



รายงานฉบับสมบูรณ์
การติดตามและประเมินผลโครงการ
ตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ข
สารบัญ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมิน	1
1.3 เป้าหมาย	1
1.4 ขอบเขตการประเมิน	1
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 โมเดลเชิงตรรกะ	5
2.2 การประเมินความคุ้มค่าของโครงการ	8
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
บทที่ 3 กรอบแนวคิดและระเบียบวิธีวิจัยเชิงประเมินผล	11
3.1 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล	11
3.2 วิธีการศึกษา	13
3.3 กรอบการติดตามและประเมินผล	15
3.4 แผนการติดตามและประเมินผล	23
บทที่ 4 ผลการประเมิน	25
4.1 ความสอดคล้องของโครงการกับแผนในระดับต่างๆ	25
4.2 ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้า	28
4.3 ข้อมูลด้านกระบวนการ	32
4.4 ข้อมูลด้านผลผลิตและผลลัพธ์	34
4.5 ข้อมูลด้านผลกระทบ	45
4.6 ผลสัมฤทธิ์รายโครงการ	49
4.7 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานรายโครงการ	63

บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	67
5.1 อภิปรายผล	77
5.2 ข้อเสนอแนะ	74
ภาคผนวก	76
ภาคผนวก ก. แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2564 สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ การฝึกอาชีพเสริม สถานประกอบการกิจการที่ส่งพนักงาน เข้ารับการฝึก แบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินงานโครงการตามแผน พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2564	77
ภาคผนวก ข. แบบสอบถามสำหรับทางโทรศัพท์	89
รายชื่อคณะผู้จัดทำ	98

คำนำ

การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทั้งผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) และความคุ้มค่าของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รวมทั้งศึกษาด้านบริบทของโครงการ (Context) ประกอบด้วย ความสอดคล้องการเชื่อมโยงของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2564 กับแผนในระดับต่าง ๆ ปัจจัยนำเข้าของโครงการ (Input) และกระบวนการในการดำเนินงานโครงการ (Process) เพื่อนำผลการติดตามและประเมินผลมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาโครงการ ตลอดจนให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัดของการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จหรือคลาดเคลื่อนของโครงการ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินงานต่อไปในอนาคต

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เห็นความสำคัญของการติดตามและประเมินผลจึงจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อนำเสนอผลการติดตามและประเมินผลโครงการ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจได้นำไปใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ อ้างอิง อันจะทำให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ต่อยอดในการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไปในอนาคต กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่งานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอ้างอิงต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มิถุนายน 2565

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2564 ใช้โมเดลเชิงตรรกะ (Logic Model) เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานติดตามและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง เชื่อมโยงที่เกิดขึ้นระหว่างบริบท ปัจจัยนำเข้าของโครงการ กระบวนการในการดำเนินงานโครงการ ตลอดจนผล ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานโครงการทั้งในด้านผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ และความคุ้มค่าของโครงการเพื่อนำ ผลสำเร็จของการติดตามและประเมินผลมาสรุปเป็นบทเรียนในการปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2564 ดำเนินการติดตาม และประเมินผลโครงการฯ รวมทั้งสิ้น จำนวน 12 โครงการ 6 กิจกรรม ประกอบด้วย

1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ
3. กิจกรรมพัฒนาช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล
4. โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง
5. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ
6. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
7. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ
8. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ
9. โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ
10. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
11. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
12. กิจกรรมพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิขาเทียม
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน
14. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
15. กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
16. กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

1. แหล่งข้อมูลในการติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สืบหาข้อมูลจาก แหล่งต่างๆ ได้แก่

1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายทิศทางการพัฒนาฝีมือ แรงงานที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และการวิเคราะห์จากฐานข้อมูลสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ระบบรายงานผลการดำเนินงานของโครงการ (Data Center)

1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ การสำรวจข้อมูลจากแบบติดตามและประเมินผลแบบสำรวจออนไลน์ (google forms) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview)

2. การเก็บข้อมูล

2.1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ตอบแบบติดตามและประเมินผล จำนวน 60,156 คน คิดเป็นร้อยละ 49.28 ของผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 122,070 คน ทั้งการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม

2.2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้คัดเลือกพื้นที่เก็บข้อมูลติดตามประเมินผลจากผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบการสุ่มตัวอย่างหลายชั้น (Multi-stage) คัดเลือกจังหวัดโดยการเทียบผลการดำเนินงาน และความครอบคลุมของโครงการกิจกรรมที่ดำเนินการ ทั้งหมด 27 หน่วยงาน โดยมีกลุ่มเป้าหมายดังนี้

- 1) ผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 270 คน
- 2) สถานประกอบกิจการที่มีหรือเคยมีพนักงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 135 แห่ง
- 3) ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานโครงการตามแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 76 จังหวัด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล ได้แก่ แบบติดตามและประเมินผล แบบสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน แบบสัมภาษณ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมและสถานประกอบกิจการ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์เนื้อหา

4. ผลการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ด้านผลผลิต (Output)

4.1.1 จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เป็นไปตามเป้าหมายในภาพรวม โดยดำเนินการฝึกอบรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 2,913,277 คน คิดเป็นร้อยละ 70.54 จากเป้าหมาย ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินงานในกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ดำเนินการได้เพียง 2,769,784 คน คิดเป็นร้อยละ 69.24 จากเป้าหมาย 4,000,000 คน สาเหตุที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายนั้น เป็นผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ในบางพื้นที่สถานประกอบกิจการไม่สามารถดำเนินการฝึกอบรมพนักงานตามพ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ จึงทำให้ผลการดำเนินงานในภาพรวมไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

4.1.2 ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565 ในทุกตัวชี้วัด ได้แก่ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 51.09 ต่อปี คนทำงาน ร้อยละ 99.94 มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น และผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ เพิ่มขึ้นร้อยละ 49.22 ต่อปี

4.2 ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

4.2.1 ผู้ผ่านการฝึกมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนฝึกอบรม ร้อยละ 51.09 โดยผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นสูงสุด คือร้อยละ 53.80 รองลงมาคือการฝึกอาชีพเสริม มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 52.27 ส่วนการฝึกยกระดับฝีมือ มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 47.20

4.2.2 ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานร้อยละ 86.58 และผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ ร้อยละ 89.76 สามารถประกอบอาชีพได้ตรงตามหลักสูตรที่ได้รับการฝึกอบรม ส่วนผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริมสามารถนำทักษะไปใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันได้ ร้อยละ 92.96 โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความมั่นใจในทักษะฝีมือที่เพิ่มขึ้น และทำงานสอดคล้องกับหลักสูตรที่ฝึกอบรม อย่างไรก็ตามแม้ว่าผลลัพธ์จะเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลเกินกว่าร้อยละ 80 แต่ยังมีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานนอกระบบบางส่วนที่ไม่ได้นำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ

4.2.3 สถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 100 เห็นว่าสามารถพัฒนาทักษะพนักงานได้จริง ทักษะการทำงานดีขึ้น มีความมั่นใจมากขึ้นและช่วยลดของเสียจากการทำงานได้ภายหลังที่ผ่านการฝึกอบรม

4.2.4 ทุกโครงการมีผลลัพธ์ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานสูงกว่าร้อยละ 35 โดยโครงการที่มีค่า สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ โครงการพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิขาเทียม โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ และกิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล มีค่าเกินกว่าร้อยละ 60 ขึ้นไป

4.3 ด้านผลกระทบ (Impact)

4.3.1 ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีผลิตภาพแรงงาน 145,403 บาท/คน/ปี เพิ่มขึ้นจาก ปีงบประมาณ 2563 ร้อยละ 4.20

4.3.2 การวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงานรายโครงการพบว่า มีผลิตภาพแรงงานระหว่าง 62,424 – 242,556 บาท/คน/ปี โดยโครงการที่มีผลิตภาพแรงงานค่อนข้างต่ำ ไม่ถึง 100,000 บาท/คน/ปี เป็นโครงการที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้สูงอายุ ได้แก่ โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ และโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนโครงการที่มีผลิตภาพแรงงานสูงเกิน 200,000 บาท/คน/ปี มี 6 โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล กิจกรรมศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ กิจกรรมพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิขาเทียม และโครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งเกือบทั้งหมดเป็นโครงการที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานในสถานประกอบกิจการ และบางส่วนเป็นผู้ประกอบการ

4.3.3 การประเมินความคุ้มค่าพบว่ามีความคุ้มค่าทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยความคุ้มค่าเชิงปริมาณที่ได้จากการคำนวณ เท่ากับ 12.90 เท่า ส่วนความคุ้มค่าในเชิงคุณภาพมีรายละเอียด ดังนี้

