหวัดหรือแต่ละพื้นที่จะสามารถลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพได้

ยุทธศาสตร์ที่ 2: การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำให้กับแรงงาน

การเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรที่รับผิดชอบในการส่งเสริมการมีงานทำให้มีความพร้อมในการเข้าใจภาวะตลาดแรงงานจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้จากการวิจัยและพัฒนาเมื่อแรงงานประสบภาวะตกงานหรือต้องการเปลี่ยนงาน ก็จะสามารถพึ่งพาระบบสารสนเทศด้านแรงงาน (Labor Market Information: LMI) ได้ทุกพื้นที่ของประเทศ ซึ่งข้อมูล LMI นี้

จะต้องมีข้อมูลที่สามารถให้บริการได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย อาทิ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เป็นต้น ได้อย่างครบวงจร สมกับคำที่ว่า “ถ้ายังต้องการทำงานต้องมีงานให้ทำ” LMI ต้องครอบคลุมตลาดแรงงานทั้งภายในและต่างประเทศ ผู้ที่ทำงานต่างประเทศเมื่อเดินทางกลับประเทศไทยจะมีตลาดแรงงานที่สอดคล้องกับทักษะประสบการณ์ได้เรียนรู้มาจากต่างประเทศ ตราบใดก็ตามที่ผู้เดินทางกลับจากการทำงานต่างประเทศยังต้องการทำงานอยู่ต่อไป ดังนั้น การส่งเสริมให้ผู้ที่ต้องการทำงานได้งานทำจะทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน การที่กำลังแรงงานจะมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่มั่นคงจำเป็นต้องมีการปรับ / เพิ่มพูนทักษะด้วยการทดสอบฝีมือและความสามารถของกำลังแรงงานอยู่เสมอ เพื่อให้มีความพร้อมตลอดเวลาและเมื่อโอกาสเปิดจะใช้ความรู้ความสามารถยกระดับตัวเองให้ก้าวหน้าไปในสายอาชีพของตนเอง และได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถ

ยุทธศาสตร์ที่ 3: การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

การเตรียมพร้อมแรงงานให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ เป้าหมายสุดท้ายที่แรงงานต้องการ คือ ทุกคนไม่ว่าจะทำงานอยู่ในระบบ (Formal Sector) หรือทำงานในสาขานอกระบบ (Informal Sector) ต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการ เพิ่มการให้ความคุ้มครอง สร้างหลักประกันทางสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนารูปแบบการให้ความคุ้มครองประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ โดยที่มิทำให้ระบบที่มีอยู่แล้วเกิดความเสี่ยงโดยเฉพาะกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ซึ่งมีเงินต้องบริหารจัดการไม่ต่ำกว่า 400,000 ล้านบาท นอกจากนั้น แรงงานของไทยต้องมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีเสริมสร้างวัฒนธรรม การทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้าง (องค์การนายจ้าง) และฝ่ายลูกจ้าง (องค์การลูกจ้าง) อย่างสมานฉันท์ในฐานะหุ้นส่วนร่วมกันเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4: การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้บังเกิดผลโดยเร็วเพื่อที่จะทำให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่ถูกหักล้างจนหมดด้วยผลกระทบด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคงของชาติ เท่าที่ผ่านมา การบริหารจัดการแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สังเกตได้จากจำนวนแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายที่เพิ่มขึ้นจาก 3 แสนเศษ ในปี 2539 เป็นมากกว่า 1 ล้านคนในปัจจุบัน ซึ่งองค์กรบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (ลาว พม่า และกัมพูชา) ต้องมีความพร้อมทั้งด้านบุคคลากร มีโครงสร้างที่เหมาะสม มีเครือข่าย ICT ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะครอบคลุมทั่วประเทศ ต้องทราบปริมาณความต้องการแรงงานที่แท้จริงอยู่เสมอด้วยการทำการวิจัย ลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว (ไร้ทักษะ) ให้น้อยลงด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีประหยัดแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสให้คนไทยเข้ามาทำงานในอาชีพที่ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ในปัจจุบันด้วยการปรับปรุงค่าจ้างสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป้าหมายสุดท้ายของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ประสบผลสำเร็จคือ ประเทศไทย

สามารถนำเอาแรงงานต่างด้าวลักลอบเข้าเมืองเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องได้ทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด ขณะเดียวกันแรงงานเหล่านี้ได้รับการคุ้มครองสิทธิไม่แตกต่างจากแรงงานไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 5: การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน

ข้อมูลข่าวสารด้านแรงงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเชื่อถือได้เป็นเป้าหมายหลักของการบริหารจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน ที่ผ่านมาระบบสารสนเทศของกระทรวงแรงงานยังประสบปัญหาขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพรวมถึงการบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลต่างๆ อาทิ ข้อมูลกำลังคน ข้อมูลแรงงานทั้งในและนอกระบบข้อมูลตลาดแรงงาน ข้อมูลการฝึกอาชีพ และข้อมูลสถานประกอบกิจการ เป็นต้น กระทรวงแรงงานจึงจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารจัดการฐานข้อมูลและเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีการพัฒนาประสานความร่วมมือการได้มาและการใช้ข้อมูลร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับภารกิจด้านสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 6: การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

การปรับโครงสร้างที่มีอยู่ในปัจจุบันให้สอดคล้องกับภารกิจที่ปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคคลากรมีการพัฒนาปรับปรุงความสามารถโดยการพัฒนาระบบ HR Scorecard มาใช้กับการยกระดับความรู้ความสามารถเพื่อให้มีบุคคลากรสอดคล้องกับภารกิจของกระทรวงมีระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถให้บุคคลภายนอกหรือหน่วยงานอื่นได้รับประโยชน์จาก ICT ของกระทรวงแรงงานได้ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีระบบกำหนดค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถเพื่อเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและในการให้บริการประชาชน มีการเสริมสร้างธรรมาภิบาลเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบการทำงานของข้าราชการ และสนับสนุนประชาชนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ มีแผนแม่บทในการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานของกระทรวงทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เพื่อนำผลไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจนมีความเป็นเลิศในที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ 7: การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤติและสาธารณภัย

ผู้ประสบปัญหาและความเดือดร้อนจากเหตุการณ์สำคัญๆ ที่มิใช่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามปกติ 2 ด้าน คือ ด้านแรก วิกฤติอันเกิดขึ้นจากปัญหาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา วัฒนธรรมที่รุนแรง เช่น ภาวะการตกงาน อันเกิดขึ้นจากการบริหารเศรษฐกิจมหภาคที่ผิดพลาด การย้ายฐานอุตสาหกรรม อันเป็นผลจากความล้มเหลวในการแข่งขันกับนานาประเทศ การขัดแย้งของกลุ่มคนในภาคใต้ เป็นต้น อีกด้านหนึ่ง คือ เป็นผลกระทบต่อประชาชนและแรงงานอันเกิดจากสาธารณภัย

ภาวะแห้งแล้ง น้ำท่วม แผ่นดินถล่ม สึนามิ เป็นต้น ซึ่งเหตุการณ์ต่างๆ เหล่านี้อาจจะมีข้อมูลจำกัดหรืออาจคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ยาก เนื่องจากเป็นเหตุผิดปกติทางธรรมชาติหรือสุดวิสัย มีลักษณะของความไม่แน่นอน (Uncertainty) อยู่สูงมาก กระทรวงแรงงานอาจจะป้องกันเหตุการณ์ได้ระดับหนึ่งโดยการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง เพื่อจัดทำระบบข้อมูลเตือนภัยตลาดแรงงาน และศึกษาวิจัยภาวะตลาดแรงงาน เพื่อรองรับแรงงานที่ถูกผลกระทบจากภาวะวิกฤติและ สาธารณภัย ขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องมีมาตรการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเมื่อเกิดภัยและหลังเกิดภัย โดยจะดำเนินการส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มผู้ประสบภัยเพื่อให้มีงานทำและมีรายได้ ซึ่งกระทรวงจำเป็นต้องจัดเตรียมบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบข้อมูลและการพัฒนาสารสนเทศเตือนภัยตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อดำเนินการให้ความช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที

ภายใต้ภารกิจด้านส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีกรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานรับผิดชอบมีหน้าที่ในการพัฒนากำลังแรงงานให้มีผลิตภาพ มีความเชี่ยวชาญและมีอาชีพที่ยั่งยืนนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานถือเป็นองค์กรหลักในการดำเนินงานประสานและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก โดยมีการดำเนินงานภายใต้ภารกิจสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. การฝึกฝีมือแรงงาน
2. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
3. การส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ

1. การฝึกฝีมือแรงงาน

การฝึกฝีมือแรงงานเป็นภารกิจหลักที่จะทำให้แรงงานมีการพัฒนาฝีมือ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือและพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยให้ความสำคัญกับสาขาอาชีพที่ขาดแคลนและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเป็นสำคัญ เนื่องจากจุดเริ่มต้นของการก่อตั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจที่ขาดปัจจัยสำคัญในการผลิต ได้แก่ แรงงานที่มีฝีมือ ดังนั้นจุดหมายหลักจึงต้องพัฒนาคนให้ทันกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของภาคเศรษฐกิจ โดยในปีงบประมาณ 2551 ได้ดำเนินการฝึกในหลักสูตร 3 ประเภท (สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก, 2550) คือ

1.1 หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre – employment Training) มีข้อกำหนดหลักสูตรดังนี้

ก. หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานแต่ละสาขาอาชีพ

1) วัตถุประสงค์ของการฝึก

(1) เพื่อผลิตกำลังแรงงานฝีมือระดับต้นในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานให้มีเพียงพอกับปริมาณความต้องการของภาคอุตสาหกรรมหรือภาคบริการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

(2) เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่กำลังจะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงาน ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ ตลอดจนปลูกฝังจิตสำนึกและสร้างเสริมนิสัยในการทำงาน ให้สามารถปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานของแต่ละสาขาอาชีพได้เป็นอย่างดี

2) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานใหม่หรือแรงงานที่จะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงาน ซึ่งยังไม่มีพื้นฐานด้านอาชีพ

3) ระยะเวลาการฝึก ฝึกโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่นซึ่งมีหน้าที่จัดฝึกอบรม ตั้งแต่ 280 ชั่วโมงหรือ 2 เดือนขึ้นไป แต่ไม่เกิน 1,680 ชั่วโมงหรือ 12 เดือน และฝึกในกิจการอีก 1 – 4 เดือน (แล้วแต่สาขาอาชีพ)

ข. หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อเสริมศักยภาพของแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานในอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1) วัตถุประสงค์ของการฝึก

(1) เพื่อเสริมสร้างกำลังแรงงานฝีมือระดับต้น ในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ให้มีเพียงพอกับปริมาณความต้องการของภาคอุตสาหกรรมหรือภาคบริการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

(2) เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่กำลังจะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงาน ให้มีความรู้และทักษะเสริมด้านต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานในอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานใหม่หรือแรงงานที่จะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงาน ซึ่งมีพื้นฐานด้านอาชีพอยู่แล้วแต่ยังไม่ได้ทำงาน

3) ระยะเวลาการฝึก ฝึกโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่นซึ่งมีหน้าที่จัดฝึกอบรม ตั้งแต่ 35 ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน 280 ชั่วโมง

1.2 หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ (Upgrade Training) มีข้อกำหนดหลักสูตรดังนี้

ก. หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านอาชีพให้กับแรงงานได้มีศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้น

1) วัตถุประสงค์ของการฝึก

(1) เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

(2) เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านอาชีพที่มีอยู่แล้วให้สูงขึ้น

(3) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาแล้ว ซึ่งต้องมีพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพที่จะเข้าฝึก

3) ระยะเวลาการฝึก ฝึกโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่นซึ่งมีหน้าที่จัดฝึกอบรม ตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน 240 ชั่วโมง

ข. หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านการบริหารจัดการหรือความรู้เสริมอื่น ๆ ที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติงานในอาชีพหลักของแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1) วัตถุประสงค์ของการฝึก

(1) เพื่อเสริมศักยภาพของแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานในอาชีพหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(2) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

2) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว หรือผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาแล้ว

3) ระยะเวลาการฝึก ฝึกโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่นซึ่งมีหน้าที่จัดฝึกอบรม ตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน 240 ชั่วโมง

1.3 หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม (Re – training) หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพอื่นที่นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ หรือนอกเหนือจากความรู้เดิม โดยมีข้อกำหนดหลักสูตรดังนี้

1) วัตถุประสงค์ของการฝึก

(1) เพื่อสร้างโอกาสให้กับแรงงานได้มีอาชีพอื่นเพิ่มขึ้นตามความถนัดและความสนใจของแรงงานที่นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ

(2) เพื่อให้ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วสามารถประกอบอาชีพใหม่ควบคู่กับอาชีพเดิม หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ และผู้ว่างงานได้มีงานทำมากขึ้น

(3) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือผู้ว่างงานได้พัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพใหม่

2) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว หรือผู้ว่างงานที่ประสงค์จะมีอาชีพใหม่หรืออาชีพเสริม

3) ระยะเวลาการฝึก ฝึกโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่นซึ่งมีหน้าที่จัดฝึกอบรม ตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน 480 ชั่วโมง

2. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นการทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ เพื่อประเมินศักยภาพ ทักษะ ฝีมือ และสมรรถนะการทำงานของแรงงานฝีมือ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิตและสร้างมูลค่าสำหรับการแข่งขันของประเทศ

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่บริหารและแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนดำเนินการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละสาขาอาชีพขึ้น โดยการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานจะเป็นการจำแนกระดับฝีมือแรงงานตามความรู้และความสามารถในการทำงานสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามลักษณะที่ควรรู้และสามารถทำได้ในขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับความยากง่ายของงาน เพื่อใช้ทดสอบประเมินศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือ ทัศนคติ และสมรรถนะการทำงานของแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3

2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ เป็นการทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของแรงงาน ที่เป็นความต้องการเฉพาะตำแหน่งงานในสถานประกอบการหรือนายจ้าง

3) การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เป็นการทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของคนหางาน เพื่อจะไปทำงานในต่างประเทศ โดยทำการทดสอบฝีมือจากแบบทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

3. การส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ

จากกระบวนการผลิตที่เปลี่ยนจากการใช้แรงงานคนเป็นหลัก ไปสู่การใช้เครื่องจักรที่ทันสมัย จึงมีผลต่อรูปแบบการจ้างงานที่ใช้ทักษะฝีมือมากขึ้น ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือจึงเพิ่มขึ้นตามมา นอกจากนี้การที่ค่าจ้างแรงงานของประเทศเพื่อนบ้านมีอัตราต่ำกว่าของประเทศไทยทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตและการลงทุนไปในประเทศที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า ดังนั้นประเทศไทยจึงต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพคนที่ได้มาตรฐานและเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพการผลิตมูลค่าและมาตรฐานของสินค้า แต่ระบบการศึกษาไม่สามารถผลิตคนออกมาได้ทันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งหน่วยงานของรัฐก็มีข้อจำกัดในการช่วยยกระดับฝีมือให้แก่แรงงานในสถานประกอบกิจการให้ทันกับเทคโนโลยีการผลิต รัฐบาลจึงมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานในระบบการจ้างงานหรือในสถานประกอบการของตนเอง โดยใช้มาตรการจูงใจภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้ภาคเอกชนที่ดำเนินการพัฒนาฝีมือลูกจ้างหรือส่งลูกจ้างไปฝึกอบรมภายนอกจะได้รับสิทธิประโยชน์นำค่าใช้จ่ายมาหักลดหย่อนภาษี รวมทั้งได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

2.5.2 ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ ภารกิจของกระทรวงแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.5.2.1 ยุทธศาสตร์การแก้ไขความยากจน กระจายความเจริญสู่ชนบทและลดช่องว่างของรายได้

2.5.2.1.1 แผนงบประมาณ การขจัดความยากจนและพัฒนาชนบท

สนับสนุนการให้บริการและคำแนะนำ เสริมสร้างทักษะต่างๆ เพื่อสร้างโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพแก่แรงงานไร้ฝีมือ และเกษตรกร

เป้าหมายการให้บริการกระทรวงแรงงาน / ตัวชี้วัด

แรงงานในชุมชนและพื้นที่ชนบทได้รับโอกาสทางเลือกในการประกอบอาชีพ /จำนวนแรงงานในชุมชนและพื้นที่ชนบท มีงานทำ มีอาชีพ รายได้เพิ่มขึ้น

เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน / ตัวชี้วัด

แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือและศักยภาพ มีโอกาสในการประกอบอาชีพมีรายได้ / แรงงานที่ผ่านการพัฒนาสามารถประกอบอาชีพ หรือมีรายได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

กลยุทธ์หน่วยงาน

พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ

ผลผลิต/กิจกรรม ปี 2551

ผลผลิตที่ 1 แรงงานมีฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

กิจกรรม พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

กิจกรรม พัฒนา / ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

2.5.2.2 ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้เศรษฐกิจขยายตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.5.2.2.1 แผนงบประมาณ การเสริมสร้างประสิทธิภาพแห่งชาติ

ยกระดับความสามารถทักษะแรงงาน โดยให้ความสำคัญในการพัฒนากำลังคนด้านเทคนิค และสร้างองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการที่จะยกระดับอุตสาหกรรมรายสาขาทั้งระบบ พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านความต้องการแรงงานและการพัฒนากำลังคนเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าตอบแทน โดยร่วมมือกับผู้ประกอบการ

เป้าหมายการให้บริการกระทรวง/ตัวชี้วัด

แรงงานมีทักษะฝีมือ ศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น/จำนวนแรงงานที่มีทักษะฝีมือ ศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 1,348,500 คน

เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน / ตัวชี้วัด

แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือและศักยภาพควบคู่นิสัยอุตสาหกรรม/แรงงานใหม่ที่ผ่านการพัฒนามีฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

แรงงานได้รับการพัฒนามีศักยภาพความสามารถในการแข่งขัน / แรงงานที่ผ่านการพัฒนามีฝีมือและศักยภาพระดับมาตรฐานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

กลยุทธ์หน่วยงาน

พัฒนาองค์ความรู้ ฝีมือสมรรถนะการทำงานและนิสัยอุตสาหกรรม

พัฒนาฝีมือโดยใช้หลักการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกำกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลผลิต/กิจกรรม ปี 2551

ผลผลิตที่ 2 แรงงานใหม่มีฝีมือและศักยภาพควบคู่นิสัยอุตสาหกรรม

กิจกรรม พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่

ผลผลิตที่ 3 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม

กิจกรรม ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

กิจกรรม พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ

กิจกรรม พัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กิจกรรม พัฒนาบุคคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรม ส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ

2.5.2.2.2 แผนงบประมาณการพัฒนาระบบเครือข่ายการขนส่งและระบบการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ

พัฒนาระบบและบุคลากรในด้านบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดีได้มาตรฐาน ตอบสนองภาคการผลิต และการค้าให้เชื่อมโยงตลอดห่วงโซ่อุปทาน มีความสะดวก ลดต้นทุน ตรงเวลา เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ทั้งตลาดในประเทศ และต่างประเทศ

เป้าหมายการให้บริการกระทรวง / ตัวชี้วัด

แรงงานในด้านบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการมีศักยภาพมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น / จำนวนแรงงานในด้านบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการมีศักยภาพระดับมาตรฐานฝีมือสูงขึ้นไม่ต่ำกว่า 3,600 คน

เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน / ตัวชี้วัด

แรงงานด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการได้รับการพัฒนามีศักยภาพความสามารถในการแข่งขัน / แรงงานที่ผ่านการพัฒนามีฝีมือและศักยภาพระดับมาตรฐานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

กลยุทธ์หน่วยงาน

พัฒนาฝีมือโดยใช้หลักการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกำกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลผลิต/กิจกรรม ปี 2551

ผลผลิตที่ 4 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ

กิจกรรม พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ

2.5.2.2.3 แผนงบประมาณ การปรับโครงสร้างภาคเกษตรภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ภาคบริการ และการค้า

พัฒนาปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจ อาทิ มาตรฐานความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว สิ่งอำนวยความสะดวกพัฒนาคุณภาพของบุคคลากร คุณภาพและยกระดับมาตรฐานการให้บริการด้านการท่องเที่ยวในธุรกิจหลัก และธุรกิจเกี่ยวเนื่องอื่น ๆ

เป้าหมายการให้บริการกระทรวง / ตัวชี้วัด

แรงงานในภาคธุรกิจการท่องเที่ยวภาคบริการ มีทักษะฝีมือมาตรฐานการให้บริการเพิ่มขึ้น / จำนวนแรงงานในภาคธุรกิจการท่องเที่ยวและภาคบริการ มีศักยภาพระดับมาตรฐานฝีมือสูงขึ้นไม่ต่ำกว่า 11,100 คน

เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน / ตัวชี้วัด

แรงงานธุรกิจท่องเที่ยวและบริการได้รับการพัฒนามีศักยภาพความสามารถในการแข่งขัน / แรงงานที่ผ่านการพัฒนามีฝีมือและศักยภาพระดับมาตรฐานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

กลยุทธ์หน่วยงาน

พัฒนาฝีมือโดยใช้หลักการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกำกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลผลิต/กิจกรรม ปี 2551

ผลผลิตที่ 5 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคบริการ

กิจกรรม พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ ผลผลิต/กิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ 2551 สามารถสรุปได้ในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ ผลผลิต/กิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ 2551

ยุทธศาสตร์	แผนงบประมาณ / แนวทางการจัดสรรงบประมาณ	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง / ตัวชี้วัด	เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน / ตัวชี้วัด	กลยุทธ์หน่วยงาน	ผลผลิต/กิจกรรม ปี 2551
การแก้ไขความยากจน กระจายความเจริญสู่ชนบท และลดช่องว่างของรายได้	**แผนงบประมาณ การขจัดความยากจนและพัฒนาชนบท** - สนับสนุนการให้บริการและคำแนะนำ เสริมสร้างทักษะต่างๆ เพื่อสร้างโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพแก่แรงงานไร้ฝีมือและเกษตรกร	แรงงานในชุมชนและพื้นที่ชนบทได้รับโอกาสทางเลือกในการประกอบอาชีพ / จำนวนแรงงานในชุมชนและพื้นที่ชนบท มีงานทำ มีอาชีพ รายได้เพิ่มขึ้น	แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือและศักยภาพ มีโอกาสในการประกอบอาชีพ มีรายได้ / แรงงานที่ผ่านการพัฒนาสามารถประกอบอาชีพ หรือมีรายได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงาน สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ	**ผลผลิตที่ 1** แรงงานมีฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ **กิจกรรม** พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ **กิจกรรม** พัฒนา / ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ
การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้เศรษฐกิจขยายตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	**แผนงบประมาณการเสริมสร้างประสิทธิภาพแห่งชาติ** - ยกระดับความสามารถทักษะแรงงาน โดยให้ความสำคัญในการพัฒนากำลังคนด้านเทคนิค และสร้างองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการที่จะยกระดับอุตสาหกรรมรายสาขาทั้งระบบ พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านความต้องการแรงงานและ	แรงงานมีทักษะฝีมือศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น / จำนวนแรงงานที่มีทักษะฝีมือ ศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 1,348,500 คน	แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือและศักยภาพควบคู่นิสัยอุตสาหกรรม / แรงงานใหม่ที่ผ่านการพัฒนามีฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 แรงงานได้รับการพัฒนามีศักยภาพความสามารถในการแข่งขัน / แรงงานที่ผ่านการพัฒนามีฝีมือและศักยภาพระดับมาตรฐานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	พัฒนาองค์ความรู้ฝีมือสมรรถนะการทำงานและนิสัยอุตสาหกรรม พัฒนาฝีมือโดยใช้หลักการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกำกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	**ผลผลิตที่ 2** แรงงานใหม่มีฝีมือและศักยภาพควบคู่นิสัยอุตสาห-กรรม**กิจกรรม** พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ **ผลผลิตที่ 3** แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม **กิจกรรม** ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน **กิจกรรม** พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ **กิจกรรม** พัฒนา / ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	แผนงบประมาณ / แนวทางการจัดสรรงบประมาณ	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง / ตัวชี้วัด	เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน / ตัวชี้วัด	กลยุทธ์หน่วยงาน	ผลผลิต/กิจกรรม ปี 2551
การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้เศรษฐกิจขยายตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	การพัฒนากำลังคนเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าตอบแทน โดยร่วมมือกับผู้ประกอบการ				**กิจกรรม** พัฒนาบุคคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน **กิจกรรม** ส่งเสริม / พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ
	แผนงบประมาณ การพัฒนาระบบเครือข่ายการขนส่งและระบบการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ - พัฒนาระบบและบุคคลากรในด้านบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดีได้มาตรฐานตอบสนองภาคการผลิตและการค้าให้เชื่อมโยงตลอดห่วงโซ่อุปทานมีความสะดวกลดต้นทุน ตรงเวลา เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ทั้งตลาดในประเทศ และต่างประเทศ	แรงงานในด้านบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการมีศักยภาพมาตรฐานฝีมือเพิ่มขึ้น / จำนวนแรงงานในด้านบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการมีศักยภาพระดับมาตรฐานฝีมือสูงขึ้นไม่ต่ำกว่า 3,600 คน	แรงงานด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการได้รับการพัฒนามีศักยภาพความสามารถในการแข่งขัน / แรงงานที่ผ่านการพัฒนามีฝีมือและศักยภาพระดับมาตรฐานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	พัฒนาฝีมือโดยใช้หลักการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกำกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลผลิตที่ 4 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ กิจกรรม พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	แผนงบประมาณ / แนวทางการจัดสรรงบประมาณ	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง / ตัวชี้วัด	เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน / ตัวชี้วัด	กลยุทธ์หน่วยงาน	ผลผลิต/กิจกรรม ปี 2551
การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้เศรษฐกิจขยายตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	**แผนงบประมาณ การปรับโครงสร้างภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว ภาคบริการ และการค้า** - พัฒนาปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจ อาทิ มาตรฐานความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว สิ่งอำนวยความสะดวกพัฒนาคุณภาพของบุคคลากร คุณภาพและยกระดับมาตรฐานการให้บริการด้านการท่องเที่ยวในธุรกิจหลัก และธุรกิจเกี่ยวเนื่องอื่นๆ	แรงงานในภาคธุรกิจการท่องเที่ยวภาคบริการ มีทักษะฝีมือมาตรฐานการให้บริการเพิ่มขึ้น / จำนวนแรงงานในภาคธุรกิจการท่องเที่ยวและภาคบริการ มีศักยภาพระดับมาตรฐานฝีมือสูงขึ้นไม่ต่ำกว่า 11,100 คน	แรงงานธุรกิจท่องเที่ยวและบริการได้รับการพัฒนามีศักยภาพความสามารถในการแข่งขัน / แรงงานที่ผ่านการพัฒนามีฝีมือและศักยภาพระดับมาตรฐานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	พัฒนาฝีมือโดยใช้หลักการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกำกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	**ผลผลิตที่ 5** แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคบริการ **กิจกรรม** พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนที่เกี่ยวข้องกับการติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานโดยหน่วยงานภายในประจำทุกปี สำหรับการศึกษาโดยหน่วยงานภายนอกที่มีการเผยแพร่มีดังนี้

บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล (2545) ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยทำการสำรวจข้อมูลจาก 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้สำเร็จการฝึกจากหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน และหลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือแรงงานใน 5 สาขา คือ สาขาช่างยนต์ ช่างก่อสร้าง ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อม และช่างไฟฟ้า ซึ่งสำเร็จการฝึกในปีงบประมาณ 2543 และปีงบประมาณ 2544 จำนวน 852 ตัวอย่าง กลุ่มที่สองคือกลุ่มสถานประกอบการ จำนวน 163 ตัวอย่าง โดยเลือกตัวแทนจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 8 จังหวัด ผลการศึกษาพบว่า สามารถฝึกผู้สำเร็จการฝึกและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้สูงกว่าเป้าหมายทั้งสองปีงบประมาณ ในส่วนของทัศนะของสถานประกอบการต่อการฝึกฝีมือแรงงานพบว่าคุณสมบัติผู้สำเร็จการฝึกตามความต้องการของสถานประกอบการควรมีความประพฤติและอุปนิสัยที่ดี ผลสำเร็จของการฝึกฝีมือแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการได้ในระดับดี และในส่วนของทัศนะของผู้เข้ารับการฝึกพบว่า การฝึกฝีมือแรงงานมีผลทำให้เกิดการสร้างงานเพิ่มมากขึ้น รวมถึงผู้สำเร็จการฝึกได้ผลตอบแทนเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และในปีงบประมาณ 2547 บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามผลผลิตและตัวชี้วัดที่กำหนด และการสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน ตามภารกิจการให้บริการ 5 กิจกรรม ประกอบด้วย การยกระดับฝีมือแรงงาน การฝึกเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกผู้ได้รับผลกระทบจากปัญหาเอดส์ โดยผลการศึกษาพบว่า สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานมีผลการปฏิบัติงานเกินกว่าเป้าหมายกำหนด และสามารถสนองต่อยุทธศาสตร์กระทรวงและยุทธศาสตร์ชาติตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2548) ได้ทำการศึกษาติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานและติดตามระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยทำการคัดเลือกพื้นที่ และทำการสุ่มตัวอย่างใน 5 ภาค ภาคละ 1 จังหวัด โดยเก็บข้อมูลจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน สถานประกอบการ และแรงงานที่สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมตัวอย่างทั้งสิ้น 530 ตัวอย่าง ซึ่งในการเก็บข้อมูล คณะผู้วิจัยได้ใช้แบบสำรวจเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ถือว่าประสบความสำเร็จ เมื่อพิจารณาจากตัวชี้วัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอื่น ๆ ที่ใกล้เคียง เกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ปิยะพันธ์ สัณฑมาศ (2546) ได้ศึกษาเรื่องการติดตามผลการฝึกอบรม

CBST ภายใต้โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการนำความรู้หลังการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรม CBST มีการนำไปใช้งานในระดับน้อย ระดับของปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของบุคลากรผู้ผ่านการอบรมทุกหลักสูตร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับระดับของความต้องการแนวทางในการพัฒนาการบริการและการจัดระบบ CBST นั้น พบว่า แนวทางการบริหารโดยกรมฯ แจกจ่ายชุดการฝึกที่มีอยู่ทั้งหมดให้ สำนักงานพัฒนาระบบราชการ (สพร.) และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) ตรวจและทดลองใช้ มีความต้องการมากที่สุด และประเด็นแนวทางการบริหารโดยให้รางวัลจูงใจสำหรับผู้ที่ใช้ชุดการฝึกเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกปกติเฉลี่ยแล้วมีความต้องการอยู่ในระดับรองลงมา ส่วนความคิดเห็นในด้านความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการจัดทำสื่ออุปกรณ์ช่วยฝึกเพื่อใช้ในการฝึกอบรมระบบ CBST ผลการศึกษาพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความต้องการฝึกอบรมด้านการจัดทำสื่อวีดีทัศน์เพื่อใช้ในระบบ CBST มากที่สุด และรองลงมาต้องการฝึกอบรมด้านการจัดทำสื่อวีดีทัศน์เพื่อใช้ในระบบ CBST เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของบุคคลากรผู้ผ่านการอบรมระบบ CBST จำแนกตามสาขาที่ปฏิบัติงานทั้ง 3 หลักสูตร มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อนุชา ละอองพันธ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชัยนาท กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานเฉลี่ยวันละ 3 ชั่วโมง หลังจากผ่านการฝึกอบรม และกลับไปปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่อนข้างไปทางน้อย) แต่ยังคงมีความต้องการในการพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันความเห็นของผู้บังคับบัญชาที่มีความต้องการให้เพิ่มพูนทักษในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้านคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับมาก

อุษา ตีระเมธี (2548) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรกิจกรรมสร้างเสริมนิสัยอุตสาหกรรมศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นต่อโครงการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมอยู่ระดับมากที่สุด ในประเด็นความรู้สึกเต็มใจและพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรมีความรอบรู้เรื่องที่สอน และความสะอาดของสถานที่ ส่วนความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่าอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 43.1 รองลงมาคือระดับปานกลางและต่ำ ตามลำดับ และผลการศึกษาพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรมพบว่า ในภาพรวมดีขึ้น

ส่วนในเรื่องของการประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้น สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (2547) ได้ทำการวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลโครงการหลักประกันสุขภาพ

ถ้วนหน้า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าในระดับพื้นที่ ได้แก่ 1) การดำเนินตามนโยบายและการบริหารจัดการโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ในระดับจังหวัดและอำเภอ 2) การเข้าถึงบริการสุขภาพของประชาชนที่มีหลักประกันสุขภาพประเภทต่าง ๆ 3) ความเสมอภาคในการได้รับบริการสุขภาพขั้นพื้นฐานตามชุดสิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ 4) คุณภาพของบริการที่ได้รับ 5) ภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของประชาชน 6) แนวโน้มสถานการณ์ทางการเงินของสถานบริการระดับต่าง ๆ และ 7) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชน ผู้บริหารและผู้ให้บริการ ที่มีต่อโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า 30 บาท รักษาทุกโรค โดยคัดเลือกจังหวัดตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า นำร่องในระยะที่ 1 และ 2 กระจายใน 4 ภาค ภาคละ 2 จังหวัด รวมเป็น 8 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ แพร่ นครราชสีมา หนองบัวลำภู ปทุมธานี สระบุรี ยะลา และนราธิวาส โดยเลือกศึกษาในอำเภอเมือง และสุ่มเลือกอำเภอรอบนอก รวมทั้งสิ้น 38 อำเภอ โดยแบ่งวิธีการศึกษาออกเป็น 3 ส่วนหลัก ส่วนแรกเป็นการศึกษาโดยการสำรวจครัวเรือน ส่วนที่สอง เป็นการศึกษาจากผู้รับบริการในโรงพยาบาลของรัฐ เอกชน และศูนย์สุขภาพชุมชน (หน่วยบริการปฐมภูมิ) ในอำเภอที่เป็นตัวอย่างในการสำรวจ และส่วนที่สาม เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึกและการจัดสนทนากลุ่ม ร่วมกับผู้บริหารสาธารณสุขระดับจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสาธารณสุขอำเภอ ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและสถานีอนามัย และผู้นำชุมชน ในการศึกษาครั้งนี้ได้พัฒนาแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการติดตามและประเมินโครงการประเมินหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า จำนวน 12 ชนิด ลงทำการเก็บข้อมูลภาคสนามระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2544 จนถึงเดือนมกราคม พ.ศ.2545 จากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจากแบบเก็บข้อมูลประเภทต่าง ๆ มาวิเคราะห์และประมวลผล ผลการศึกษาพบว่า จากที่มีการดำเนินโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (30 บาทรักษาทุกโรค) การดำเนินการดังกล่าวได้ส่งผลให้เกิดความตื่นตัว และมีการผลักดันของกลุ่มผู้ให้บริการที่จะให้หลักประกันด้านสุขภาพแก่ประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยสัดส่วนของผู้ไม่มีหลักประกันด้านสุขภาพลดลงจากร้อยละ 40.4 ในปี 2542 และร้อยละ 29.1 ในปี 2544 เหลือเพียง ร้อยละ 6.4 หลังจากที่มีการดำเนินการโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า นำร่อง 6 เดือนใน 8 จังหวัดที่ศึกษา ในขณะที่การมีสิทธิซ้ำซ้อนมีเพียงร้อยละ 2.7 เท่านั้น ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการเข้มงวดของการตรวจสอบจากส่วนกลางที่มีฐานข้อมูลรวมทั้งของประกันสังคม และข้าราชการ เมื่อพิจารณาจากรายได้แล้ว พบว่า กลุ่มที่ได้สิทธิประโยชน์จากโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้านั้น เป็นกลุ่มที่เหมาะสมโดยเฉพาะกลุ่มที่มีบัตรทองฟรี หรือบัตรสงเคราะห์ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีรายได้ต่ำที่สุด อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่า ผู้ไม่มีหลักประกันสุขภาพ และผู้ที่มีสวัสดิการนายจ้าง ยังคงเป็นกลุ่มที่ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพสูงที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากต้องเข้าพักรับการรักษาในสถานบริการซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายมากกว่าเงินรายได้ต่อเดือน ผู้ป่วยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 88.6 - 91.9) มีความพึงพอใจต่อบริการที่ได้รับ ซึ่งไม่แตกต่างจากการสำรวจของกองสถิติสังคมปี 2544 ที่รายงานความพึงพอใจของการใช้บริการที่สถานีอนามัยเป็นร้อยละ 92.4 ที่โรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 85.8 และ ร้อยละ 81.6 ที่