1) ผู้ผ่านการฝึกที่เป็นแรงงานใหม่และแรงงานนอกระบบสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงานหรือในชีวิตประจำวันได้จริง โดยแรงงานใหม่ ร้อยละ 97.21 เมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้วช่วยเพิ่มโอกาสในการได้งานทำและนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงาน ส่วนแรงงานนอกระบบ ร้อยละ 92.96 สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ สามารถวางแผนการผลิตสินค้า ช่วยลดต้นทุนการผลิต และสามารถทำการตลาดได้

2) สถานประกอบกิจการและผู้ผ่านการฝึกร้อยละ 100 เห็นว่าการฝึกอบรมมีความคุ้มค่า โดยผลการสำรวจความคิดเห็นจากสถานประกอบกิจการที่มีต่อการฝึกอบรมพบว่า การฝึกอบรมมีความคุ้มค่า พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้จริง พนักงานมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถลดค่าใช้จ่ายในการอบรมและได้รับการรับรองจากภาครัฐ ส่วนผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เป็นแรงงานในสถานประกอบกิจการ เห็นว่า การฝึกอบรมมีความคุ้มค่า ได้ทักษะความรู้เพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ได้ใบประกาศนียบัตรเพื่อใช้สมัครงาน มีเทคนิคในการทำงานเพิ่มขึ้น ได้ความรู้ด้านการลดต้นทุนในการผลิตสินค้า และสามารถสร้างอาชีพใหม่ได้

4.3.4 ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งเป็นแรงงานใหม่ มีงานทำภายหลังการฝึกอบรม ร้อยละ 80.83 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือร้อยละ 60 โดยมีรายได้เฉลี่ย 17,295 บาท/คน/ปี สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำถึงร้อยละ 84.19

4.4 ด้านกระบวนการ (Process)

4.4.1 มีการถ่ายทอดแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จากระดับนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยการจัดประชุมชี้แจง ร่วมกับการใช้คู่มือแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ส่วนกลางจัดทำขึ้น โดยหน่วยงานร้อยละ 21.21 มีการจัดทำคู่มือของหน่วยงานและถ่ายทอดแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 100 เห็นว่าการถ่ายทอดแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับกรมและระดับจังหวัดมีความเหมาะสม

4.4.2 มีระบบการติดตามและประเมินผลทั้งในระดับภาพรวมทั้งองค์กรและในระดับหน่วยงาน ปฏิบัติได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานร้อยละ 100 มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เนื่องจากการติดตามและประเมินผลถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดภายในของหน่วยงาน โดยร้อยละ 94.80 มีการดำเนินงานติดตามและประเมินผล 3 รูปแบบขึ้นไป โดยใช้แบบติดตามและประเมินผลของกรมหรือแบบประกันคุณภาพมากที่สุด โดยเป็นการประเมินผลเปรียบเทียบก่อนหรือหลังการฝึกอบรม ร้อยละ 89.61 รองลงมาเป็นการเข้าไปติดตามผลกับสถานประกอบกิจการ ร้อยละ 64.23 การติดตามผ่านการประชุมของหน่วยงาน ร้อยละ 33.76 และ ผ่านเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น บัณฑิตแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด ร้อยละ 1.30 ส่วนในภาพรวมกรมมีระบบการติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการในการวัดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ได้แก่ มีการใช้แบบติดตามและประเมินผลจากส่วนกลาง มีการดำเนินงานติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม 3 เดือน

4.4.3 มีการนำผลการติดตามและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ โดยหน่วยงานส่วนกลางผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และเจ้าหน้าที่สถาบันและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 100 นำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผล ไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยมีการติดตามและประเมินผลทั้งในลักษณะการติดตามผล (Monitoring) ระหว่างการดำเนินงานโครงการและประเมินผลสำเร็จของโครงการ (Evaluation) หลังสิ้นสุดการดำเนินงานโครงการ

4.5 ด้านบริบท (Context)

4.5.1 โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ใน 4 ประเด็น ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

4.5.2 โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ใน 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความมั่นคงแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ และ ยุทธศาสตร์ที่ 10 ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

4.5.3 โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563 - 2565) ใน 4 เรื่อง ได้แก่ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0 แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.6 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

4.6.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทุกแห่งมีการจัดทำแผนดำเนินงานที่ชัดเจนครอบคลุม เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้จริง อย่างไรก็ตามเนื่องจากสถานการณ์โรคโควิด-19 มีหลายหน่วยงานที่ต้องปรับแผนการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยร้อยละ 97.95 เห็นว่า เป้าหมายที่ได้รับทั้งในระดับผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) มีความเหมาะสม และสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย

4.6.2 งบประมาณเพียงพอและเหมาะสม โดยผลการดำเนินงานมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกินกว่าเป้าหมายร้อยละ 110.46 แสดงให้เห็นว่างบประมาณที่ได้รับจัดสรร เพียงพอจึงสามารถดำเนินการได้เกินกว่าเป้าหมายที่ได้รับ

4.6.3 ผู้ผ่านการฝึกอบรม เกินกว่าร้อยละ 90 เห็นว่าคุณภาพการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ได้แก่ วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม สื่อและอุปกรณ์การฝึกอบรม และหลักสูตรการฝึกอบรมมีความเหมาะสม

4.6.4 ด้านการประชาสัมพันธ์ มีความเหมาะสมเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานใช้ช่องทางการประชาสัมพันธ์มากกว่า 3 ช่องทาง โดยการรับรู้ข่าวสารของผู้ผ่านการฝึกอบรมและสถานประกอบกิจการมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับช่องทางการประชาสัมพันธ์ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อ เพชบุ๊คมากที่สุด ร้อยละ 35.29 รองลงมาเป็นไลน์ ร้อยละ 20.81 และเว็บไซต์ ร้อยละ 18.10 ตามลำดับ ส่วนสถานประกอบกิจการรับรู้ข่าวสารผ่าน เว็บไซต์มากที่สุดคือ ร้อยละ 29.89 รองลงมาเป็น ไลน์ ร้อยละ 21.84 และรับรู้ข่าวสารผ่านเจ้าหน้าที่ของสถาบันและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 18.49

5. ข้อค้นพบจากผลการประเมินโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 นำไปสู่การอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

5.1 กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสัดส่วนเป็นแรงงานในสถานประกอบกิจการมากที่สุด ถึงร้อยละ 67.25 และทุกกลุ่มไม่ว่าจะเป็นแรงงานใหม่และแรงงานนอกระบบล้วนสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายตามที่โครงการกำหนด ทั้งนี้ส่วนมากอยู่ในกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ซึ่งได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคโควิด-19

5.2 กลุ่มเป้าหมายในบางโครงการแม้จะมีความสอดคล้องกับโครงการ แต่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในด้านรายได้และการมีงานทำ เช่น กลุ่มผู้สูงอายุที่อายุมากเกินกว่าจะประกอบอาชีพได้ กลุ่มแรงงานใหม่ที่อายุไม่ถึง 18 ปี ที่ยังไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้

5.3 ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายในภาพรวมเป็นผลกระทบจากสถานการณ์โรคโควิด-19 ทำให้ในบางพื้นที่สถานประกอบกิจการไม่สามารถดำเนินการฝึกอบรมพนักงานตามพ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

5.4 ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565 ในทุกประเด็น ได้แก่ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 35 คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น และผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ต่อปี

5.5 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานสูงเกินร้อยละ 35 ทั้งการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือและฝึกอาชีพเสริม เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการพบว่าโครงการที่มีค่าสูง มีปัจจัยที่ส่งเสริมได้แก่ ปัจจัยด้านการเลือกกลุ่มเป้าหมายที่สอดคล้องเหมาะสมกับโครงการ ด้านหลักสูตรฝึกอบรมที่เติมเต็มทักษะได้อย่างแท้จริงและด้านการจัดระบบการฝึกที่มีคุณภาพ เช่น ใช้วิทยากรที่มีความสามารถสูง เป็นต้น

5.6 ผลสัมฤทธิ์ด้านการมีงานทำและรายได้เฉลี่ยพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวมมีงานทำร้อยละ 83.26 มีรายได้เฉลี่ย 12,116 บาท/คน/เดือน หรือ 145,392 บาท/คน/ปี สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ร้อยละ 29.03 เมื่อแยกประเภทการฝึกอบรมโดยเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำพบว่า แรงงานใหม่ที่ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เมื่อผ่านการฝึกแล้วได้งานทำในสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 80.83 เนื่องด้วยปัจจัยด้านระยะเวลาการฝึกที่ยาวนาน และเน้นการฝึกด้านทักษะฝีมือโดยเฉพาะ ทำให้ผู้ผ่านการฝึกมีทักษะฝีมือดี ร่วมกับการฝึกงานในสถานประกอบ

กิจการทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนมากได้งานทำและเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ โดยมีรายได้เฉลี่ย 17,295 บาท/คน/ปี สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำถึงร้อยละ 84.19 ซึ่งรายได้เฉลี่ยที่สูงนั้นเป็นผลมาจากกลุ่มผู้ผ่านโครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,000 – 60,000 บาท/คน/เดือน ส่วนผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือมีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำถึงร้อยละ 44.35 อย่างไรก็ตามยังไม่ถึง 15,000 บาท/คน/เดือน ในขณะที่ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริมมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ร้อยละ 3.53

5.7 ผลผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมดำเนินการสูงขึ้นเมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 คือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.20 ทั้งนี้ ผลผลิตภาพแรงงานมีที่มาจากรายได้ของแรงงาน หมายความว่าหากฝึกอบรมให้กับกลุ่มแรงงานที่มีรายได้สูงก็จะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในระดับ Impact สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่ต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายด้วยเช่นกัน ดังนั้น อาจสรุปได้ว่าปัจจัยที่ทำให้ผลผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมสูงขึ้นได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย และการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสม จึงจะสามารถช่วยยกระดับผลผลิตภาพของแรงงานได้อย่างแท้จริง

5.8 ด้านความคุ้มค่าในเชิงปริมาณพบว่าทุกโครงการเป็นโครงการที่มีความคุ้มค่าสูง โดยโครงการที่มีความคุ้มค่าสูงที่สุดเป็นโครงการที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานในสถานประกอบการ ทั้งนี้ ทุกโครงการมีความคุ้มค่าที่ไม่สามารถวัดเป็นตัวเงินได้ด้วยเช่นกัน เช่น ความเชื่อมั่น ความมั่นใจ ความภาคภูมิใจของผู้ผ่านการฝึกอบรม เป็นต้น

5.9 โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความคุ้มค่าเชิงคุณภาพสูง ได้แก่ สถานประกอบการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเชื่อมั่นว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถพัฒนาทักษะได้จริง แต่เห็นว่าทักษะแรงงานนั้นอาจไม่ได้คงอยู่ตลอดไป และส่วนมากเมื่อผ่านการฝึกอบรม สถานประกอบการเกินกว่าร้อยละ 80 ไม่มีการเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มเงินเดือนให้แก่พนักงานภายหลังจากผ่านการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นเพียงส่วนหนึ่งในการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนซึ่งต้องพิจารณาร่วมกับพฤติกรรมการทำงาน การขาดลามาย เป็นต้น นอกจากนั้นปัจจัยที่ส่งเสริมให้โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีความคุ้มค่าเชิงคุณภาพสูง มาจากผู้ผ่านการฝึกด้วยเช่นกัน ได้แก่ การฝึกอบรมสามารถพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานได้จริง คุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป และผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้

5.10 การถ่ายทอดโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับกรมและระดับจังหวัดมีความชัดเจนเหมาะสมทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการตามแผน ได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามเป้าหมาย นอกจากนั้นพบว่ากรมมีช่องทางการสื่อสารไปยังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งสามารถสื่อสารกับหน่วยงานในพื้นที่ได้รวดเร็ว และทันท่วงทีทำให้การดำเนินงานสามารถเป็นไปตามเป้าหมายได้ แม้ในสถานการณ์ฉุกเฉินเร่งด่วนอย่างกรณีสถานการณ์โรคโควิด-19 ที่ต้องมีการปรับแผนการดำเนินงานอย่างเร่งด่วนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์

5.11 กรมมีระบบการติดตามประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการได้แก่ การใช้แบบติดตามประเมินผลจากส่วนกลาง การดำเนินงานติดตามผล ภายหลังจากการฝึกอบรม 3 เดือน และมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการ

ปรับปรุงการดำเนินงาน ทั้งนี้ ในด้านคุณภาพของข้อมูลพบว่าบางส่วนยังมีความผิดพลาดและไม่ครบถ้วน ซึ่งมาจากการกรอกข้อมูลของเจ้าหน้าที่

5.12 มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน ครอบคลุม เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับ Output และ Outcome สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นไปได้จริงของแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ผลกระทบจากสถานการณ์โรคโควิด-19 มีหลายหน่วยงานที่ต้องปรับแผนการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อีกทั้งมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่ดีทำให้สามารถดำเนินงานได้เกินกว่าเป้าหมาย ถึงร้อยละ 110.46

5.13 คุณภาพการฝึกอบรม ได้แก่ วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม อุปกรณ์การฝึก และเนื้อหา การฝึกอบรมมีความเหมาะสม โดยมีประเด็นสำคัญที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมบางส่วนเห็นว่าควรปรับปรุง ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรฝึกอบรม ความพร้อมของสื่อการฝึกอบรมโดยเฉพาะระบบอินเทอร์เน็ต และหลักสูตรการฝึกอบรมที่ควรสอดคล้องกับระดับความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5.14 การใช้สื่อประชาสัมพันธ์ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเหมาะสม สอดคล้องและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายโดยผู้ผ่านการฝึกอบรมรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อ เพชบุ้คมากที่สุด ส่วนสถานประกอบการรับรู้ข่าวสารผ่านเว็บไซต์มากที่สุด

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ในโลกยุคใหม่หลังสถานการณ์โรคโควิด-19 ความต้องการแรงงานเปลี่ยนไปโดยแรงงานที่มีความต้องการสูงและรายได้ดีเป็นงานในกลุ่มเศรษฐกิจดิจิทัล กลุ่มสุขภาพกาย/ใจ และกลุ่มเศรษฐกิจสีเขียวใส่ใจสิ่งแวดล้อม ทักษะแรงงานต้องเปลี่ยนไปตามตลาดแรงงานยุคใหม่ ดังนั้นการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดทำโครงการฝึกอบรม และหลักสูตรการฝึกอบรมจึงควรเป็นไปตามทิศทางความต้องการแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้แรงงานในอนาคตมีทักษะชุดใหม่ที่สามารถทำงานในตลาดแรงงานได้

6.2 การฝึกอบรมส่วนมากของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังเป็นการฝึกอบรมในระดับพื้นฐานโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านยานยนต์ซึ่งอยู่ในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงควรยกระดับทักษะฝีมือแรงงานในกลุ่มยานยนต์ให้มีทักษะเท่าทันสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

6.3 กลุ่มเป้าหมายที่ให้ผลสัมฤทธิ์ด้านการมีงานทำและรายได้ต่ำ ควรพิจารณาเป้าหมายในการฝึกอบรมให้เป็นสัดส่วนที่น้อยกว่ากลุ่มเป้าหมายที่ให้ผลสัมฤทธิ์สูง หรืออาจบริหารจัดการด้านงบประมาณในการฝึกอบรมโดยใช้งบประมาณของจังหวัด หรือการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนหรือ ภาคการศึกษาโดยส่งเสริมการประกอบอาชีพแบบครบวงจร เช่น การหาตลาดในการจำหน่ายสินค้า การหาแหล่งเงินทุน และการหาแหล่งวัตถุดิบ อุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ เป็นต้น

6.4 ยุคหลังสถานการณ์โรคโควิด-19 และผลกระทบจาก Disruptive Technology ควรกำหนดรูปแบบการให้บริการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีความหลากหลายมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของกำลังแรงงานและตลาดแรงงานโดยให้ครอบคลุมกำลังแรงงานของประเทศทุกกลุ่ม มุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมไปสู่ห้องเรียนและโรงฝึกงานออนไลน์ ซึ่งเป็นการจัดห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) รวมทั้งการฝึกอบรมแบบผสมผสาน เพื่อตอบสนองความต้องการของแรงงานทุกกลุ่ม

6.5 การเลือกกลุ่มเป้าหมายที่สอดคล้องเหมาะสมกับโครงการ การจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เติมเต็มทักษะได้อย่างแท้จริง รวมทั้งการจัดระบบการฝึกที่มีคุณภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ด้านประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานสูงขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบกิจการที่มีทักษะความรู้อยู่แล้ว

6.6 แรงงานใหม่ผ่านการฝึกอบรมในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ มีผลสัมฤทธิ์ด้านการมีงานทำและรายได้อยู่ในระดับสูง ในขณะที่กลุ่มแรงงานที่ฝึกอบรมในกลุ่มอุตสาหกรรมพื้นฐานทั่วไป มีผลสัมฤทธิ์ด้านรายได้เทียบเท่าค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้นกรมจึงควรส่งเสริมการฝึกอบรมให้แรงงานใหม่เข้าฝึกอบรมในสาขาอาชีพที่เป็นอุตสาหกรรมเป้าหมายและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ด้านรายได้เพิ่มสูงขึ้น

6.7 กรมควรส่งเสริมให้แรงงานในสถานประกอบกิจการ ฝึกอบรมยกระดับฝีมือ (upskill , reskill) ให้เป็นแรงงานที่มีทักษะสูง สู้งานในอนาคตที่มีค่าตอบแทนสูง โดยควรปรับหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน งานในกลุ่มเศรษฐกิจดิจิทัล กลุ่มสุขภาพกาย/ใจ และกลุ่มเศรษฐกิจสีเขียว ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

6.8 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของพนักงาน ไม่ได้พิจารณาจากการมีทักษะที่สูงขึ้นเพียงอย่างเดียว การฝึกอบรมเป็นเพียงส่วนหนึ่งในการพิจารณาเท่านั้น สถานประกอบกิจการพิจารณาจากทักษะทางวิชาชีพ (Hard skills) ของพนักงานที่เพิ่มขึ้นร่วมกับพฤติกรรมการทำงาน การขาดลามายและทักษะทางสังคม (Soft skills) ได้แก่ การสร้างปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน การแก้ไขปัญหา การบริหารจัดการ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร ดังนั้นกรมควรส่งเสริมให้แรงงานในสถานประกอบกิจการ ฝึกอบรมด้านทักษะทางวิชาชีพ (Hard skills) ควบคู่กับทักษะทางสังคม (Soft skills) อีกทั้งควรหาแนวทางในการฝึกอบรมในลักษณะที่เป็นการทบทวนทักษะเดิมที่พนักงานเคยฝึกอบรมแล้ว แต่อาจลืมนำไป เช่น การฝึกในรูปแบบออนไลน์ เพื่อทบทวนทักษะความรู้ แทนการฝึกซ้ำหลักสูตรเดิมในกลุ่มเป้าหมายเดิม

6.9 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการจำเป็นต้องใช้ระบบสารสนเทศและการบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ กรมจึงควรปรับปรุงระบบสารสนเทศในการรายงานผลให้สามารถตรวจสอบการบันทึกผลและการตรวจสอบผลการดำเนินงานและวัดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และเข้าถึงและใช้งานได้ง่าย รวมทั้งควรจัดอบรมการใช้งานระบบรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกปีงบประมาณเพื่อให้เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถใช้งานได้อย่างถูกต้องและเข้าใจถึงความสำคัญจำเป็นในการรายงานผลการดำเนินงานและการวัดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน

6.10 ควรมีการติดตามประเมินผลโดยการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงผลการดำเนินงานกับความสอดคล้องของตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อให้ทราบระดับความสำเร็จในการดำเนินงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้นำมากำหนดตัวชี้วัดในระดับแผนงานโครงการ

6.11 คุณภาพการฝึกอบรม ได้แก่ วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม อุปกรณ์การฝึก และเนื้อหาการฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทุกระดับเพิ่มขึ้น ดังนั้นกรมจึงควรให้ความสำคัญ

ในการควบคุมคุณภาพ ทั้งด้านวิทยากร สถานที่ฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม อุปกรณ์การฝึก และเนื้อหา โดยดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

รัฐบาลได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) โดยมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นการดำเนินงานรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ดังกล่าว และมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และนโยบายที่เกี่ยวข้องทุกระดับ โดยมุ่งเน้นการพัฒนากำลังแรงงานทั้งในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพแรงงาน และด้านการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันเพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จึงจำเป็นต้องติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางและเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อติดตามผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน (Outcome) ผลกระทบ (Impact) และความคุ้มค่า ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ความสอดคล้องของผลการดำเนินโครงการกับนโยบายรัฐบาลและแผนปฏิบัติการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนให้ทราบถึงปัญหา ข้อจำกัดของการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จหรือคลาดเคลื่อนของโครงการ เพื่อนำผลสำเร็จของการติดตามและประเมินผลมาสรุปเป็นบทเรียนในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานด้านการพัฒนากำลังแรงงานต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมิน

1.2.1 เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทั้งผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) และความคุ้มค่าของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ตลอดจนให้ทราบถึงปัญหา ข้อจำกัดของการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จหรือคลาดเคลื่อนของโครงการ

1.2.2 เพื่อให้มีแนวทางในการจัดเก็บข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ในการติดตามและประเมินผล และแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ

1.3 เป้าหมาย

1.3.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลการประเมินโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ทั้งผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) และความคุ้มค่าของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ตลอดจนให้ทราบถึงปัญหา ข้อจำกัดของการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จหรือคลาดเคลื่อนของโครงการ

1.3.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการจัดเก็บข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ในการติดตามและประเมินผล และแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ

1.4 ขอบเขตการประเมิน

การติดตามและประเมินผลโครงการในครั้งนี้มีขอบเขตของการประเมิน ประกอบด้วย ด้านแนวคิด และเนื้อหาสาระในการประเมิน ด้านกลุ่มเป้าหมาย และด้านระยะเวลาในการติดตามและประเมินผล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.4.1 ด้านแนวคิดและเนื้อหาสาระในการประเมิน

แนวคิดที่นำมาใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ใช้โมเดลเชิงตรรกะ (Logic Model) มาเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานติดตามและประเมินผล โดยโมเดลเชิงตรรกะเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องเชื่อมโยงที่เกิดขึ้นระหว่างบริบท ปัจจัยนำเข้าของโครงการ กระบวนการในการดำเนินงานโครงการ ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานโครงการ ทั้งในด้านผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) และความคุ้มค่าของโครงการ มีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านบริบทของโครงการ (Context) ประกอบด้วย ความสอดคล้อง เชื่อมโยงของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2564 กับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนปฏิบัติการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563 - 2564) รวมทั้งความสอดคล้องเชื่อมโยงของหลักสูตรฝึกอบรมกับกลุ่มเป้าหมาย

2) ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ (Input) ประกอบด้วย แผนงานและกิจกรรม หลักสูตร เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ งบประมาณที่ใช้ ครุภัณฑ์ และการประชาสัมพันธ์โครงการ

3) ด้านกระบวนการดำเนินงานโครงการ (Process) ประกอบด้วย การประชุมชี้แจงโครงการ กิจกรรม การกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ และการนำผลการติดตามและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ

4) ด้านผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานโครงการ ทั้งในด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ศักยภาพของแรงงานที่ผ่านการอบรม ผลลัพธ์ (Outcome) ประกอบด้วย การได้งานทำ การเปลี่ยนแปลงของทักษะฝีมือ และการนำทักษะไปใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ผลกระทบ (Impact) ประกอบด้วย การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน และความคุ้มค่าของโครงการ

1.4.2 ด้านกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ประกอบด้วย

1) กลุ่มเป้าหมายในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการในด้านนโยบาย ความเชื่อมโยงของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิบัติการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ตลอดจนวิพากษ์ผลการประเมินโครงการ ประกอบด้วย ผู้บริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้รับผิดชอบโครงการ

2) กลุ่มเป้าหมายในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการ แผนการดำเนินงานโครงการ กระบวนการดำเนินงานโครงการในระดับจังหวัด ประกอบด้วย ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบโครงการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ 76 จังหวัด

3) กลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมและสถานประกอบกิจการที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่อยู่ในระบบคลังข้อมูล (Data center)

4) กลุ่มเป้าหมายในการให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานโครงการในด้านผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้น ตลอดจนความพึงพอใจและข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานโครงการจำนวน 23 จังหวัด ได้แก่ สุพรรณบุรี ชลบุรี ราชบุรี นครราชสีมา นครสวรรค์ สงขลา กรุงเทพมหานคร นครปฐม ระยอง เชียงราย นครศรีธรรมราช ยะลา ตรัง สตูล พิจิตร ตาก พะเยา กาญจนบุรี มุกดาหาร สุรินทร์ ร้อยเอ็ด นครพนม และฉะเชิงเทรา จำนวน 240 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

4.1) สถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 70 แห่ง

4.2) ผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 132 คน

1.4.3 ด้านระยะเวลาในการติดตามและประเมินผล

ระยะเวลาในการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ระหว่างเดือนมกราคม - กันยายน 2564 รวมระยะเวลา 9 เดือน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 หมายถึง โครงการที่ดำเนินงานด้วยงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2564 โดยการติดตามและประเมินผลในครั้งนี้ดำเนินการติดตามและประเมินผลจำนวน 12 โครงการ 2 กิจกรรม ได้แก่ (1) โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (2) โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (3) โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) (4) โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการท่องเที่ยวและบริการ (5) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (6) โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (7) โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (8) โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (9) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (10) โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน (11) กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (12) โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง (13) กิจกรรมพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิขาเทียม (14) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ

การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการเพื่อนำสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการตัดสินใจปรับปรุงและพัฒนาโครงการ และใช้ในการตัดสินใจคุณค่าของโครงการ โดยการประเมินครอบคลุมทั้งด้านบริบทของโครงการ ปัจจัยนำเข้าของโครงการ กระบวนการดำเนินงานโครงการ และผลการดำเนินงานโครงการด้านผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ มีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านบริบทของโครงการ (Context) เป็นการตรวจสอบความสอดคล้อง เชื่อมโยงของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพแรงงาน (พ.ศ. 2563 - 2565) รวมทั้งความสอดคล้องเชื่อมโยงของหลักสูตรฝึกอบรมกับกลุ่มเป้าหมาย

2) ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ (Input) เป็นการตรวจสอบความชัดเจน ความครอบคลุม ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแผนงานและกิจกรรม ความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตร ความรู้ ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ความเพียงพอและความเหมาะสมของงบประมาณที่ใช้ การมีครุภัณฑ์การฝึกที่เพียงพอ เหมาะสม ทันสมัย และสามารถใช้ในการฝึกได้จริง ความเหมาะสมและความหลากหลายของการประชาสัมพันธ์โครงการ

ความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตร หมายถึง ความเชื่อมโยงสอดคล้องกันของสาระสำคัญของหลักสูตร ได้แก่ การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เนื้อหาครอบคลุมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การฝึกทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และมีวิธีการวัดประเมินที่ชัดเจน โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินหลักสูตรจะต้องมีองค์ประกอบสอดคล้องกันอย่างน้อย 4 ใน 5 องค์ประกอบ

3) ด้านกระบวนการดำเนินงานโครงการ (Process) เป็นการตรวจสอบความชัดเจน และความเหมาะสมของการประชุมชี้แจง กิจกรรมที่ดำเนินงานได้ตามแผน การกำกับติดตามโครงการและการนำผลการติดตามและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ

4) ด้านผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานโครงการ ทั้งในด้าน**ผลผลิต (Output)** ประกอบด้วยจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ผ่านการฝึกอบรม ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพแรงงาน (พ.ศ. 2563-2565) ด้าน**ผลลัพธ์ (Outcome)** การได้งานทำของแรงงานใหม่ที่เข้ารับการอบรมในโครงการ แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงทักษะฝีมือที่ดีขึ้น สามารถนำทักษะไปใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวันได้ **ผลกระทบ (Impact)** ประกอบด้วย การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานภายใต้โครงการและความคุ้มค่าของโครงการ

ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง ความสามารถในการผลิตของแรงงาน ซึ่งแสดงถึงมูลค่าตลาดของสินค้าและบริการขั้นสุดท้ายที่ผลิตในประเทศต่อแรงงานทั้งหมด โดยพิจารณาได้จาก 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ผลิตภาพแรงงานต่อคน และผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงทำงาน

ผลิตภาพแรงงานต่อคน หมายถึง อัตราส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศกับชั่วโมงการผลิตสุทธิ

ผลิตภาพแรงงานต่อชั่วโมงทำงาน หมายถึง อัตราส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศกับจำนวนผู้ได้รับการจ้างงาน

ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน หมายถึง แรงงานมีประสิทธิภาพการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ มีทักษะเพิ่มขึ้น สามารถทำงานที่หลากหลาย ความผิดพลาดในการทำงานลดลง ลดการสูญเสียในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพของงานหรือสินค้าดีขึ้นกว่าเดิม ลดขั้นตอนการทำงานหรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดเวลาการผลิตสินค้าหรือบริการ และสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้มากขึ้น

ความคุ้มค่าของโครงการ หมายถึง การพิจารณาผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานโครงการ ประกอบด้วย (1) ความคุ้มค่าในเชิงปริมาณ เป็นการคำนวณค่าความคุ้มค่าที่เกิดจากการดำเนินงานโครงการ

โดยวิเคราะห์จากเงินลงทุนต่อจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมเปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรม และ (2) ความคุ้มค่าในเชิงคุณภาพ จะพิจารณาจากจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงานหรือใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง

บทที่ 2

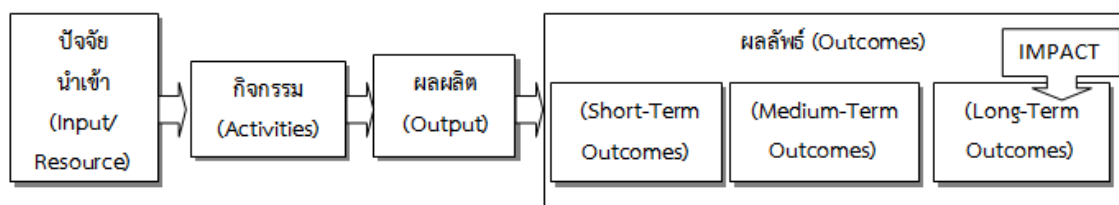
แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ในครั้งนี้ได้มีการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย (1) โมเดลเชิงตรรกะ (Logic Model) (2) การประเมินความคุ้มค่าของโครงการ และ (3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 โมเดลเชิงตรรกะ (Logic Model)

การออกแบบการประเมินโดยใช้โมเดลเชิงตรรกะมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกิจกรรมและผลที่ต้องการ เป็นแผนภาพที่แสดงการทำงานขององค์กรภายใต้ทฤษฎีและเงื่อนไขข้อตกลงที่กำหนดเป็นแผนภาพเพื่อช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของทรัพยากร ที่ใช้ในการดำเนินงาน กิจกรรม การเปลี่ยนแปลงหรือผลลัพธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวของโปรแกรมที่ต้องการ โมเดลเชิงตรรกะสามารถอ้างถึงในฐานะเป็นทฤษฎีได้เนื่องจากว่าโมเดลเชิงตรรกะสามารถดำเนินการให้ไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆ ของโปรแกรมได้อย่างไร ทำให้รู้ว่าปัจจัยและทรัพยากรในการดำเนินงานใดใช้ไปเพื่อบรรลุกิจกรรมและเป้าหมายใด นักประเมินส่วนใหญ่เห็นว่าโมเดลเชิงตรรกะเป็นวิธีการที่สร้างความมั่นใจในผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง การใช้โมเดลเชิงตรรกะจะช่วยให้การวางแผนงาน การบริหารจัดการ และการดำเนินการด้านการประเมินเป็นระบบ

การสร้างโมเดลเชิงตรรกะในรูปของไดอะแกรมจะอยู่ในรูปที่ถ่ายทอดความเข้าใจเป็นภาพที่สะท้อนให้เห็นความเชื่อของโปรแกรมว่าโปรแกรมนั้นๆ จะสามารถดำเนินการได้อย่างไร มีการนำเสนอในรูปแบบถ้อยคำหรือรูปภาพเพื่อบรรยายลำดับของกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และทำให้เห็นวากิจกรรมเหล่านี้เชื่อมโยงไปสู่ผลของโปรแกรมที่คาดหวังให้เกิดขึ้นได้อย่างไร โดยพื้นฐานแล้วโมเดลเชิงตรรกะเป็นรูปแบบเชิงระบบและเป็นวิธีดำเนินการที่ทำไมมองเห็นเป็นภาพ เพื่อนำเสนอและให้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากร แผนกิจกรรม และผลต่าง ๆ ที่คาดหวังทั้งผลที่เกิดในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ซึ่งก็คือ ผลกระทบ (Impact) นั่นเอง ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลเชิงตรรกะ

2.1.1 ขั้นตอนการประเมินที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล

ขั้นที่ 1 กำหนดสิ่งที่มุ่งประเมิน ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

นักประเมินควรกำหนดประเด็นของการประเมินที่ครอบคลุมทั้งด้านบริบท (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ (Outcomes) และผลกระทบ (Impacts) ในการกำหนดสิ่งที่มุ่งประเมิน นักประเมินควรกำหนดตัวชี้วัด รวมทั้งค่าเป้าหมาย

1) การพัฒนาตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ดำเนินงานดังนี้

1.1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดและการพัฒนาตัวชี้วัดรวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1.2) ประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญที่มีอำนาจหน้าที่และเป็นผู้รับผิดชอบหลักที่เกี่ยวข้องกับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อร่วมกันดำเนินการในประเด็นต่อไปนี้