โรงพยาบาลจังหวัดหรือโรงพยาบาลอื่นๆ ของรัฐ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้ป่วยส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจต่อบริการที่ได้รับ นอกจากนี้แม้ประชาชนส่วนใหญ่ (ประมาณสามในสี่) จะเห็นว่าการดำเนินโครงการ 30 บาทรักษาทุกโรคประสบความสำเร็จ แต่หากพิจารณาจากอัตราการใช้สิทธิบัตรทองในการเข้ารับการรักษา กลับพบว่ามีเพียงหนึ่งในสามผู้ที่จำเป็นต้องเข้ารับบริการด้านสุขภาพเท่านั้น

นอกจากนี้ บัญญัติ ชำนาญกิจ (2547) ได้ประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด โดยการเก็บข้อมูลทั้งหมดตามตัวชี้วัดจากแผนยุทธศาสตร์การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด โดยการเก็บข้อมูลทั้งหมดตามตัวชี้วัดจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครสวรรค์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 ซึ่งประกอบด้วย 30 ตัวชี้วัด โดยจำแนกเป็น 4 มิติ คือ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านการพัฒนาองค์การ มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์จังหวัด และตัวชี้วัดตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล สามารถวิเคราะห์และคำนวณคะแนนภาพรวมผลการปฏิบัติงานของจังหวัดนครสวรรค์ ได้ค่าคะแนนน้ำหนักถ่วง 427 คะแนน จากน้ำหนักคะแนนร้อยละ 96 นำมาหาคะแนนเฉลี่ยได้เท่ากับ 4.45 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 89 ซึ่งหมายความว่าผลการปฏิบัติงานของจังหวัดนครสวรรค์อยู่ในระดับดีมาก นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของคณะกรรมการประเมินผลกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2548) ได้ทำการการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่อการบริหารจัดการกองทุนวิจัย คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนวิจัยครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ พันธกิจและสัมฤทธิผลของกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนวิจัยให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้วิธีการประเมินโดยรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากรายงานผลการดำเนินการ ของแต่ละคณะหรือหน่วยงานในประเด็นหลัก ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์/ระเบียบของกองทุน 2) แผนการดำเนินการ/ปฏิทินการดำเนินการ 3) การบริหารงานกองทุน 4) ผลการดำเนินการ 5) ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข 6) ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยและคณะ/หน่วยงานเกี่ยวกับการดำเนินการกองทุนวิจัย นอกจากนี้ยังรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประธานคณะกรรมการบริหารกองทุนวิจัยหรือผู้แทนของคณะ/หน่วยงานเฉพาะบางกองทุนโดยวิธีสุ่มเลือก หลังจากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินการและจัดทำรายงานผลการประเมิน โดยผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนวิจัยคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านสัมฤทธิผลการดำเนินงานตามพันธกิจกองทุนวิจัย พบว่า กองทุนวิจัยคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้มีการดำเนินการตามพันธกิจและกิจกรรมกิจกรรมที่กองทุนวิจัยส่วนใหญ่ดำเนินการ คือการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยและการสนับสนุนโครงการสร้างความเป็นเลิศแบบบูรณาการ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เป็นวิธีการสำคัญที่จะได้มาซึ่งข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคุณภาพและข้อบกพร่องของการดำเนินงาน ผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศสำหรับการตัดสินใจในการดำเนินงานต่อไปหรือไม่ นอกจากนี้ยังเป็นสารสนเทศและข้อบ่งชี้เกี่ยวกับความสำเร็จที่สะท้อนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการบริหารจัดการของหน่วยงานที่เป็นอยู่ว่านำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจของหน่วยงานและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

นอกจากนี้ สำนักงบประมาณได้นำเครื่องมือการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณ (PART) มาใช้ในการประเมินเพื่อเป็นสารสนเทศประกอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามหลักการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (SPBB) โดยในปี พ.ศ. 2550 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ทุกส่วนราชการที่ได้รับงบประมาณตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ต้องทำรายงานผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณให้สำนักงบประมาณ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในกระบวนการจัดงบประมาณและจัดทำรายงานเสนอต่อคณะรัฐมนตรี

ดังนั้นในการประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ 2551 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบการติดตามประเมินผล โดยมุ่งเน้นการประเมินผลสัมฤทธิ์ ตามตัวชี้วัดด้านงบประมาณ ด้านการตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และเป้าหมาย การให้บริการในระดับต่าง ๆ รวมทั้งประเมินความคุ้มค่าตามกรอบการประเมินความคุ้มค่าการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ตามเครื่องมือวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณ (PART) รวมทั้งความสามารถในการตอบสนองต่อนโยบายทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง

บทที่ 3
ระเบียบวิธีการศึกษา

3.1 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

3.1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ 2551 ดังนี้

(1) กลุ่มผู้บริหาร/ตัวแทนของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จำนวน 76 แห่ง

(2) ผู้สำเร็จการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในหลักสูตรต่าง ๆ ในปีงบประมาณ 2551 จำนวน 4,223,853 คน

(3) สถานประกอบกิจการ ได้แก่ สถานประกอบกิจการซึ่งมีผู้จบการฝึกและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการ

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) และวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling)

(1) กลุ่มผู้บริหาร/ตัวแทนของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด โดยเลือกสถาบันฝีมือแรงงานภาคทุกแห่ง จำนวน 12 แห่ง และสุ่มเลือกผู้บริหาร/ตัวแทนของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย ภาคละ 1 แห่ง จำนวน 12 แห่ง โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รวมทั้งสิ้น 24 แห่ง

(2) กลุ่มผู้จบการฝึก ทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรผู้จบการฝึก/ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จากทะเบียนรายชื่อผู้จบการฝึก/ทดสอบมาตรฐานฯ จากสถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ที่เป็นตัวอย่างของการศึกษาตามผลผลิต/กิจกรรม โดยในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้คำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

สูตรการคำนวณ n = $\frac{Z^2 p(1-p)N}{Z^2 p(1-p) + Ne^2}$

เมื่อ n = ขนาดของตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

p = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดจะสุ่มเท่ากับ 0.05

Z = ค่าที่ได้จากตารางแจกแจงปกติ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 95% ซึ่งตรงกับค่า Z เท่ากับ 1.96

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับ .05

ทั้งนี้ ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง พิจารณารายละเอียดจากผู้จบการฝึก/ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำแนกตามประเภทของกิจกรรมทั้ง 10 กิจกรรม ได้ขนาด

ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4,218 ตัวอย่าง (ตารางที่ 3.1) โดยกิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ซึ่งมีประชากรจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากเดิม 385 ตัวอย่างเป็น 1,061 ตัวอย่าง

(3) กลุ่มสถานประกอบกิจการ เนื่องจากไม่สามารถกำหนดขนาดของประชากรที่แท้จริงได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า 120 ตัวอย่าง โดยสุ่มเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากทุกจังหวัดที่สถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นตัวแทนของการศึกษาครั้งนี้ตั้งอยู่ โดยให้ครอบคลุมประเภทของสถานประกอบการ ทั้งอุตสาหกรรมและบริการ สำหรับการศึกษาครั้งนี้สามารถเก็บตัวอย่างได้ทั้งหมด 253 ตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 จำนวนตัวอย่างผู้จบการฝึกจำแนกตามผลผลิต/กิจกรรม

ผลผลิต	กิจกรรม	ผู้จบการฝึก/ผ่านการทดสอบ	จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ	จำนวนตัวอย่างที่เก็บได้จริง
1	- พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	71,103	382	383
	- พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	8,211	367	370
2	- พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่	5,556	359	365
3	- ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	99,004	383	388
	- พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ	253	128	128
	- พัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	38,813	380	380
	- พัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	13,645	374	378
	- ส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ	3,944,498	384	1,061
4	- พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ	12,807	373	385
5	- พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ	29,963	379	380
	รวม	4,223,853	3,509	4,218

3.2 กรอบและแนวทางการศึกษา

3.2.1 การดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามผลผลิต/กิจกรรม ในปีงบประมาณ 2551

ผลผลิต	กิจกรรมหลัก
1. แรงงานมีฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	1.1 พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
	1.2 พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ
2. แรงงานใหม่มีฝีมือและศักยภาพควบคู่นิสัยอุตสาหกรรม	2.1 พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่
3. แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	3.1 ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน
	3.2 พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ
	3.3 พัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
	3.4 พัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
	3.5 ส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ
4. แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ	4.1 พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ
5. แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคบริการ	5.1 พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ

3.2.2 การกำหนดจังหวัดและจำนวนตัวอย่างในการศึกษา โดยการสุ่มและกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ทางสถิติ โดยพิจารณาจากจำนวนผู้จบการฝึกและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในปีงบประมาณ 2551 ในแต่ละกิจกรรมหลัก ในส่วนของสถานประกอบการ เป็นการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องมือการประเมินผลจากเจ้าของสถานประกอบการ หรือฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้างานที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้จบการฝึก

3.2.3 กรอบการประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นการประเมิน	แนวทางในการประเมิน	แหล่งข้อมูล
ปัจจัยนำเข้า	1. การจัดหาปัจจัยนำเข้า เช่น วิทยากร วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกได้ตรงตามคุณสมบัติและเวลาที่ต้องการใช้ 2. งบประมาณสอดคล้องเพียงพอกับจำนวนเป้าหมายทันกับเวลาและความต้องการ 3. ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการจัดสรรปัจจัยนำเข้าในการดำเนินงาน	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
ผลผลิต	1. ผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผน 2. จำนวนผู้จบการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 3. ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและความพึงพอใจของผู้ผ่านการฝึกอบรม 4. ความคิดเห็นของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 5. ความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการ	1,2 ประเมินจากข้อมูลผลการดำเนินงาน 3-5 ประเมินโดยผู้จบการฝึก/ผ่านการทดสอบมาตรฐานฯ แต่ละกิจกรรมในปีงบประมาณ 2551
ผลสัมฤทธิ์	1. ความคุ้มค่าตามกรอบการประเมินความคุ้มค่าการปฏิบัติภารกิจของรัฐ 2. ความสามารถในการตอบสนองต่อนโยบายในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง	ประเมินผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับประโยชน์จากโครงการเปรียบเทียบกับงบประมาณที่รัฐบาลให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดประโยชน์ดังกล่าว ด้วยวิธีการ Cost Benefit Analysis และ/หรือ เปรียบเทียบต้นทุนการดำเนินงานด้วยวิธีการเดียวกันเพื่อวิเคราะห์ Cost-Effectiveness

3.2.4 แนวทางในการประเมินผลประเภทการฝึกอาชีพเสริม

ผลผลิต	กิจกรรมหลัก	แนวทางในการประเมิน	กลุ่มเป้าหมาย
1	พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	1. ความพึงพอใจของผู้จบการฝึกที่มีต่อหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม 2. การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพเพื่อเป็นรายได้เสริม 3. การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน 4. รายได้ที่ได้รับเพิ่มขึ้นจากการนำความรู้และทักษะที่ได้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้	ผู้จบการฝึก
	พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	1. ความพึงพอใจของผู้จบการฝึกที่มีต่อหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม 2. การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการประกอบอาชีพอิสระ 3. รายได้จากการประกอบอาชีพอิสระ	ผู้จบการฝึก

3.2.5 แนวทางในการประเมินผลประเภทการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

ผลผลิต	กิจกรรมหลัก	แนวทางในการประเมิน	กลุ่มเป้าหมาย
2	พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่	1. ประเมินความคิดเห็นของผู้จบการฝึกที่มีต่อหลักสูตรการฝึก เช่น การนำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ในการทำงาน 2. ความคิดเห็นและความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการ (ที่รับผู้จบการฝึกเข้าทำงาน) ที่มีต่อคุณลักษณะของผู้จบการฝึกในด้านต่าง ๆ เช่น - ความรู้ - ทักษะ - ความขยันอดทน - ความมีระเบียบวินัย - ความซื่อสัตย์ - ความระมัดระวังเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ 3. อัตราการมีงานทำของผู้จบการฝึก	1. ผู้จบการฝึก 2. เจ้าของ หรือฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้จบการฝึก

3.2.6 แนวทางในการประเมินผลการทดสอบมาตรฐาน

ผลผลิต	กิจกรรมหลัก	แนวทางในการประเมิน	กลุ่มเป้าหมาย
3	พัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	1. ความคิดเห็นของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้จากการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2. ความคิดเห็นของเจ้าของสถานประกอบกิจการต่อผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น -การเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานระหว่างพนักงานที่ผ่านการทดสอบและไม่ผ่านการทดสอบ -ประโยชน์ที่สถานประกอบการได้รับจากการมีพนักงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเข้าทำงาน -การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้ประโยชน์อื่น ๆ เช่น ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งพนักงาน เป็นต้น	1. ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐาน 2. เจ้าของ หรือฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

3.2.7 แนวทางในการประเมินผลประเภทการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

ผลผลิต	กิจกรรมหลัก	แนวทางในการประเมิน	กลุ่มเป้าหมาย
3	- ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน - พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ - พัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน - ส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ	1. ประเมินความคิดเห็นของผู้จบการฝึกที่มีต่อหลักสูตรการฝึกเช่น การนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน เป็นต้น 2. ประเมินความพึงพอใจของพนักงานและผลที่พนักงานได้รับจากกิจกรรมการฝึกอบรมที่สถานประกอบกิจการจัดขึ้น 3. ความคิดเห็นและความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการที่มีต่อพนักงานที่ผ่านการฝึกด้านด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติประสิทธิภาพในการทำงาน	1. ผู้จบการฝึก 2. เจ้าของ หรือฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้จบการฝึก
4	พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ	1. ประเมินความคิดเห็นของผู้จบการฝึกที่มีต่อหลักสูตรการฝึก และผลสัมฤทธิ์ 2. ความคิดเห็นและความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการที่มีต่อพนักงานที่ผ่านการฝึกด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	1. ผู้จบการฝึก 2. เจ้าของ หรือฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้จบการฝึก
5	พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ	1. ประเมินความคิดเห็นของผู้จบการฝึกที่มีต่อหลักสูตรการฝึกและผลสัมฤทธิ์ 2. ความคิดเห็นและความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการที่มีต่อพนักงานที่ผ่านการฝึกด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	1. ผู้จบการฝึก 2. เจ้าของ หรือฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้จบการฝึก

3.3 ขอบเขตของการศึกษาและเป้าหมาย

การศึกษาครั้งนี้ เพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามผลผลิต/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2551 โดยจะดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้จบการฝึกฝีมือแรงงานจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยมีขอบเขตการดำเนินงาน ดังนี้

3.3.1 ขอบเขตเชิงพื้นที่ ดำเนินการคัดเลือกพื้นที่เพื่อการสำรวจข้อมูลภาคสนามครอบคลุมทั้ง 12 เขต โดยเลือกสถาบันพัฒนาฝีมือภาคทั้ง 12 แห่ง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในเครือข่ายสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ภาคละ 1 แห่ง จำนวน 12 แห่ง รวมทั้งสิ้น 24 แห่ง ทำการสุ่มตัวอย่างจังหวัดเป็นตัวแทนในการศึกษาจาก 12 เขต จากสถาบันและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานทั้งหมด 76 แห่ง โดยพิจารณาจากจำนวนผู้จบการฝึกและผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในปีงบประมาณ 2551 ในแต่ละกิจกรรมหลัก ในส่วนของสถานประกอบการ ดำเนินการสัมภาษณ์เจ้าของสถานประกอบการ หรือฝ่ายบุคคล หรือหัวหน้างานที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้จบการฝึก และผู้จบการฝึก/ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฯ ซึ่งจากการสุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 24 แห่ง ได้แก่ สพภ.1 สมุทรปราการ ศพจ. ปทุมธานี สพภ.2 สุพรรณบุรี ศพจ. พระนครศรีอยุธยา สพภ.3 ชลบุรี ศพจ. ระยอง สพภ.4 ราชบุรี ศพจ. สมุทรสาคร สพภ.5 นครราชสีมา ศพจ. มหาสารคาม, สพภ.6 ขอนแก่น ศพจ. อุดรธานี สพภ.7 อุบลราชธานี ศพจ. ร้อยเอ็ด สพภ.8 นครสวรรค์ ศพจ. ตาก สพภ.9 พิษณุโลก ศพจ. เพชรบูรณ์ สพภ.10 ลำปาง ศพจ. ลำพูน สพภ.11 สุราษฎร์ธานี ศพจ. กระบี่ สพภ.12 สงขลา ศพจ.ตรัง และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551 ของหน่วยงานที่ใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษาวิจัย

ภาค	หน่วยงาน	เป้าหมาย	ผลงาน				
			รวม		กรมฯ ดำเนินการเอง		ส่งเสริมตาม พ.ร.บ.
			เข้าฝึก	จบฝึก	เข้าฝึก	จบฝึก	
ภาค 1	สพภ. สมุทรปราการ	179,394	361,591	359,103	11,690	9,202	349.901
	ศพจ. ปทุมธานี	46,068	234,412	233.840	3,550	2,978	230,862
ภาค 2	สพภ. สุพรรณบุรี	8,077	10,837	9,996	7,876	7,035	2,961
	ศพจ.พระนครศรีอยุธยา	33,636	186,896	186,331	5,020	4,455	2,961
ภาค 3	สพภ. ชลบุรี	56,205	253,700	252,445	13,752	12,497	181,876
	ศพจ. ระยอง	31,981	146,818	146,177	4,794	4,153	239,948
ภาค 4	สพภ. ราชบุรี	20,166	41,887	40,796	9,291	8,200	142,024
	ศพจ. สมุทรสาคร	52,130	169,052	168,724	2,958	2,630	32,596
ภาค 5	สพภ. นครราชสีมา	27,236	105,250	104,366	11,475	10,591	166,094
	ศพจ. มหาสารคาม	3,098	8,521	8,198	3,752	3,429	93,775
ภาค 6	สพภ. ขอนแก่น	13,334	38,960	37,541	9,097	7,678	4,769
	ศพจ. อุดรธานี	6,896	13,054	12,324	4,307	3,577	29,863
ภาค 7	สพภ. อุบลราชธานี	11,244	13,649	11,647	7,996	5,994	8,747
	ศพจ. ร้อยเอ็ด	3,607	6,517	6,209	2,749	2,441	5,653
ภาค 8	สพภ. นครสวรรค์	6,329	16,071	15,159	5,498	4,586	3,768
	ศพจ. ตาก	3,743	14,198	13,844	3,275	2,921	10,573
ภาค 9	สพภ. พิษณุโลก	8,065	16,949	15,892	7,421	6,364	10,923
	ศพจ. เพชรบูรณ์	3,596	8,601	8,043	2,921	2,363	9,528
ภาค 10	สพภ. ลำปาง	12,362	24,409	23,642	9,989	9,222	5,680
	ศพจ. ลำพูน	17,829	63,578	63,023	4,638	4,083	14,420
ภาค 11	สพภ. สุราษฎ์ธานี	15,010	22,801	21,674	8,011	6,884	58,940
	ศพจ. กระบี่	5,564	9,707	9,355	2,991	2,639	14,790
ภาค 12	สพภ. สงขลา	23,412	40,281	39,118	9,955	8,792	6,716
	ศพจ.ตรัง	7,303	13.987	13,523	3,166	2,702	30,326
สถาบันฯ นานาชาติ เชียงแสน		1,320	1,543	1,425	1,543	1,425	-

3.3.2 ขอบเขตหลักสูตร/กิจกรรม ทำการสำรวจเฉพาะผู้จบการฝึก/ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ใน 10 กิจกรรม ได้แก่

-พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

-พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

-พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่

-ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

-พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ

-พัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

-พัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

-ส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ

-พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ

-พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วยแบบประเมินผลเพื่อใช้ในการสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ 3 กลุ่มหลักได้แก่

-ทัศนคติของผู้ตอบ ซึ่งใช้มาตรวัดแบบอันดับ (Ordinal Scale)

-ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม ใช้มาตรวัดแบบอันดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดระดับของผลสัมฤทธิ์

-ความคุ้มค่าของการฝึกอบรม ใช้มาตรวัดแบบอัตราส่วน (Ratio Scale) โดยวัดจากผลตอบแทนที่ผู้ผ่านการอบรมได้รับจากการนำผลการฝึกอบรมไปใช้

แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้นำไปทดสอบความเหมาะสมและความถูกต้องในการสำรวจ โดยเลือกจังหวัดขึ้นมา 1 จังหวัด ทำการทดสอบเครื่องมือทั้งสองส่วน คือ แบบประเมินสำหรับผู้จบการฝึก และแบบสัมภาษณ์สำหรับเจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการ

(1) ผู้จบการฝึก ใช้วิธีการสัมภาษณ์เป็นหลัก โดยดำเนินการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์จากหมายเลขที่ผู้จบการฝึกจากรายชื่อในฐานข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการสัมภาษณ์แบบซึ่งหน้า

(2) กลุ่มเจ้าของสถานประกอบกิจการ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ซึ่งหน้า ณ สถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในจังหวัดตัวอย่างเป้าหมาย 24 จังหวัด

(3) การตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสำรวจ ดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสำรวจก่อนนำไปใช้ในการวิเคราะห์ผลต่อไป

3.5 การประมวลผล และการวิเคราะห์ข้อมูล

(1) การประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ ลงรหัส และประมวลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านสังคมศาสตร์

(2) ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วยค่าจำนวนความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) รวมทั้งการวิเคราะห์ด้วยค่า χ^2-test (ในกรณีการวัดตัวแปรแบบนามกำหนดและอันดับ)

(3) ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้จบการฝึกต่อการนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ และความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการต่อผู้ผ่านการฝึก/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในการสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสถานประกอบกิจการ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ต่อข้อความนั้น

การให้คะแนนของแต่ละคำตอบเป็นดังนี้

มากที่สุด	=	5
มาก	=	4
ปานกลาง	=	3
น้อย	=	2
น้อยที่สุด	=	1

เกณฑ์ของค่าเฉลี่ยแบ่งออกเป็นระดับ 5 ระดับ กล่าวคือ

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีระดับประโยชน์น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีระดับประโยชน์น้อย
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีระดับประโยชน์ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีระดับประโยชน์มาก
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีระดับประโยชน์มากที่สุด

(4) การประเมินความคุ้มค่าในการฝึก/ทดสอบมาตรฐาน

การประเมินความคุ้มค่าในที่นี้ ใช้แนวความคิดการประเมินต้นทุน-ผลประโยชน์จากการลงทุนเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ (B/C Ratio) โดยต้นทุนได้แก่งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการจัดฝึกให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก จำแนกออกตามกิจกรรม สำหรับผลประโยชน์จากการลงทุนในที่นี้ ประเมินจากรายได้ประจำต่อปีที่เพิ่มขึ้นของผู้ผ่านการฝึก ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการผ่านการฝึก จำแนกออกตามกิจกรรม ทั้งนี้ ไม่รวมรายได้ชั่วคราว รายได้รายวัน รายได้ที่เกิดขึ้นใหม่ของผู้จบการฝึกที่เพิ่งได้รับจากการเข้าทำงานครั้งแรก

ผลประเมินความคุ้มค่าวัดจากอัตราส่วนระหว่างผลประโยชน์จากการลงทุนต่อต้นทุนของแต่ละกิจกรรม โดยถ้าความคุ้มค่ามีค่ามากกว่า 1 หมายถึง การลงทุนมีความคุ้มค่าภายในระยะเวลา 1 ปี

3.6 ระยะเวลาในการดำเนินงาน

ระยะเวลาในการดำเนินงาน 8 เดือน ระหว่างเดือน มีนาคม – สิงหาคม 2552

บทที่ 4
ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการศึกษาในบทนี้จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ 1) การประเมินปัจจัยนำเข้า 2) การประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และ 3) การประเมินผลผู้ผ่านการฝึกและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การประเมินปัจจัยนำเข้า

จากการศึกษาการได้รับงบประมาณของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่าในภาพรวมส่วนใหญ่ได้รับงบประมาณต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ร้อยละ 70) และเมื่อพิจารณาตามผลผลิต/กิจกรรมส่วนใหญ่ได้รับงบประมาณต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ทุกผลผลิต/กิจกรรม (ตารางที่ 4.1)

เมื่อพิจารณาความทันเวลาและความเพียงพอของงบประมาณที่ได้รับพบว่า ส่วนใหญ่ได้รับงบประมาณทันเวลา (ร้อยละ 64.1) (ตารางที่ 4.2) และส่วนใหญ่มีความเพียงพอ (ร้อยละ 86.1) (ตารางที่ 4.3) เมื่อพิจารณาแยกตามผลผลิต/กิจกรรม ก็สอดคล้องทำนองเดียวกัน

ตารางที่ 4.1 แสดงร้อยละการได้รับงบประมาณของหน่วยงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายแยกตามผลผลิต/กิจกรรม (n=10)

ผลผลิต/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับเปรียบเทียบกับเป้าหมาย			
	มากกว่า	เท่าเดิม	ต่ำกว่า	รวม
1. พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	10.0	20.0	70.0	100.0
2. พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	30.0	10.0	60.0	100.0
3. พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่	20.0	10.0	70.0	100.0
4. ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	40.0	10.0	50.0	100.0
5. พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ	na	na	na	na

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ผลผลิต/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับเปรียบเทียบกับเป้าหมาย			
	มากกว่า	เท่าเดิม	ต่ำกว่า	รวม
6.พัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	20.0	10.0	70.0	100.0
7. พัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	10.0	10.0	80.0	100.0
8. ส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ	12.5	25.0	62.5	100.0
9. พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ	20.0	10.0	70.0	100.0
10. พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ	20.0	10.0	70.0	100.0
รวม	**20.5**	**12.5**	**70.0**	**100**

ตารางที่ 4.2 แสดงร้อยละของความทันเวลาการได้รับงบประมาณของหน่วยงาน (n=18)

กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับกับความทันเวลา		
	ทันเวลา	ล่าช้า	รวม
1. พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	72.2	27.8	100.0
2. พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพ	62.5	37.5	100.0
3. พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่	62.5	37.5	100.0
4. ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	62.5	37.5	100.0
5. พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ	na	na	na
6.พัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	64.7	35.3	100.0
7. พัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน	62.5	37.5	100.0
8. ส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ	64.3	35.7	100.0
9. พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ	62.5	37.5	100.0
10. พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ	62.5	37.5	100.0
รวม	**64.1**	**35.9**	**100**

ตารางที่ 4.3 ความเพียงพอของการได้รับงบประมาณของหน่วยงาน (n=17)

ผลผลิต/กิจกรรม	ความเพียงพอของงบประมาณ		
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	รวม
1. พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	82.4	17.6	100.0
2. พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพ	82.4	17.6	100.0
3. พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่	88.2	11.8	100.0
4. ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	82.4	17.6	100.0
5. พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ	na	na	na
6.พัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	82.4	17.6	100.0
7. พัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน	94.1	5.9	100.0
8. ส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ	92.9	7.1	100.0
9. พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ	93.8	6.2	100.0
10. พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ	93.8	6.2	100.0
รวม	**86.1**	**11.9**	**100**

4.2 การประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

จากการศึกษาเป้าหมายในการดำเนินงานและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในปี 2551 พบว่า มีการกำหนดแผนงานการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้มีเป้าหมายจำนวน 2,332,180 คน แต่สามารถดำเนินการได้ จำนวน 4,264,880 คน สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด 1,932,700 คน คิดเป็นร้อยละ 82.87 โดยมีผลการดำเนินงานแยกตามผลผลิตและกิจกรรมดังรายละเอียดต่อไปนี้

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ 2551 ได้เกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในทุกผลผลิต

ผลผลิตที่ 1 แรงงานมีฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ในภาพรวมทุกกิจกรรมสามารถดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย ร้อยละ 40.64 เมื่อพิจารณารายกิจกรรมพบว่ากิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ สามารถดำเนินการได้เกินเป้าหมายร้อยละ 41.80 และกิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ดำเนินการได้เกินเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 31.38

ผลผลิตที่ 2 แรงงานใหม่มีฝีมือและศักยภาพควบคู่นิสัยอุตสาหกรรม กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ สามารถดำเนินการได้เกินเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 28.16

ผลผลิตที่ 3 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม ในภาพรวมสามารถดำเนินการได้เกินกว่าเป้าหมาย ร้อยละ 84.34 เมื่อพิจารณาจำแนกตามกิจกรรม พบว่าทุกกิจกรรมสามารถดำเนินการได้เกินเป้าหมาย โดยกิจกรรมที่มีการดำเนินการเกินกว่าเป้าหมายมากที่สุด คือ กิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดถึงร้อยละ 87.33 รองลงมาเป็นกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน กิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน กิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ ซึ่งสามารถดำเนินการได้เกินเป้าหมายร้อยละ 31.23, 30.18, 29.08 และ 10.37 ตามลำดับ

ผลผลิตที่ 4 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ ในกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ สามารถดำเนินการได้เกินกว่าเป้าหมายถึงร้อยละ 123.40

ผลผลิตที่ 5 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคบริการ ในกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ดำเนินการได้เกินเป้าหมายที่กำหนดร้อยละ 67.33

ตารางที่ 4.4 เป้าหมายและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในปี 2551 จำแนกตามผลผลิตและกิจกรรม

ผลผลิต/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลงาน		ผลต่าง	
	(คน)	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
ผลผลิตที่ 1 แรงงานมีฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	**60,100**	**84,525**	**140.64**	**24,425**	**40.64**
กิจกรรม พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	53,420	75,749	141.80	22,329	41.80
กิจกรรม พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	6,680	8,776	131.38	2,096	31.38
ผลผลิตที่ 2 แรงงานใหม่มีฝีมือและศักยภาพควบคู่นิสัยอุตสาหกรรม	**12,680**	**16,251**	**128.16**	**3,571**	**28.16**
กิจกรรม พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่	12,680	16,251	128.16	3,571	28.16
ผลผลิตที่ 3 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	**2,234,180**	**4,119,594**	**184.34**	**1,885,414**	**84.34**
กิจกรรม ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	82,500	107,395	130.18	24,895	30.18
กิจกรรม พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ	270	298	110.37	28	10.37
กิจกรรม พัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	41,300	53,309	129.08	12,009	29.08
กิจกรรม พัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	10,740	14,094	131.23	3,354	31.23
กิจกรรม ส่งเสริม/พัฒนาฝีมือในสถานประกอบกิจการ	2,100,000	3,944,498	187.83	1,844,498	87.83
ผลผลิตที่ 4 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ	**6,000**	**13,404**	**223.40**	**7,404**	**123.40**
กิจกรรม พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งและบริการ	6,000	13,404	223.40	7,404	123.40
ผลผลิตที่ 5 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคบริการ	**18,590**	**31,106**	**167.33**	**12,516**	**67.33**
กิจกรรม พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ	18,590	31,106	167.33	12,516	67.33
รวม	2,332,180	4,264,880	182.87	1,932,700	82.87

ที่มา : ปรับปรุงจาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2552ก)

4.3 การติดตามและประเมินผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์

การติดตามประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แยกตามผลผลิต/กิจกรรม ต่อไปนี้ 1) แรงงานมีฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ 2) แรงงานใหม่มีฝีมือและศักยภาพควบคู่นิสัยอุตสาหกรรม 3) แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม 4) แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ และ 5) แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคบริการ

4.3.1 ผลผลิตที่ 1 แรงงานมีฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

ประกอบด้วย 2 กิจกรรม คือ กิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ และกิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

4.3.1.1 กิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้จบการฝึกในกิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปีมากที่สุดโดยมีอายุเฉลี่ย 33.94 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด รองลงมาจบการศึกษาระดับประถมศึกษา แสดงให้เห็นว่าผู้จบการฝึกมีการศึกษาไม่สูงมากนัก สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกเป็นนักเรียน/นักศึกษามากที่สุด และยังไม่มีรายได้ เหตุผลในการเข้ารับการฝึกในกิจกรรมนี้ เนื่องจากต้องการใช้เวลาว่างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเองมากที่สุด ได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานมากที่สุด และได้รับข่าวสารจากสื่อวิทยุและโทรทัศน์น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลทั่วไปของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ(n=383)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	153	39.9
หญิง	230	60.1
<u>อายุ</u>		
≤ 20 ปี	55	14.4
21 – 30 ปี	111	29.0
31 – 40 ปี	91	23.8
41 – 50 ปี	63	16.4
≥ 50 ปี	63	12.7
(อายุเฉลี่ย 33.94 ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 13.3 ปี)		

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	67	17.5
มัธยมศึกษาตอนต้น	92	24.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย	63	16.4
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	44	11.5
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	54	14.1
ปริญญาตรี	61	15.9
ปริญญาโท	2	0.5
สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึก		
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	41	10.7
พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน	30	7.8
ทำงานบ้าน/แม่บ้าน	16	4.2
เจ้าของกิจการ	20	5.2
ช่วยธุรกิจในครอบครัว	5	1.3
เกษตรกร	49	12.8
นักเรียน/นักศึกษา	93	24.3
ทหารเกณฑ์	23	6.0
ค้าขาย	10	2.6
ข้าราชการบำนาญ	4	1.1
รับจ้าง	34	8.9
ว่างงาน	58	15.1
การมีรายได้ก่อนเข้ารับการฝึก		
ไม่มีรายได้	167	43.6
มีรายได้ไม่แน่นอน	84	21.9
มีรายได้แน่นอน	132	34.5

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เหตุผลในการเข้ารับการฝึก		
เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ	120	31.3
ใช้เวลาว่างเพิ่มความรู้ให้กับตนเอง	154	40.2
เพิ่มความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น	13	3.4
เพิ่มเงินเดือน/รายได้	13	3.4
เพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว	8	2.1
เพื่อประโยชน์กับตนเองและครอบครัว	1	0.3
เพื่อสมัครงานในประเทศ	5	1.3
นายจ้างส่งเข้ารับการฝึก	23	6.0
สถานศึกษาส่งเข้ารับการฝึก	46	12.0
แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ		
วิทยุ	5	1.3
โทรทัศน์	3	0.8
สื่อสิ่งพิมพ์/ป้ายประกาศ	17	4.5
สถานศึกษา	63	16.5
กำนันผู้ใหญ่บ้าน/อบต.	57	14.9
สถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	70	18.3
หน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงาน	61	16.0
กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มออมทรัพย์	21	5.5
นายจ้าง	12	3.1
บิดา มารดา ญาติพี่น้อง	13	3.4
เพื่อน	49	12.8
อื่น ๆ	11	2.9

จากการศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงการทำงานหลังจบการฝึก พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบร้อยละ 70 ไม่ได้ประกอบอาชีพใหม่ตรงตามสาขาที่ฝึกมา มีประมาณร้อยละ 30 ที่ได้ประกอบอาชีพตรงตามสาขาที่ฝึกมา และในกลุ่มนี้เกือบครึ่งเป็นผู้ที่มีกิจการเป็นของตนเอง (ร้อยละ 49.5) และผู้จบการฝึกมีเพียงร้อยละ 26.4 ที่มีรายได้เพิ่มขึ้น สำหรับผู้ที่ไม่มีรายได้ พบว่าประมาณเกือบร้อยละ 60 กำลังศึกษาอยู่ รองลงมาเป็นผู้ที่ขาดเงินลงทุน (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลหลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ(n=383)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<u>การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานภายหลังการฝึก</u>		
ไม่ได้ประกอบอาชีพใหม่ตรงตามสาขาที่ฝึกมา	261	68.1
ประกอบอาชีพตรงตามสาขาที่ฝึกมา	103	26.9
- มีกิจการเป็นของตนเอง	(51)	(49.5)
- หุ้นกับคนอื่น	(2)	(2.0)
- ทำงานในสถานประกอบกิจการ	(27)	(26.2)
- อื่น ๆ	(23)	(22.3)
ประกอบอาชีพอิสระ (มีกิจการเป็นของตนเอง) แต่ไม่ตรงตามสาขาที่ฝึกมา	1	0.3
ประกอบอาชีพอิสระ (มีกิจการเป็นของตนเอง) นำบางส่วนตามสาขาที่ฝึกมาใช้	18	4.7
<u>การเปลี่ยนแปลงรายได้ภายหลังผ่านการฝึก</u>		
ไม่มีรายได้	141	36.8
ไม่มีการเปลี่ยนแปลงรายได้	141	36.8
มีรายได้เพิ่มขึ้น	101	26.4
<u>สาเหตุของการยังไม่มีรายได้ของผู้ผ่านการฝึก</u>		
ขาดเงินทุน	22	16.1
ไม่มีสถานที่เหมาะสม	9	6.6
ความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้ในการประกอบอาชีพ	3	2.2
มีปัญหาด้านสุขภาพ	4	2.9
กำลังศึกษา	80	58.4
อื่น ๆ	19	13.8

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้จบการฝึกได้แสดงความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวข้อที่ผู้จบการฝึกได้รับประโยชน์ในระดับมาก ได้แก่การเพิ่มความรู้ความสามารถในงานที่ทำอยู่ ทำให้มีมาตรฐานในการประกอบอาชีพ ทำให้มีงานทำ และประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการเข้าฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

ประโยชน์ที่ได้รับ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. ทำให้มีงานทำ	35 (14.3)	85 (34.7)	101 (41.2)	22 (9.0)	2 (0.8)	3.53	0.88	มาก
2. เพิ่มความรู้ ความ-สามารถในงานที่ทำอยู่	62 (25.3)	100 (40.8)	68 (27.8)	13 (5.3)	2 (0.8)	3.84	0.89	มาก
3. ทำให้มีรายได้ประจำแน่นอน	26 (10.6)	55 (14.4)	108 (44.1)	44 (18.0)	12 (4.9)	3.16	1.00	ปานกลาง
4. มีรายได้เสริมจากงานประจำ	36 (14.7)	85 (34.7)	96 (39.2)	23 (9.4)	5 (1.3)	3.51	0.95	มาก
5. ทำให้มีความรู้ด้านการลงทุน	10 (4.1)	69 (28.2)	86 (35.1)	72 (29.4)	8 (3.3)	3.00	0.93	ปานกลาง
6. ทำให้มีความรู้ด้านการตลาด	11 (4.5)	61 (24.9)	91 (37.1)	73 (29.8)	9 (3.7)	2.97	0.94	ปานกลาง
7. ประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง	32 (13.1)	89 (36.3)	101 (41.2)	20 (8.2)	3 (1.2)	3.52	0.87	มาก
8. ทำให้มีมาตรฐานในการประกอบอาชีพ	52 (21.2)	109 (44.5)	75 (30.6)	7 (2.9)	2 (0.8)	3.82	0.82	มาก
					รวม	**3.42**	**0.90**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.8 ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึก พบว่าผู้จบการฝึกมีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมามีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 31.2 และมีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น นำไปประกอบอาชีพใหม่ มีรายได้เพิ่มขึ้น และครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น ร้อยละ 17.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (n=383)

ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึก	จำนวน	ร้อยละ
1. มีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น	119	31.2
2. มีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น และนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	156	40.7
3. มีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น และนำไปประกอบอาชีพใหม่	7	1.8
4. มีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น นำไปประกอบอาชีพใหม่ และมีรายได้เพิ่มขึ้น	35	9.2
5. มีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น นำไปประกอบอาชีพใหม่ มีรายได้เพิ่มขึ้น และครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น	65	17.1

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้จบการฝึกมีความสนใจและต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่น ๆ ร้อยละ 52.2

ตารางที่ 4.9 ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น ๆ จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (n=383)

ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น	จำนวน	ร้อยละ
เข้าร่วม	200	52.2
ไม่เข้าร่วม	182	47.5
ยังไม่แน่ใจ	1	0.3

4.3.1.2 กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้จบการฝึกในกิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระส่วนใหญ่ร้อยละ 89.2 เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 42.36 ปี มีการศึกษาระดับประถมศึกษา สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกมีอาชีพเกษตรกร มีรายได้ไม่แน่นอน แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมนี้ให้โอกาสผู้ด้อยโอกาสในสังคม และอยู่ในวัยทำงาน เหตุผลในการเข้ารับการฝึกในกิจกรรมนี้ เนื่องจากต้องการประกอบอาชีพส่วนตัวมากที่สุด รองลงมาต้องการใช้เวลาว่างเพิ่มความรู้ให้กับตนเอง ได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงานมากที่สุด (ร้อยละ 25.7) รองลงมาได้รับจากเพื่อน (ร้อยละ 24.1) และมีเพียงส่วนน้อยที่ได้รับข่าวสารจากวิทยุและโทรทัศน์เพียง ร้อยละ 3.8 และ 0.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ข้อมูลทั่วไปของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ (n=370)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	40	10.8
หญิง	330	89.2
<u>อายุ</u>		
≤ 20 ปี	1	0.3
21 – 30 ปี	37	10.0
31 – 40 ปี	118	31.9
41 – 50 ปี	125	33.8
≥ 51 ปี	89	24.1
(อายุเฉลี่ย 42.36, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.6 ปี)		
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ประถมศึกษา	121	32.7
มัธยมศึกษาตอนต้น	55	14.9
มัธยมศึกษาตอนปลาย	68	18.3
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	31	8.4
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	21	5.7
ปริญญาตรี	71	19.2
ปริญญาโท	3	0.8

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึก		
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	33	8.9
พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน	57	15.4
ทำงานบ้าน/แม่บ้าน	48	13.0
เจ้าของกิจการ	49	13.2
ช่วยธุรกิจในครอบครัว	4	1.1
เกษตรกร	80	21.6
ค้าขาย	7	1.9
ข้าราชการบำนาญ	2	0.5
รับจ้าง	5	1.4
นักเรียน/นักศึกษา	3	0.8
ว่างงาน	39	10.5
การมีรายได้ก่อนเข้ารับการฝึก		
ไม่มีรายได้	90	24.3
มีรายได้ไม่แน่นอน	169	45.7
มีรายได้แน่นอน	111	30.0
เหตุผลในการเข้ารับการฝึก		
เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ	32	8.6
ใช้เวลาว่างเพิ่มความรู้ให้กับตนเอง	99	26.8
เพิ่มความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น	53	14.3
เพิ่มเงินเดือน/รายได้	35	9.5
เพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว	112	30.3
เพื่อประโยชน์กับตนเองและครอบครัว	22	5.9
เพื่อสมัครงานในประเทศ	4	1.1
เพื่อสมัครไปทำงานต่างประเทศ	11	3.0
นายจ้างส่งเข้ารับการฝึก	1	0.3
สถานศึกษาส่งเข้ารับการฝึก	1	0.3

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ		
วิทยุ	14	3.8
โทรทัศน์	1	0.3
สื่อสิ่งพิมพ์/ป้ายประกาศ	18	4.9
สถานศึกษา	6	1.6
กำนันผู้ใหญ่บ้าน/อบต.	58	15.7
สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	54	14.6
หน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงาน	95	25.7
กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มออมทรัพย์	21	5.7
นายจ้าง	2	0.5
บิดา มารดา ญาติพี่น้อง	12	3.2
เพื่อน	89	24.1

การสำรวจข้อมูลหลังจบการฝึก พบว่า ประมาณครึ่งหนึ่ง หรือร้อยละ 51.6 ไม่ได้ประกอบอาชีพใหม่ตรงตามสาขาที่ฝึกมา รองลงมาร้อยละ 33.8 ประกอบอาชีพตรงตามสาขาที่ฝึกมา และในกลุ่มนี้เป็นผู้ที่ทำงานในสถานประกอบกิจการมากที่สุด รองลงมามีกิจการเป็นของตนเอง และมีร้อยละ 40.8 ของผู้จบการฝึกที่มีรายได้เพิ่มขึ้น สาเหตุของการยังไม่มีรายได้หลังจากจบการฝึก พบว่าขาดเงินลงทุนมากที่สุด (ร้อยละ 33.3) (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 ข้อมูลหลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ (n=370)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานภายหลังการฝึก		
ไม่ได้ประกอบอาชีพใหม่ตรงตามสาขาที่ฝึกมา	191	51.6
ประกอบอาชีพตรงตามสาขาที่ฝึกมา	125	33.8
- มีกิจการเป็นของตนเอง	(40)	(10.8)
- หุ้นกับคนอื่น	(2)	(0.5)
- ทำงานในสถานประกอบกิจการ	(49)	(13.2)
- กลุ่มอาชีพ/กลุ่มแม่บ้าน/กลุ่มวิสาหกิจชุมชน	(17)	(4.6)
- อื่น ๆ	(13)	(3.5)

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ประกอบอาชีพอิสระ (มีกิจการเป็นของตนเอง) นำบางส่วนตามสาขาที่ฝึกมาใช้	50	13.5
การเปลี่ยนแปลงรายได้ภายหลังผ่านการฝึก		
ไม่มีรายได้	54	14.6
รายได้ไม่เปลี่ยนแปลง	165	44.6
มีรายได้เพิ่มขึ้น	151	40.8
สาเหตุของการยังไม่มีรายได้ของผู้ผ่านการฝึก		
ขาดเงินทุน	18	33.3
ไม่มีสถานที่เหมาะสม	8	14.8
ความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้ในการประกอบอาชีพ	9	16.7
มีปัญหาด้านสุขภาพ	6	11.1
อื่น ๆ	13	24.1

จากตารางที่ 4.12 ในเรื่องของความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์ของผู้จบการฝึกในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าได้รับประโยชน์ในระดับมากได้แก่ ทำให้มีมาตรฐานในการประกอบอาชีพ และเพิ่มความรู้ความสามารถในงานที่ทำอยู่

ตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการเข้าฝึกกิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

ประโยชน์ที่ได้รับ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. ทำให้มีงานทำ	29 (8.8)	135 (41.2)	132 (40.2)	29 (8.8)	3 (0.9)	3.48	0.81	ปานกลาง
2. เพิ่มความรู้ ความสามารถในงานที่ทำอยู่	53 (16.2)	133 (40.5)	120 (36.6)	19 (5.8)	3 (0.9)	3.65	0.85	มาก
3. ทำให้มีรายได้ประจำแน่นอน	9 (2.6)	78 (23.9)	122 (37.4)	65 (19.9)	52 (16.0)	2.78	1.07	ปานกลาง
4. มีรายได้เสริมจากงานประจำ	38 (11.6)	72 (22.0)	121 (37.0)	59 (18.0)	37 (11.3)	3.05	1.15	ปานกลาง
5. ทำให้มีความรู้ด้านการลงทุน	- -	2 (0.6)	28 (8.5)	77 (23.5)	221 (67.4)	1.42	0.68	น้อยที่สุด
6. ทำให้มีความรู้ด้านการตลาด	- -	2 (0.6)	27 (8.2)	78 (23.8)	221 (67.4)	1.42	0.67	น้อยที่สุด
7. ประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง	26 (7.9)	124 (37.8)	162 (49.4)	14 (4.3)	2 (0.6)	3.48	0.73	ปานกลาง
8. ทำให้มีมาตรฐานในการประกอบอาชีพ	107 (32.6)	157 (47.9)	58 (17.7)	3 (0.9)	3 (0.9)	4.10	0.79	มาก
					รวม	**2.92**	**0.84**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.13 ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึก พบว่าผู้จบการฝึกมีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น นำไปประกอบอาชีพใหม่ และมีรายได้เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 38.4 อย่างไรก็ตามผู้จบการฝึกมีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น นำไปประกอบอาชีพใหม่ มีรายได้เพิ่มขึ้น และครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้นมีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ 4.6

ตารางที่ 4.13 ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ (n=370)

ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึก	จำนวน	ร้อยละ
1. มีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น	30	8.1
2. มีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น และนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	152	41.1
3.มีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น และนำไปประกอบอาชีพใหม่	29	7.8
4. มีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น นำไปประกอบอาชีพใหม่ และมีรายได้เพิ่มขึ้น	142	38.4
5. มีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น นำไปประกอบอาชีพใหม่ มีรายได้เพิ่มขึ้น และครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น	17	4.6

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผู้จบการฝึกมีความต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่น ถึงร้อยละ 71.4 ส่วนผู้ที่ไม่ประสงค์จะเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรอื่นมีเพียงร้อยละ 11.1 ส่วนที่เหลือยังไม่แน่ใจ

ตารางที่ 4.14 ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น ๆ จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (n=370)

ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น	จำนวน	ร้อยละ
เข้าร่วม	264	71.4
ไม่เข้าร่วม	41	11.1
ยังไม่แน่ใจ	65	17.6

4.3.2 ผลผลิตที่ 2 แรงงานใหม่มีฝีมือและศักยภาพควบคู่นิสัยอุตสาหกรรม

4.3.2.1 กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้จบการฝึกในกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ เป็นเพศหญิงมากที่สุด มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปีมากที่สุด โดยมีอายุเฉลี่ย 31.52 ปี ส่วนระดับการศึกษาพบว่าจบมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนสถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกเกือบครึ่งพบว่าเป็นผู้ว่างงาน รองลงมาเป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน ส่วนใหญ่ก่อนเข้ารับการฝึกเป็นผู้ไม่มีรายได้ ส่วนเหตุผลในการเข้ารับการฝึกอบรมในกิจกรรมนี้ เนื่องจากต้องการเพิ่มโอกาสการมีงานทำมากที่สุด รองลงมาต้องการใช้เวลาว่างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง การได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกพบว่า ได้รับจากเพื่อนมากที่สุด รองลงมาจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 4.15 ข้อมูลทั่วไปของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ (n=365)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	169	46.3
หญิง	196	53.7
<u>อายุ</u>		
≤ 20 ปี	31	8.6
21 – 30 ปี	146	39.8
31 – 40 ปี	105	28.7
41 – 50 ปี	64	17.5
≥ 51 ปี	19	5.3
(อายุเฉลี่ย 31.52 ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.8 ปี)		
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ไม่ได้รับการศึกษา	1	0.3
ประถมศึกษา	69	18.9
มัธยมศึกษาตอนต้น	105	28.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย	93	25.5
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	17	4.7
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	25	6.8
ปริญญาตรี	55	15.1

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึก		
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	9	2.5
พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน	70	19.2
ทำงานบ้าน/แม่บ้าน	18	4.9
เจ้าของกิจการ	28	7.7
ช่วยธุรกิจในครอบครัว	5	1.4
เกษตรกร	13	3.6
นักเรียน/นักศึกษา	32	8.8
ทหารเกณฑ์	1	0.3
รับจ้าง	9	2.5
ว่างงาน	180	49.3
การมีรายได้ก่อนเข้ารับการฝึก		
ไม่มีรายได้	232	63.6
มีรายได้ไม่แน่นอน	69	18.9
มีรายได้แน่นอน	64	17.5
เหตุผลในการเข้ารับการฝึก		
เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ	118	32.3
ใช้เวลาว่างเพิ่มความรู้ให้กับตนเอง	85	23.3
เพิ่มความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น	28	7.7
เพิ่มเงินเดือน/รายได้	12	3.3
เพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว	74	20.3
เพื่อประโยชน์กับตนเองและครอบครัว	8	2.2
เพื่อสมัครงานในประเทศ	5	1.4
เพื่อสมัครไปทำงานต่างประเทศ	33	9.0
นายจ้างส่งเข้ารับการฝึก	2	0.5

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ		
วิทยุ	17	4.7
โทรทัศน์	7	1.9
สื่อสิ่งพิมพ์/ป้ายประกาศ	23	6.3
อินเตอร์เน็ต	13	3.6
สถานศึกษา	5	1.4
กำนันผู้ใหญ่บ้าน/อบต.	11	3.0
สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	71	19.5
หน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงาน	5	1.4
กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มออมทรัพย์	1	0.3
นายจ้าง	4	1.1
บิดา มารดา ญาติพี่น้อง	53	14.5
เพื่อน	143	39.2
ปราชญ์ชาวบ้าน	11	3.0
ห้างสรรพสินค้า	1	0.3

จากตารางที่ 4.16 การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหลังจบการฝึก พบว่ายังไม่มีงานทำเพียงร้อยละ 22.2 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีงานทำแล้ว โดยเป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชนมากที่สุด รองลงมาเป็นเจ้าของกิจการ ส่วนใหญ่เป็นงานใหม่ตรงกับสาขาที่ฝึก และมีรายได้เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 82.8 สำหรับผู้ที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงรายได้เกือบครึ่งประกอบอาชีพส่วนตัว

ตารางที่ 4.16 ข้อมูลหลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ (n=365)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<u>การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานภายหลังจบการฝึก</u>		
ไม่มีงานทำ	81	22.2
ได้งานแล้ว อยู่ระหว่างรอเรียกตัวเข้าทำงาน	3	0.8
มีงานทำแล้ว	208	57.0
ประกอบอาชีพส่วนตัว	69	18.9
อื่น ๆ	4	1.1
<u>สถานภาพหลังจบการฝึก</u>		
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	5	1.8
พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน	135	48.0
ทำงานบ้าน/แม่บ้าน	1	0.4
เจ้าของกิจการ	81	28.8
ช่วยธุรกิจในครอบครัว	12	4.3
เกษตรกร	17	6.0
ทหารเกณฑ์	3	1.1
รับจ้าง	27	9.6
<u>การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหลังจบการฝึก</u>		
ไม่มีการเปลี่ยนแปลงประเภทของงานที่ทำ	28	10.1
ทำงานประเภทใหม่ ตรงกับสาขาที่ฝึก/เปลี่ยนงานทำงานสอดคล้องกับที่ฝึก	174	62.6
ทำงานประเภทใหม่ที่นำเอาผลการฝึกไปปรับใช้งานมากขึ้น	24	8.6
ทำงานประเภทใหม่ แต่ไม่ตรงกับสาขาฝึก	50	18.0
<u>การเปลี่ยนแปลงรายได้ภายหลังผ่านการฝึก</u>		
มีรายได้เท่าเดิม	32	13.1
มีรายได้เพิ่มขึ้น	202	82.8

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สาเหตุที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงรายได้หลังจบการฝึก		
ไม่ได้แจ้งให้สถานประกอบกิจการทราบ	2	9.1
สถานประกอบกิจการไม่ได้นำผลการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบการพิจารณา	3	13.6
สถานประกอบกิจการไม่เห็นความสำคัญ	1	4.6
ยังไม่เห็นความแตกต่างของทักษะฝีมือ ระหว่างก่อนฝึกและหลังฝึก	3	13.6
ประกอบอาชีพส่วนตัว	12	54.5
เศรษฐกิจไม่ดี	1	4.6

จากตารางที่ 4.17 พบว่าผู้จบการฝึกแสดงความคิดเห็นต่อผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าเกือบทุกด้านที่ทำการศึกษามีผลสัมฤทธิ์ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ ทำให้มีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการทำงาน/งานเสริม เพิ่มทักษะความรู้ในการทำงานมากขึ้น เรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้มากขึ้น ลดอุบัติเหตุในการทำงานลง สามารถแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานได้ สามารถแก้ปัญหางานได้ดีขึ้น และครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.17 ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่

ประโยชน์ที่ได้รับ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. ทำให้มีงานทำ	78 (27.7)	98 (34.8)	101 (35.8)	5 (1.8)	- -	3.88	0.83	มาก
2. มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการทำงาน/งานเสริม	77 (27.3)	94 (33.3)	104 (36.9)	7 (2.5)	- -	3.85	0.85	มาก
3. เพิ่มทักษะความรู้ในการทำงานมากขึ้น	85 (30.1)	101 (35.8)	92 (32.6)	4 (1.4)	- -	3.95	0.83	มาก
4. เรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้มากขึ้น	84 (29.8)	101 (35.8)	93 (33.0)	4 (1.4)	- -	3.94	0.83	มาก
5. ลดอุบัติเหตุในการทำงานลง	84 (29.8)	103 (36.5)	91 (32.3)	4 (1.4)	- -	3.95	0.82	มาก
6. สามารถแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานได้	79 (28.0)	104 (36.9)	95 (33.7)	4 (1.4)	- -	3.91	0.82	มาก
7. สามารถแก้ปัญหางานได้ดีขึ้น	77 (27.3)	103 (36.5)	98 (34.8)	4 (1.4)	- -	4.00	1.83	มาก
8. ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องใช้ในบ้าน								
8.1 สามารถซ่อมแซมเอง	25 (9.2)	19 (7.0)	41 (15.0)	111 (40.7)	77 (28.2)	2.28	1.21	น้อย
8.2 รู้วิธีการใช้งานที่ถูกต้อง	24 (8.8)	18 (6.6)	40 (14.7)	113 (41.4)	78 (28.6)	2.26	1.19	น้อย
9. ช่วยซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องใช้ให้กับเพื่อนบ้าน หรือสมบัติของชุมชน	23 (8.4)	16 (5.9)	41 (15.0)	113 (41.4)	80 (29.3)	2.23	1.18	น้อย
10. ครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น	83 (29.6)	83 (29.6)	106 (37.9)	4 (1.4)	4 (1.4)	3.85	0.92	มาก
					รวม	**3.46**	**1.03**	**มาก**

ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึก พบว่าผู้จบการฝึกมีทักษะความรู้เพิ่มขึ้นและสามารถทำงานได้ด้วยตนเองมากที่สุด ร้อยละ 53.1 รองลงมามีทักษะความรู้เพิ่มขึ้นและสามารถเข้าใจระบบการทำงานได้ดี ร้อยละ 21 (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18 ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ (n=365)

ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึก	จำนวน	ร้อยละ
1. มีทักษะความรู้เพิ่มขึ้น	4	1.0
2. มีทักษะความรู้เพิ่มขึ้นและสามารถเข้าใจระบบการทำงานได้ดี	76	21
3. มีทักษะความรู้เพิ่มขึ้น สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง	194	53.1
4. มีทักษะความรู้เพิ่มขึ้น สามารถซ่อมงานได้โดยมีผู้ดูแล	30	8.2
5. มีทักษะความรู้เพิ่มขึ้น สามารถซ่อมงานได้ด้วยตนเอง และสามารถออกไปประกอบอาชีพได้	61	16.7

จากการศึกษา พบว่าผู้จบการฝึกส่วนใหญ่มีความรู้เพียงพอสามารถนำไปประกอบการทำงานได้ในระดับหนึ่ง ร้อยละ 73.5 รองลงมามีความรู้เพียงพอสามารถนำไปประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี และยังมีความรู้ไม่เพียงพอที่จะใช้ในการทำงานต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 17.7 และ 8.8 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19 แสดงระดับความรู้ในการนำไปใช้งานของผู้ผ่านการฝึกพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ (n=365)

ระดับความรู้ในการนำไปใช้งาน	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี	65	17.7
เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้ในระดับหนึ่ง	268	73.5
ยังไม่เพียงพอที่จะใช้ในการทำงาน ต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติม	32	8.8

จากตารางที่ 4.20 พบว่าส่วนใหญ่ผู้จบการฝึกมีความต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่น ถึงร้อยละ 66.5 ส่วนผู้ที่ไม่ประสงค์จะเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรอื่นมีร้อยละ 29.4 ส่วนที่เหลือยังไม่แน่ใจ

ตารางที่ 4.20 ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น ๆ จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (n=365)

ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น	จำนวน	ร้อยละ
เข้าร่วม	243	66.5
ไม่เข้าร่วม	107	29.4
ยังไม่แน่ใจ	15	4.1

4.3.3 ผลผลิตที่ 3 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม

ผลผลิตนี้ประกอบด้วย 5 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน 2) กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ 3) กิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน 4) กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน และ 5) กิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ

4.3.3.1 กิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

จากตารางที่ 4.21 พบว่าผู้จบการฝึกส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปีมากที่สุด โดยมีอายุเฉลี่ย 31.52 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 47.2 รองลงมาเป็นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ร้อยละ 17.8 ส่วนสถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกอบรมพบว่าเป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.1 ส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้แน่นอนร้อยละ 82.5 ส่วนเหตุผลในการเข้ารับการฝึกอบรมในกิจกรรมนี้ เนื่องจากต้องการเพิ่มความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมานายจ้างส่งเข้ารับการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 33.2 การได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกพบว่า ได้รับจากนายจ้างมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาคือสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานอื่นๆ ของกระทรวงแรงงาน ในสัดส่วนที่เท่ากัน ร้อยละ 18.8

ตารางที่ 4.21 ข้อมูลทั่วไปของผู้จบการฝึกกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน (n=388)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	253	65.2
หญิง	135	34.8
อายุ		
≤ 20 ปี	13	3.4
21 – 30 ปี	91	23.5
31 – 40 ปี	175	45.1
41 – 50 ปี	90	23.2
≥ 51 ปี	19	4.9
(อายุเฉลี่ย 31.52 ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.8 ปี)		
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	17	4.4
มัธยมศึกษาตอนต้น	31	8.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย	45	11.6
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	33	8.5
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	69	17.8
ปริญญาตรี	184	47.2
ปริญญาโท	9	2.3
สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึก		
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	66	17.0
พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน	241	62.1
ทำงานบ้าน/แม่บ้าน	2	0.5
เจ้าของกิจการ	28	7.2

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึก(ต่อ)		
ช่วยธุรกิจในครอบครัว	8	2.1
เกษตรกร	5	1.3
นักเรียน/นักศึกษา	25	6.4
ว่างงาน	10	2.6
รับจ้าง	3	0.8
การมีรายได้ก่อนเข้ารับการฝึก		
ไม่มีรายได้	37	9.5
มีรายได้ไม่แน่นอน	31	8.0
มีรายได้แน่นอน	320	82.5
เหตุผลในการเข้ารับการฝึก		
เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ	13	3.4
ใช้เวลาว่างเพิ่มความรู้ให้กับตนเอง	38	9.8
เพิ่มความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น	180	46.4
เพิ่มเงินเดือน/รายได้	7	1.8
เพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว	8	2.1
เพื่อประโยชน์กับตนเองและครอบครัว	5	1.3
เพื่อสมัครงานในประเทศ	4	1.0
เพื่อสมัครไปทำงานต่างประเทศ	4	1.0
นายจ้างส่งเข้ารับการฝึก	129	33.2
แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ		
วิทยุ	6	1.5
โทรทัศน์	3	0.8
สื่อสิ่งพิมพ์/ป้ายประกาศ	15	3.9
อินเตอร์เน็ต	35	9.1

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ(ต่อ)		
สถานศึกษา	11	2.8
กำนันผู้ใหญ่บ้าน/อบต.	0	0.0
สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	73	18.8
หน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงาน	73	18.8
กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มออมทรัพย์	1	0.3
นายจ้าง	143	36.9
บิดา มารดา ญาติพี่น้อง	1	0.3
เพื่อน	26	6.7
ชมรมช่าง	1	0.3

จากตารางที่ 4.22 พบว่า การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหลังจบการฝึก พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 60.8 ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหลังจบการฝึกอบรม พบว่า ร้อยละ 89.8 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน มีเพียงร้อยละ 5.7 มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงรายได้พบว่า ร้อยละ 80.9 ไม่มีการปรับเงินเพิ่ม สำหรับสาเหตุที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงรายได้ เนื่องจากสถานประกอบกิจการไม่ได้นำผลการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบการพิจารณา

ตารางที่ 4.22 ข้อมูลหลังจบการฝึกกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

รายการ	**จำนวน**(n=388)	ร้อยละ
สถานภาพหลังสำเร็จการฝึก		
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	70	18.0
พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน	236	60.8
ทำงานบ้าน/แม่บ้าน	3	0.8
เจ้าของกิจการ	34	8.8

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพหลังสำเร็จการฝึก(ต่อ)		
ช่วยธุรกิจในครอบครัว	7	1.8
เกษตรกร	4	1.0
นักเรียน/นักศึกษา	19	4.9
ว่างงาน	9	2.3
อื่น ๆ	6	1.5
การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหลังจบการฝึก		
ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน	348	89.8
ได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	22	5.7
อยู่ระหว่างทดลองงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	2	0.6
นำไปประกอบอาชีพเสริม	15	3.9
การเปลี่ยนแปลงรายได้ภายหลังผ่านการฝึก		
ไม่มีการปรับเงินเพิ่ม	314	80.9
ได้ปรับเงินเพิ่ม	63	16.2
มีรายได้เสริมจากการทำงานพิเศษ	11	2.9
สาเหตุที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงรายได้หลังผ่านการฝึก		
ไม่ได้แจ้งให้สถานประกอบกิจการทราบ	59	23.9
สถานประกอบกิจการไม่ได้นำผลการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบการพิจารณา	182	73.7
สถานประกอบกิจการไม่เห็นความสำคัญ	1	0.4
สถานประกอบกิจการยังไม่เห็นความแตกต่างของทักษะฝีมือ ระหว่างก่อนฝึกและหลังฝึก	5	2.0

จากตารางที่ 4.23 ผู้จบการฝึกส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากทั้งหมด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อยพบว่า การนำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมา มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.23) และสามารถแก้ปัญหาในงานที่ทำได้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.20)

ตารางที่ 4.23 ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการเข้าฝึกกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

ประโยชน์ที่ได้รับ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. คุณภาพของผลงานดีขึ้น	58 (16.0)	249 (68.8)	45 (12.4)	6 (1.7)	4 (1.1)	3.97	0.67	มาก
2. ความเสียหายของงานน้อยลง	43 (11.9)	239 (66.0)	64 (17.7)	11 (3.0)	5 (1.4)	3.84	0.72	มาก
3. สามารถทำงานได้รวดเร็วและปริมาณมากขึ้น	88 (24.3)	212 (58.6)	52 (14.4)	6 (1.7)	4 (1.1)	4.03	0.74	มาก
4. นำไปปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	113 (31.2)	220 (60.8)	20 (5.5)	4 (1.1)	5 (1.4)	4.30	2.16	มาก
5. อุบัติเหตุในการทำงานลดลง	39 (10.8)	209 (57.7)	97 (26.8)	11 (3.0)	6 (1.7)	3.73	0.76	มาก
6. มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำมากขึ้น	138 (38.1)	183 (50.6)	31 (8.6)	6 (1.7)	4 (1.1)	4.23	0.76	มาก
7. เรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้มากขึ้น	101 (27.9)	190 (52.5)	59 (16.3)	7 (1.9)	5 (1.4)	4.04	0.80	มาก
8. สามารถแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานได้	94 (26.0)	206 (56.9)	48 (13.3)	6 (1.7)	8 (2.2)	4.03	0.81	มาก
9. สามารถแก้ปัญหาในงานที่ทำได้ดีขึ้น	125 (34.5)	197 (54.4)	31 (8.6)	4 (1.1)	5 (1.4)	4.20	0.85	มาก
10. ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม	48 (13.3)	192 (53.0)	103 (28.5)	13 (3.6)	6 (1.7)	3.73	0.80	มาก
11. สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	86 (23.8)	230 (63.5)	33 (9.1)	6 (1.7)	7 (1.9)	4.06	0.75	มาก
					รวม	4.02	0.89	มาก

ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 46.4 ของผู้จบการฝึกในกิจกรรมนี้ ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น รองลงมา ร้อยละ 27.8 ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น และได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24 ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน (n=388)

การเปลี่ยนแปลงของความรู้ ความชำนาญ หลังจบการฝึก	จำนวน	ร้อยละ
1. ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น	78	20.1
2. ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น	180	46.4
3. ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น และได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น	108	27.8
4. ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น และได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น	10	2.6
5. ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น ได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น และครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น/สามารถหารายได้เสริมเพิ่มขึ้น	12	3.1

จากการศึกษาพบว่าเกือบร้อยละ 60 ของผู้จบการฝึกมีความรู้เพียงพอสามารถนำไปประกอบการทำงานได้ในระดับหนึ่ง และร้อยละ 42.4 มีความรู้เพียงพอสามารถนำไปประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี มีเพียงร้อยละ 1.1 ที่มีความรู้ยังไม่เพียงพอที่จะใช้ในการทำงานต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติม (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25 ระดับความรู้ในการนำไปใช้งานของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ (n=388)

ระดับความรู้ในการนำไปใช้งาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี	165	42.4
2. เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้ในระดับหนึ่ง	219	56.5
3. ยังไม่เพียงพอที่จะใช้ในการทำงาน ต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติม	4	1.1

จากตารางที่ 4.26 พบว่าผู้จบการฝึกส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่น ถึงร้อยละ 77.6 ส่วนผู้ที่ไม่ประสงค์จะเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรอื่นมีเพียงร้อยละ 6.7 ส่วนที่เหลือยังไม่แน่ใจ

ตารางที่ 4.26 ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น ๆ จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (n=388)

ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น	จำนวน	ร้อยละ
เข้าร่วม	301	77.6
ไม่เข้าร่วม	26	6.7
ยังไม่แน่ใจ	61	15.7

4.3.3.2 กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผู้จบการฝึกในกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 74.2 อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปีมากที่สุด โดยมีอายุเฉลี่ย 38.35 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด รองลงมาจบปริญญาตรี ซึ่งมีข้อสังเกตว่า ผู้จบฝึกในหลักสูตรนี้มีความแตกต่างด้านการศึกษา อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างเข้าฝึกในหลักสูตรหลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรด้านช่างอุตสาหการ ประเภทการเชื่อม หลักสูตรช่างไม้ นวดแผนไทย และการผลิตสื่อด้วยคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ส่วนสถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกอบรมพบว่าเป็นข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจมากที่สุด รองลงมาเป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน ส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้แน่นอน ส่วนเหตุผลในการเข้ารับการฝึกอบรมในกิจกรรมนี้เนื่องจากต้องการเพิ่มความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น รองลงเพื่อเพิ่มเงินเดือน/รายได้ การได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งได้รับจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน รองลงมาได้รับข่าวสารจากเพื่อน

ตารางที่ 4.27 ข้อมูลทั่วไปของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ (n=128)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	95	74.2
หญิง	33	25.8
<u>อายุ</u>		
≤ 20	1	0.8
21 - 30 ปี	22	17.7
31 – 40 ปี	57	46
41 – 50 ปี	31	25
≥ 51 ปี	13	10.5
(อายุเฉลี่ย 38.35 ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.29 ปี)		
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ประถมศึกษา	39	30.6
มัธยมศึกษาตอนต้น	23	17.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย	29	22.6
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	3	2.4
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	3	2.4
ปริญญาตรี	30	23.4
ปริญญาโท	1	0.8
<u>สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึก</u>		
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	60	46.8
พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน	44	34.7
ทำงานบ้าน/แม่บ้าน	1	0.8
เจ้าของกิจการ	4	3.2