1.2.1) กำหนดตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ในลักษณะที่เป็นตัวชี้วัดร่วม (Joint KPI) เพื่อชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ

1.2.2) กำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่ได้ในข้อ 1.2.1

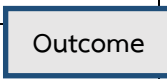
1.2.3) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ (ในกรณีที่มีการนำค่าตัวชี้วัดมาใช้ในการจัดระดับคุณภาพ)

1.3) กำหนดน้ำหนักและวิธีการรวมตัวชี้วัดเป็นตัวชี้วัดรวม (หากต้องการพิจารณาในลักษณะตัวชี้วัดรวม)

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์สิ่งที่มุ่งประเมิน

การวิเคราะห์สิ่งที่มุ่งประเมินโดยใช้กรอบแนวคิดเชิงตรรกะจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการทั้งผู้มีอำนาจตัดสินใจ ผู้รับผิดชอบโครงการ และนักประเมินต้องร่วมกันกำหนดว่า หากต้องการให้เกิดผลกระทบ (Impacts) ผลลัพธ์ (Outcomes) ตามต้องการ ต้องดำเนินการจัดกิจกรรมอะไรบ้าง และกิจกรรมนั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนด้านปัจจัยป้อนและทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างไร รวมทั้งยังต้องเข้าใจว่า การเปลี่ยนแปลงที่กำหนดขึ้นจะทำงานได้ ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขข้อตกลง (assumptions) ที่เป็นปัจจัยภายนอก ประโยชน์ที่ได้จากการสร้างโมเดลเชิงตรรกะ คือ (1) ช่วยให้นักประเมินเกิดความกระฉับกระเฉงเกี่ยวกับทฤษฎีโปรแกรม ว่ามีใครเข้ามาเกี่ยวข้องในโปรแกรมและมีกิจกรรมการดำเนินงานอะไรบ้าง เพื่อผลลัพธ์อะไรบ้าง โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอาจเกิดตามช่วงระยะเวลาโดยแบ่งเป็น Short-Term Outcomes, Medium-Term Outcomes และ Long-Term Outcomes หรือ Impact นั้นเอง (2) ช่วยให้นักประเมินออกแบบการเก็บข้อมูลเพื่อวัดความสำเร็จตามผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่ต้องการให้เกิด และ (3) ช่วยให้นักประเมินสามารถสร้างคำถามประเมินและการกำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมิน ตัวแทรกแซง (ได้แก่ แนวทางการพัฒนา แผนงาน โครงการ กิจกรรม และมาตรการที่นำมาใช้) เพื่อใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นักประเมินจะนำข้อมูลในโมเดลไปกำหนดกรอบความคิดเชิงตรรกะ (logical framework - LogFrame) สำหรับการประเมิน

ตารางที่ 2.1 กรอบความคิดเชิงตรรกะ (Logical framework-Log Frame)

ผลที่คาดหวัง/ คำบรรยาย(NS)	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (OVI)	แหล่งข้อมูล/วิธี พิสูจน์(MOV)	เงื่อนไขความสำเร็จ (IA)
จุดมุ่งหมาย (Goal) 	ตัวชี้วัดที่จะบ่งบอกถึง ความสำเร็จตามจุดหมาย ของแผนหรือแผนงาน	แหล่งข้อมูลที่จะวัดได้ ถึงการบรรลุ ความสำเร็จของแผน หรือแผนงาน	เงื่อนไขที่จะช่วยให้จุดมุ่ง หมายของแผนบรรลุผล สำเร็จตามที่หวังไว้
วัตถุประสงค์/ (Objectives/Purposes) 	ตัวชี้วัดที่จะวัดความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เมื่อโครงการสิ้นสุด	แหล่งข้อมูลที่จะวัด ความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์	เงื่อนไขที่จะช่วยให้ วัตถุประสงค์ของ โครงการบรรลุผลสำเร็จ
ผลผลิต (Outputs)	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ งาน หรือผลผลิตเพื่อ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	แหล่งข้อมูลที่จะ ตรวจวัด ผลผลิตหรือ ผลงาน	ข้อสมมติฐานสำคัญ ที่ ผลงานจะบรรลุตาม Purpose ที่วางไว้
กิจกรรม (Activities)	ระบุกิจกรรมที่จะต้องทำ ระบุช่วงเวลาที่ทำกิจกรรม	แหล่งแสดงรายการที่ ยืนยันว่าได้มีการจัด กิจกรรมตามที่ กำหนดจริง	เงื่อนไขจากปัจจัย ภายนอกที่จะทำให้เกิด กิจกรรมของโครงการ
ปัจจัยนำเข้า/ทรัพยากร (Inputs/Resources)	ระบุรายละเอียดของ ทรัพยากรที่ใช้อย่างจริง	แหล่งข้อมูลที่แสดง รายการการใช้ ทรัพยากรในแต่ละ กิจกรรมจริง	ข้อกำหนดเกี่ยวกับการได้ มาซึ่งทรัพยากรในการ ดำเนินโครงการ

ขั้นที่ 3 การออกแบบการประเมิน

3.1 การออกแบบการวัดตัวแปร (Measurement Design) เป็นการออกแบบวิธีการและเครื่องมือตามตัวชี้วัด

3.2 การออกแบบการสุ่มตัวอย่าง (Sampling design)

3.3 การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis design)

ขั้นที่ 4 การพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การพัฒนาเครื่องมือให้มีคุณภาพก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความจำเป็นมากในการประเมินผล เพราะจะทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมั่นใจในข้อมูลที่ได้ว่ามีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ สามารถตรวจสอบได้ และนำไปสู่การตัดสินใจผลการประเมินได้อย่างถูกต้อง แม่นยำต่อไป

ขั้นที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

5.1 นักประเมินควรวางแผนในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างรอบคอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และครอบคลุม หากมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ควรมีการเตรียมทำความเข้าใจกับทีมงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน นอกจากนั้นการเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอาจขึ้นกับงบประมาณที่มีอยู่ เช่น การเลือกใช้วิธีการสอบถามแทนการสัมภาษณ์ เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลอยู่กระจายตามภูมิภาคต่างๆ

5.2 นักประเมินควรชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่ผู้ให้ข้อมูลทุกครั้ง เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความเข้าใจและยินดีให้ข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้อง

ขั้นที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

นักประเมินดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแผนที่วางไว้ การวิเคราะห์ข้อมูลควรตรวจสอบความครบถ้วน และถูกต้องของข้อมูลทุกครั้ง

ขั้นที่ 7 การจัดทำรายงานการเผยแพร่ข้อค้นพบจากการประเมินและข้อเสนอแนะ

นักประเมินควรจัดทำรายงานการประเมินที่เข้าใจง่าย และตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ เพื่อนำไปสู่การใช้ผลการประเมิน

2.2 การประเมินความคุ้มค่าของโครงการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2553) ได้จัดทำคู่มือการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติการกิจการภาครัฐ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 22 โดยกำหนดกรอบในการประเมินความคุ้มค่าใน 3 มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิผล มิติประสิทธิภาพ และมิติผลกระทบ มีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 มิติประสิทธิผล หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ มีประเด็นการประเมิน 2 เรื่อง ได้แก่ การบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติการ และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ที่ได้รับจากผลผลิต โดยมีตัวชี้วัดเพื่อประเมินประสิทธิผล ได้แก่ ระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย และระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อผลประโยชน์จากการใช้บริการ

2.2.2 มิติประสิทธิภาพ หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ เป็นการประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของการใช้ทรัพยากรและกระบวนการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตตามวัตถุประสงค์ มีประเด็นการประเมิน 2 เรื่อง ได้แก่ ประสิทธิภาพการผลิต และการประหยัด โดยประสิทธิภาพการผลิต แบ่งได้เป็น 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ ประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ระบบการจัดการ และการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตัวชี้วัดการประหยัด ได้แก่ ต้นทุนต่อหน่วย สัดส่วนผลผลิตต่อทรัพยากร สัดส่วนค่าใช้จ่ายจริงต่อค่าใช้จ่ายตามแผน สัดส่วนเวลาที่ใช้จริงในการให้บริการเปรียบเทียบกับระยะเวลาที่กำหนด คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดตามคู่มือการประกันคุณภาพและควบคุมคุณภาพ ปริมาณผลผลิตที่ทำได้จริงเปรียบเทียบกับแผน และความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อกระบวนการให้บริการ

2.2.3 มิติผลกระทบ หมายถึง ผลที่เกิดจากการปฏิบัติการกิจ ทั้งที่ตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ ทั้งที่เกิดขึ้นระหว่างและหลังการปฏิบัติการกิจ ที่กระทบต่อการพัฒนาในมิติอื่น หรือการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานอื่น หรือประชาชนที่เป็นและไม่เป็นกลุ่มเป้าหมายของภารกิจ ทั้งในและนอกพื้นที่ ในประเด็นต่างๆ ดังนี้ ผลกระทบต่อประชาชน ผลกระทบทางสังคม ผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ผลกระทบด้านอื่นๆ เช่น การเมือง และความมั่นคงของประเทศ

สำหรับการประเมินความคุ้มค่าในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพผู้ประเมินได้ศึกษาการประเมินความคุ้มค่าที่เกิดจากการดำเนินงานโครงการเพิ่มศักยภาพแรงงานรองรับ Thailand 4.0 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2562 หน้า 97) พิจารณาจากตัวชี้วัด 2 ตัว ได้แก่ (1) ความคุ้มค่าในเชิงปริมาณ เป็นการคำนวณค่าความคุ้มค่าที่เกิดจากการดำเนินงานโครงการ โดยวิเคราะห์จากเงินลงทุนต่อจำนวนผู้เข้าอบรมเปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยของผู้เข้ารับการอบรม และ (2) ความคุ้มค่าในเชิงคุณภาพ จะพิจารณาจากจำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงานหรือใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง

สูตรที่ใช้ในการประเมินความคุ้มค่าในเชิงปริมาณในการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์จากจำนวนเงินลงทุนต่อจำนวนผู้เข้าอบรม (จำนวนเงินลงทุนต่อคน) เปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยของผู้เข้ารับการอบรม โดยสามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$\text{ความคุ้มค่า} = \frac{\text{รายได้เฉลี่ยของผู้เข้ารับการอบรม}}{\text{จำนวนเงินลงทุนต่อคน}}$$

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินผลผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ประเมินได้ทำการศึกษาวิธีการวัดผลผลิตภาพแรงงานสำหรับภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ณัฐพล นันทวิวัฒน์, 2563) งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอทฤษฎีการวัดผลผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) ตามมาตรฐานสากลเพื่อใช้เป็นแนวทางการวัดผลผลิตภาพแรงงานสำหรับภารกิจกรมทั้ง 4 ภารกิจ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การส่งเสริมสถานประกอบการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ นอกจากนี้จะนำเสนอวิธีการวัดมูลค่าทางเศรษฐกิจของแต่ละภารกิจด้วย ซึ่งทั้งหมดจะเป็นตัวชี้วัดผลทางเศรษฐกิจที่กรมสร้างให้กับประเทศ

ผลการวิจัยพบว่า การวัดผลผลิตภาพแรงงานสำหรับภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถวัดผลผลิตภาพแรงงานได้จาก 2 ส่วน คือ (1) การวัดผลผลิตภาพแรงงานทั้งหมด ใช้สำหรับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกอาชีพเสริม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ และ (2) การวัดผลผลิตภาพแรงงานส่วนเพิ่มใช้สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกอบรมตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยผู้วิจัยสรุปการวัดผลผลิตภาพแรงงานจากการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม ดังนี้

2.3.1 การวัดผลผลิตภาพแรงงานทั้งหมดจากด้านรายได้ ใช้สำหรับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

บนพื้นฐานของหลักการที่กรมช่วยฝึกอบรมผู้ที่ยังไม่ได้ทำงานหรือไม่มีรายได้ให้มีรายได้ กรมจึงอ้างอิง GDP ที่เกิดขึ้นจากการวัดรายได้ได้ทั้งหมด โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ผลผลิตภาพแรงงาน} &= \text{GDP ณ ราคาคงที่} \div \text{จำนวนแรงงาน} \\
 &= (\text{GDP ที่เป็นตัวเงิน} \div \text{Deflator}) \div \text{จำนวนแรงงาน} \\
 &= \{\text{เงินเดือนรวมทุกคนทั้งปี} \div (1 + (\text{อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี} \div 100))\} \div \text{จำนวนแรงงาน} \\
 &= (\text{เงินเดือนเฉลี่ยต่อคน} \times 12) \div \{1 + (\text{อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี} \div 100)\}
 \end{aligned}$$

2.3.2 การวัดผลผลิตภาพแรงงานส่วนเพิ่มจากด้านรายได้ ใช้สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือ

เนื่องจากกรมเข้าไปฝึกอบรมให้กับแรงงานในสถานประกอบกิจการที่มีรายได้อยู่แล้ว ดังนั้นหากจะอ้างอิง GDP ที่เป็นผลจากการดำเนินงานของกรมจะต้องวัดที่รายได้ส่วนเพิ่มของแรงงานที่ได้รับการฝึก โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ผลผลิตภาพแรงงาน} &= \text{GDP ณ ราคาคงที่} \div \text{จำนวนแรงงาน} \\
 &= (\text{GDP ที่เป็นตัวเงิน} \div \text{Deflator}) \div \text{จำนวนแรงงาน} \\
 &= \{\text{เงินเดือนส่วนเพิ่มทุกคนทั้งปี} \div (1 + (\text{อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี} \div 100))\} \div \text{จำนวนแรงงาน} \\
 &= \{(\text{เงินเดือนหลังฝึกเฉลี่ยต่อคน} - \text{เงินเดือนล่าสุดก่อนฝึกเฉลี่ยต่อคน}) \times 12\} \div \\
 &\quad \{1 + (\text{อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี} \div 100)\}
 \end{aligned}$$

โดยเงินเดือนหลังฝึก คือ เงินเดือนที่ผู้ฝึกได้รับหลังการฝึก ขณะที่เงินเดือนล่าสุด คือ เงินเดือน ที่ได้รับก่อนการฝึกและได้เลื่อนเงินเดือน ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาของการติดตามเก็บข้อมูล สำหรับผู้ที่ฝึกในช่วงต้นปีงบประมาณอาจให้ข้อมูลเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นได้ แต่ผู้ที่ฝึกในช่วงท้ายปีงบประมาณอาจมีปัญหาในการให้ข้อมูล ดังนั้น ผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลอาจใช้วิธีจรรยาบรรณในการเลือกเก็บข้อมูลจากผู้ฝึกช่วง 6 เดือนแรก แต่หากสามารถเก็บข้อมูลหลังจากนั้นได้ด้วยก็จะเป็นประโยชน์

2.3.1 การวัดผลผลิตภาพแรงงานทั้งหมดจากด้านการผลิตใช้สำหรับการฝึกอาชีพเสริม

วัดผลผลิตภาพแรงงานของภารกิจนี้ควรวัดเป็นหน่วยต่อคนเพื่อให้สอดคล้องกับการวัดผลผลิตภาพ แรงงานของภารกิจอื่นในภาพรวม ดังนั้น จึงควรใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ผลผลิตภาพแรงงาน} &= \text{GDP ณ ราคาคงที่} \div \text{จำนวนแรงงาน} \\
 &= (\text{GDP ที่เป็นตัวเงิน} \div \text{Deflator}) \div \text{จำนวนแรงงาน} \\
 &= \text{VA ทั้งปีเฉลี่ยต่อคน} \div \{1 + (\text{อัตราเงินเฟ้อทั้งปี} \div 100)\} \\
 &= \text{VA เฉลี่ยต่อคน} \div \{1 + (\text{อัตราเงินเฟ้อทั้งปี} \div 100)\} \text{ (กรณีไม่สามารถวัดทั้งปี)}
 \end{aligned}$$

โดยหลักการแล้วจะต้องวัดออกมาเป็น GDP ทั้งปี ซึ่งหมายถึง VA (Value Added) หรือมูลค่าเพิ่มที่เกิดขึ้นหลังจากการฝึกอบรมตลอดทั้งปี แต่เมื่อพิจารณาในทางปฏิบัติ พบว่าการฝึกอบรมเป็นการเข้าไปฝึกให้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ดังนั้น การวัดผลผลิตภาพแรงงานของภารกิจนี้ สามารถอนุมานให้วัดเฉพาะช่วงที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าไปฝึกอบรม กล่าวโดยสรุปคือ จะต้องคำนวณ VA ที่เกิดขึ้นจากการผลิตต่อคนให้ได้ก่อน หลังจากนั้นนำมาหารด้วยเงินเฟ้อ และคิดเป็นค่าเฉลี่ยต่อคน จึงจะได้ผลผลิตภาพแรงงานของภารกิจตามวิธีการที่เป็นมาตรฐานสากล