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึก		
รับจ้าง	3	2.4
ว่างงาน	15	12.1
การมีรายได้ก่อนเข้ารับการฝึก		
ไม่มีรายได้	17	12.9
มีรายได้ไม่แน่นอน	6	4.8
มีรายได้แน่นอน	105	82.3
เหตุผลในการเข้ารับการฝึก		
เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ	5	4.0
ใช้เวลาว่างเพิ่มความรู้ให้กับตนเอง	10	8.1
เพิ่มความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น	66	51.6
เพิ่มเงินเดือน/รายได้	27	21.0
เพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว	3	2.4
เพื่อประโยชน์กับตนเองและครอบครัว	0	0.0
เพื่อสมัครงานในประเทศ	13	10.5
เพื่อสมัครไปทำงานต่างประเทศ	2	1.6
นายจ้างส่งเข้ารับการฝึก	1	0.8
แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ		
สื่อสิ่งพิมพ์/ป้ายประกาศ	1	0.8
สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	65	50.8
หน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงาน	4	3.2
กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มออมทรัพย์	1	0.8
นายจ้าง	2	1.6
บิดา มารดา ญาติพี่น้อง	14	11.3
เพื่อน	40	31.5

จากตารางที่ 4.28 สภาพการทำงานหลังจบการฝึกในกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ พบว่าเกือบครึ่งหนึ่งเป็นข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ ร้อยละ 68.5 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ร้อยละ 55.1 ไม่มีการปรับเงินเพิ่มเนื่องจากสถานประกอบการไม่ได้นำผลการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ประกอบในการพิจารณา

ตารางที่ 4.28 ข้อมูลหลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ (n=128)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพหลังสำเร็จการฝึก		
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	60	47.0
พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน	46	36.0
ทำงานบ้าน/แม่บ้าน	1	0.9
เจ้าของกิจการ	5	4.0
ว่างงาน	12	9.7
อื่น ๆ	3	2.4
การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหลังจบการฝึก		
ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน	88	68.5
ได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	24	18.7
อยู่ระหว่างทดลองงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	2	1.9
นำไปประกอบอาชีพเสริม	4	2.8
ได้งานทำ (กรณีว่างงาน)	7	5.2
เปลี่ยนงาน	4	2.9
การเปลี่ยนแปลงรายได้ภายหลังผ่านการฝึก		
ไม่มีการปรับเงินเพิ่ม	71	55.1
ได้ปรับเงินเพิ่ม	54	41.8
มีรายได้เสริมจากการทำงานพิเศษ	4	3.1
สาเหตุที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงรายได้หลังผ่านการฝึก		
ไม่ได้แจ้งให้สถานประกอบการทราบ	11	32.4
สถานประกอบกิจการไม่ได้นำผลการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบการพิจารณา	18	52.9
สถานประกอบกิจการไม่เห็นความสำคัญ	1	2.9
สถานประกอบกิจการยังไม่เห็นความแตกต่างของทักษะฝีมือ ระหว่างก่อนฝึกและหลังฝึก	4	11.8

จากตารางที่ 4.29 การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกไปใช้ประโยชน์ พบว่าทุกประเด็นที่ทำการศึกษา ผู้จบการฝึกให้ความคิดเห็นว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมากทั้งหมด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.49) รองลงมา นำไปปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.46) และ สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.43) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการเข้าฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติไปใช้ประโยชน์

ประโยชน์ที่ได้รับ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. คุณภาพของผลงานดีขึ้น	31 (27.9)	54 (48.6)	23 (20.7)	1 (0.9)	2 (1.8)	4.00	0.83	มาก
2. ความเสียหายของงานน้อยลง	30 (27.0)	50 (45.0)	26 (23.4)	2 (1.8)	3 (27.0)	3.92	0.91	มาก
3. สามารถทำงานได้รวดเร็วและปริมาณมากขึ้น	49 (44.1)	36 (32.4)	21 (18.9)	3 (2.7)	2 (1.8)	4.14	0.94	มาก
4. นำไปปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	68 (61.3)	31 (27.9)	9 (8.1)	1 (0.9)	2 (1.8)	4.46	0.83	มาก
5. อุบัติเหตุในการทำงานลดลง	24 (21.6)	46 (41.4)	30 (27.0)	5 (4.5)	6 (5.4)	3.69	1.03	มาก
6. มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำมากขึ้น	38 (34.2)	50 (45.0)	18 (16.2)	3 (2.7)	2 (1.8)	4.07	0.88	มาก
7. เรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้มากขึ้น	41 (36.9)	45 (40.5)	20 (18.0)	3 (2.7)	2 (1.8)	4.08	0.91	มาก
8. สามารถแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานได้	37 (33.3)	44 (39.6)	22 (19.8)	6 (5.4)	2 (1.8)	3.97	0.96	มาก
9. สามารถแก้ปัญหาในงานที่ทำได้ดีขึ้น	64 (57.7)	35 (31.5)	10 (9.0)	- -	2 (1.8)	4.43	0.81	มาก
10. ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม	24 (21.6)	50 (45.0)	28 (25.2)	5 (4.5)	4 (3.6)	3.77	0.96	มาก
11. สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	68 (61.3)	34 (30.6)	6 (5.4)	1 (0.9)	2 (1.8)	4.49	0.80	มาก
					รวม	**4.09**	**0.89**	**มาก**

จากตารางที่ 4.30 ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกพบว่า ร้อยละ 41.4 ของผู้ผ่านการฝึกในกิจกรรมนี้ ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น รองลงมา ร้อยละ 29.7 ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น และได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น

ตารางที่ 4.30 ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ (n=128)

การเปลี่ยนแปลงของความรู้ ความชำนาญหลังจากผ่านการฝึก	จำนวน	ร้อยละ
1. ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น	3	2.7
2. ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น	54	41.4
3. ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น และได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น	38	29.7
4. ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น และได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น	8	6.3
5. ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น ได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น และครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น/สามารถหารายได้เสริมเพิ่มขึ้น	25	19.9

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 60.4 ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมเพียงพอสามารถนำไปประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี มีเพียงร้อยละ 3.6 ที่ยังไม่ได้นำความรู้ไปใช้งาน

ตารางที่ 4.31 แสดงระดับความรู้ในการนำไปใช้งานของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ (n=128)

ระดับความรู้ในการนำไปใช้งาน	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี	77	60.4
เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้ในระดับหนึ่ง	46	36.0
ยังไม่ได้นำความรู้ไปใช้งาน	5	3.6

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ส่วนใหญ่ผู้จบการฝึกมีความต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่น ถึงร้อยละ 84.0 ส่วนผู้ที่ไม่ประสงค์จะเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรอื่นมีเพียงร้อยละ 2.3

ตารางที่ 4.32 ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น ๆ จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (n=128)

ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น	จำนวน	ร้อยละ
เข้าร่วม	107	84.0
ไม่เข้าร่วม	3	2.3
ยังไม่แน่ใจ	18	13.7

4.3.3.3 กิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

จากตารางที่ 4.33 พบว่าผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวนครึ่งหนึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 29.87 ปี ส่วนระดับการศึกษาพบว่าจบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มากที่สุด ร้อยละ 30.0 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี ร้อยละ 22.9 ส่วนสถานภาพก่อนเข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นผู้ที่กำลังเรียนหนังสือมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมาเป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน และก่อนเข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นผู้ไม่มีรายได้ รองลงมาเป็นผู้มีรายได้แน่นอน คิดเป็นร้อยละ 35.8 เหตุผลในการเข้าทดสอบในกิจกรรมนี้ เนื่องจากสถานศึกษาส่งเข้าทดสอบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.8 การได้รับข้อมูลข่าวสารการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้รับข้อมูลจากสถานศึกษามากที่สุด ร้อยละ 37.1 รองลงมาได้รับข่าวสารจากเพื่อน ร้อยละ 21.6

ตารางที่ 4.33 ข้อมูลทั่วไปของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (n=380)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	230	60.5
หญิง	150	39.5
<u>อายุ</u>		
≤ 20 ปี	29	7.7
21 – 30 ปี	191	50.0
31 – 40 ปี	81	21.4
41 – 50 ปี	54	14.3
≥ 51 ปี	25	6.6
(อายุเฉลี่ย 29.87 ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.7 ปี)		
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ประถมศึกษา	45	11.8
มัธยมศึกษาตอนต้น	43	11.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย	61	16.1
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	29	7.6
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	114	30.0
ปริญญาตรี	87	22.9
ปริญญาโท	1	0.3
<u>สถานภาพก่อนเข้าทดสอบ</u>		
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	38	10.0
พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน	100	26.3
ทำงานบ้าน/แม่บ้าน	14	3.7
เจ้าของกิจการ	12	3.2
ช่วยธุรกิจในครอบครัว	6	1.6

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพก่อนเข้าทดสอบ (ต่อ)		
เกษตรกร	5	1.3
นักเรียน/นักศึกษา	158	41.6
รับจ้าง	6	1.5
ว่างงาน	41	10.8
การมีรายได้ก่อนเข้ารับการทดสอบ		
ไม่มีรายได้	210	55.3
มีรายได้ไม่แน่นอน	34	8.9
มีรายได้แน่นอน	136	35.8
เหตุผลในการเข้ารับการทดสอบ		
เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ	47	12.4
ใช้เวลาว่างเพิ่มความรู้ให้กับตนเอง	51	13.3
เพิ่มความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น	30	7.9
เพิ่มเงินเดือน/รายได้	44	11.5
เพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว	33	8.7
เพื่อสมัครงานในประเทศ	23	6.1
เพื่อสมัครไปทำงานต่างประเทศ	12	3.2
นายจ้างส่งเข้ารับการฝึก	20	5.2
ต้องการทราบระดับฝีมือและความสามารถของตนเอง	22	5.9
สถานศึกษาส่งเข้าทดสอบ	98	25.8
แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ		
วิทยุ	5	1.3
โทรทัศน์	4	1.1
สื่อสิ่งพิมพ์/ป้ายประกาศ	9	2.4

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<u>แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ(ต่อ)</u>		
อินเตอร์เน็ต	6	1.6
สถานศึกษา	141	37.1
กำนันผู้ใหญ่บ้าน/อบต.	3	0.8
สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	74	19.5
หน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงาน	4	1.1
กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มออมทรัพย์	2	0.5
นายจ้าง	34	8.9
บิดา มารดา ญาติพี่น้อง	13	3.4
เพื่อน	82	21.6
อื่น ๆ	3	0.8

จากตารางที่ 4.34 การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหลังผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พบว่า ครึ่งหนึ่งมีงานทำ โดยประเภทของงานที่ทำหลังผ่านการทดสอบ คือ อาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ และนวดแผนไทยและภาคบริการอื่น ๆ มีสัดส่วนพอๆ กัน ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหลังผ่านการทดสอบมาตรฐาน พบว่า ร้อยละ 48.8 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน และร้อยละ 19.9 ได้งานทำ (ในกรณีก่อนการทดสอบเป็นผู้ว่างงาน) การเปลี่ยนแปลงรายได้พบว่ากรณีไม่มีการปรับเงินเพิ่มและกรณีที่มีกับมีการปรับเงินเพิ่มมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และ 34.0 ตามลำดับ สำหรับสาเหตุที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงรายได้เนื่องจากสถานประกอบกิจการไม่ได้นำผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบการพิจารณา

ตารางที่ 4.34 ข้อมูลหลังผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (n=380)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
การเปลี่ยนแปลงหลังจากผ่านการทดสอบ		
ไม่มีงานทำ	153	40.3
มีงานทำแล้ว	195	51.3
ประกอบอาชีพส่วนตัว	31	8.2
อื่น ๆ	1	0.3
ประเภทของงานที่ทำหลังผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน		
โรงงานอุตสาหกรรม	48	23.3
ธุรกิจท่องเที่ยว/โรงแรม/ร้านอาหาร/มัคคุเทศก์	16	7.8
ค้าขาย	5	2.4
นวดแผนไทย	45	21.8
งานราชการ/รัฐวิสาหกิจ	46	22.3
ภาคบริการอื่น ๆ	45	21.8
รับจ้างทั่วไป	1	0.5
การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหลังจากผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน		
ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน	98	48.8
ได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	33	16.4
อยู่ระหว่างทดลองงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	2	1.0
นำไปประกอบอาชีพเสริม	28	13.9
ได้งานทำ (กรณีก่อนทดสอบเป็นผู้ว่างงาน)	40	19.9
การเปลี่ยนแปลงรายได้ภายหลังการทดสอบ		
ไม่มีการปรับเงินเพิ่ม	67	34.5
ได้ปรับเงินเพิ่ม	66	34.0
มีรายได้เสริมจากการทำงานพิเศษ	27	13.9
มีรายได้ (กรณีก่อนทดสอบเป็นผู้ว่างงาน)	34	17.5
สาเหตุที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงรายได้หลังผ่านการทดสอบ		
ไม่ได้แจ้งให้สถานประกอบกิจการทราบ	5	10.2
สถานประกอบกิจการไม่ได้นำผลการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบการพิจารณา	41	83.7
สถานประกอบกิจการไม่เห็นความสำคัญ	3	6.1

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สาเหตุของการไม่มีงานทำ		
ช่วยงานในครอบครัว	2	1.3
อยู่ระหว่างหางาน	41	27.2
มีภาระทางบ้านต้องดูแล	5	3.3
รอศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	101	66.9
เรียนหนังสือ	1	0.3
มีปัญหาด้านสุขภาพ	1	0.3

จากตารางที่ 4.35 ความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากกิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พบว่า ทุกหัวข้อได้รับประโยชน์อยู่ในระดับมากทั้งหมด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้นมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมาลดอุบัติเหตุในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) และทำให้มีโอกาสได้งานทำมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.11) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากกิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ประโยชน์ที่ได้รับ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. ทำให้มีโอกาสได้งานทำมากขึ้น	106 (31.2)	171 (50.3)	60 (17.6)	1 (0.3)	2 (0.6)	4.11	0.736	มาก
2. มีรายได้เพิ่มขึ้น	78 (22.9)	69 (20.3)	181 (53.2)	10 (2.9)	2 (0.6)	3.62	0.889	มาก
3. มีลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการมากขึ้น	49 (14.4)	98 (28.8)	176 (51.8)	13 (3.8)	3 (0.9)	3.61	1.893	มาก
4. ลดอุบัติเหตุในการทำงาน	121 (35.6)	129 (37.9)	82 (24.1)	6 (1.8)	2 (0.6)	4.24	3.142	มาก
5. สามารถแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานได้	51 (15.0)	194 (57.3)	91 (26.8)	1 (0.3)	2 (0.6)	3.97	2.233	มาก
6. ได้รับความไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น	51 (15.0)	141 (41.5)	141 (41.5)	5 (1.5)	2 (0.6)	3.69	0.762	มาก
7. ได้รับความเชื่อถือจากลูกค้าหรือผู้รับบริการมากขึ้น	65 (19.1)	140 (41.2)	126 (37.1)	7 (2.1)	2 (0.6)	3.76	0.801	มาก
8. มีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น	179 (52.6)	134 (39.4)	24 (7.1)	1 (0.3)	2 (0.6)	4.43	0.690	มาก
					รวม	**3.93**	**1.393**	**มาก**

จากตารางที่ 4.36 ผลสัมฤทธิ์หลังผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พบว่า ร้อยละ 34.2 ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น และนำประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น รองลงมา ร้อยละ 26.6 ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น นำประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น และได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น

ตารางที่ 4.36 ผลสัมฤทธิ์หลังผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (n=380)

การเปลี่ยนแปลงของความรู้ ความชำนาญ หลังจากผ่านการทดสอบมาตรฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น	32	8.5
2. ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น และนำประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น	130	34.2
3. ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น นำประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น และได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น	101	26.6
4. ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น นำประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น และได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น	32	8.5
5. ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น นำประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น ได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น และครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น	85	22.3

จากตารางที่ 4.37 พบว่าผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีความต้องการที่จะเข้ารับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับที่สูงขึ้นหรือในสาขาอื่น ๆ จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานถึงร้อยละ 57.8 ส่วนผู้ที่ไม่ประสงค์จะเข้ารับการทดสอบ มีร้อยละ 34.3

ตารางที่ 4.37 ความต้องการเข้ารับการทดสอบในระดับที่สูงขึ้นหรือในสาขาอื่น ๆ จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (n=380)

ความต้องการเข้ารับการทดสอบ	จำนวน	ร้อยละ
เข้ารับการทดสอบ	220	57.8
ไม่เข้ารับการทดสอบ	130	34.3
ยังไม่แน่ใจ	30	7.9

4.3.3.4 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากตารางที่ 4.38 ผู้จบการฝึกในกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเพศชายมากที่สุด ประมาณครึ่งหนึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 36.67 ปี ส่วนระดับการศึกษาพบว่าจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาจบประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ส่วนสถานภาพก่อนเข้ารับการฝึก เป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชนมากที่สุด และก่อนเข้ารับการฝึก เกือบทั้งหมดเป็นผู้มีรายได้แน่นอน เหตุผลในการเข้ารับการฝึกในกิจกรรมนี้เนื่องจากนายจ้างส่งเข้าฝึกมากที่สุด การได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกพบว่า ได้รับข้อมูลจากนายจ้างมากที่สุด รองลงมาได้รับข่าวสารสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 4.38 ข้อมูลทั่วไปของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน (n=378)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	215	56.9
หญิง	163	43.1
<u>อายุ</u>		
≤ 20 ปี	2	0.5
21 – 30 ปี	66	17.5
31 – 40 ปี	184	48.8
41 – 50 ปี	97	25.7
≥ 51 ปี	28	7.5
(อายุเฉลี่ย 36.67 ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.1 ปี)		
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ประถมศึกษา	14	3.7
มัธยมศึกษาตอนต้น	41	10.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย	61	16.1
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	19	5.0
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	82	21.7
ปริญญาตรี	150	39.7
ปริญญาโท	11	2.9

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึก		
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	72	19.0
พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน	298	78.6
เจ้าของกิจการ	6	1.6
นักเรียน/นักศึกษา	1	0.3
ว่างงาน	1	0.3
การมีรายได้ก่อนเข้ารับการฝึก		
ไม่มีรายได้	2	0.5
มีรายได้ไม่แน่นอน	4	1.1
มีรายได้แน่นอน	372	98.4
เหตุผลในการเข้ารับการฝึก		
เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ	5	1.3
ใช้เวลาว่างเพิ่มความรู้ให้กับตนเอง	19	5.0
เพิ่มความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น	162	42.9
เพิ่มเงินเดือน/รายได้	6	1.6
เพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว	2	0.5
เพื่อสมัครงานในประเทศ	1	0.3
เพื่อสมัครไปทำงานต่างประเทศ	1	0.3
นายจ้างส่งเข้ารับการฝึก	182	48.1
แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ		
วิทยุ	1	0.3
อินเตอร์เน็ต	8	2.1
สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	118	31.2
หน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน	44	11.6
กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มออมทรัพย์	1	0.3
นายจ้าง	198	52.4
เพื่อน	8	2.1

จากตารางที่ 4.39 การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหลังจบการฝึกในกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ร้อยละ 74.6 เป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน ร้อยละ 86.6 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน มีเพียงร้อยละ 11.2 ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ส่วนใหญ่ไม่มีการปรับเงินเพิ่ม สาเหตุที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงรายได้ เนื่องจากสถานประกอบกิจการไม่ได้นำผลการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบการพิจารณา

ตารางที่ 4.39 ข้อมูลหลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน (n=378)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพหลังสำเร็จการฝึก		
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	76	20.1
พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน	282	74.6
ทำงานบ้าน/แม่บ้าน	1	0.3
เจ้าของกิจการ	6	1.6
นักเรียน/นักศึกษา	2	0.5
ว่างงาน	11	2.9
การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหลังจบการฝึก		
ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน	316	86.6
ได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	41	11.2
อยู่ระหว่างทดลองงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	2	0.5
นำไปประกอบอาชีพเสริม	3	0.8
ได้งานทำ (กรณีก่อนฝึกเป็นผู้ว่างงาน)	1	0.3
เปลี่ยนงาน	2	0.5
การเปลี่ยนแปลงรายได้ภายหลังผ่านการฝึก		
ไม่มีการปรับเงินเพิ่ม	286	79.0
ได้ปรับเงินเพิ่ม	73	20.2
มีรายได้เสริมจากการทำงานพิเศษ	3	0.8
สาเหตุที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงรายได้หลังผ่านการฝึก		
ไม่ได้แจ้งให้สถานประกอบกิจการทราบ	4	1.4
สถานประกอบกิจการไม่ได้นำผลการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบการพิจารณา	268	95.7
สถานประกอบกิจการไม่เห็นความสำคัญ	1	0.4
สถานประกอบกิจการยังไม่เห็นความแตกต่างของทักษะฝีมือ ระหว่างก่อนฝึกและหลังฝึก	7	2.5

จากตารางที่ 4.40 ความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการเข้าฝึกในกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าหัวข้อที่ได้ประโยชน์ในระดับมากได้แก่ สามารถแก้ปัญหาในงานที่ทำได้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.11) มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำมากขึ้น และนำไปปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่ในสัดส่วนเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.04) คุณภาพของผลงานดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.81) เรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้มากขึ้น และสามารถแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานได้อยู่ในสัดส่วนที่เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.69) สามารถทำงานได้รวดเร็วและปริมาณมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.62) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางและน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.40 ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการเข้าฝึกกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประโยชน์ที่ได้รับ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. คุณภาพของผลงานดีขึ้น	103 (28.1)	129 (35.2)	105 (28.7)	18 (4.9)	11 (3.0)	3.81	1.00	มาก
2. ความเสียหายของงานน้อยลง	63 (17.2)	109 (29.8)	117 (32.0)	47 (12.8)	30 (8.2)	3.35	1.15	ปานกลาง
3. สามารถทำงานได้รวดเร็วและปริมาณมากขึ้น	93 (24.6)	119 (31.5)	97 (25.7)	32 (8.5)	24 (6.3)	3.62	1.15	มาก
4. นำไปปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	138 (37.9)	138 (37.9)	65 (17.9)	12 (3.3)	11 (3.0)	4.04	0.98	มาก
5. อุบัติเหตุในการทำงานลดลง	50 (13.9)	107 (29.6)	105 (29.1)	70 (19.4)	29 (8.0)	3.22	1.15	ปานกลาง
6. มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำมากขึ้น	138 (37.8)	140 (38.4)	60 (16.4)	17 (4.7)	10 (2.7)	4.04	0.99	มาก
7. เรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้มากขึ้น	81 (22.2)	149 (40.8)	89 (24.4)	33 (9.0)	13 (3.6)	3.69	1.03	มาก
8. สามารถแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานได้	96 (26.2)	130 (35.5)	91 (24.9)	27 (7.4)	22 (6.0)	3.69	1.03	มาก
9. สามารถแก้ปัญหาในงานที่ทำได้ดีขึ้น	143 (37.8)	148 (39.2)	55 (14.6)	11 (2.9)	9 (2.4)	4.11	0.94	มาก
10. ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม	35 (9.6)	96 (26.2)	120 (32.8)	75 (20.5)	40 (10.9)	1.14	3.03	น้อยที่สุด
11. สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	132 (36.1)	129 (35.2)	74 (20.2)	20 (5.5)	11 (3.0)	1.03	3.96	น้อยที่สุด
					รวม	3.25	1.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.41 ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกในกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่าผู้จบการฝึกได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้นมากที่สุด ร้อยละ 38.4 รองลงมา ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น และได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น ร้อยละ 20.5

ตารางที่ 4.41 ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน (n=378)

การเปลี่ยนแปลงของความรู้ ความชำนาญหลังจากผ่านการฝึก	จำนวน	ร้อยละ
1. ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น	45	12.0
2. ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น	145	38.4
3. ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น และได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น	77	20.5
4. ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น และได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น	73	19.1
5. ได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น และครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น/สามารถหารายได้เสริมเพิ่มขึ้น	38	10.0

จากตารางที่ 4.42 พบว่าส่วนใหญ่ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมเพียงพอสามารถนำไปประกอบการทำงานได้ในระดับหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 63.4

ตารางที่ 4.42 ระดับความรู้ในการนำไปใช้งานของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน (n=378)

ระดับความรู้ในการนำไปใช้งาน	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี	123	32.5
เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้ในระดับหนึ่ง	240	63.4
ยังไม่เพียงพอ	15	4.1

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ส่วนใหญ่ผู้จบการฝึกกิจกรรมนี้ มีความต้องการที่จะเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรอื่น ๆ ถึงร้อยละ 71.4 ส่วนผู้ที่ไม่ประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรมมีเพียงร้อยละ 4.8

ตารางที่ 4.43 ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น ๆ จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (n=378)

ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น	จำนวน	ร้อยละ
เข้าร่วม	270	71.4
ไม่เข้าร่วม	18	4.8
ยังไม่แน่ใจ	90	23.8

4.3.3.5 กิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ผู้จบการฝึกในกิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 21-30 ปีมากที่สุด โดยมีอายุเฉลี่ย 32 ปี เกือบครึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.4

ตารางที่ 4.44 ข้อมูลทั่วไปของผู้จบการฝึก กิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ (n=1,061)

รายการ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
เพศ		
ชาย	401	37.8
หญิง	660	62.2
อายุ		
≤ 20 ปี	9	0.8
21 – 30 ปี	516	48.6
31 – 40 ปี	404	38.2
41 – 50 ปี	119	11.2
≥ 51 ปี	13	1.2
(อายุเฉลี่ย 32 ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 6.95 ปี)		
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	55	5.2
มัธยมศึกษาตอนต้น	104	9.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย	122	11.5
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	59	5.6

ตารางที่ 4.44 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	176	16.6
ปริญญาตรี	512	48.3
ปริญญาโท	29	2.7
ปริญญาเอก	4	0.4
<u>รายได้</u>		
รายวัน	151	14.2
รายเดือน	492	46.4
ไม่ระบุ	418	39.4

จากตารางที่ 4.45 ความพึงพอใจของผู้จบการฝึกในกิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาแรงงานในสถานประกอบกิจการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) โดยทุกหัวข้อการประเมินอยู่ในระดับมากทั้งหมด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความมีมนุษยสัมพันธ์ร่วมกับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมามีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และ ความมีระเบียบและวินัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.45 ระดับความพึงพอใจของผู้จบการฝึกกิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ (n=1,061)

ประเด็นการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. หลักสูตรตรงตามความต้องการ	168 (15.8)	648 (61.1)	228 (21.5)	14 (1.3)	3 (0.3)	3.91	0.676	มาก
2. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสาขาที่ฝึก	112 (10.6)	628 (59.1)	297 (28.0)	20 (1.9)	4 (0.4)	3.78	0.67	มาก

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
3. ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	136 (12.8)	619 (58.3)	281 (26.5)	24 (2.3)	1 (0.1)	3.82	0.68	มาก
4. ความสามารถในการทำงานได้โดยไม่ต้องสอนเพิ่มเติม	78 (7.4)	563 (53.1)	390 (36.7)	28 (2.6)	2 (0.2)	3.65	0.66	มาก
5. สามารถดูแลและรับผิดชอบงานที่มอบหมาย	142 (13.4)	705 (66.5)	201 (18.9)	11 (1.0)	2 (0.2)	3.92	0.61	มาก
6. ความมีระเบียบและวินัยในการทำงาน	179 (16.9)	676 (63.7)	191 (18.0)	14 (1.3)	1 (0.1)	3.96	0.64	มาก
7. ความมีพื้นฐานและความพร้อมที่จะรับการพัฒนาต่อไป	126 (11.8)	715 (67.4)	213 (20.1)	7 (0.7)	- -	3.90	0.58	มาก
8. ความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการทำงาน	112 (10.6)	672 (63.3)	265 (25.0)	12 (1.1)	- -	3.83	0.61	มาก
9. ความสามารถในการใช้เครื่องมือได้ถูกต้องตามหลักการ	142 (13.4)	613 (57.7)	286 (27.0)	18 (1.7)	2 (0.2)	3.82	0.68	มาก
10. ความสามารถในการดูแลและรักษาเครื่องมือเครื่องใช้	132 (12.4)	631 (59.5)	276 (26.0)	21 (2.0)	1 (0.1)	3.82	0.66	มาก
11. การมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ	208 (19.6)	661 (62.3)	182 (17.2)	9 (0.8)	1 (0.1)	4.00	0.64	มาก
12. ความมีมนุษยสัมพันธ์ร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน	259 (24.4)	643 (60.6)	152 (14.3)	7 (0.7)	- -	4.09	0.64	มาก
					รวม	**3.87**	**0.47**	**มาก**

จากตารางที่ 4.46 พบว่าผู้จบการฝึกส่วนใหญ่ยังทำงานเดิม และการนำเอาผลการฝึกไปปรับใช้ในการทำงานมากขึ้น และกว่าร้อยละ 90 ไม่มีการเปลี่ยนตำแหน่งงาน และไม่มีการปรับเงินเพิ่ม

ตารางที่ 4.46 ข้อมูลหลังจบการฝึกกิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ(n=1,061)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
การเปลี่ยนแปลงการทำงานภายหลังการฝึก		
ไม่มีการเปลี่ยนแปลงประเภทของงานที่ทำ	217	20.5
ทำงานเดิม และนำเอาผลการฝึกไปปรับใช้ในการทำงานมากขึ้น	790	74.5
ทำงานประเภทใหม่ ตรงกับสาขาที่ฝึก/เปลี่ยนงานทำสอดคล้องกับที่ฝึก	54	5.0
การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานภายหลังการฝึก		
ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน	977	92.1
ขึ้นอยู่ระหว่างทดลองงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	60	5.7
ได้เลื่อนตำแหน่งให้สูง	24	2.2
การเปลี่ยนแปลงรายได้ภายหลังผ่านการฝึก		
ไม่มีการปรับเงินเพิ่ม	1,010	95.2
ได้ปรับเงินเพิ่ม	51	4.8

ตารางที่ 4.47 การใช้ประโยชน์จากความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกกิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ พบว่า ในภาพรวมผู้จบการฝึกมีการนำไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีการนำไปใช้ประโยชน์ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.89) และสามารถแก้ปัญหางานได้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.47 ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการเข้าฝึกกิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ

ประโยชน์การใช้งาน	ระดับการใช้ประโยชน์					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. คุณภาพของงานที่ผลิตดีขึ้นในเวลาเท่าเดิม	102 (9.6)	583 (54.9)	356 (33.6)	17 (1.6)	3 (0.3)	3.72	0.67	มาก
2. ความเสียหายของงานน้อยลง	106 (10.0)	532 (50.1)	363 (34.2)	53 (5.0)	7 (0.7)	3.64	0.76	มาก
3. ผลิตงานได้รวดเร็วและมากขึ้น	120 (11.3)	560 (52.7)	354 (33.4)	24 (2.3)	3 (0.3)	3.73	0.70	มาก
4. ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	162 (15.3)	635 (59.8)	246 (23.2)	16 (1.5)	2 (0.2)	3.89	0.67	มาก
5. ลดอุบัติเหตุในการทำงานลง	160 (15.1)	569 (53.5)	302 (28.5)	22 (2.1)	8 (0.8)	3.80	0.74	มาก
6. มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำมากขึ้น	176 (16.6)	625 (58.9)	245 (23.1)	12 (1.1)	3 (0.3)	3.90	0.68	มาก
7. เรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้มากขึ้น	131 (12.3)	594 (56.0)	311 (29.3)	20 (1.9)	5 (0.5)	3.78	0.70	มาก
8. สามารถแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานได้	108 (10.2)	561 (52.8)	365 (34.4)	24 (2.3)	3 (0.3)	3.70	0.69	มาก
9. สามารถแก้ปัญหางานได้ดีขึ้น	135 (12.7)	656 (61.9)	255 (24.0)	13 (1.2)	2 (0.2)	3.86	0.64	มาก
					รวม	**3.78**	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ผู้จบการฝึกประมาณครึ่งหนึ่ง มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น รองลงมามีความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น และได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น

ตารางที่ 4.48 ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกกิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ (n = 1,061)

การเปลี่ยนแปลงภายหลังการฝึก	จำนวน	ร้อยละ
1. มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น	225	21.2
2. มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น	534	50.3
3. มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น และได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น	229	21.6
4. มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น และได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น	52	4.9
5. มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น ได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น และครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น/สามารถหารายได้เสริมเพิ่มขึ้น	21	2.0

จากตารางที่ 4.49 พบว่าในภาพรวมผู้จบการฝึกกิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการสามารถนำความรู้ไปสร้างความพึงพอใจให้กับนายจ้างได้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57)

ตารางที่ 4.49 ระดับการนำความรู้ที่ได้ไปสร้างความพึงพอใจให้แก่นายจ้างของผู้จบการฝึกกิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ (n=1,061)

	ระดับการนำความรู้ไปสร้างความพึงพอใจให้นายจ้าง					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
จำนวน	69	516	432	38	6	3.57	0.69	มาก
(ร้อยละ)	(6.5)	(48.6)	(40.7)	(3.6)	(0.6)			

จากตารางที่ 4.50 พบว่าผู้จบการฝึกในกิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ร้อยละ 69.6 มีความรู้เพียงพอสามารถนำไปประกอบการทำงานได้ในระดับหนึ่ง และมีเพียงร้อยละ 0.7 ที่มีความรู้ยังไม่เพียงพอ ต้องมีการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติม

ตารางที่ 4.50 ระดับความรู้ในการนำไปใช้งานของผู้จบการฝึกกิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ (n=1,061)

ระดับความรู้ในการนำไปใช้งาน	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี	316	29.8
เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้ในระดับหนึ่ง	738	69.6
ไม่เพียงพอ ต้องมีการอบรมให้ความรู้เพิ่ม	7	0.7

4.3.4 ผลผลิตที่ 4 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ

4.3.4.1 กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ

จากตารางที่ 4.51 ผู้จบการฝึกส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 33 ปี เกือบครึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาจบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึก ส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 90 เป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมเกือบทั้งหมดเป็นผู้มีรายได้แน่นอน เหตุผลในการเข้ารับการฝึกเนื่องจากนายจ้างส่งเข้าฝึก ได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกจากนายจ้างมากที่สุด รองลงมาได้รับข่าวสารจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 4.51 ข้อมูลทั่วไปของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ (n=385)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	221	57.4
หญิง	164	42.6
<u>อายุ</u>		
$\leq$ 20 ปี	4	1.0
21 – 30 ปี	127	33.0
31 – 40 ปี	181	47.0
41 – 50 ปี	55	14.3
$\geq$ 51 ปี	18	4.7
(อายุเฉลี่ย 33 ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.5 ปี)		

ตารางที่ 4.51 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	9	2.3
มัธยมศึกษาตอนต้น	20	5.2
มัธยมศึกษาตอนปลาย	51	13.2
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	21	5.5
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	95	24.7
ปริญญาตรี	189	49.1
สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึก		
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	22	5.7
พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน	347	90.1
เจ้าของกิจการ	9	2.3
เรียนหนังสือ/นักศึกษา	4	1.0
รับจ้าง	1	0.3
ว่างงาน	2	0.5
การมีรายได้ก่อนเข้ารับการฝึก		
ไม่มีรายได้	6	1.6
มีรายได้ไม่แน่นอน	8	2.1
มีรายได้แน่นอน	371	96.4
เหตุผลในการเข้ารับการฝึก		
เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ	5	1.3
ใช้เวลาว่างเพิ่มความรู้ให้กับตนเอง	2	0.5
เพิ่มความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น	166	43.1
เพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว	3	0.8
นายจ้างส่งเข้ารับการฝึก	209	54.3

ตารางที่ 4.51 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ		
โทรทัศน์	1	0.3
สื่อสิ่งพิมพ์/ป้ายประกาศ	3	0.8
อินเตอร์เน็ต	12	3.1
สถานศึกษา	11	2.9
สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	48	12.5
กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มออมทรัพย์	5	1.3
นายจ้าง	287	74.5
บิดา มารดา ญาติพี่น้อง	3	0.8
เพื่อน	12	3.1
อื่น ๆ	3	0.8

จากตารางที่ 4.52 การศึกษาการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหลังจบการฝึกในกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ พบว่าผู้จบการฝึกส่วนใหญ่เป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ไม่มีการปรับเงินเพิ่ม สาเหตุที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงรายได้เนื่องจากสถานประกอบกิจการไม่ได้นำผลการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบการพิจารณา

ตารางที่ 4.52 ข้อมูลหลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ (n=385)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพหลังสำเร็จการฝึก		
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	29	7.5
พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน	317	82.3
เจ้าของกิจการ	16	4.2
ช่วยธุรกิจในครอบครัว	1	0.3
เกษตรกร	1	0.3
นักเรียน/นักศึกษา	4	1.0
ว่างงาน	15	3.9
อื่น ๆ	2	0.5
การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหลังจบการฝึก		
ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน	324	91.0
ได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	31	8.7
นำไปประกอบอาชีพเสริม	1	0.3
การเปลี่ยนแปลงรายได้ภายหลังผ่านการฝึก		
ไม่มีการปรับเงินเพิ่ม	290	81.2
ได้ปรับเงินเพิ่ม	63	17.6
มีรายได้เสริมจากการทำงานพิเศษ	2	0.6
มีรายได้ (ก่อนฝึกว่างงาน)	2	0.6
สาเหตุที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงรายได้หลังผ่านการฝึก		
ไม่ได้แจ้งให้สถานประกอบกิจการทราบ	3	1.1
สถานประกอบกิจการไม่ได้นำผลการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบกิจการพิจารณา	267	96.4
สถานประกอบการไม่เห็นความสำคัญ	1	0.4
ยังไม่เห็นความแตกต่างของทักษะฝีมือ ระหว่างก่อนฝึกและหลังฝึก	6	2.2

จากตารางที่ 4.53 ความคิดเห็นต่อการนำความรู้ที่ได้รับการฝึกไปใช้ประโยชน์ในกิจกรรมนี้ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าหัวข้อที่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในระดับมาก ได้แก่ มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.89) นำไปปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.81) สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 3.52) คุณภาพของผลงานดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.45) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.53 ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการเข้าฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ

ประโยชน์ที่ได้รับ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. คุณภาพของผลงานดีขึ้น	17 (4.4)	173 (45.2)	160 (41.8)	31 (8.1)	2 (0.5)	3.45	0.73	มาก
2. ความเสียหายของงานน้อยลง	16 (4.2)	109 (28.4)	167 (43.5)	75 (19.5)	17 (4.4)	3.08	0.90	ปานกลาง
3. สามารถทำงานได้รวดเร็วและปริมาณมากขึ้น	32 (8.4)	146 (38.1)	154 (40.2)	45 (11.7)	6 (1.6)	3.45	1.28	มาก
4. นำไปปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	70 (18.3)	200 (52.2)	82 (21.4)	30 (7.8)	1 (0.3)	3.81	0.83	มาก
5. อุบัติเหตุในการทำงานลดลง	29 (7.6)	83 (21.8)	162 (42.5)	85 (22.3)	22 (5.8)	3.03	0.99	ปานกลาง
6. มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำมากขึ้น	85 (22.2)	200 (52.2)	73 (19.1)	21 (5.5)	4 (1.0)	3.89	0.85	มาก
7. เรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้มากขึ้น	17 (4.5)	95 (25.0)	154 (40.5)	90 (23.7)	24 (6.3)	2.98	0.96	ปานกลาง
8. สามารถแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานได้	13 (3.4)	83 (21.6)	180 (46.9)	99 (25.8)	9 (2.3)	2.98	0.84	ปานกลาง
9. สามารถแก้ปัญหาในงานที่ทำได้ดีขึ้น	35 (9.1)	124 (32.2)	171 (44.4)	50 (13.0)	4 (1.0)	3.35	0.86	ปานกลาง
10. ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม	23 (6.0)	90 (23.4)	168 (43.8)	83 (21.6)	20 (5.2)	3.03	0.95	ปานกลาง
11. สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	37 (9.6)	164 (42.7)	149 (38.8)	29 (7.6)	5 (1.3)	3.52	0.82	มาก
					รวม	**3.32**	**0.89**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.54 พบว่า ผู้จบการฝึกส่วนใหญ่ร้อยละ 60.8 ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น และได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น

ตารางที่ 4.54 ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ (n=385)

การเปลี่ยนแปลงของความรู้ ความชำนาญหลังจบการฝึก	จำนวน	ร้อยละ
1. ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น	48	12.5
2. ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น	73	19.0
3. ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น และได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น	234	60.8
4. ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น และได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น	28	7.3
5. ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น ได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น และครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น/สามารถหารายได้เสริมเพิ่มขึ้น	2	0.5

จากตารางที่ 4.55 การนำความรู้ไปใช้ในกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ พบว่าผู้จบการฝึกส่วนใหญ่ ร้อยละ 71.6 มีความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมเพียงพอสามารถนำไปประกอบการทำงานได้ในระดับหนึ่ง มีเพียงร้อยละ 2.6 ที่ยังไม่เพียงพอที่จะใช้ในการทำงาน ต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติม

ตารางที่ 4.55 ระดับความรู้ในการนำไปใช้งานของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ (n=385)

ระดับความรู้ในการนำไปใช้งาน	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี	99	25.8
เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้ในระดับหนึ่ง	276	71.6
ยังไม่เพียงพอที่จะใช้ในการทำงาน ต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติม	10	2.6

จากตารางที่ 4.56 พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.1 ของผู้จบการฝึกในกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ มีความต้องการที่จะเข้าร่วมการฝึกในหลักสูตรอื่น ๆ

ตารางที่ 4.56 ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น ๆ จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น	จำนวน	ร้อยละ
เข้าร่วม	270	70.1
ไม่เข้าร่วม	43	11.1
ยังไม่แน่ใจ	72	18.8

4.3.5 ผลผลิตที่ 5 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคบริการ

4.3.5.1 กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ

จากตารางที่ 4.57 ผู้จบการฝึกในกิจกรรมนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด โดยมีอายุเฉลี่ย 32.58 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้นในสัดส่วนใกล้เคียงกัน สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกส่วนใหญ่เป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน เป็นผู้มีรายได้แน่นอน เหตุผลในการเข้ารับการฝึกอบรมในกิจกรรมนี้ เนื่องจากต้องการเพิ่มความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น รองลงมาคือนายจ้างส่งมาฝึก

ตารางที่ 4.57 ข้อมูลทั่วไปของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ (n=380)

รายการ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
<u>เพศ</u>		
ชาย	100	26.3
หญิง	280	73.7
<u>อายุ</u>		
$\leq$ 20 ปี	19	5.0
21 – 30 ปี	129	33.7
31 – 40 ปี	157	41.3
41 – 50 ปี	63	16.6
$\geq$ 51 ปี	12	3.2
(อายุเฉลี่ย 32.58 ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.2 ปี)		

ตารางที่ 4.57 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	84	22.1
มัธยมศึกษาตอนต้น	86	22.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย	53	13.9
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	48	12.6
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	46	12.1
ปริญญาตรี	61	16.1
ปริญญาโท	2	0.5
สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึก		
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	14	3.7
พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน	334	87.9
ทำงานบ้าน/แม่บ้าน	6	1.6
เจ้าของกิจการ	6	1.6
ช่วยธุรกิจในครอบครัว	3	0.8
เกษตรกร	3	0.8
นักเรียน/นักศึกษา	8	2.1
ว่างงาน	6	0.6
การมีรายได้ก่อนเข้ารับการฝึก		
ไม่มีรายได้	21	5.5
มีรายได้ไม่แน่นอน	121	31.8
มีรายได้แน่นอน	238	62.2
เหตุผลในการเข้ารับการฝึก		
เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ	5	1.3
ใช้เวลาว่างเพิ่มความรู้ให้กับตนเอง	46	12.1
เพิ่มความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น	224	58.9
เพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว	4	1.1
เพื่อประโยชน์กับตนเองและครอบครัว	4	1.1
เพื่อสมัครไปทำงานต่างประเทศ	4	1.1
นายจ้างส่งเข้ารับการฝึก	93	24.5

ตารางที่ 4.57 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ		
โทรทัศน์	5	1.3
สื่อสิ่งพิมพ์/ป้ายประกาศ	2	0.5
อินเตอร์เน็ต	4	1.1
สถานศึกษา	9	2.4
สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	32	8.4
หน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงาน	104	27.4
กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มออมทรัพย์	22	5.8
นายจ้าง	199	52.4
บิดา มารดา ญาติพี่น้อง	1	0.3
เพื่อน	2	0.5

จากตารางที่ 4.58 การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหลังจบการฝึก ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน และรายได้ สาเหตุที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงรายได้ เนื่องจากสถานประกอบกิจการไม่ได้นำผลการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบการพิจารณา

ตารางที่ 4.58 ข้อมูลหลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ (n=380)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพหลังสำเร็จการฝึก		
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	13	3.4
พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน	341	89.7
ทำงานบ้าน/แม่บ้าน	2	0.5
เจ้าของกิจการ	6	1.6
ช่วยธุรกิจในครอบครัว	3	0.8
เกษตรกร	3	0.8
นักเรียน/นักศึกษา	7	1.8
ว่างงาน	5	1.3
การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหลังจบการฝึก		
ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน	348	98.3
ได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	4	1.1
นำไปประกอบอาชีพเสริม	2	0.6
การเปลี่ยนแปลงรายได้ภายหลังผ่านการฝึก		
ไม่มีการปรับเงินเพิ่ม	346	91.1
ได้ปรับเงินเพิ่ม	7	1.8
มีรายได้เสริมจากการทำงานพิเศษ	2	0.5
มีรายได้ (กรณีก่อนฝึกเป็นผู้ว่างงาน)	12	3.2
สาเหตุที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงรายได้หลังผ่านการฝึก		
ไม่ได้แจ้งให้สถานประกอบกิจการทราบ	4	1.2
สถานประกอบกิจการไม่ได้นำผลการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการประกอบการพิจารณา	334	98.5
ยังไม่เห็นความแตกต่างของทักษะฝีมือ ระหว่างก่อนฝึกและหลังฝึก	1	0.3

จากตารางที่ 4.59 ความคิดเห็นต่อการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความรู้ความสามารถในการทำงานที่ทำมากขึ้นมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมาคือนำไปปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.23)

ตารางที่ 4.59 ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการเข้าฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ

ประโยชน์ที่ได้รับ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. คุณภาพของผลงานดีขึ้น	47 (12.7)	262 (71.0)	57 (15.5)	3 (0.8)	- -	3.96	0.56	มาก
2. ความเสียหายของงานน้อยลง	55 (14.9)	241 (65.3)	69 (18.7)	4 (1.1)	- -	3.94	0.61	มาก
3. สามารถทำงานได้รวดเร็วและปริมาณมากขึ้น	83 (22.5)	224 (60.7)	59 (16.0)	3 (0.8)	- -	4.05	0.65	มาก
4. นำไปปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	115 (31.2)	190 (51.4)	60 (16.3)	4 (1.1)	- -	4.23	2.14	มาก
5. อุบัติเหตุในการทำงานลดลง	85 (23.0)	136 (36.9)	122 (33.1)	25 (6.8)	1 (0.2)	3.76	0.90	มาก
6. มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำมากขึ้น	155 (42.0)	162 (43.9)	48 (13.0)	4 (1.1)	- -	4.27	0.72	มาก
7. เรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้มากขึ้น	61 (16.5)	176 (47.7)	123 (33.4)	9 (2.4)	- -	3.78	0.74	มาก
8. สามารถแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานได้	117 (31.7)	188 (50.9)	62 (16.8)	2 (0.6)	- -	4.14	0.70	มาก
9. สามารถแก้ปัญหาในงานที่ทำได้ดีขึ้น	152 (41.2)	154 (41.7)	56 (15.2)	7 (1.9)	- -	4.22	0.77	มาก
					รวม	**4.04**	**0.87**	**มาก**

จากตารางที่ 4.60 ผลสัมฤทธิ์ของการฝึก พบว่า ผู้จบการฝึกได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น มากที่สุด รองลงมาได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น และได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น

ตารางที่ 4.60 ผลสัมฤทธิ์ภายหลังจบการฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ (n=380)

การเปลี่ยนแปลงของความรู้ ความชำนาญ หลังจบผ่านการฝึก	จำนวน	ร้อยละ
1. ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น	40	10.6
ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น	173	45.5
2. ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น และได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น	161	42.3
3. ได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น และได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น	6	1.6

จากตารางที่ 4.61 พบว่า ส่วนใหญ่ผู้จบการฝึก ร้อยละ 64.7 มีความคิดเห็นว่าความรู้ที่ได้จากการฝึกเพียงพอสามารถนำไปประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี รองลงมาเพียงพอสามารถนำไปประกอบการทำงานได้ในระดับหนึ่ง ร้อยละ 35.3

ตารางที่ 4.61 ระดับความรู้ในการนำไปใช้งานของผู้จบการฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ (n=380)

ระดับความรู้ในการนำไปใช้งาน	จำนวน	ร้อยละ
เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี	246	64.7
เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้ในระดับหนึ่ง	134	35.3

จากตารางที่ 4.62 พบว่า ผู้จบการฝึกส่วนใหญ่ถึง ร้อยละ 95.5 มีความต้องการที่จะเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น ๆ

ตารางที่ 4.62 ความต้องการในการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น ๆ จากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ผ่านการฝึกกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ (n=380)

ความต้องการเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่น	จำนวน	ร้อยละ
เข้าร่วม	363	95.5
ไม่เข้าร่วม	17	4.5

4.3.6 การประเมินความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการ

4.3.6.1 ความคิดเห็นของสถานประกอบกิจการต่อผู้จบการฝึก/ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากสถาบัน/พัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 4.63 พบว่า สถานประกอบกิจการมีความคิดเห็นต่อทักษะและความสามารถของผู้จบการฝึก/ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในเกณฑ์ดีทุกข้อ หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถดูแลและรับผิดชอบงานที่มอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมาคือ ความสามารถในการใช้เครื่องมือได้ถูกต้อง และ ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน มีสัดส่วนเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ตารางที่ 4.63 ระดับความคิดเห็นของสถานประกอบกิจการต่อทักษะและความสามารถของผู้จบการฝึก/ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (n=34)

ทักษะ ความสามารถ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ดีมาก (5)	ดี (4)	พอใช้ (3)	น้อย (2)	น้อยมาก (1)			
1. ความรู้ความสามารถทั่วไป	3 (8.8)	21 (61.8)	8 (23.5)	2 (5.9)	-	3.74	.71	ดี
2. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสาขาที่เคยผ่านการฝึก/ทดสอบ	4 (11.8	22 (64.7)	8 (23.5)	-	-	3.88	.60	ดี
3. ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	6 (17.6)	20 (58.9)	8 (23.5)	-	-	3.94	.65	ดี
4. ผลงานที่ทำเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ผ่านการฝึก/ทดสอบ	7 (20.6)	19 (55.9)	7 (20.6)	1 (2.9)	-	3.94	.74	ดี

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

ทักษะ ความสามารถ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ดีมาก (5)	ดี (4)	พอใช้ (3)	น้อย (2)	น้อยมาก (1)			
5. ความสามารถในการทำงานได้โดยไม่ต้องสอนเพิ่มเติม	6 (17.6)	20 (58.9)	8 (23.5)	-	-	3.94	.65	ดี
6. สามารถดูแลและรับผิดชอบงานที่มอบหมาย	7 (20.6)	23 (67.6)	4 (11.8)	-	-	4.09	.57	ดี
7. ความมีระเบียบและวินัยในการทำงาน	7 (20.6)	20 (58.9)	7 (20.6)	-	-	4.00	.65	ดี
8. ความมีพื้นฐานและความพร้อมที่จะรับการพัฒนาต่อไป	7 (20.6)	19 (55.9)	7 (20.6)	1 (2.9)	-	3.94	.74	ดี
9. ความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการทำงาน	7 (20.6)	14 (41.2)	11 (32.4)	1 (2.9)	1 (2.9)	3.74	.93	ดี
10. ความสามารถในการใช้เครื่องมือได้ถูกต้องตามหลักการ	9 (26.5)	16 (47.0)	9 (26.5)	-	-	4.00	.74	ดี
11. ความสามารถในการดูแลและรักษาเครื่องมือเครื่องใช้	10 (29.4)	13 (38.2)	8 (3.5)	3 (8.9)	-	3.88	.95	ดี
12. ความอดทนในการทำงาน	8 (23.5)	14 (41.2)	11 (32.4)	1 (2.9)	-	3.85	.82	ดี
13. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	9 (26.5)	14 (41.2)	10 (29.4)	1 (2.9)	-	3.91	.83	ดี
14.ความซื่อสัตย์สุจริต	8 (23.5)	18 (53.0)	7 (20.6)	1 (2.9)	-	3.97	.76	ดี

ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

ทักษะ ความสามารถ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ดีมาก (5)	ดี (4)	พอใช้ (3)	น้อย (2)	น้อยมาก (1)			
15. ความมีมนุษยสัมพันธ์ร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน	7 (20.6)	21 (61.8)	5 (14.7)	1 (2.9)	-	4.00	.70	ดี
16. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	6 (17.6)	20 (58.9)	7 (20.6)	1 (2.9)	-	3.91	.71	ดี
					รวม	**3.92**	**0.58**	**ดี**

จากตารางที่ 4.64 พบว่า ความคิดเห็นต่อการสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสถานประกอบกิจการของผู้จบการฝึก/ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ส่งเข้ารับการฝึก/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานกับสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นที่ศึกษาพบว่าทั้งหมดอยู่ในระดับดี โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การลดปัญหาการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน รองลงมาเป็นการลดภาระการจ่ายเงินชดเชยในการเกิดอุบัติเหตุ

ตารางที่ 4.64 ระดับความคิดเห็นต่อการสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสถานประกอบกิจการของผู้จบการฝึก/ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (n=34)

	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ดีมาก (5)	ดี (4)	พอใช้ (3)	น้อย (2)	น้อยมาก (1)			
1. ลดการสึกหรอของเครื่องจักรในการผลิต	1 (2.9)	18 (53.0)	13 (38.3)	1 (2.9)	1 (2.9)	3.50	.749	ดี
2. สามารถลดต้นทุนการผลิต	2 (5.9)	16 (47.1)	14 (41.2)	1 (2.9)	1 (2.9)	3.50	.788	ดี
3. เพิ่มผลผลิตให้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม	3 (8.8)	19 (55.9)	11 (32.4)	1 (2.9)	-	3.71	.676	ดี

ตารางที่ 4.64 (ต่อ)

	ระดับความคิดเห็น					ค่า		
	ดีมาก (5)	ดี (4)	พอใช้ (3)	น้อย (2)	น้อยมาก (1)	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
4. คุณภาพของงานดีขึ้นกว่าเดิม	6 (17.6)	19 (55.9)	7 (20.6)	2 (5.9)	-	3.85	.78	ดี
5. ลดปัญหาการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน	9 (26.5)	14 (41.1)	11 (32.4)	-	-	3.94	.78	ดี
6. ประหยัดเวลาในการผลิตและการปฏิบัติงานโดยได้ผลงานเท่าเดิม	4 (11.8)	17 (50.0)	11 (32.3)	2 (5.9)	-	3.68	.77	ดี
7. ลดภาระการจ่ายเงินชดเชยในการเกิดอุบัติเหตุ	7 (20.6)	18 (53.0)	8 (23.5)	1 (2.9)	-	3.91	.75	ดี
8. ลดการสูญเสียวัตถุดิบในการผลิต	4 (11.7)	14 (41.2)	14 (41.2)	2 (5.9)	-	3.59	.78	ดี
9. ประโยชน์ที่สถานประกอบการได้รับจากผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานในภาพรวม	5 (14.7)	20 (58.9)	8 (23.5)	-	1 (2.9)	3.82	.80	ดี
10. มีลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการมากขึ้น	5 (14.7)	16 (47.1)	12 (35.3)	-	1 (2.9)	3.71	.84	ดี
					รวม	**3.72**	**.58**	**ดี**

ตารางที่ 4.65 สิ่งจูงใจหรือผลตอบแทนที่สถานประกอบกิจการต้องการเมื่อส่งพนักงานเข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 คือการมอบประกาศนียบัตรรับรองมาตรฐานการทำงานของสถานประกอบกิจการ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาเป็นการให้สิทธิพิเศษในการลดหย่อนภาษีตามจำนวนพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม และแจ้งข่าวสารสาระสำคัญของการฝึกอบรมให้สถานประกอบการทราบ คิดเป็นร้อยละ 33.8 และ 28.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.65 สิ่งจูงใจ/ผลตอบแทนที่สถานประกอบกิจการต้องการเมื่อส่งพนักงานเข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ภายใต้ พ.ร.บ.ส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

สิ่งจูงใจ/ผลตอบแทน	จำนวน	ร้อยละ
1. มอบประกาศนียบัตรรับรองมาตรฐานการทำงานของสถานประกอบกิจการ	25	35.2
2.ให้สิทธิพิเศษในการลดหย่อนภาษีตามจำนวนพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม	24	33.8
3. แจ้งข่าวสารสาระสำคัญของการฝึกอบรมให้สถานประกอบการทราบ	20	28.2
4. มอบประกาศนียบัตรให้กับผู้เข้าอบรม	1	1.4
5. จัดการแข่งขันพัฒนาฝีมือแรงงานทุกปี	1	1.4
รวม	**71**	**100**

4.3.6.2 ความคิดเห็นของสถานประกอบกิจการต่อผู้จบการฝึก ที่สถานประกอบกิจการดำเนินการเอง ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

ตารางที่ 4.66 พบว่าความคิดเห็นของผู้ประกอบกิจการต่อทักษะและความสามารถของผู้จบการฝึกที่สถานประกอบกิจการดำเนินการเอง ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในภาพรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.79) เพื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับดีเช่นกัน โดยประเด็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสาขาที่เคยผ่านการฝึก (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ตารางที่ 4.66 ระดับความคิดเห็นต่อทักษะ ความสามารถของผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ

ทักษะ ความสามารถ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ดีมาก (5)	ดี (4)	พอใช้ (3)	น้อย (2)	น้อยมาก (1)			
1. ความรู้ความสามารถทั่วไป	18 (8.0)	155 (68.6)	48 (21.2)	5 (2.2)	- -	3.82	0.60	ดี
2. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสาขาที่เคยผ่านการฝึก/ทดสอบ	24 (10.6)	159 (70.4)	37 (16.3)	6 (2.7)	- -	3.98	0.61	ดี
3. ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	30 (13.3)	133 (58.8)	58 (25.7)	5 (2.2)	- -	3.83	0.67	ดี
4. ผลงานที่ทำเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ผ่านการฝึก/ทดสอบ	37 (16.4)	133 (58.8)	49 (21.7)	7 (3.1)	- -	3.88	0.70	ดี
5. ความสามารถในการทำงานได้โดยไม่ต้องสอนเพิ่มเติม	10 (4.4)	127 (56.2)	77 (34.1)	11 (4.9)	1 (0.4)	3.59	0.68	ดี
6. สามารถดูแลและรับผิดชอบงานที่มอบหมาย	24 (10.6)	137 (60.6)	59 (26.1)	6 (2.7)	- -	3.79	0.66	ดี
7. ความมีระเบียบและวินัยในการทำงาน	26 (11.5)	127 (56.2)	65 (28.8)	8 (3.5)	- -	3.76	0.70	ดี
8. ความมีพื้นฐานและความพร้อมที่จะรับการพัฒนาต่อไป	27 (12.0)	137 (60.6)	56 (24.8)	5 (2.2)	1 (0.4)	3.81	0.69	ดี
9. ความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการทำงาน	16 (7.1)	117 (51.8)	85 (37.6)	8 (3.5)	- -	3.62	0.67	ดี
10. ความสามารถในการใช้เครื่องมือได้ถูกต้องตามหลักการ	29 (12.9)	133 (58.8)	57 (25.2)	6 (2.7)	1 (0.4)	3.81	0.70	ดี

ตารางที่ 4.66 (ต่อ)

ทักษะ ความสามารถ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ดีมาก (5)	ดี (4)	พอใช้ (3)	น้อย (2)	น้อยมาก (1)			
11. ความสามารถในการดูแลและรักษาเครื่องมือเครื่องใช้	34 (15.1)	115 (50.9)	71 (31.4)	5 (2.2)	1 (0.4)	3.78	0.74	ดี
12. ความอดทนในการทำงาน	27 (11.9)	114 (50.4)	75 (33.3)	10 (4.4)	- -	3.70	0.74	ดี
13. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	35 (15.6)	108 (47.8)	74 (32.7)	8 (3.5)	1 (0.4)	3.74	0.78	ดี
14.ความซื่อสัตย์สุจริต	39 (17.3)	114 (50.4)	65 (28.8)	7 (3.1)	1 (0.4)	3.81	0.77	ดี
15. ความมีมนุษยสัมพันธ์ร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน	44 (19.5)	128 (56.6)	49 (21.7)	5 (2.2)	- -	3.93	0.71	ดี
16. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	41 (18.1)	125 (55.3)	55 (24.3)	5 (2.2)	- -	3.89	0.71	ดี
					รวม	**3.79**	**0.52**	**ดี**

จากตารางที่ 4.67 พบว่า ความคิดเห็นต่อการสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสถานประกอบกิจการของผู้จบการฝึกที่สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกเองตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในภาพรวมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับดีเช่นเดียวกันทั้งหมด โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การลดปัญหาการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือคุณภาพการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ตารางที่ 4.67 ระดับความคิดเห็นต่อการสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสถานประกอบกิจการของผู้จบการฝึกอบรมตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (n=226)

ทักษะ ความสามารถ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ดีมาก (5)	ดี (4)	พอใช้ (3)	น้อย (2)	น้อยมาก (1)			
1. ลดการสึกหรอของเครื่องจักรในการผลิต	12 (5.3)	110 (48.0)	91 (40.3)	10 (4.4)	3 (1.3)	3.52	.73	ดี
2. สามารถลดต้นทุนการผลิต	13 (5.8)	103 (45.6)	97 (42.9)	11 (5.0)	2 (0.9)	3.50	.72	ดี
3. เพิ่มผลผลิตให้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม	23 (10.2)	105 (46.5)	88 (38.9)	9 (4.0)	1 (0.4)	3.62	.74	ดี
4. คุณภาพของงานดีขึ้นกว่าเดิม	26 (11.5)	132 (58.4)	62 (27.4)	6 (2.7)	- -	3.79	.67	ดี
5. ลดปัญหาการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน	33 (14.7)	132 (58.4)	52 (23.0)	8 (3.5)	1 (0.4)	3.83	.73	ดี
6. ประหยัดเวลาในการผลิตและการปฏิบัติงานโดยได้ผลงานเท่าเดิม	13 (5.8)	124 (54.9)	84 (37.1)	4 (1.8)	1 (0.4)	3.64	.64	ดี
7. ลดภาระการจ่ายเงินชดเชยในการเกิดอุบัติเหตุ	30 (13.3)	121 (53.5)	69 (30.5)	6 (2.7)	- -	3.77	.70	ดี
8. ลดการสูญเสียวัตถุดิบในการผลิต	18 (8.0)	112 (49.6)	89 (39.4)	7 (3.0)	- -	3.62	.68	ดี
					รวม	**3.67**	**.56**	**ดี**

บทที่ 5
การประเมินความคุ้มค่า การตอบสนองต่อนโยบายเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551

5.1 การประเมินความคุ้มค่า

การประเมินความคุ้มค่าการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ 2551 เป็นการวิเคราะห์จากค่าใช้จ่ายตามงบประมาณของการดำเนินงานตามผลผลิต/กิจกรรมและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกในปีงบประมาณ 2551 มาใช้เป็นเกณฑ์กำหนดค่าใช้จ่าย (การลงทุน) และค่าใช้จ่ายต่อหัวของการปฏิบัติงานในแต่ละกิจกรรม ส่วนผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานแต่ละผลผลิต/กิจกรรมได้จากการสำรวจข้อมูลกลุ่มตัวอย่างผู้จบการฝึก เฉพาะรายได้ประจำที่เพิ่มขึ้นอันเป็นผลสืบเนื่องจากความรู้ที่ได้รับจากการฝึกภายในระยะเวลา 1 ปี แยกตามผลผลิต/กิจกรรม ดังนี้

5.1.1 ผลผลิตที่ 1 แรงงานมีฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

5.1.1.1 กิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ มีค่าใช้จ่ายในการลงทุนทั้งหมด 223.11 ล้านบาท จำนวนผู้เข้ารับการฝึก 75,749 คน จำนวนผู้จบฝึก 71,103 คน ค่าใช้จ่ายต่อหัวที่คิดจากงบประมาณที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับสำหรับดำเนินงานในกิจกรรมนี้ เฉลี่ยผู้เข้ารับการฝึกรายละ 294.54 บาท ผลประเมินผู้จบการฝึกในกิจกรรมนี้ พบว่ามีโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์รายได้ประจำเพิ่มคิดเป็นร้อยละ 16.75 ของผู้จบฝึก โดยมีรายได้ประจำต่อเดือนเดิม 10,029 บาท เมื่อจบฝึกแล้วรายประจำเพิ่มขึ้นเป็น 13,661 บาท หรือเพิ่มขึ้นเดือนละ 3,632 บาท ซึ่งหากประเมินรายได้ที่เพิ่มขึ้นเป็นมูลค่าต่อปี มีมูลค่าเท่ากับ 519.11 ล้านบาท ผลประเมินความคุ้มค่า มีค่าเท่ากับ 2.33 (ตารางที่ 5.1)

ตารางที่ 5.1 ผลการประเมินความคุ้มค่าในกิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

รายการ			
งบประมาณรวมทั้งหมด (ล้านบาท)			223.11
จำนวนเข้ารับการฝึก (คน)			75,749
จำนวนผู้จบการฝึก (คน)			71,103
งบประมาณต่อหัว (บาท)			294.54
การเพิ่มขึ้นของรายได้	รายได้ก่อนการอบรม	รายได้หลังการอบรม	รายได้ที่เพิ่มขึ้น
ค่าเฉลี่ย (บาท)	10,029.03	13,661.29	3,632.26
โอกาสของการเพิ่มรายได้ก่อน-หลังการอบรม (ร้อยละ)			16.75
รายได้เพิ่มขึ้นภายหลังการจบฝึก (ล้านบาท)			519.11
อัตราความคุ้มค่า			2.33

5.1.1.2 กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ มีค่าใช้จ่ายในการลงทุนรวม 38.353 ล้านบาท จำนวนผู้เข้ารับการฝึก 8,776 คน จำนวนผู้จบฝึก 8,211 คน ค่าใช้จ่ายต่อหัวคิดจากงบประมาณที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับสำหรับดำเนินกิจกรรมนี้ เป็นเงินเฉลี่ยรายละ 437.02 บาท บาท ผลการประเมินการเพิ่มรายได้ของผู้จบฝึก พบว่า มีโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์รายได้ประจำเพิ่มคิดเป็นร้อยละ 9.40 ของผู้จบฝึก โดยรายได้ประจำต่อเดือนเพิ่มขึ้นจาก 7,819 บาท เป็น 12,275 บาท หรือเพิ่มขึ้น 4,455 บาท ซึ่งนับว่าสูงเมื่อเทียบกับงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้สำหรับค่าใช้จ่ายในกิจกรรมนี้ และเมื่อประเมินรายได้ประจำที่เพิ่มขึ้นเป็นมูลค่าต่อปี พบว่ามีมูลค่ารวมเท่ากับ 41.27 ล้านบาท ประเมินอัตราความคุ้มค่าได้เท่ากับ 1.08 (ตารางที่ 5.2)

ตารางที่ 5.2 ผลการประเมินความคุ้มค่าในกิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

รายการ			
งบประมาณรวมทั้งหมด (ล้านบาท)			38.353
จำนวนผู้เข้ารับการฝึก (คน)			8,776
จำนวนผู้จบการฝึก (คน)			8,211
งบประมาณต่อหัว (บาท)			4,455.56
การเพิ่มขึ้นของรายได้	รายได้ก่อนการอบรม	รายได้หลังการอบรม	รายได้ที่เพิ่มขึ้น
ค่าเฉลี่ย (บาท)	7,819.44	12,275.00	4,455.56
โอกาสของการเพิ่มรายได้ก่อน-หลังการอบรม (ร้อยละ)			9.40
รายได้เพิ่มขึ้นภายหลังการจบฝึก (ล้านบาท)			41.27
อัตราความคุ้มค่า			1.08

5.1.2 ผลผลิตที่ 2 แรงงานใหม่มีฝีมือและศักยภาพควบคู่นิสัยอุตสาหกรรม

5.1.2.1 กิจกรรมการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่

ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ มีค่าใช้จ่ายในการลงทุนรวม 377.575 ล้านบาท จำนวนผู้เข้ารับการฝึกรวม 16,251 คน จำนวนผู้จบการฝึก 5,556 คน ค่าใช้จ่ายต่อหัวคิดจากงบประมาณที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับสำหรับดำเนินกิจกรรมนี้ เป็นเงินเฉลี่ยรายละ 4,958.59 บาท ผลการประเมินรายได้ของผู้จบฝึก พบว่ามีโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์รายได้ประจำเพิ่มคิดเป็นร้อยละ 11.78 ของผู้จบฝึก โดยรายได้ต่อเดือนเพิ่มขึ้นจาก 10,724 บาท เป็น 15,683 บาท หรือเพิ่มขึ้น 4,958 บาท ซึ่งหากประเมินรายได้ที่เพิ่มขึ้นเป็นมูลค่าต่อปี จะมีมูลค่าเท่ากับ 38.94 ล้านบาท ประเมินความคุ้มค่าของกิจกรรมได้เท่ากับ 0.10 ซึ่งหมายถึงมูลค่าที่เกิดขึ้นจากการฝึกในกิจกรรมนี้ ยังไม่คุ้มค่าภายในเวลา 1 ปี ซึ่งเมื่อใช้ข้อมูลจากการสำรวจในปีนี้ เป็นฐานในการวิเคราะห์ หากแรงงานที่จบฝึกมีโอกาสในการเพิ่มรายได้ ปีละ 11.78 เปอร์เซ็นต์ รายได้ประจำเพิ่มขึ้นเดือนละ 4,958.59 บาทต่อคน ใช้อัตราทอนค่าร้อยละ 12 ต่อปี กิจกรรมนี้ จะคุ้มค่าในการลงทุนเมื่อเวลาผ่านไป 3 ปี 6 เดือน (ตารางที่ 5.3)

ตารางที่ 5.3 ผลการประเมินความคุ้มค่าในกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่

รายการ			
งบประมาณรวมทั้งหมด (ล้านบาท)			377.575
จำนวนผู้เข้ารับการฝึก (คน)			16,251
จำนวนผู้จบการฝึก (คน)			5,556
งบประมาณต่อหัว (บาท)			23,233.94
การเพิ่มขึ้นของรายได้	รายได้ก่อนการอบรม	รายได้หลังการอบรม	รายได้ที่เพิ่มขึ้น
ค่าเฉลี่ย (บาท)	10,724.09	15,682.68	4,958.59
โอกาสของการเพิ่มรายได้ก่อน-หลังการอบรม (ร้อยละ)			11.78
รายได้เพิ่มขึ้นภายหลังการจบฝึก (ล้านบาท)			38.94
อัตราความคุ้มค่า			0.30
ระยะเวลาในการสร้างความคุ้มค่า (โอกาสของการเพิ่มรายได้ก่อน-หลังการอบรม ปีละ 11.78 เปอร์เซ็นต์ การเพิ่มขึ้นของรายได้เท่ากับ 4,958.59 บาทต่อคนต่อเดือน อัตราคิดลดร้อยละ 12 ต่อปี[1/])			3 ปี 6 เดือน

[1/] **หมายเหตุ** : อัตราคิดลด (discount rate) หมายถึงอัตราที่ใช้คำนวณในการนำมูลค่าอนาคตกลับมาเป็นมูลค่าปัจจุบัน

5.1.3 ผลผลิตที่ 3 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม

5.1.3.1 กิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมยกระดับฝีมือแรงงานและศักยภาพแรงงาน มีค่าใช้จ่ายในการลงทุนรวม 498.86 ล้านบาท จำนวนผู้เข้ารับการฝึก 107,395 คน จำนวนผู้จบฝึก 99,004 คน ค่าใช้จ่ายต่อหัวคิดจากงบประมาณที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับสำหรับดำเนินกิจกรรมนี้ เป็นเงินเฉลี่ยรายละ 4,645.10 บาท ผลการประเมินรายได้ของผู้จบการฝึก พบว่ามีโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์รายได้ประจำเพิ่มคิดเป็นร้อยละ 15.21 ของผู้จบฝึก โดยรายได้ประจำต่อเดือนเพิ่มขึ้นจาก 11,468 บาท เป็น 14,393 บาท หรือเพิ่มขึ้น 2,925 บาท ซึ่งหากประเมินรายได้ที่เพิ่มขึ้นเป็นมูลค่าต่อปี จะมีค่าเท่ากับ 258.599 ล้านบาท ประเมินความคุ้มค่าของกิจกรรมได้เท่ากับ 1.06 (ตารางที่ 5.4)

ตารางที่ 5.4 ผลการประเมินความคุ้มค่าในกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

รายการ			
งบประมาณรวมทั้งหมด (ล้านบาท)			498.861
จำนวนผู้เข้ารับการฝึก (คน)			107,395
จำนวนผู้จบการฝึก (คน)			99,004
งบประมาณต่อหัว (บาท)			4,645.10
การเพิ่มขึ้นของรายได้	รายได้ก่อนการอบรม	รายได้หลังการอบรม	รายได้ที่เพิ่มขึ้น
ค่าเฉลี่ย (บาท)	11,467.80	14,393.05	2,925.25
โอกาสของการเพิ่มรายได้ก่อน-หลังการอบรม (ร้อยละ)			15.21
รายได้เพิ่มขึ้นภายหลังการจบฝึก (ล้านบาท)			528.60
อัตราความคุ้มค่า			1.06

5.1.3.2 กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ

ผลการศึกษาพบว่ากิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ มีค่าใช้จ่ายในการลงทุนรวม 6.125 ล้านบาท จำนวนผู้เข้ารับการฝึก 298 คน จำนวนผู้จบการฝึก 253 คน ค่าใช้จ่ายต่อหัวคิดจากงบประมาณที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับสำหรับดำเนินกิจกรรมนี้ เป็นเงินเฉลี่ยรายละ 20,553.69 บาท ผลการประเมินรายได้ของผู้จบฝึก พบว่า มีโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์รายได้ประจำเพิ่มคิดเป็นร้อยละ 30.95 ของผู้จบฝึก โดยรายได้ต่อเดือนเพิ่มขึ้นจาก 10,952 บาท เป็น 13,693 บาท หรือเพิ่มขึ้น 2,741 บาท ซึ่งหากประเมินรายได้ที่เพิ่มขึ้นเป็นมูลค่าต่อปี จะมีมูลค่าเท่ากับ 2.576 ล้านบาท ประเมินความคุ้มค่าของกิจกรรมได้เท่ากับ 0.42 ซึ่งหมายถึงมูลค่าที่เกิดขึ้นจากการฝึกในกิจกรรมนี้ ยังไม่คุ้มค่าภายในเวลา 1 ปี ซึ่งเมื่อใช้ข้อมูลจากการสำรวจในปีนี้ เป็นฐานในการวิเคราะห์ หากแรงงานที่จบฝึกมีโอกาสในการเพิ่มรายได้ปีละ 30.95 เปอร์เซ็นต์ รายได้ประจำเพิ่มขึ้นเดือนละ 2,741 บาทต่อคน ใช้อัตราคิดลด (Discount rate) ร้อยละ 12 ต่อปี กิจกรรมนี้ จะคุ้มค่าในการลงทุนเมื่อเวลาผ่านไป 2 ปี (ตารางที่ 5.5)

ตารางที่ 5.5 ผลการประเมินความคุ้มค่าในกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ

รายการ			
งบประมาณรวมทั้งหมด (ล้านบาท)			6.125
จำนวนผู้เข้ารับการฝึก (คน)			298
จำนวนผู้จบการฝึก (คน)			253
งบประมาณต่อหัว (บาท)			20,553.69
การเพิ่มขึ้นของรายได้	รายได้ก่อนการอบรม	รายได้หลังการอบรม	รายได้ที่เพิ่มขึ้น
ค่าเฉลี่ย (บาท)	10,951.54	13,693.08	2,741.54
โอกาสของการเพิ่มรายได้ก่อน-หลังการอบรม (ร้อยละ)			30.95
รายได้เพิ่มขึ้นภายหลังการจบฝึก (ล้านบาท)			2.58
อัตราความคุ้มค่า			0.42
ระยะเวลาในการสร้างความคุ้มค่า (โอกาสของการเพิ่มรายได้ก่อน-หลังการอบรม ปีละ 30.59 เปอร์เซ็นต์ การเพิ่มขึ้นของรายได้เท่ากับ 2,741 บาท ต่อคนต่อเดือน อัตราการคิดลด[1/] ร้อยละ 12 ต่อปี)			2 ปี

[1/] **หมายเหตุ** : อัตราคิดลด (discount rate) หมายถึงอัตราที่ใช้คำนวณในการนำมูลค่าอนาคตกลับมาเป็นมูลค่าปัจจุบัน

5.1.3.3 กิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีค่าใช้จ่ายในการลงทุน 103.224 ล้านบาท จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ 53,309 คน จำนวนผู้ผ่านการทดสอบ 38,813 คน ค่าใช้จ่ายต่อหัวคิดจากงบประมาณที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับสำหรับดำเนินกิจกรรมนี้ เป็นเงินเฉลี่ยรายละ 1,936.33 บาท ผลการประเมินรายได้ของผู้จบฝึก พบว่ามีโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์รายได้ประจำเพิ่มคิดเป็นร้อยละ 22.10 ของผู้จบฝึก โดยรายได้ประจำต่อเดือนเพิ่มขึ้นจาก 8,688 บาท เป็น 11,105 บาท หรือเพิ่มขึ้น 2,389 บาท ซึ่งหากประเมินรายได้ที่เพิ่มขึ้นเป็นมูลค่าต่อปี จะมีค่าเท่ากับ 245.91 ล้านบาท ประเมินความคุ้มค่าของกิจกรรมได้เท่ากับ 2.38 (ตารางที่ 5.6)

ตารางที่ 5.6 ผลการประเมินความคุ้มค่าในกิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

รายการ			
งบประมาณรวมทั้งหมด (ล้านบาท)			103.224
จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ (คน)			53,309
จำนวนผู้ผ่านการทดสอบ (คน)			38,813
งบประมาณต่อหัว (บาท)			1,936.33
การเพิ่มขึ้นของรายได้	รายได้ก่อนการทดสอบ	รายได้หลังการทดสอบ	รายได้ที่เพิ่มขึ้น
ค่าเฉลี่ย (บาท)	8,687.98	11,105.48	2,389.06
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	3,397.24	3,669.95	2,203.91
โอกาสของการเพิ่มรายได้ก่อน-หลังการทดสอบ (ร้อยละ)			22.10
รายได้เพิ่มขึ้นภายหลังผ่านการทดสอบ (ล้านบาท)			245.91
อัตราความคุ้มค่า			2.38

5.1.3.4 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีค่าใช้จ่ายในการลงทุนรวม 33.87 ล้านบาท จำนวนผู้เข้ารับการฝึก 14,094 คน จำนวนผู้จบการฝึก 13,645 คน ค่าใช้จ่ายต่อหัวคิดจากงบประมาณที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับสำหรับดำเนินกิจกรรมนี้ เป็นเงินเฉลี่ยต่อผู้จบฝึกรายละ 2,403.15 บาท ผลการประเมินรายได้ของผู้จบฝึก พบว่ามีโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์รายได้ประจำเพิ่มคิดเป็นร้อยละ 20.37 ของผู้จบฝึก โดยรายได้ประจำต่อเดือนเพิ่มขึ้นจาก 11,776 บาท เป็น 14,496 บาท หรือเพิ่มขึ้น 2,720 บาท ซึ่งหากประเมินรายได้ที่เพิ่มขึ้นเป็นมูลค่าต่อปี จะมีค่าเท่ากับ 90.73 ล้านบาท ประเมินความคุ้มค่าของกิจกรรมได้เท่ากับ 2.68 (ตารางที่ 5.7)

ตารางที่ 5.7 ผลการประเมินความคุ้มค่าในกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

รายการ			
งบประมาณรวมทั้งหมด (ล้านบาท)			33.870
จำนวนผู้เข้ารับการฝึก (คน)			14,094
จำนวนผู้จบการฝึก (คน)			13,645
งบประมาณต่อหัว (บาท)			2,403.15
การเพิ่มขึ้นของรายได้	รายได้ก่อนการอบรม	รายได้หลังการอบรม	รายได้ที่เพิ่มขึ้น
ค่าเฉลี่ย (บาท)	11,776.23	14,496.36	2,720.13
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	6,249.39	6,996.73	2,060.46
โอกาสของการเพิ่มรายได้ก่อน-หลังการอบรม (ร้อยละ)			20.37
รายได้เพิ่มขึ้นภายหลังการจบฝึก (ล้านบาท)			90.73
อัตราความคุ้มค่า			2.68

5.1.4 ผลผลิตที่ 4 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ

5.1.4.1 กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ

ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ มีค่าใช้จ่ายในการลงทุนรวม 50.44 ล้านบาท จำนวนผู้เข้ารับการฝึก 13,404 คน จำนวนผู้จบการฝึก 12,807 คน ค่าใช้จ่ายต่อหัวคิดจากงบประมาณที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับสำหรับดำเนินกิจกรรมนี้ เป็นเงินเฉลี่ยต่อผู้จบฝึกรายละ 3,763.39 บาท ผลการประเมินรายได้ของผู้จบการฝึก พบว่ามีโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์รายได้ประจำเพิ่มคิดเป็นร้อยละ 18.13 ของผู้จบฝึก โดยรายได้ต่อเดือนเพิ่มขึ้นจาก 11,636 บาท เป็น 14,324 บาท หรือเพิ่มขึ้น 2,668 บาท ซึ่งหากประเมินรายได้ที่เพิ่มขึ้นเป็นมูลค่าต่อปี จะมีมูลค่าเท่ากับ 74.34 ล้านบาท ประเมินความคุ้มค่าของกิจกรรมได้เท่ากับ 1.47 (ตารางที่ 5.8)

ตารางที่ 5.8 ผลการประเมินความคุ้มค่าในกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ

รายการ			
งบประมาณรวมทั้งหมด (ล้านบาท)			50.444
จำนวนผู้เข้ารับการฝึก (คน)			13,404
จำนวนผู้จบการฝึก (คน)			12,807
งบประมาณต่อหัว (บาท)			3,763.39
การเพิ่มขึ้นของรายได้	รายได้ก่อนการอบรม	รายได้หลังการอบรม	รายได้ที่เพิ่มขึ้น
ค่าเฉลี่ย (บาท)	11,635.71	14,323.94	2,688.23
โอกาสของการเพิ่มรายได้ก่อน-หลังการอบรม (ร้อยละ)			18.13
รายได้เพิ่มขึ้นภายหลังการจบฝึก (ล้านบาท)			74.34
อัตราความคุ้มค่า			1.47

5.1.5 ผลผลิตที่ 5 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคบริการ

5.1.5.1 กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ

ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ มีค่าใช้จ่ายในการลงทุนรวม 75.02 ล้านบาท จำนวนผู้เข้ารับการฝึก 31,160 คน จำนวนผู้จบฝึก 29,963 คน ค่าใช้จ่ายต่อหัวคิดจากงบประมาณที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับสำหรับดำเนินกิจกรรมนี้ เป็นเงินเฉลี่ยรายละ 2,411.77 บาท ผลการประเมินรายได้ของผู้จบการฝึก พบว่ามีโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์รายได้ประจำเพิ่มคิดเป็นร้อยละ 2.63 ของผู้จบการฝึก โดยรายได้ต่อเดือนเพิ่มขึ้นจาก 6,200 บาท เป็น 9,030 บาท หรือเพิ่มขึ้น 2,830 บาท ซึ่งหากประเมินรายได้ที่เพิ่มขึ้นเป็นมูลค่าต่อปี จะมีมูลค่าเท่ากับ 26.76 ล้านบาท ประเมินความคุ้มค่าของกิจกรรมได้เท่ากับ 0.36 ซึ่งหมายถึงมูลค่าที่เกิดขึ้นจากการฝึกในกิจกรรมนี้ ยังไม่คุ้มค่าภายในเวลา 1 ปี เมื่อใช้ข้อมูลจากการสำรวจในปีนี้เป็นฐานในการวิเคราะห์ หากผู้จบการฝึกมีโอกาสในการเพิ่มรายได้ปีละ 2.63 เปอร์เซ็นต์ รายได้ประจำเพิ่มขึ้นเดือนละ 2,830 บาทต่อคน ใช้อัตราทอนค่าร้อยละ 12 ต่อปี กิจกรรมนี้ จะคุ้มค่าในการลงทุนเมื่อเวลาผ่านไป 2 ปี 3 เดือน (ตารางที่ 5.9) กิจกรรมนี้มีความคุ้มค่าการลงทุนในปีแรกต่ำ เนื่องจากปัญหาทางการเมืองและวิกฤติเศรษฐกิจโลกทำให้การท่องเที่ยวในประเทศไทยซบเซา ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในภาคส่วนนี้ มีโอกาสเพิ่มรายได้น้อยมาก ถึงแม้จะได้รับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานเป็นอย่างดี

ตารางที่ 5.9 ผลการประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ

รายการ			
งบประมาณรวมทั้งหมด (ล้านบาท)			75.020
จำนวนผู้เข้ารับการฝึก (คน)			31,160
จำนวนผู้จบการฝึก (คน)			29,963
งบประมาณต่อหัว (บาท)			2,411.77
การเพิ่มขึ้นของรายได้	รายได้ก่อนการอบรม	รายได้หลังการอบรม	รายได้ที่เพิ่มขึ้น
ค่าเฉลี่ย (บาท)	6,200.00	9,030.00	2,830.00
โอกาสของการเพิ่มรายได้ก่อน-หลังการอบรม (ร้อยละ)			2.63
รายได้เพิ่มขึ้นภายหลังการจบฝึก (ล้านบาท)			27.782
อัตราความคุ้มค่า			0.37
ระยะเวลาในการสร้างความคุ้มค่า (โอกาสของการเพิ่มรายได้ก่อน-หลังการอบรม ปีละ 30.59 เปอร์เซ็นต์ การเพิ่มขึ้นของรายได้เท่ากับ 2,741 บาท ต่อคนต่อเดือน อัตราคิดลด [1/] ร้อยละ 12 ต่อปี)			2 ปี 3 เดือน

[1/] **หมายเหตุ** : อัตราคิดลด (discount rate) หมายถึงอัตราที่ใช้คำนวณในการนำมูลค่าอนาคตกลับมาเป็นมูลค่าปัจจุบัน

โดยสรุป จากผลการประเมินความคุ้มค่าการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานตามผลผลิต/กิจกรรมในปีงบประมาณ 2551 พบว่า โอกาสในการเพิ่มรายได้ที่ประเมินจากเงินเดือน (รายได้ประจำ) ในรอบเวลา 1 ปี และต้นทุนการใช้จ่าย กิจกรรมที่ให้ผลตอบแทนคุ้มค่ากับการลงทุนภายในระยะเวลา 1 ปี เมื่อพิจารณาในภาพรวม ได้แก่ กิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมในการประกอบอาชีพอิสระ กิจกรรมยกระดับและศักยภาพฝีมือแรงงาน กิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ ส่วนกิจกรรมที่ให้ผลตอบแทนในระยะยาวและต้องการระยะเวลาในการพัฒนาได้แก่ กิจกรรมการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติและกิจกรรมการพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ (ตารางที่ 5.10)

ตารางที่ 5.10 สรุปผลการประเมินความคุ้มค่าการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานแยกตามผลผลิต/กิจกรรม ในปีงบประมาณ 2551

กิจกรรม	จำนวนผู้จบฝึก (คน)	ต้นทุน (บาท)	ผลได้ (บาท)	ความคุ้มค่า (เท่าของต้นทุน)
- พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	71,103	223,115,897	519,111,811	2.33
- พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	8,211	38,353,649	41,267,432	1.08
- พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ [1/]	5,556	377,574,761	38,944,575	0.10
- ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	99,004	498,860,827	528,598,820	1.06
- พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ [2/]	253	6,125,182	2,576,066	0.42
- พัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	38,813	103,223,909	245,910,905	2.38
- พัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	13,645	33,869,988	90,726,775	2.68
- พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ	12,807	50,444,456	74,344,650	1.47
- พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ [3/]	29,963	75,020,397	26,761,393	0.36

หมายเหตุ : [1/] คุ้มค่าภายในเวลา 3 ปี 6 เดือน
[2/] คุ้มค่าภายในเวลา 2 ปี
[3/] คุ้มค่าภายในเวลา 2 ปี 3 เดือน

5.2 การตอบสนองต่อนโยบายสังคมและความมั่นคง

ในการพิจารณาผลการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ 2551 ว่าได้ตอบสนองต่อนโยบายด้านสังคมและความมั่นคงหรือไม่ สามารถพิจารณาได้จากคุณสมบัติและโครงสร้างทางประชากรของผู้จบฝึก ดังนี้

5.2.1 กลุ่มสตรี

ผลการศึกษาพบว่า ในปีงบประมาณ 2551 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้ความสำคัญกับกลุ่มสตรี โดยมีกิจกรรมที่สตรีได้รับการคัดเลือกให้เข้าฝึกเป็นพิเศษ ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ กิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ และกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือ/ศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ (ตารางที่ 5.11)

5.2.2 กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ในปีงบประมาณ 2551 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา โดยมีกิจกรรมที่ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาได้รับการคัดเลือกให้เข้าฝึกเป็นพิเศษ ได้แก่ กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ และกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือ/ศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ (ตารางที่ 5.12)

5.2.3 กลุ่มผู้อยู่ในวัยทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ในปีงบประมาณ 2551 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้อยู่ในวัยทำงานในทุกกิจกรรม ยกเว้นกิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ที่ผู้เข้าฝึกมีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี ซึ่งมีอายุเฉลี่ย 42.2 ปี (ตารางที่ 5.13)

5.2.3 กลุ่มผู้ว่างงาน เกษตรกรและผู้ทำงานบ้าน

ผลการศึกษาพบว่า ในปีงบประมาณ 2551 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้ว่างงาน เกษตรกรและผู้ทำงานบ้าน โดยกลุ่มนี้ ได้รับคัดเลือกให้เข้าฝึกในกิจกรรมที่พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ (ตารางที่ 5.14)

ทั้งนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญกับผู้ที่กำลังศึกษาโดยได้รับการคัดเลือกเข้ารับการฝึกในกิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพและกิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 5.11 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามเพศและผลผลิต/กิจกรรม

เพศ / ผลผลิต/กิจกรรม	1. กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่	2. กิจกรรมพัฒนา/ยกระดับฝีมือแรงงาน	3. กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ	4. กิจกรรม ยกระดับฝีมือแรงงาน	5. กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานคนพิการ	6. กิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	7. กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน	8. กิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในระบบกิจการ	9. กิจกรรมพัฒนาเยาวชนสู่ตลาดแรงงานอิสระและกิจการชุมชนท้องถิ่น	10 กิจกรรมพัฒนาเยาวชนสู่ตลาดแรงงานในสถานประกอบการ	
ชาย	39.9	10.8	46.3	65.2	74.2	60.5	56.9	37.8	57.4	26.3	
หญิง	60.1	89.2	53.7	34.8	25.8	39.5	43.1	62.2	42.6	73.7	
รวม	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

ตารางที่ 5.12 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับการศึกษาและผลผลิต/กิจกรรม

ระดับการศึกษา / ผลผลิต/กิจกรรม	1. กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการมีงานทำและการประกอบอาชีพ	2. กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพ	3. กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ	4. กิจกรรม ยกระดับฝีมือแรงงาน	5. กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและแรงงานนอกระบบ	6. กิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	7. กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการมีงานทำและการพัฒนาฝีมือแรงงาน	8. กิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาสมรรถนะการประกอบอาชีพ	9. กิจกรรมพัฒนาเยาวชนและการมีงานทำในสถานศึกษา	10 กิจกรรมพัฒนาเยาวชนและการมีงานทำนอกสถานศึกษา	
ประถมศึกษา	17.5	32.8	19.3	4.4	30.6	11.8	3.7	5.2	2.1	22.1	
ม.ต้น	24.0	14.9	28.4	8.0	17.7	11.3	10.8	9.8	5.3	22.6	
ม.ปลาย	16.4	18.2	25.6	11.6	22.6	16.1	16.1	11.5	13.3	13.9	
ปวช.	11.5	8.4	4.7	8.5	2.4	7.6	5.0	5.6	5.3	12.6	
ปวส.	14.1	5.7	6.9	17.8	2.4	30.0	21.7	16.6	24.9	12.1	
≥ปริญญาตรี	16.4	20.1	15.2	49.6	24.2	23.2	42.6	48.3	49.1	16.7	
รวม	100	100	100	100	100	100	100	2.7	100	100	

ตารางที่ 5.13 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับอายุและผลผลิต/กิจกรรม

อายุ / ผลผลิต/กิจกรรม	1. กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยการฝึกอบรม	2. กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	3. กิจกรรมพัฒนาฝีมือและคุณภาพแรงงานใหม่	4. กิจกรรม upgrade ฝีมือและคุณภาพแรงงาน	5. กิจกรรมพัฒนาฝีมือและคุณภาพกลุ่มเฉพาะแรงงานหน้าใหม่	6. กิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	7. กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	8. กิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในระบบกิจการ	9. กิจกรรมพัฒนาเตรียมความพร้อมแรงงานสู่ตลาดแรงงานในต่างประเทศ	10 กิจกรรมพัฒนาเตรียมความพร้อมแรงงานสู่ภาคเกษตรและปรับการ
≤ 20 ปี	14.4	0.3	8.6	3.4	1	7.7	0.5	0.8	1.0	5.3
21 – 30 ปี	29.0	10.0	39.8	23.5	17.7	50.0	17.5	48.6	33.0	33.7
31 – 40 ปี	23.8	31.9	28.7	45.1	46.0	21.4	48.8	38.2	47.0	41.3
41 – 50 ปี	16.4	33.8	17.5	23.2	25.0	14.3	25.7	11.2	14.3	16.6
≥ 51 ปี	12.7	24.1	5.3	4.9	10.5	6.6	7.4	1.2	4.7	3.2
รวม	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

ตารางที่ 5.14 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามอาชีพก่อนเข้ารับการฝึก/ทดสอบมาตรฐานฯ และผลผลิต/กิจกรรม

อาชีพ / กิจกรรม	1. กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานก่อนการจ้างงาน	2. กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการประกอบอาชีพอิสระ	3. กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน	4. กิจกรรม ยกระดับฝีมือและทักษะแรงงาน	5. กิจกรรมพัฒนาฝีมือและทักษะแรงงานผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	6. กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต	7. กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการส่งออกแรงงาน	9. กิจกรรมพัฒนาฝีมือและยกระดับฝีมือและทักษะฝีมือแรงงานผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	10 กิจกรรมพัฒนาฝีมือและยกระดับฝีมือและทักษะฝีมือแรงงาน	
1.รัฐวิสาหกิจ	10.7	8.9	2.5	17.0	46.8	10.0	19.0	5.7	3.7	
2พนักงานผู้ถูกจ้างบริษัทเอกชน	7.8	15.4	19.2	62.1	34.7	26.3	78.6	90.1	87.9	
3.ทำงานบ้าน/แม่บ้าน	4.2	13.0	4.9	.5	0.8	3.7	0.0	0.0	1.6	
4.เจ้าของกิจการ	5.2	13.2	7.7	7.2	3.2	3.2	1.6	2.3	1.6	
5.ช่วยธุรกิจในครอบครัว	1.3	1.1	1.4	2.1	0	1.6	0.0	0.0	0.8	
6.เกษตรกร	12.8	21.6	3.6	1.3	0	1.3	0.3	0.0	0.8	
7.เรียนหนังสือ/นักศึกษา	24.3	0.8	8.8	6.4	0	41.6	0.3	1.0	2.1	
8.ว่างงาน	15.1	10.5	49.3	2.6	12.1	10.8	0.3	0.5	1.6	
9.อื่นๆ (รับจ้าง, ค้าขาย, ทหาร,เกณฑ์)	18.5	15.4	2.7	0.8	2.4	1.6	0.0	0.3	0.0	
รวม	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

บทที่ 6
บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551 มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551 ตามตัวชี้วัดงบประมาณ และเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ในด้านการตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และเป้าหมายการให้บริการในระดับต่าง ๆ รวมทั้งประเมินความคุ้มค่าตามกรอบการประเมินความคุ้มค่าการปฏิบัติภารกิจของรัฐเพื่อตอบคำถามในเครื่องมือวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณ (PART) รวมทั้งความสามารถในการตอบสนองต่อนโยบายทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง

การศึกษาครั้งนี้ใช้การสำรวจกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มที่เกี่ยวข้องและได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ ในปีงบประมาณ 2551 ดังนี้

1) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 แห่ง ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย ภาคละ 1 แห่ง รวม 12 แห่ง และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสน รวมทั้งสิ้น 25 แห่ง

2) ผู้จบการฝึกและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เป็นตัวอย่างของการศึกษาตามกิจกรรมการดำเนินงาน 10 กิจกรรมจำนวน 4,218 ตัวอย่าง

3) สถานประกอบกิจการ จำนวน 259 ตัวอย่าง โดยสุ่มเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากทุกจังหวัดที่สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานตั้งอยู่ โดยให้ครอบคลุมประเภทของสถานประกอบกิจการ ทั้งอุตสาหกรรมและบริการ

6.1 สรุปผลการศึกษา

6.1.1 การประเมินปัจจัยนำเข้า

การได้รับงบประมาณเปรียบเทียบกับเป้าหมายการดำเนินงานจำแนกตามกิจกรรม พบว่าสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานได้รับงบประมาณต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ร้อยละ 70 แต่อย่างไรก็ตาม สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานได้พยายามลดข้อจำกัดด้านงบประมาณให้สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการประสานและบูรณาการความร่วมมือในการดำเนินงานกับหน่วยงานและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนทำให้สามารถบริหารการใช้จ่ายงบประมาณได้เพียงพอ โดยพบว่าสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานได้รับงบประมาณในระดับเพียงพอร้อยละ 86.1 และได้รับงบประมาณตรงตามเวลาที่ต้องการใช้ตามแผนงาน ร้อยละ 64.1

6.1.2 การประเมินผลการดำเนินงานตามแผน

จากการศึกษาเป้าหมายในการดำเนินงานและจำนวนผู้เข้ารับการฝึกและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในปี 2551 พบว่า มีการกำหนดแผนงานการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้มีเป้าหมายจำนวน 2,332,180 คน สามารถดำเนินการได้ จำนวน 4,264,880 คน สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด 1,932,700 คน คิดเป็นร้อยละ 82.87 โดยมีผลการดำเนินงานแยกตามผลผลิตและกิจกรรมได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผลผลิตที่ 1 แรงงานมีฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ในภาพรวมทุกกิจกรรมสามารถดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย ร้อยละ 40.64 โดยกิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ สามารถดำเนินการได้เกินเป้าหมายร้อยละ 41.80 กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 31.38

ผลผลิตที่ 2 แรงงานใหม่มีฝีมือและศักยภาพควบคู่นิสัยอุตสาหกรรม มีการดำเนินงานในกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ สามารถดำเนินการได้บรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 28.16

ผลผลิตที่ 3 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม ในภาพรวมสามารถดำเนินการได้เกินกว่าเป้าหมาย ร้อยละ 84.34 หากพิจารณาแยกตามรายกิจกรรมพบว่า ทุกกิจกรรมสามารถดำเนินการได้เกินเป้าหมาย โดยกิจกรรมที่มีการดำเนินการเกินกว่าเป้าหมายมากที่สุด คือ กิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ซึ่งดำเนินการได้เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ 87.33 รองลงมาเป็นกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินการได้เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 31.23

ผลผลิตที่ 4 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ สามารถดำเนินการได้เกินกว่าเป้าหมายถึงร้อยละ 123.40

ผลผลิตที่ 5 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคบริการ กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ดำเนินการได้เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร้อยละ 67.33

6.1.3 การติดตามและประเมินผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์

6.1.3.1 ผลผลิตที่ 1 แรงงานมีฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

1) กิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกยังไม่มีรายได้ ได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานมากที่สุดหลังจบการฝึก ร้อยละ 30 ที่ได้ประกอบอาชีพตรงตามสาขาที่ฝึกมา เกือบครึ่งเป็นผู้ที่มีกิจการเป็นของตนเอง และมีเพียงร้อยละ 26.4 ที่มีรายได้เพิ่มขึ้น

ความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึก พบว่าผู้จบการฝึกมีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันมากที่สุด

2) กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41-50 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกมีอาชีพเป็นเกษตรกร ได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกจากหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานมากที่สุด รองลงมาได้รับจากเพื่อน หลังจบการฝึกประมาณครึ่งหนึ่ง ไม่ได้ประกอบอาชีพใหม่ตรงตามสาขาที่ฝึกมา ผู้จบการฝึกร้อยละ 40.8 มีรายได้เพิ่มขึ้น ความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึก พบว่าผู้จบการฝึกมีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันมากที่สุด

6.1.3.2 ผลผลิตที่ 2 แรงงานใหม่มีฝีมือและศักยภาพควบคู่นิสัยอุตสาหกรรม

กิจกรรมที่พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกเกือบครึ่งเป็นผู้ว่างงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกจากเพื่อนมากที่สุด รองลงมาได้รับจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน หลังจบการฝึกส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีงานทำแล้ว โดยเป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชนมากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นงานใหม่ตรงกับสาขาที่ฝึก และมีรายได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 82.8 ความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึก พบว่ากว่าครึ่งของผู้จบการฝึกมีทักษะ ความรู้เพิ่มขึ้นและสามารถทำงานได้ด้วยตนเองมากที่สุด

6.1.3.3 ผลผลิตที่ 3 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม

1) กิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกส่วนใหญ่เป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน ได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกจากนายจ้างมากที่สุด หลังจบการฝึกไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน มีเพียงร้อยละ 5.7 ที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกไปใช้ประโยชน์อยู่ในระดับมาก ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกพบว่าผู้จบการฝึกได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้นและนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้นมากที่สุด

2) กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30-39 ปีมากที่สุด จบการศึกษาระดับประถมศึกษามากที่สุด รองลงมาจบระดับปริญญาตรี สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกเป็นข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจมากที่สุด มีรายได้แน่นอน ได้รับข่าวสารการฝึกจากสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน รองลงมาได้รับข่าวสารจากเพื่อน หลังจบการฝึกมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นร้อยละ 18.7 การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกไปใช้ประโยชน์ในภาพรวม

อยู่ในระดับมาก ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึกพบว่า ผู้จบการฝึกได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้นมากที่สุด

3) กิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ครึ่งหนึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปีจบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สถานภาพก่อนเข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้ที่กำลังเรียนหนังสือมากที่สุด รองลงมาเป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน มากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นผู้ไม่มีรายได้ ได้รับข้อมูลข่าวสารการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากสถานศึกษามากที่สุด รองลงมาได้รับข่าวสารจากเพื่อน หลังผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พบว่าครึ่งหนึ่งมีงานทำโดยประกอบอาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม นวดแผนไทย ข้าราชการและรัฐวิสาหกิจในสัดส่วนใกล้เคียงกัน จำนวนผู้ไม่ได้รับการปรับเงินเพิ่มกับจำนวนผู้ได้รับการปรับเงินเพิ่มมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ ร้อยละ 34.5 และ ร้อยละ 34.0 ตามลำดับ ความคิดเห็นต่อการได้รับประโยชน์จากการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลสัมฤทธิ์หลังจากผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ผ่านการทดสอบได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น และนำประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้นมากที่สุด

4) กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ประมาณครึ่งหนึ่งมีอายุ 31-40 ปีจบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกเป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชนมีรายได้แน่นอน ได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกจากนายจ้างมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหลังจบการฝึก มีเพียงร้อยละ 11.9 ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ประโยชน์ที่ได้รับในกิจกรรมนี้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึก พบว่าผู้จบการฝึกได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้นมากที่สุด

5) กิจกรรมส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 21-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ความพึงพอใจต่อการฝึกที่สถานประกอบกิจการจัดเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) และมีการนำเอาผลการฝึกไปปรับใช้ในการทำงานมากขึ้น ไม่มีการเปลี่ยนตำแหน่งงาน และไม่มีการปรับเงินเพิ่ม ประมาณครึ่งหนึ่งของผู้จบการฝึก มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น และสามารถนำความรู้ไปสร้างความพึงพอใจให้กับนายจ้างได้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57)

6.1.3.4 ผลผลิตที่ 4 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ

กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกส่วนใหญ่เป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน ก่อนเข้ารับการฝึกทั้งหมดเป็นผู้มีรายได้แน่นอน ได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกจากนายจ้างมากที่สุด หลังจบการฝึกส่วนใหญ่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ไม่มีการปรับเงินเพิ่ม การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในภาพรวมในระดับปานกลาง ผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึก พบว่าส่วนใหญ่ผู้จบการฝึกได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น และได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้นมากที่สุด

6.1.3.5 ผลผลิตที่ 5 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคบริการ กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-39 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นในสัดส่วนใกล้เคียงกัน สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึกส่วนใหญ่เป็นพนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน และเป็นผู้มีรายได้แน่นอน หลังจบการฝึกส่วนใหญ่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ไม่มีการปรับเงินเพิ่ม การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกไปใช้ประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลสัมฤทธิ์หลังจบการฝึก พบว่าผู้จบการฝึกได้รับความรู้เพิ่มสูงขึ้นและนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้นมากที่สุด

6.1.4 ความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการ

6.1.4.1 ความพึงพอใจของผู้จบการฝึก/ผ่านการทดสอบมาตรฐานกับสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

สถานประกอบกิจการมีความพึงพอใจต่อทักษะและความสามารถของพนักงานที่จบการฝึก/ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานกับสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในระดับดีและสามารถสร้างประโยชน์ให้กับสถานประกอบกิจการอยู่ในระดับดีเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย 3.72) สิ่งจูงใจหรือผลตอบแทนที่สถานประกอบกิจการต้องการส่วนใหญ่คือ การมอบประกาศนียบัตรรับรองมาตรฐานการทำงานของสถานประกอบกิจการมากที่สุด รองลงมาเป็นการให้สิทธิพิเศษในการลดหย่อนภาษีตามจำนวนพนักงานที่เข้ารับการฝึก

6.1.4.2 ความพึงพอใจต่อพนักงานที่สถานประกอบกิจการฝึกเอง

สถานประกอบกิจการมีความพึงพอใจต่อทักษะและความสามารถของผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในระดับดีทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และสามารถสร้างประโยชน์ให้กับสถานประกอบกิจการอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.67)

6.1.5 การประเมินความคุ้มค่า การตอบสนองต่อนโยบายเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง

ผลประเมินความคุ้มค่าในการฝึก/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้จ่ายไปในการฝึกอบรมตามกิจกรรมต่าง ๆ กับผลประโยชน์ที่ผู้จบการฝึกได้รับ (การเพิ่มขึ้นของรายได้ที่เป็นผลมาจากการฝึกอบรม) พบว่า การลงทุนในกิจกรรมฝึกอบรมต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีความคุ้มค่าภายในระยะเวลา 1 ปี หลังจากจบการฝึก ในขณะที่กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ และพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ต้องการใช้เวลาในการพัฒนาเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ ในส่วนกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ ควรพิจารณาในเรื่องของความมั่นคงมากกว่าการเน้นในเรื่องความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ เพราะมีค่าใช้จ่ายสูงแต่ผู้จบการฝึกน้อย ผลการประเมินความคุ้มค่าของการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมมีรายละเอียดดังนี้

(1) กิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ มีจำนวนผู้จบการฝึก 71,103 คน ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินการ 223.11 ล้านบาท ผลได้ที่เกิดขึ้นต่อปี 519.11 ล้านบาท ความคุ้มค่าเท่ากับ 2.33

(2) กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ มีจำนวนผู้จบการฝึก 8,211 คน ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินการ 38.35 ล้านบาท ผลได้ที่เกิดขึ้นต่อปี 41.27 ล้านบาท ความคุ้มค่าเท่ากับ 1.08

(3) กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ มีจำนวนผู้จบการฝึก 5,556 คน ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินการ 377.57 ล้านบาท ผลได้ที่เกิดขึ้นต่อปี 38.94 ล้านบาท ความคุ้มค่าเท่ากับ 0.10 เนื่องจากเป็นการฝึกระยะยาว ผู้จบการฝึกบางส่วนยังไม่สามารถเข้าสู่ระบบการจ้างงาน ต้องมีการติดตามผลระยะยาว โดยคาดว่าผลได้ที่เกิดขึ้นจะคุ้มค่าภายในเวลา 3 ปี 6 เดือน

(4) กิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน มีจำนวนผู้จบการฝึก 99,004 คน ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินการ 498.86 ล้านบาท ผลได้ที่เกิดขึ้นต่อปี 528.60 ล้านบาท ความคุ้มค่าเท่ากับ 1.06

(5) กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ มีจำนวนผู้จบการฝึก 253 คน ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินการ 6.12 ล้านบาท ผลได้ที่เกิดขึ้นต่อปี 2.58 ล้านบาท ความคุ้มค่าเท่ากับ 0.42 โดยผลได้ที่เกิดขึ้นคาดว่าจะคุ้มค่าภายในเวลา 2 ปี

(6) กิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีจำนวนผู้จบการฝึก 38,813 คน ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินการ 103.22 ล้านบาท ผลได้ที่เกิดขึ้นต่อปี 245.91 ล้านบาท ความคุ้มค่าเท่ากับ 2.38

(7) กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน มีจำนวนผู้จบการฝึก 13,645 คน ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินการ 33.87 ล้านบาท ผลได้ที่เกิดขึ้นต่อปี 90.73 ล้านบาท ความคุ้มค่าเท่ากับ 2.68

(8) กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ มีจำนวนผู้จบการฝึก 12,807 คน ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินการ 50.44 ล้านบาท ผลได้ที่เกิดขึ้นต่อปี 74.34 ล้านบาท ความคุ้มค่าเท่ากับ 1.47

(9) กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ มีจำนวนผู้จบการฝึก 29,963 คน ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินการ 75.02 ล้านบาท ผลได้ที่เกิดขึ้นต่อปี 26.76 ล้านบาท ความคุ้มค่าเท่ากับ 0.36 โดยคาดว่าจะคุ้มค่าภายในเวลา 2 ปี 3 เดือน เนื่องจากในช่วงระยะเวลาที่ทำการติดตามประเมินผลเป็นช่วงที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ สถานประกอบกิจการไม่รับพนักงานเพิ่มและบางแห่งปิดกิจการ

การตอบสนองต่อนโยบายในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง เมื่อประเมินความเหมาะสมในการจัดการอบรมในกิจกรรมต่าง ๆ กับโครงสร้างทางประชากรของผู้จบฝึก พบว่าในปีงบประมาณ 2551 การฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กิจกรรมการลงทุนส่วนใหญ่มีความคุ้มค่าภายในเวลา 1 ปี ภายหลังจากจบฝึก

ในส่วนของการตอบสนองต่อนโยบายด้านสังคม กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ ความสำคัญกับ

-กลุ่มสตรีในกิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ และกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ

-กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาในกิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ และกิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ

-ทุกกลุ่มที่อยู่ในวัยทำงาน

-กลุ่มผู้ว่างงาน เกษตรกร และผู้ทำงานบ้านในกิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่

6.2 ปัญหาและอุปสรรค

6.2.1 ปัญหาและอุปสรรคของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่

จากการติดตามประเมินผลการดำเนินงานพบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแต่ละแห่งมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไป ปัญหาอุปสรรคดังกล่าวเป็นสาเหตุให้เกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรคที่พบสามารถสรุปได้ดังนี้

(1) การศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุม ทำให้ข้อมูลความต้องการแรงงานไม่ครบถ้วน ส่งผลต่อการจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอย่างทั่วถึง

(2) การประชาสัมพันธ์หลักสูตรและกิจกรรมไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการฝึกอย่างแท้จริง ทำให้เกิดปัญหาเนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกบางส่วนไม่ใช่กลุ่มที่ต้องการความรู้อย่างแท้จริง ส่งผลต่อการลาออกกลางคันของผู้เข้ารับการฝึก คุณภาพของผู้จบฝึก และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

(3) การสนับสนุนด้านบริหารจัดการเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้ทันสมัยและอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานยังไม่เพียงพอ

(4) การพัฒนาความรู้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบการฝึกในบางสาขาไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

(5) สื่ออุปกรณ์ คู่มือ เอกสาร ตำราประกอบการฝึก ยังไม่ครบถ้วน

(6) ถึงแม้งบประมาณที่ได้รับจะเพียงพอ แต่การจัดสรรและควบคุมการเบิกจ่ายยังขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

(7) การรายงานผลสำเร็จของการปฏิบัติงานต้องกระทำภายในระยะเวลาสั้น ขณะที่ผลสัมฤทธิ์จากการฝึกอบรมยังไม่ปรากฏ

6.2.2 ปัญหาของผู้เข้ารับการฝึก

(1) ผู้เข้ารับการฝึกบางรายขาดความตั้งใจในการฝึกอย่างจริงจัง เนื่องจากเข้ารับการฝึกโดยไม่ทราบความถนัดและความสนใจที่แท้จริงของตนเอง บางรายสมัครตามเพื่อน เมื่อเข้ารับการฝึกแล้วพบว่าหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกไม่ตรงตามความต้องการหรือความถนัด จึงไม่ให้ความสนใจในการฝึกเท่าที่ควร

(2) บางรายไม่มีเวลาเข้ารับการฝึกได้อย่างสม่ำเสมอตลอดหลักสูตร เนื่องจากมีฐานะยากจนต้องทำงานหาเลี้ยงชีพ

(3) ผู้จบการฝึกบางรายยังไม่สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ เนื่องจากขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ เงินทุน และความรู้เรื่องตลาด รวมถึงการส่งเสริมด้านการตลาดอย่างต่อเนื่อง

6.2.3 ปัญหาของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานขาดการชี้แจงถึงข้อบกพร่องที่เป็นสาเหตุให้ไม่ผ่านการทดสอบ

6.2.4 ปัญหาของสถานประกอบกิจการ

(1) หลักสูตร/กิจกรรมที่กรมฯ เปิดฝึกไม่สอดคล้องกับลักษณะงานของสถานประกอบกิจการ

(2) สถานที่ฝึกอบรมของสถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ห่างไกลจากสถานประกอบกิจการ

(3) เอกสารที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และระบบการรายงานซับซ้อน

6.3. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

6.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(1) ทำการสำรวจตลาดแรงงานและความต้องการของผู้ประกอบการในการพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการวางแผนการฝึกในหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(2) ทบทวนแผนการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ พร้อมกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เพื่อให้ผลผลิตกิจกรรมสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีการจัดหมวดหมู่ของแผนงานและกิจกรรมให้ตรงตามแผนปฏิบัติงาน จัดทำแผนรองรับนโยบายของรัฐบาลที่อาจเข้ามากระทบแผนในแต่ละปี พร้อมกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนในเรื่องกลุ่มผู้ได้รับผลประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับว่าเป็นการลงทุนในระยะสั้นเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก หรือลงทุนเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะยาว ซึ่งในประเด็นหลังควรมีหน่วยงานที่ดำเนินการติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง

(3) สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องกับสถานประกอบกิจการถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบกิจการ โดยชี้ให้เห็นประโยชน์ที่สถานประกอบกิจการจะได้รับและไม่คิดว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มต้นทุน

(4) นำระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นระบบการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามเกณฑ์ข้อกำหนดมาตรฐานคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกเป็นไปอย่างมีระบบ และสร้างความมั่นใจให้กับสถานประกอบกิจการในด้านคุณภาพของผู้จบการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(5) พัฒนาและทบทวนหลักสูตรการฝึกและสาขาในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งพิจารณาถึงแนวโน้มความต้องการแรงงานฝีมือที่จะเป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์ภายในและระหว่างประเทศ เช่น ความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจและการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน เป็นต้น

(6) มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในระยะยาว เพื่อให้ทราบผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรมการฝึกที่ยังไม่สามารถปรากฏผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนในระยะสั้น รวมทั้งความยั่งยืนของการมีรายได้และการมีงานทำของผู้จบการฝึก

6.3.2 ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ

(1) ควรศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานอย่างสม่ำเสมอ โดยประสานงานกับสถานประกอบกิจการและชุมชนอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้ข้อมูลความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย

(2) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนสภาพปัญหาและวิธีการทำงานระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และนำประสบการณ์ความสำเร็จไปปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

(3) ทบทวนการบริหารจัดการเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ห้องฝึกอบรมภาคปฏิบัติที่เหมาะสมกับมาตรฐานสถานฝึก และติดตามและประเมินหน่วยงานทุกจังหวัดเป็นประจำทุกปี

(4) พัฒนาบุคลากรของหน่วยปฏิบัติให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดระบบองค์ความรู้ขององค์กร เช่น การรวบรวมและเผยแพร่องค์ความรู้ไว้ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถสืบค้นข้อมูลได้ตลอดเวลา

(5) ชี้แจงรายละเอียดของข้อบกพร่องที่เป็นสาเหตุให้ไม่ผ่านการทดสอบของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการทดสอบสามารถนำคำแนะนำไปปรับปรุงในการทดสอบครั้งต่อไป

(6) ให้ข้อมูลและคำแนะนำเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกแก่ผู้สมัครเข้ารับการฝึกโดยนำการแนะแนวการฝึกและแนะแนวอาชีพ (Training guidance and caree guidance) เข้ามาใช้ในการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ผู้สมัครก่อนเข้ารับการฝึก เพื่อให้ผู้สมัครเข้ารับการฝึกสามารถเลือกฝึกในหลักสูตรที่สนใจและตรงกับความถนัด

(7) ชี้แจงผู้เข้ารับการฝึกให้เข้าใจถึงประโยชน์ที่จะได้รับนอกเหนือจากมุมมองในด้านของการปรับตำแหน่งหรือเงินเดือน เช่น เป็นการเพิ่มศักยภาพของตนเองตามหลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางหนึ่ง หรืออาจให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัย เช่น การลดอุบัติเหตุหรืออื่น ๆ เป็นต้น

(8) ให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่องในด้านแหล่งเงินทุน การตลาด และการส่งเสริมการขายแก่ผู้เข้ารับการฝึก

(9) จัดทำระบบการขอยื่นรับรองหลักสูตร หรือยื่นแบบประเมินของสถานประกอบกิจการผ่านทางระบบอินเตอร์เน็ตเพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย ลดระยะเวลาการให้บริการ ลดปริมาณเอกสารและลดจำนวนบุคลากรในการดำเนินงาน เป็นต้น โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจศึกษารูปแบบการจัดทำระบบยื่นภาษีเงินได้ของกรมสรรพากร

(10) ส่งเสริมสถานประกอบกิจการให้เป็นผู้ดำเนินการฝึกให้กับพนักงานเอง โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะรับรองหลักสูตรที่มีเนื้อหาวิชาที่สอดคล้องกับลักษณะการผลิตสินค้าและบริการหลักของสถานประกอบกิจการ

(11) ปรับปรุงเอกสารที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้ง่ายและอำนวยความสะดวกแก่สถานประกอบกิจการให้มากขึ้น

บรรณานุกรม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 2539**. การพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ 2537**. กรุงเทพฯ : กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.

_____.2550. **แนวทางการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานตามผลผลิต/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.

_____.2552ก. **สถิติการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551**. กรุงเทพฯ : กองแผนงานและสารสนเทศ, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.

_____.2552ข. **รายงานประจำปี 2551**. กรุงเทพฯ : กองแผนงานและสารสนเทศ, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.

_____.2552ค. **คู่มือสิทธิประโยชน์การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.

_____.2552ง. **ภารกิจ กิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.** [Online]. Available: http://www.dsd.go.th/index.php?option=com_docman&Itemid=54 [27 มีนาคม 2552].

กระทรวงแรงงาน. 2551. **แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2551 – 2554**. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

คณะกรรมการประเมินผลกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 2548. **การประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่อการบริหารจัดการกองทุนวิจัย คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.** สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เทียน อัชกุล. 2536. **วารสารครบรอบ 1 ปี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**. กรุงเทพฯ : กรมพัฒนาฝีมือแรงาน.

นที ราชฉวาง. 2549. “การติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน สาขาช่างซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงาน กระทรวงแรงงาน”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

นิลุบล ศิวบวรวัฒนา. 2552. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักแห่งความเป็นมนุษย์.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

บัญญัติ ชำนาญกิจ. 2547. **การประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547.** นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปิยะพันธ์ สัณฑมาศ. 2546. “การติดตามผลการฝึกอบรม CBST ภายใต้โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ. 2552. [Online]. Available: www.auditddc.org.[13 กรกฎาคม 2552].

พงกะพรรณ ตะกลมทอง. 2550. **การพัฒนาขีดความสามารถ.** อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

รำพรรณ สุนทรไชยา. 2549. “การบริหารกำลังคน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น”. รายงานการศึกษาอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. 2545. **โครงการวิจัยเรื่องการประเมินผลผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงาน.** ม.ป.ท.

_____. 2547. **โครงการวิจัยเรื่องการประเมินผลผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงาน.** ม.ป.ท.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 2533. **แนวความคิดและหลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

_____. 2533. **กระบวนการฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. ม.ป.ป. **การประเมินความคุ้มค่าการปฏิบัติภารกิจของรัฐ**. ม.ป.ท.

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2548. **รายงานผลการวิเคราะห์และติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานและติดตามระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามแผนงานงบประมาณปี 2548.** ม.ป.ท.

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. 2547. **รายงานการการติดตามและประเมินผลระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า.** นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข.

สมชาติ เลขาลาวัณย์. 2544. “การใช้ตัวชี้วัด มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงบประมาณและสถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2549. **คู่มือการพัฒนาการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณ.** กรุงเทพฯ : สำนักงบประมาณ.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2544. **คู่มือการจัดทำตัวชี้วัดตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.** กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

อนุชา ละอองพันธ์. 2546. “การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชัยนาท กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อุษา ตีระเมธี. 2548. **“**การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรกิจกรรมสร้างเสริมนิสัยอุตสาหกรรม ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**”** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมเพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

Alex C. Michalos. 1988. **Social Indicators Research.** Ontario, Canada: University of Guelph.

Escoda, P. 1997. **Insertion Integrated on Occupational Training Curriculum.** Barcelona : University Autonomy de Barcelona.

Hammer, M. and Champy, J. 1994. **Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution.** New York : Harperbusiness.

Imboden, N. 1978. **A management approach to project appraisal and evaluation with special reference to non-directly producing projects.** Paris, France: Organization for Economic Co - operation and Development.

ภาคผนวก

(แบบสัมภาษณ์)

แบบ ผ. 1/1-2

แบบสัมภาษณ์ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
โครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551

☐ กิจกรรมพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

☐ กิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

<u>ส่วนที่</u> 1 ข้อมูลเบื้องต้น

1. เพศ ☐ 1 ชาย ☐ 2 หญิง
2. อายุ……ปี
3. วุฒิการศึกษา
   - ☐ 1 ประถมศึกษา…… ☐ 2 มัธยมต้น ☐ 3 มัธยมปลาย
   - ☐ 4 ปวช. ☐ 5 ปวส. ☐ 6 ปริญญาตรี
   - ☐ 7 อื่น ๆ ……
4. ท่านเข้ารับการฝึก ณ สถาบันฝีมือแรงงานหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด……..... เมื่อเดือน……หลักสูตร.....เป็นเวลา……ชั่วโมง / วัน / เดือน
5. สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึก
   - ☐ 1 รับราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ☐ 2 พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน
   - ☐ 3 ทำงานบ้าน/แม่บ้าน ☐ 4 เจ้าของกิจการ
   - ☐ 5 ช่วยธุรกิจในครอบครัว ☐ 6 เกษตรกร
   - ☐ 7 เรียนหนังสือ/นักศึกษา ☐ 8 ว่างงาน (ข้ามไปข้อ 7.)
   - ☐ 9 ทหารเกณฑ์ ☐ 10 อื่น ๆ ……
6. กลุ่มอาชีพหรือพื้นฐานงานที่ท่านทำอยู่ก่อนเข้ารับการฝึก
   - ☐ 1 ช่างก่อสร้าง ☐ 2 อุตสาหกรรมศิลป์
   - ☐ 3 ช่างเครื่องกล ☐ 4 ช่างไฟฟ้า
   - ☐ 5 ช่างอุตสาหการ ☐ 6 อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์
   - ☐ 7 เกษตรอุตสาหกรรม ☐ 8 ภาคบริการ
   - ☐ 9 อื่นๆ (ระบุ)…….....
7. ก่อนเข้ารับการฝึก ท่านมีรายได้หรือไม่
   - ☐ 1 ไม่มีรายได้ (ข้ามไปข้อ 9) ☐ 2 มีรายได้แต่ไม่แน่นอน ☐ 3 มีรายได้แน่นอนทุกเดือน
8. ก่อนเข้าฝึก ท่านมีรายได้เท่าไร
   - ☐ 1 กรณีรายวัน วันละ……บาท ☐ 2 กรณีรายเดือน เดือนละ……บาท
   - ☐ 3 กรณีเหมาจ่าย เดือนละ……บาท ☐ 4 ฤดูกาลเก็บเกี่ยวครั้ง……บาท
   - ☐ 5 อื่น ๆ……บาท

9. สาเหตุที่ท่านเข้ารับการฝึก จากสถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

☐ 1 เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ ☐ 2 ใช้เวลาว่างเพิ่มความรู้ให้กับตนเอง

☐ 3 เพิ่มความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น ☐ 4 เพิ่มเงินเดือน / รายได้

☐ 5 เพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว ☐ 6 เพื่อประโยชน์กับตนเองและครอบครัว

☐ 7 เพื่อสมัครงานในประเทศ ☐ 8 เพื่อสมัครไปทำงานต่างประเทศ

☐ 9 นายจ้างส่งเข้ารับการฝึก ☐ 10 อื่น ๆ .....

10. ท่านทราบข่าวสารการฝึกจากแหล่งใด

☐ 1 วิทยุ ☐ 2 โทรทัศน์ ☐ 3 สื่อสิ่งพิมพ์ / ป้ายประกาศ

☐ 4 อินเตอร์เน็ต ☐ 5 สถานศึกษา ☐ 6 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน. / อบต.

☐ 7 สถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ☐ 8 หน่วยงานอื่นสังกัดกระทรวงแรงงาน

☐ 9 กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มออมทรัพย์ ☐ 10 นายจ้าง

☐ 11 บิดา/มารดา/ญาติพี่น้อง ☐ 12 เพื่อน

☐ 13 อื่น ๆ (ระบุ).....

<u>ส่วนที่ 2</u> ข้อมูลหลังผ่านการฝึก

11. หลังจบการฝึก ท่านได้ประกอบอาชีพใหม่หรือไม่

☐ 1 ไม่ได้ประกอบอาชีพใหม่ตรงตามที่ฝึกมา

☐ 2 ประกอบอาชีพตรงตามสาขาที่ฝึกมา

○ 1 มีกิจการเป็นของตนเอง ○ 2 หุ้นกับคนอื่น

○ 3 ทำงานในสถานประกอบการ ○ 4 อื่น ๆ.....

☐ 3 ประกอบอาชีพอิสระ (มีกิจการเป็นของตนเอง) ไม่ตรงตามสาขาที่ฝึกมา

☐ 4. ประกอบอาชีพอิสระ (มีกิจการเป็นของตนเอง) นำบางส่วนตามสาขาที่ฝึกมาใช้

12. หลังจบการฝึก ท่านมีรายได้หรือไม่

☐ 1 ไม่มีรายได้ (ข้ามไปข้อ 13)

☐ 2 มีรายได้เท่าเดิม (ข้ามไปข้อ 14)

☐ 3 มีรายได้เพิ่มขึ้น (เลือกตอบข้อ 3.1,3.2,3.3 หรือ 3.4 แล้วข้ามไปข้อ 14)

☐ 3.1 กรณีรายวัน จากวันละ.....บาท เป็นวันละ.....บาท

☐ 3.2 กรณีรายเดือน จากเดือนละ.....บาท เป็นเดือนละ.....บาท

☐ 3.3 กรณีจ้างเหมา จาก.....บาท/เดือน เป็น.....บาท/เดือน

☐ 3.4 อื่นๆ (ระบุ) .....

13. สาเหตุที่ยังไม่มีรายได้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ แล้วข้ามไป ข้อ 15.)

☐ 1 ขาดเงินทุน

☐ 2 ไม่มีสถานที่เหมาะสม

☐ 3 ความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้ในการประกอบอาชีพ

☐ 4 มีปัญหาด้านสุขภาพ

☐ 5 อื่นๆ (ระบุ) .....

14. ท่านสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกไปใช้ประโยชน์ในด้านใดได้บ้าง (เรียงลำดับจากมากที่สุด = 5 ไปถึง น้อยที่สุด = 1)

ประโยชน์ที่ได้รับ	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ทำให้มีงานทำ					
2. เพิ่มความรู้ ความสามารถในงานที่ทำอยู่					
3. ทำให้มีรายได้ประจำ แน่นอน					
4. มีรายได้เสริมจากงานประจำ					
5. ทำให้มีความรู้ด้านการลงทุน					
6. ทำให้มีความรู้ด้านการตลาด					
7. ประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง					
8. ทำให้มีมาตรฐานในการประกอบอาชีพ					
9. อื่น ๆ ……...					

15. ข้อใดเป็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับท่านภายหลังจบการฝึก

☐ 1 มีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น

☐ 2 มีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้นและนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

☐ 3 มีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น และนำไปประกอบอาชีพใหม่

☐ 4 มีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น และนำไปประกอบอาชีพใหม่ และมีรายได้เพิ่มขึ้น

☐ 5 มีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น และนำไปประกอบอาชีพใหม่ มีรายได้เพิ่มขึ้น และครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น

16. ท่านมีความประสงค์จะเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่นๆ จากสถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่

☐ 1 เข้าร่วม หลักสูตร.....

☐ 2 ไม่เข้าร่วม เนื่องจาก……

☐ 3 อื่น ๆ …….

17. ท่านมีความประสงค์ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานปรับปรุงการฝึกอย่างไร หรือไม่

……

……

18. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

……

……

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในครั้งนี้

แบบ ผ. 2/1

แบบสัมภาษณ์ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
โครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551

☐ กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่

โปรดใส่เครื่องหมาย✓ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลเบื้องต้น

1. เพศ ☐ 1 ชาย ☐ 2 หญิง
2. อายุ……ปี
3. วุฒิการศึกษา
   - ☐ 1 ประถมศึกษา…… ☐ 2 มัธยมต้น ☐ 3 มัธยมปลาย
   - ☐ 4 ปวช. ☐ 5 ปวส. ☐ 6 ปริญญาตรี
   - ☐ 7 อื่น ๆ ……
4. ท่านเข้ารับการฝึก ณ สถาบันฝีมือแรงงานหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด……
   เมื่อเดือน……หลักสูตร.....เป็นเวลา……ชั่วโมง / วัน / เดือน
5. สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึก
   - ☐ 1 รับราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ☐ 2 พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน
   - ☐ 3 ทำงานบ้าน/แม่บ้าน ☐ 4 เจ้าของกิจการ
   - ☐ 5 ช่วยธุรกิจในครอบครัว ☐ 6 เกษตรกร
   - ☐ 7 เรียนหนังสือ/นักศึกษา ☐ 8 ว่างงาน (ข้ามไปข้อ 7.)
   - ☐ 9 ทหารเกณฑ์ ☐ 10 อื่น ๆ ……
6. กลุ่มอาชีพหรือพื้นฐานงานที่ท่านทำอยู่ก่อนเข้ารับการฝึก
   - ☐ 1 ช่างก่อสร้าง ☐ 2 อุตสาหกรรมศิลป์
   - ☐ 3 ช่างเครื่องกล ☐ 4 ช่างไฟฟ้า
   - ☐ 5 ช่างอุตสาหการ ☐ 6 อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์
   - ☐ 7 เกษตรอุตสาหกรรม ☐ 8 ภาคบริการ
   - ☐ 9 อื่นๆ (ระบุ)…….....
7. ก่อนเข้ารับการฝึก ท่านมีรายได้หรือไม่
   - ☐ 1 ไม่มีรายได้ (ข้ามไปข้อ 9) ☐ 2 มีรายได้แต่ไม่แน่นอน ☐ 3 มีรายได้แน่นอนทุกเดือน
8. ก่อนเข้าฝึก ท่านมีรายได้เท่าไร
   - ☐ 1 กรณีรายวัน วันละ……บาท ☐ 2 กรณีรายเดือน เดือนละ……บาท
   - ☐ 3 กรณีเหมาจ่าย เดือนละ……บาท ☐ 4 ฤดูกาลเก็บเกี่ยวครั้ง……..บาท
   - ☐ 5 อื่น ๆ……บาท

9. เหตุผลที่ท่านเข้ารับการฝึก จากสถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

☐ 1 เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ ☐ 2 ใช้เวลาว่างเพิ่มความรู้ให้กับตนเอง
☐ 3 เพิ่มความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น ☐ 4 เพิ่มเงินเดือน / รายได้
☐ 5 เพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว ☐ 6 เพื่อประโยชน์กับตนเองและครอบครัว
☐ 7 เพื่อสมัครงานในประเทศ ☐ 8 เพื่อสมัครไปทำงานต่างประเทศ
☐ 9 นายจ้างส่งเข้ารับการฝึก ☐ 10 อื่น ๆ .....

10. ท่านทราบข่าวสารการฝึกจากแหล่งใด

☐ 1 วิทยุ ☐ 2 โทรทัศน์ ☐ 3 สื่อสิ่งพิมพ์ / ป้ายประกาศ
☐ 4 อินเตอร์เน็ต ☐ 5 สถานศึกษา ☐ 6 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน. / อบต.
☐ 7 สถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ☐ 8 หน่วยงานอื่นสังกัดกระทรวงแรงงาน
☐ 9 กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มออมทรัพย์ ☐ 10 นายจ้าง
☐ 11 บิดา/มารดา/ญาติพี่น้อง ☐ 12 เพื่อน
☐ 13 อื่น ๆ (ระบุ).....

<u>ส่วนที่ 2</u> ข้อมูลหลังผ่านการฝึก

11. ภายหลังผ่านการฝึก มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างไร

☐ 1 ไม่มีงานทำ (ข้ามไปข้อ 17)
☐ 2 อยู่ระหว่างการหางานทำ (ข้ามไปข้อ 18)
☐ 3 ได้งานแล้ว อยู่ระหว่างรอเรียกตัวเข้าทำงาน
☐ 4 มีงานทำแล้ว ระบุ.....
☐ 5 ประกอบอาชีพส่วนตัว ระบุ.....
☐ 6 อื่น ๆ (ระบุ).....

12. สถานภาพหลังสำเร็จการฝึก

☐ 1 รับราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ☐ 2 พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน
☐ 3 ทำงานบ้าน/แม่บ้าน ☐ 4 เจ้าของกิจการ
☐ 5 ช่วยธุรกิจในครอบครัว ☐ 6 เกษตรกร
☐ 7 เรียนหนังสือ/นักศึกษา ☐ 8 ทหารเกณฑ์
☐ 9 อื่น ๆ .....

13. ประเภทของงานที่ท่านทำ หลังจบการฝึก

☐ 1 โรงงานอุตสาหกรรม ☐ 2 ธุรกิจท่องเที่ยว/โรงแรม/ ร้านอาหาร//มัคคุเทศก์
☐ 3 ค้าขาย ☐ 4 นวดแผนไทย/สปา
☐ 5 งานราชการ/รัฐวิสาหกิจ ☐ 6 ภาคบริการอื่นๆ
☐ 7 รับจ้างทั่วไป ☐ 8 อื่น ๆ โปรดระบุ .....

14. หลังจบการฝึกท่านมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานหรือไม่

☐ 1 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงประเภทของงานที่ทำ

☐ 2 ทำงานประเภทใหม่ ตรงกับสาขาที่ฝึก/เปลี่ยนงานทำสอดคล้องกับที่ฝึก

☐ 3 ทำงานประเภทใหม่ ที่นำเอาผลการฝึกไปปรับใช้งานมากขึ้น

☐ 4 ทำงานประเภทใหม่ แต่ไม่ตรงกับสาขาที่ฝึก

☐ 5 อื่นๆ (ระบุ) .....

15. หลังจบการฝึก ท่านมีรายได้เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด

☐ 1. มีรายได้เท่าเดิม (ข้ามไปข้อ 16)

☐ 2. มีรายได้เพิ่มขึ้น (เลือกตอบข้อ 2.1,2.2,2.3 หรือ 2.4 แล้วข้ามไปข้อ 18)

☐ 2.1 กรณีรายวัน จากวันละ.....บาท เป็นวันละ.....บาท

☐ 2.2 กรณีรายเดือน จากเดือนละ.....บาท เป็นเดือนละ.....บาท

☐ 2.3 กรณีจ้างเหมา จาก.....บาท/เดือน เป็น.....บาท/เดือน

☐ 2.4 อื่นๆ (ระบุ) .....

16. (กรณีมีรายได้เท่าเดิม) สาเหตุที่รายได้ของท่านไม่เปลี่ยนแปลงหลังจบการฝึก เนื่องจาก

☐ 1 ไม่ได้แจ้งให้สถานประกอบการทราบ

☐ 2 สถานประกอบการไม่ได้นำผลการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ประกอบในการพิจารณา

☐ 3 สถานประกอบการไม่เห็นความสำคัญ

☐ 4 ยังไม่เห็นความแตกต่างของทักษะฝีมือ ระหว่างก่อนฝึกและหลังฝึก

☐ 5 อื่นๆ (ระบุ) .....

17. กรณี ไม่มีงานทำ สาเหตุของการไม่มีงานทำ เนื่องจาก

☐ 1 ช่วยงานในครอบครัว ☐ 2 ยังไม่ประสงค์ที่จะทำงาน

☐ 3 สภาพที่ทำงาน ไม่สะดวกต่อการทำงาน ☐ 4 อยู่ระหว่างหางาน

☐ 5 มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล ☐ 6 ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม

☐ 7 ไม่สะดวกในการเดินทางและที่อยู่อาศัย ☐ 8 ขาดเงินทุน

☐ 9 รอศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ☐ 10 อื่นๆ (ระบุ) .....

18. ผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่ (เรียงลำดับจากมากที่สุด = 5 ไปถึง น้อยที่สุด =1)

ประโยชน์ในการใช้งาน	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ทำให้มีงานทำ					
2. มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการทำงาน/งานเสริม					
3. เพิ่มทักษะความรู้ในการทำงานมากขึ้น					
4. เรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้มากขึ้น					
5. ลดอุบัติเหตุในการทำงานลง					
6. สามารถแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานได้					

ประโยชน์ในการใช้งาน	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
7. สามารถแก้ปัญหางานได้ดีขึ้น					
8. ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องใช้ในบ้าน 8.1 สามารถซ่อมแซมเอง 8.2 รู้วิธีการใช้งานที่ถูกต้อง					
9. ช่วยซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องใช้ให้กับเพื่อนบ้าน หรือสมบัติของชุมชน					
10. ครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น					
11. อื่น ๆ.....					

19. ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้จากการฝึก ทำให้ท่านมีความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการฝึกเพียงใด

☐ 1 ไม่มีความแตกต่าง

☐ 2 มีทักษะความรู้เพิ่มขึ้น สามารถเข้าใจระบบการทำงานได้ดี

☐ 3 มีทักษะความรู้เพิ่มขึ้น สามารถทำงานได้โดยมีผู้ดูแล

☐ 4 มีทักษะความรู้เพิ่มขึ้น สามารถทำงานได้ด้วยตนเองได้

☐ 5 มีทักษะความรู้เพิ่มขึ้น สามารถซ่อมงานได้โดยมีผู้ดูแล

☐ 6 มีทักษะความรู้เพิ่มขึ้น สามารถซ่อมงานได้ด้วนตนเอง

☐ 7 มีทักษะความรู้เพิ่มขึ้น สามารถออกไปประกอบอาชีพได้ด้วยตนเอง

20. ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้จากการฝึก เพียงพอต่อการนำไปใช้งานของท่านได้หรือไม่

☐ 1 เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี

☐ 2 เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้ในระดับหนึ่ง

☐ 3 ยังไม่เพียงพอที่จะใช้ในการทำงาน ต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติม (ระบุ).....

☐ 4 อื่นๆ (ระบุ) .....

21. ท่านมีความประสงค์จะเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่นๆ จากสถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่

☐ 1 เข้าร่วม หลักสูตร.....

☐ 2 ไม่เข้าร่วม เนื่องจาก.....

☐ 3 อื่น ๆ .....

22. ท่านมีความประสงค์ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานปรับปรุงการฝึกอย่างไร หรือไม่

.....

.....

23. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในครั้งนี้

แบบ ผ. 3/1-2

แบบสัมภาษณ์ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551

☐ **กิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน**

☐ **กิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ**

☐ **กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน**

☐ **กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ**

☐ **กิจกรรมพัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ**

โปรดใส่เครื่องหมาย✓ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลเบื้องต้น

1. เพศ ☐ 1 ชาย ☐ 2 หญิง
2. อายุ……ปี
3. วุฒิการศึกษา
   - ☐ 1 ประถมศึกษา…… ☐ 2 มัธยมต้น ☐ 3 มัธยมปลาย
   - ☐ 4 ปวช. ☐ 5 ปวส. ☐ 6 ปริญญาตรี
   - ☐ 7 อื่น ๆ ……
4. ท่านเข้ารับการฝึก ณ สถาบันฝีมือแรงงานหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด……

เมื่อเดือน……หลักสูตร.....เป็นเวลา……ชั่วโมง / วัน / เดือน

5. สถานภาพก่อนเข้ารับการฝึก
   - ☐ 1 รับราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ☐ 2 พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน
   - ☐ 3 ทำงานบ้าน/แม่บ้าน ☐ 4 เจ้าของกิจการ
   - ☐ 5 ช่วยธุรกิจในครอบครัว ☐ 6 เกษตรกร
   - ☐ 7 เรียนหนังสือ/นักศึกษา ☐ 8 ว่างงาน (ข้ามไปข้อ 7.)
   - ☐ 9 ทหารเกณฑ์ ☐ 10 อื่น ๆ ……
6. กลุ่มอาชีพหรือพื้นฐานงานที่ท่านทำอยู่ก่อนเข้ารับการฝึก
   - ☐ 1 ช่างก่อสร้าง ☐ 2 อุตสาหกรรมศิลป์
   - ☐ 3 ช่างเครื่องกล ☐ 4 ช่างไฟฟ้า
   - ☐ 5 ช่างอุตสาหการ ☐ 6 อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์
   - ☐ 7 เกษตรอุตสาหกรรม ☐ 8 ภาคบริการ
   - ☐ 9 อื่นๆ (ระบุ)……
7. ก่อนเข้ารับการฝึก ท่านมีรายได้หรือไม่
   - ☐ 1 ไม่มีรายได้ (ข้ามไปข้อ 9) ☐ 2 มีรายได้แต่ไม่แน่นอน ☐ 3 มีรายได้แน่นอนทุกเดือน
8. ก่อนเข้าฝึก ท่านมีรายได้เท่าไร
   - ☐ 1 กรณีรายวัน วันละ……บาท ☐ 2 กรณีรายเดือน เดือนละ……บาท
   - ☐ 3 กรณีเหมาจ่าย เดือนละ……บาท ☐ 4 ฤดูกาลเก็บเกี่ยวครั้ง……บาท
   - ☐ 5 อื่น ๆ……บาท

9. เหตุผลที่ท่านเข้ารับการฝึก จากสถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

☐ 1 เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ ☐ 2 ใช้เวลาว่างเพิ่มความรู้ให้กับตนเอง
☐ 3 เพิ่มความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น ☐ 4 เพิ่มเงินเดือน / รายได้
☐ 5 เพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว ☐ 6 เพื่อประโยชน์กับตนเองและครอบครัว
☐ 7 เพื่อสมัครงานในประเทศ ☐ 8 เพื่อสมัครไปทำงานต่างประเทศ
☐ 9 นายจ้างส่งเข้ารับการฝึก ☐ 10 อื่น ๆ .....

10. ท่านทราบข่าวสารการฝึกจากแหล่งใด

☐ 1 วิทยุ ☐ 2 โทรทัศน์ ☐ 3 สื่อสิ่งพิมพ์ / ป้ายประกาศ
☐ 4 อินเตอร์เน็ต ☐ 5 สถานศึกษา ☐ 6 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน. / อบต.
☐ 7 สถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ☐ 8 หน่วยงานอื่นสังกัดกระทรวงแรงงาน
☐ 9 กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มออมทรัพย์ ☐ 10 นายจ้าง
☐ 11 บิดา/มารดา/ญาติพี่น้อง ☐ 12 เพื่อน
☐ 13 อื่น ๆ (ระบุ).....

<u>ส่วนที่ 2</u> ข้อมูลหลังผ่านการฝึก

11. สถานภาพหลังสำเร็จการฝึก

☐ 1 รับราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ☐ 2 พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน
☐ 3 ทำงานบ้าน/แม่บ้าน ☐ 4 เจ้าของกิจการ
☐ 5 ช่วยธุรกิจในครอบครัว ☐ 6 เกษตรกร
☐ 7 เรียนหนังสือ/นักศึกษา ☐ 8 ว่างงาน
☐ 9 ทหารเกณฑ์ ☐ 10 อื่น ๆ .....

12. ประเภทของงานที่ท่านทำ หลังจบการฝึก

☐ 1 โรงงานอุตสาหกรรม ☐ 2 ธุรกิจท่องเที่ยว/โรงแรม/ ร้านอาหาร//มัคคุเทศก์
☐ 3 ค้าขาย ☐ 4 นวดแผนไทย/สปา
☐ 5 งานราชการ/รัฐวิสาหกิจ ☐ 6 ภาคบริการอื่นๆ
☐ 7 รับจ้างทั่วไป ☐ 8 ไม่ได้ทำงาน
☐ 9 อื่น ๆ โปรดระบุ .....

13. ภายหลังจบการฝึก มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างไร

☐ 1 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน
☐ 2 ได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
☐ 3 อยู่ระหว่างทดลองงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น
☐ 4 นำไปประกอบอาชีพเสริม
☐ 5 อื่นๆ (ระบุ) .....

14. ภายหลังจบการฝึก มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรายได้อย่างไร

☐ 1 ไม่มีการปรับเงินเพิ่ม ☐ 2 ได้ปรับเงินเพิ่มขึ้น
☐ 3 มีรายได้เสริมจากการทำงานพิเศษ ☐ 4 อื่น ๆ (ระบุ).....

15. หลังจบการฝึก ท่านมีรายได้เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด

☐ 1 มีรายได้เท่าเดิม (ข้ามไปข้อ 16)

☐ 2 มีรายได้เพิ่มขึ้น (เลือกตอบข้อ 2.1,2.2,2.3 หรือ 2.4 แล้วข้ามไปข้อ 17)

☐ 2.1 กรณีรายวัน จากวันละ…….....บาท เป็นวันละ……บาท

☐ 2.2 กรณีรายเดือน จากเดือนละ……บาท เป็นเดือนละ……บาท

☐ 2.3 กรณีจ้างเหมา จาก……...บาท/เดือน เป็น……บาท/เดือน

☐ 2.4 อื่นๆ (ระบุ) ……

16. (กรณีมีรายได้เท่าเดิม) สาเหตุที่ท่านสำเร็จการฝึกแล้วมีรายได้ไม่เปลี่ยนแปลง เนื่องจาก

☐ 1 ไม่ได้แจ้งให้สถานประกอบการทราบ

☐ 2 สถานประกอบการไม่ได้นำผลการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ประกอบในการพิจารณา

☐ 3 สถานประกอบการไม่เห็นความสำคัญ

☐ 4 ยังไม่เห็นความแตกต่างระหว่างก่อนฝึกและหลังฝึก

☐ 5 อื่นๆ (ระบุ) ……

17. ความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึก สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านใดบ้าง (เรียงลำดับจากมากที่สุด = 5 ไปถึงน้อยที่สุด = 1)

ประโยชน์ที่ได้รับ	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. คุณภาพของผลงานดีขึ้น					
2. ความเสียหายของงานน้อยลง					
3. สามารถทำงานได้รวดเร็วและปริมาณมากขึ้น					
4. นำไปปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น					
5. อุบัติเหตุในการทำงานลดลง					
6. มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำมากขึ้น					
7. เรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้มากขึ้น					
8. สามารถแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานได้					
9. สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ดีขึ้น					
10. ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม					
11. สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน					
12. อื่น ๆ ……...					

18. ผลสัมฤทธิ์ภายหลังที่ท่านได้เข้ารับการฝึกหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน

☐ 1 ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น

☐ 2 มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น

☐ 3 มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น และได้รับการไว้วางใจจากนายจ้าง (หัวหน้างาน เจ้าของสถานประกอบการ ผู้ใช้บริการ) มากขึ้น

☐ 4 มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้รับการไว้วางใจจากนายจ้าง (หัวหน้างาน เจ้าของสถานประกอบการ ผู้ใช้บริการ) มากขึ้น และได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น

☐ 5 มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้รับการไว้วางใจจากนายจ้าง (หัวหน้างาน เจ้าของสถานประกอบการ ผู้ใช้บริการ) มากขึ้น ได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น และครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น/สามารถหารายได้เสริมเพิ่มขึ้น

19. ท่านคิดว่าหลังการฝึก ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกไปสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับนายจ้างเพิ่มขึ้นในระดับใด

☐ 5 มากที่สุด ☐ 4 มาก ☐ 3 ปานกลาง

☐ 2 น้อย ☐ 1 น้อยที่สุด

20. ท่านคิดว่าความรู้ที่ท่านได้รับการฝึก เพียงพอต่อการนำไปใช้งานของท่านได้หรือไม่

☐ 1 เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี

☐ 2 เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้ในระดับหนึ่ง

☐ 3 อื่นๆ (ระบุ) .....

21. ท่านมีความประสงค์จะเข้ารับการฝึกในหลักสูตรอื่นๆ จากสถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่

☐ 1 เข้าร่วม หลักสูตร.....

☐ 2 ไม่เข้าร่วม เนื่องจาก.....

☐ 3 อื่น ๆ .....

22. ท่านมีความประสงค์ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานปรับปรุงการฝึกอย่างไร หรือไม่

.....

.....

23. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในครั้งนี้

แบบ ผ. 3/3

แบบสัมภาษณ์ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
โครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551

☐ กิจกรรมพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย✓ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลเบื้องต้น

1. เพศ ☐ 1 ชาย ☐ 2 หญิง
2. อายุ……ปี
3. วุฒิการศึกษา
   - ☐ 1 ประถมศึกษา…… ☐ 2 มัธยมต้น ☐ 3 มัธยมปลาย
   - ☐ 4 ปวช. ☐ 5 ปวส. ☐ 6 ปริญญาตรี
   - ☐ 7 อื่น ๆ ……
4. ท่านเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ณ สถาบันฝีมือแรงงานหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด……เมื่อเดือน……สาขา.....ระดับ.....
5. สถานภาพก่อนเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
   - ☐ 1 รับราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ☐ 2 พนักงาน/ลูกจ้างบริษัทเอกชน
   - ☐ 3 ทำงานบ้าน/แม่บ้าน ☐ 4 เจ้าของกิจการ
   - ☐ 5 ช่วยธุรกิจในครอบครัว ☐ 6 เกษตรกร
   - ☐ 7 เรียนหนังสือ/นักศึกษา ☐ 8 ว่างงาน
   - ☐ 9 ทหารเกณฑ์ ☐ 10 อื่น ๆ ……
6. กลุ่มอาชีพหรืออุตสาหกรรมที่ท่านทำก่อนเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
   - ☐ 1 ช่างก่อสร้าง ☐ 2 อุตสาหกรรมศิลป์
   - ☐ 3 ช่างเครื่องกล ☐ 4 ช่างไฟฟ้า
   - ☐ 5 ช่างอุตสาหการ ☐ 6 อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์
   - ☐ 7 เกษตรอุตสาหกรรม ☐ 8 ภาคบริการ
   - ☐ 9 อื่นๆ (ระบุ)……
7. ก่อนเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ท่านมีรายได้หรือไม่
   - ☐ 1 ไม่มีรายได้ (ข้ามไปข้อ 9) ☐ 2 มีรายได้แต่ไม่แน่นอน ☐ 3 มีรายได้แน่นอนทุกเดือน
8. ก่อนเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ท่านมีรายได้เท่าไร
   - ☐ 1 กรณีรายวัน วันละ……บาท ☐ 2 กรณีรายเดือน เดือนละ……บาท
   - ☐ 3 กรณีเหมาจ่าย เดือนละ……บาท ☐ 4 ฤดูกาลเก็บเกี่ยวครั้ง……บาท
   - ☐ 5 อื่น ๆ……บาท

9. เหตุผลที่ท่านเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จากสถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

☐ 1 เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ ☐ 2 ใช้เวลาว่างเพิ่มความรู้ให้กับตนเอง
☐ 3 เพิ่มความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น ☐ 4 เพิ่มเงินเดือน / รายได้
☐ 5 เพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว ☐ 6 เพื่อประโยชน์กับตนเองและครอบครัว
☐ 7 เพื่อสมัครงานในประเทศ ☐ 8 เพื่อสมัครไปทำงานต่างประเทศ
☐ 9 นายจ้างส่งเข้ารับการทดสอบ ☐ 10 อื่น ๆ .....

10. ท่านทราบข่าวสารการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากแหล่งใด

☐ 1 วิทยุ ☐ 2 โทรทัศน์ ☐ 3 สื่อสิ่งพิมพ์ / ป้ายประกาศ
☐ 4 อินเตอร์เน็ต ☐ 5 สถานศึกษา ☐ 6 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน. / อบต.
☐ 7 สถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ☐ 8 หน่วยงานอื่นสังกัดกระทรวงแรงงาน
☐ 9 กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มออมทรัพย์ ☐ 10 นายจ้าง
☐ 11 บิดา/มารดา/ญาติพี่น้อง ☐ 12 เพื่อน
☐ 13 อื่น ๆ (ระบุ).....

<u>ส่วนที่ 2</u> ข้อมูลหลังผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

11. ภายหลังผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแล้ว มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างไร

☐ 1 ไม่มีงานทำ (ข้ามไปข้อ 18) ☐ 2 อยู่ระหว่างการหางานทำ (ข้ามไปข้อ 18)
☐ 3 ได้งานแล้ว อยู่ระหว่างรอเรียกตัวเข้าทำงาน ☐ 4 มีงานทำแล้ว ระบุ.....
☐ 5 ประกอบอาชีพส่วนตัว ระบุ..... ☐ 6 อื่น ๆ (ระบุ).....

12. ประเภทของงานที่ท่านทำ หลังผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

☐ 1 โรงงานอุตสาหกรรม ☐ 2 ธุรกิจท่องเที่ยว/โรงแรม/ ร้านอาหาร//มัคคุเทศก์
☐ 3 ค้าขาย ☐ 4 นวดแผนไทย
☐ 5 งานราชการ/รัฐวิสาหกิจ ☐ 6 ภาคบริการอื่นๆ
☐ 7 อื่น ๆ โปรดระบุ .....

13. ภายหลังจากผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างไร

☐ 1 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน
☐ 2 ได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
☐ 3อยู่ระหว่างทดลองงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น
☐ 4 นำไปประกอบอาชีพเสริม
☐ 5 อื่นๆ (ระบุ) .....

14. ภายหลังผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรายได้อย่างไร

☐ 1 ไม่มีการปรับเงินเพิ่ม ☐ 2 ได้ปรับเงินเพิ่มขึ้น
☐ 3 มีรายได้เสริมจากการทำงานพิเศษ ☐ 4 อื่น ๆ (ระบุ).....

15. หลังผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ท่านมีรายได้เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด

☐ 1. มีรายได้เท่าเดิม (ข้ามไปข้อ 16)

☐ 2. มีรายได้เพิ่มขึ้น (เลือกตอบข้อ 2.1,2.2,2.3 หรือ 2.4 แล้วข้ามไปข้อ 18)

☐ 2.1 กรณีรายวัน จากวันละ…….....บาท เป็นวันละ……บาท

☐ 2.2 กรณีรายเดือน จากเดือนละ……บาท เป็นเดือนละ……บาท

☐ 2.3 กรณีจ้างเหมา จาก……...บาท/เดือน เป็น……บาท/เดือน

☐ 2.4 อื่นๆ (ระบุ) ……

16. (กรณีมีรายได้เท่าเดิม) สาเหตุที่รายได้ของท่านไม่เปลี่ยนแปลงหลังผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เนื่องจาก

☐ 1 ไม่ได้แจ้งให้สถานประกอบการทราบ

☐ 2 สถานประกอบการไม่มีนโยบายนำผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ประกอบในการพิจารณา

☐ 3 สถานประกอบการไม่เห็นความสำคัญ

☐ 4 สถานประกอบการเห็นว่าไม่มีความแตกต่างของทักษะฝีมือ ระหว่างพนักงานผู้ผ่านการทดสอบและผู้ไม่ผ่านการทดสอบ

☐ 5 อื่นๆ (ระบุ) ……

17. กรณี ไม่มีงานทำ สาเหตุของการไม่มีงานทำ เนื่องจาก

☐ 1 ช่วยงานในครอบครัว ☐ 2 ยังไม่ประสงค์ที่จะทำงาน

☐ 3 สภาพที่ทำงาน ไม่สะดวกต่อการทำงาน ☐ 4 อยู่ระหว่างหางาน

☐ 5 มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล ☐ 6 ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม

☐ 7 ไม่สะดวกในการเดินทางและที่อยู่อาศัย ☐ 8 ขาดเงินทุน

☐ 9 รอศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ☐ 10 อื่นๆ (ระบุ) ……

18. การใช้ประโยชน์จากการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (เรียงลำดับจากมากที่สุด = 5 ไปถึง น้อยที่สุด = 1)

ประโยชน์ที่ได้รับ	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ทำให้มีโอกาสได้งานทำมากขึ้น					
2. มีรายได้เพิ่มขึ้น					
3. มีลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการมากขึ้น					
4. ลดอุบัติเหตุในการทำงาน					
5. สามารถแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานได้					
6. ได้รับความไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น					
7. ได้รับความเชื่อถือจากลูกค้าหรือผู้รับบริการมากขึ้น					
8. มีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น					
9. อื่น ๆ ……..					

19. ผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

☐ 1 ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น

☐ 2 ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น และนำประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น

☐ 3 ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น นำประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น และได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น

☐ 4 ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น นำประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น และได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น

☐ 5 ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น นำประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น ได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น และครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น

20. ท่านคิดว่าหลังการฝึก ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกไปสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับนายจ้างเพิ่มขึ้นในระดับใด

☐ 5 มากที่สุด ☐ 4 มาก ☐ 3 ปานกลาง

☐ 2 น้อย ☐ 1 น้อยที่สุด

21. ท่านมีความประสงค์จะเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับที่สูงขึ้นหรือในสาขาอื่นๆ จากสถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มเติมหรือไม่

☐ 1 เข้ารับการทดสอบ สาขา.....ระดับ.....

☐ 2 ไม่เข้าทดสอบ เนื่องจาก…….

☐ 3 อื่น ๆ ……..

22. ท่านมีความประสงค์ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานปรับปรุงการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างไร หรือไม่

……

……

23. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

……

……

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในครั้งนี้

แบบ ผ. 3/5

แบบสัมภาษณ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมซึ่งจัดโดยสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551

☐ กิจกรรมการส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ

โปรดใส่เครื่องหมาย✓ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

<u>ส่วนที่</u> <u>1</u> ข้อมูลเบื้องต้น

1. เพศ ☐ 1 ชาย ☐ 2 หญิง
2. อายุ……ปี
3. วุฒิการศึกษา
   - ☐ 1 ประถมศึกษา…… ☐ 2 มัธยมต้น ☐ 3 มัธยมปลาย
   - ☐ 4 ปวช. ☐ 5 ปวส. ☐ 6 ปริญญาตรี
   - ☐ 7 อื่น ๆ ……
4. ปัจจุบันท่านทำงานในตำแหน่ง……
5. ในปี 2551 ท่านเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรซึ่งจัดโดยสถานประกอบกิจการ จำนวน ..... หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตร……
6. รายได้ที่ท่านได้รับก่อนเข้ารับการส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ท่านมีรายได้เท่าไร
   - ☐ 1 กรณีรายวัน วันละ……บาท ☐ 2 กรณีรายเดือน เดือนละ……บาท
   - ☐ 3 กรณีเหมาจ่าย เดือนละ……บาท ☐ 4 อื่น ๆ ระบุ ……บาท

<u>ส่วนที่ 2</u> ข้อมูลหลังการผ่านการส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการในปีงบประมาณ 2551

7. โปรดประเมินระดับความพึงพอใจของท่าน จากการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จัดโดยสถานประกอบกิจการ (ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545) ในประเด็นต่อไปนี้ (เรียงลำดับจากดีมาก = 5 ไปถึง น้อยมาก = 1)

ทักษะ ความสามารถของผู้ที่ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	ระดับความพึงพอใจที่ได้รับ				
	ดีมาก 5	ดี 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยมาก 1
1.หลักสูตรการฝึกที่สถานประกอบกิจการจัดให้ตรงตามความต้องการ					
2.ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสาขาที่ฝึก					
3.ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
4.ความสามารถในการทำงานได้โดยไม่ต้องสอนเพิ่มเติม					
5.สามารถดูแลและรับผิดชอบงานที่มอบหมาย					
6.ความมีระเบียบและวินัยในการทำงาน					

ทักษะ ความสามารถของผู้ที่ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	ระดับความพึงพอใจที่ได้รับ				
	ดีมาก 5	ดี 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยมาก 1
7.ความมีพื้นฐานและความพร้อมที่จะรับการพัฒนาต่อไป					
8.ความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
9.ความสามารถในการใช้เครื่องมือได้ถูกต้องตามหลักการ					
10.ความสามารถในการดูแลและรักษาเครื่องมือเครื่องใช้					
11.การมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ					
12.ความมีมนุษยสัมพันธ์ร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน					
13.อื่น ๆ ระบุ……					

8. การเปลี่ยนแปลงงานที่ท่านทำหลังผ่านการฝึก

☐ 1 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงประเภทของงานที่ทำ

☐ 2 ทำงานเดิม และนำเอาผลการฝึกไปปรับใช้ในการทำงานมากขึ้น

☐ 3 ทำงานประเภทใหม่ ตรงกับสาขาที่ฝึก/เปลี่ยนงานทำสอดคล้องกับที่ฝึก

☐ 4 อื่นๆ (ระบุ) ……

9. ภายหลังการฝึก มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างไร

☐ 1 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ☐ 2 ขึ้นอยู่ระหว่างทดลองงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

☐ 3 ได้เลื่อนตำแหน่งให้สูง ☐ 4 อื่นๆ (ระบุ) ……..

10. ภายหลังผ่านการฝึก มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรายได้อย่างไร

☐ 1 ไม่มีการปรับเงินเพิ่ม ☐ 2 ได้ปรับเงินเพิ่มขึ้น

☐ 3 อื่น ๆ (ระบุ)……..

11. หลังสำเร็จการส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ ท่านมีรายได้เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด

☐ 1 มีรายได้เท่าเดิม (ข้ามไปข้อ 12) ☐ 2 มีรายได้เพิ่มขึ้น……..บาท/เดือน

รายได้ที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้น เพิ่มขึ้นอย่างไร

☐ 1 กรณีรายวัน จากวันละ…….บาท เป็นวันละ…….บาท

☐ 2 กรณีรายเดือน จากเดือนละ……..บาท เป็นเดือนละ……บาท

☐ 3 กรณีจ้างเหมา จาก……...บาท/เดือน เป็น…….....บาท/เดือน

☐ 4 อื่นๆ (ระบุ) ……

12. การใช้ประโยชน์จากความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม

ประโยชน์ในการใช้งาน	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. คุณภาพของงานที่ผลิตดีขึ้นในเวลาเท่าเดิม					
2. ความเสียหายของงานน้อยลง					
3. ผลิตงานได้รวดเร็วและมากขึ้น					
4. ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น					
5. ลดอุบัติเหตุในการทำงานลง					

ประโยชน์ในการใช้งาน	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
6. มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำมากขึ้น					
7. เรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้มากขึ้น					
8. สามารถแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานได้					
9. สามารถในการแก้ปัญหางานได้ดีขึ้น					
10. อื่น ๆ					

13. ผลสัมฤทธิ์ภายหลังท่านได้เข้ารับการฝึก

☐ 1 มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น

☐ 2 มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น

☐ 3 มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น และได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น

☐ 4 มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น และได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น

☐ 5 มีความรู้เพิ่มสูงขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้รับการไว้วางใจจากนายจ้างมากขึ้น ได้รับค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้น และครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น/สามารถหารายได้เสริมเพิ่มขึ้น

14. หลังการฝึก ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับนายจ้างเพิ่มขึ้นในระดับใด

☐ 5 มากที่สุด ☐ 4 มาก ☐ 3 ปานกลาง ☐ 2 น้อย ☐ 1 น้อยที่สุด

15. ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม เพียงพอต่อการนำไปใช้งานของท่านหรือไม่

☐ 1 เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี

☐ 2 เพียงพอ สามารถนำไปประกอบการทำงานได้ในระดับหนึ่ง

☐ 3 อื่นๆ (ระบุ) .....

16. ในกรณีที่สถานประกอบกิจการจะจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานในครั้งต่อไป ท่านมีความประสงค์จะให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรใด.....

17. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ต้องการ .....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในครั้งนี้

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
โครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551

โปรดใส่เครื่องหมาย✓ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

ชื่อผู้ให้ข้อมูล……..……ตำแหน่ง……..…….……

สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด…….....

ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่…….หมู่ที่……..…ตรอก/ซอย……..……..ถนน…….……

ตำบล……..……อำเภอ……จังหวัด……

รหัสไปรษณีย์……..โทรศัพท์…….……โทรสาร……..

ส่วนที่ 1 ข้อมูลแผนงาน/ปัจจัยเข้าในปีงบประมาณ 2551

ผลผลิตและกิจกรรม	งบประมาณที่ขอตั้ง (บาท)	งบประมาณที่ได้รับอนุมัติ (บาท)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกเป้าหมาย (คน)	ช่วงเวลาที่ได้รับงบประมาณ (ทันเวลา/ล่าช้า)	ความเพียงพอของงบประมาณ (พอ/ไม่พอ)	ค่าใช้จ่ายต่อหัว (บาท)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลผลการดำเนินงานเบื้องต้น

รายละเอียดของผลผลิต และผลการดำเนินงานจำแนกตามกลุ่มอาชีพในปีงบประมาณ 2551

2.1 แรงงานมีฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

กลุ่มอาชีพ/หลักสูตรที่ฝึก	ผู้สำเร็จการฝึก	มีงานทำ	ไม่มีงานทำ
1. ช่างก่อสร้าง หลักสูตร			
2. อุตสาหกรรมศิลป์ หลักสูตร			
3. ช่างเครื่องกล หลักสูตร			
4. ช่างไฟฟ้า หลักสูตร			
5. ช่างอุตสาหการ หลักสูตร			
6. อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ หลักสูตร			
7. เกษตรอุตสาหกรรม หลักสูตร			
8. ภาคบริการ หลักสูตร			
9. อื่น ๆ (ระบุ)			

2.2 แรงงานใหม่มีฝีมือและศักยภาพควบคู่นิสัยอุตสาหกรรม

กลุ่มอาชีพ	ผู้สำเร็จการฝึก	มีงานทำ	ไม่มีงานทำ
1. ช่างก่อสร้าง หลักสูตร			
2. อุตสาหกรรมศิลป์ หลักสูตร			
3. ช่างเครื่องกล หลักสูตร			
4. ช่างไฟฟ้า หลักสูตร			
5. ช่างอุตสาหการ หลักสูตร			
6. อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ หลักสูตร			
7. เกษตรอุตสาหกรรม หลักสูตร			
8. ภาคบริการ หลักสูตร			
9. อื่น ๆ (ระบุ)			

2.3 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม

กลุ่มอาชีพ	ผู้สำเร็จการฝึก	มีงานทำ	ไม่มีงานทำ
1. ช่างก่อสร้าง หลักสูตร			
2. อุตสาหกรรมศิลป์ หลักสูตร			
3. ช่างเครื่องกล หลักสูตร			
4. ช่างไฟฟ้า หลักสูตร			
5. ช่างอุตสาหการ หลักสูตร			
6. อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ หลักสูตร			
7. เกษตรอุตสาหกรรม หลักสูตร			
8. ภาคบริการ หลักสูตร			
9. อื่น ๆ (ระบุ)			

2.4 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ

กลุ่มอาชีพ	ผู้สำเร็จการฝึก	มีงานทำ	ไม่มีงานทำ
1. ช่างก่อสร้าง หลักสูตร			
2. อุตสาหกรรมศิลป์ หลักสูตร			
3. ช่างเครื่องกล หลักสูตร			
4. ช่างไฟฟ้า หลักสูตร			
5. ช่างอุตสาหการ หลักสูตร			
6. อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ หลักสูตร			
7. เกษตรอุตสาหกรรม หลักสูตร			
8. ภาคบริการ หลักสูตร			
9. อื่น ๆ (ระบุ)			

2.5 แรงงานมีฝีมือและศักยภาพรองรับการแข่งขันภาคบริการ

กลุ่มอาชีพ	ผู้สำเร็จการฝึก	มีงานทำ	ไม่มีงานทำ
1. ช่างก่อสร้าง หลักสูตร			
2. อุตสาหกรรมศิลป์ หลักสูตร			
3. ช่างเครื่องกล หลักสูตร			
4. ช่างไฟฟ้า หลักสูตร			
5. ช่างอุตสาหการ หลักสูตร			
6. อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ หลักสูตร			
7. เกษตรอุตสาหกรรม หลักสูตร			
8. ภาคบริการ หลักสูตร			
9. อื่น ๆ (ระบุ)			

ส่วนที่ 3 การสนองต่อยุทธศาสตร์ ปัญหาและอุปสรรค

3.1 สถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับมอบเป้าหมายและมีผลการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรม	เป้าหมาย		ผลงานปีงบประมาณ 2551	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ
1. พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ				
2. พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ				
3. พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่				
4. ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน				
5.พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ				
6. พัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน				
7. พัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน				
8.ส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ				
9. พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ				
10. พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ				

3.2 ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการสนองต่อยุทธศาสตร์หรือเป้าหมาย นโยบายในปีงบประมาณ 2551

หลักสูตร/กิจกรรม	สภาพปัญหา
1. พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	
2. พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	
3. พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานใหม่	
4. ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน	
5.พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ	
6. พัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	
7. พัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน	
8.ส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการ	
9. พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ	
10. พัฒนายกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ	

4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ต้องการ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในครั้งนี้

แบบสัมภาษณ์สถานประกอบกิจการ

โครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2551

☐ **การฝึกเตรียมเข้าทำงาน (ผลผลิตที่ 2)**

☐ **การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน (ผลผลิตที่ 3 กิจกรรมที่ 1,2,4 ผลผลิตที่ 4 ผลผลิตที่ 5)**

☐ **การพัฒนา/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ผลผลิตที่ 3 กิจกรรมที่ 3)**

โปรดใส่เครื่องหมาย✓ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

ชื่อผู้ให้ข้อมูล……..……..ตำแหน่ง……..……

ชื่อสถานประกอบกิจการ……..……...……...

ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่…….หมู่ที่…...…ตรอก/ซอย……..……..ถนน…….……

ตำบล……..……อำเภอ……จังหวัด……

รหัสไปรษณีย์……..โทรศัพท์……..……โทรสาร……..

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลเบื้องต้น

1. ประเภทกิจการ (โปรดระบุ)……

2.จำนวนพนักงาน……..……คน

มีผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงานในปีงบประมาณ 2551..... .คน

มีผู้สำเร็จการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในปีงบประมาณ 2551 ..... คน

มีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในปีงบประมาณ 2551 ..... คน

3. ท่านกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับพนักงานผู้ที่ผ่านการฝึกกับผู้ที่ไม่ผ่านการฝึก หรือผู้ที่ผ่านการทดสอบกับผู้ที่ไม่ผ่านการทดสอบมีรายได้แตกต่างกันหรือไม่

☐ 1 ไม่แตกต่างกัน ☐ 2 แตกต่างกัน ได้แก่

○ 1 ได้เงินเดือนเพิ่มประมาณ……บาท/เดือน

○ 2 ได้เงินพิเศษเพิ่มประมาณ……บาท

○ 3 อื่น ๆ ระบุ……

<u>ส่วนที่ 2</u> ความคิดเห็นของสถานประกอบกิจการต่อพนักงานที่ผ่านการฝึกหรือผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4. ระดับทักษะและความสามารถ (โปรดประเมินระดับที่ได้รับจาก 5 = ดีมาก ลงไปถึงระดับ 1 = ปรับปรุง)

ทักษะ ความสามารถ	**ระดับ**				
	ดีมาก 5	ดี 4	ปานกลาง 3	พอใช้ 2	ต้องปรับปรุง 1
1.ความรู้ความสามารถทั่วไป					
2.ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสาขาที่เคยผ่านการฝึก/ทดสอบ					
3.ความชำนาญในการปฏิบัติงาน					
4.ผลงานที่ทำเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ผ่านการฝึก/ทดสอบ					

ทักษะ ความสามารถ	ระดับ				
	ดีมาก 5	ดี 4	ปานกลาง 3	พอใช้ 2	ต้องปรับปรุง 1
5.ความสามารถในการทำงานได้โดยไม่ต้องสอนเพิ่มเติม					
6.สามารถดูแลและรับผิดชอบงานที่มอบหมาย					
7.ความมีระเบียบและวินัยในการทำงาน					
8.ความมีพื้นฐานและความพร้อมที่จะรับการพัฒนาต่อไป					
9.ความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
10.ความสามารถในการใช้เครื่องมือได้ถูกต้องตามหลักการ					
11.ความสามารถในการดูแลและรักษาเครื่องมือเครื่องใช้					
12.ความอดทนในการทำงาน					
13.ความกระตือรือร้นในการทำงาน					
14.ความซื่อสัตย์สุจริต					
15.ความมีมนุษยสัมพันธ์ร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน					
16.ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี					
17.อื่น ๆ ระบุ.....					

5.โปรดประเมินศักยภาพของพนักงานผู้ผ่านการฝึก/ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในการสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสถานประกอบกิจการ และความพึงพอใจในภาพรวม (โปรดประเมินระดับที่ได้รับจาก 5 = ดีมาก ลงไปถึงระดับ 1 = น้อยมาก)

ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับสถานประกอบการ	ระดับความพึงพอใจ				
	ดีมาก 5	ดี 4	พอใช้ 3	น้อย 2	น้อยมาก 1
1.ลดการสึกหรอของเครื่องจักรในการผลิต					
2.สามารถลดต้นทุนการผลิต					
3. เพิ่มผลผลิตให้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม					
4. คุณภาพของงานดีขึ้นกว่าเดิม					
5. ลดปัญหาการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน					
6.ประหยัดเวลาในการผลิตและการปฏิบัติงานโดยได้ผลงานเท่าเดิม					
7. ลดภาระการจ่ายเงินชดเชยในการเกิดอุบัติเหตุ					
8. ลดการสูญเสียวัตถุดิบในการผลิต					
9. สถานประกอบกิจการได้รับความเชื่อถือมากขึ้น					
10. มีลูกค้า/ผู้มาใช้บริการมากขึ้น					
11. ระดับคะแนนประโยชน์ที่สถานประกอบการของท่าน ได้รับจากผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการฝึก/ผ่านการทดสอบในปีงบประมาณ 2551 ในด้านทักษะและความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม					

6. สิ่งจูงใจหรือผลตอบแทนที่ภาครัฐควรมอบให้แก่สถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานกับสถาบันฯ/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

☐ 1. มอบประกาศนียบัตรรับรองมาตรฐานการทำงานของสถานประกอบกิจการ

☐ 2. ให้สิทธิพิเศษในการลดหย่อนภาษีตามจำนวนพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม

☐ 3. แจ้งข่าวสารสาระสำคัญของการฝึกอบรมให้สถานประกอบกิจการทราบ

☐ 4. อื่น ๆ……..

7.ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ต้องการ

……

……

……

……

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในครั้งนี้