สำหรับการติดตามและประเมินผลในครั้งนี้ ใช้สูตรการคำนวณผลผลิตภาพแรงงานบนพื้นฐานข้อมูลที่มีการมีโดยอ้างอิง GDP ที่เกิดขึ้นจาก การวัดรายได้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมดดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ผลผลิตภาพแรงงาน} &= \text{GDP ณ ราคาคงที่} \div \text{จำนวนแรงงาน} \\
 &= (\text{GDP ที่เป็นตัวเงิน} \div \text{Deflator}) \div \text{จำนวนแรงงาน} \\
 &= \{ \text{เงินเดือนรวมทุกคนทั้งปี} \div (1 + (\text{อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี} \div 100)) \} \div \text{จำนวนแรงงาน} \\
 &= (\text{เงินเดือนเฉลี่ยต่อคน} \times 12) \div \{ 1 + (\text{อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี} \div 100) \}
 \end{aligned}$$

บทที่ 3

กรอบแนวคิดและระเบียบวิธีวิจัยเชิงประเมินผล

การดำเนินงานโครงการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นการประเมินผลเพื่อสรุปรวม (Summative Evaluation) เนื่องจากการประเมินโครงการ ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมผลการดำเนินงานโครงการ ทั้งผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ โดยเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่ต้องการว่าประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงประเมินผล (Evaluation Research) ซึ่งเป็นการนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการติดตามประเมินผลโครงการ โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

3.1.1 การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และศึกษา วิเคราะห์ โครงการตามแผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563-2565) โดยรวบรวมจาก เอกสารหลักฐานต่างๆ

2. วิเคราะห์ฐานข้อมูลสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ระบบ รายงานผลการดำเนินงานของโครงการ (Data Center) เช่น ผลการฝึกอบรม ผลการผ่านการฝึกอบรม กลุ่มอุตสาหกรรม

3.1.2 การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

1. สืบค้นข้อมูลด้วยแบบติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือ แรงงานและสำรวจข้อมูลด้วยสำรวจออนไลน์ (Google Forms) จากเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 76 จังหวัดทั่วประเทศที่ดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2. สัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview)

3.1.3 กลุ่มประชากร (Population) กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียกับการดำเนินงานฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการต่างๆ ที่กรมเป็นผู้ดำเนินการเอง ในปีงบประมาณ 2564 จำนวน 121,759 คน

2. ผู้ประกอบกิจการที่มีหรือเคยมีพนักงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานจาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานโครงการตามแผน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.1.4 พื้นที่ตัวอย่าง

1. การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการคัดเลือกพื้นที่เก็บข้อมูลติดตามประเมินผล
จากผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบการสุ่มตัวอย่างหลายชั้น (Multi-stage) โดยมีขั้นตอนการเลือก ดังนี้

ขั้นที่ 1 พิจารณาการแบ่งส่วนตามลักษณะทางภูมิศาสตร์ 5 ภาค ได้แก่
ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

ขั้นที่ 2 คัดเลือกจังหวัดโดยการเทียบผลการดำเนินงาน และความครอบคลุมของ
โครงการกิจกรรมที่ดำเนินการ ทั้งหมด 27 หน่วยงาน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงการเก็บข้อมูลตามลักษณะทางภูมิศาสตร์ 5 ภาค

ภาค	จำนวน (หน่วยงาน)	หน่วยงาน
1.ภาคเหนือ	7	สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรม บริการสุขภาพ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กำแพงเพชร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบูรณ์ สำนักงาน พัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานนานาชาติ
2.ภาคกลาง	6	สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และ ชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขา เทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ สถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ สำนักงาน พัฒนาฝีมือแรงงานนนทบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน 2 สุพรรณบุรี สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สมุทรสาคร
3.ภาคตะวันออก	3	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว สถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงาน 17 ระยอง สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

		ปราจีนบุรี
4.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	7	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยภูมิ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสกลนคร สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองบัวลำภู
5.ภาคใต้	4	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 25 นราธิวาส สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพังงา

ขั้นที่ 3 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 10 คน สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมต่อ 1 จังหวัด โดยแบ่งสัดส่วนที่เหมาะสมตามผลการดำเนินแต่ละโครงการ

ขั้นที่ 4 สุ่มตัวอย่างจากรายชื่อผู้ประกอบการ ในหน่วยงานที่มีผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานละ 5 แห่ง

ทั้งนี้ เนื่องจากสถานการณ์โรคโควิด-19 ทำให้ไม่สามารถลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูลภาคสนามได้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกทางโทรศัพท์ตามจังหวัดที่ได้สุ่มตัวอย่างข้างต้น

3.1.5 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) และวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling)

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ตอบแบบติดตามและประเมินผล จำนวน 70,230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.68 ของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 121,759 คน ทั้งการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม

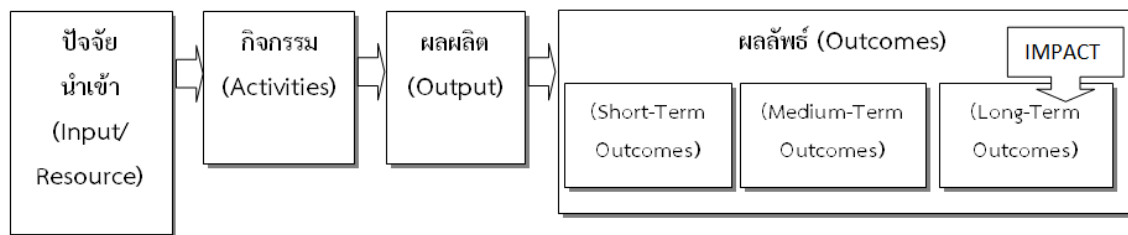
3.2 วิธีการศึกษา (Methodology)

การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีขั้นตอนของการดำเนินงานที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์และขอบเขตการดำเนินงาน ดังนี้

3.2.1 จัดทำแนวทางการติดตามและประเมินผล โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีรายละเอียด ดังนี้

1) ประเมินโดยใช้โมเดลเชิงตรรกะ (Logic Model) มาเป็นกรอบแนวคิด กระบวนการประเมินผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) และความคุ้มค่าของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เนื่องจากโมเดลเชิงตรรกะ (Logic Model) เป็นโมเดลที่ช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกิจกรรมและผลที่ต้องการ ช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน กิจกรรม การเปลี่ยนแปลงหรือผลลัพธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวของ

โปรแกรมที่ต้องการ โมเดลเชิงตรรกะสามารถบรรยายให้เห็นว่างานในโปรแกรมสามารถดำเนินการให้ไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆ ของโปรแกรมได้อย่างไร ทำให้รู้ว่าจะปัจจัยและทรัพยากรในการดำเนินงานใดใช้ไปเพื่อบรรลุกิจกรรมและเป้าหมายใด นักประเมินส่วนใหญ่เห็นว่า โมเดลเชิงตรรกะเป็นวิธีการที่สร้างความมั่นใจในผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง การใช้โมเดลเชิงตรรกะจะช่วยให้การวางแผนงาน การบริหารจัดการ และการดำเนินการด้านการประเมินเป็นระบบ โมเดลเชิงตรรกะเป็นภาพที่นำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากร แผนงาน กิจกรรม และผลต่าง ๆ ที่คาดหวังทั้งผลที่เกิดในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ซึ่งก็คือ ผลกระทบ (Impact) แสดงดังภาพ ที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 กระบวนการประเมินผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact)

2) ศึกษา วิเคราะห์ นโยบายทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และศึกษา วิเคราะห์ โครงการตามแผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563-2565) โดยรวบรวมจากเอกสารหลักฐานต่างๆ

3) กำหนดผลที่คาดหวังจะให้เกิดจากการดำเนินงานโครงการทั้งในด้านผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ กำหนดค่าเป้าหมาย โดยวิเคราะห์จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อกำหนดผลที่คาดหวังจากการดำเนินงานในภาพรวมของกรม

4) จัดทำกรอบแนวคิดในการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่ประกอบด้วย คำถามการประเมิน วัตถุประสงค์การประเมิน ตัวชี้วัดความสำเร็จ แหล่งข้อมูล เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การประเมิน ตลอดจนจัดทำเครื่องมือสำหรับใช้ในการติดตามประเมินผล ประกอบด้วย แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

3.2.2 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทั้งผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) ความคุ้มค่า ตลอดจนปัญหา ข้อจำกัดของการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จหรือคลาดเคลื่อนของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีรายละเอียด ดังนี้

1) สืบหาข้อมูลจากระบบรายงานผลการดำเนินงานของโครงการ (Data Center)

2) สํารวจข้อมูลจากแบบติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3) สํารวจข้อมูลภาคสนามเพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึก โดยการประชุมถอดบทเรียนการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 8 จังหวัด

4) สํารวจข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) ทางโทรศัพท์จากผู้เกี่ยวข้องับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสถานประกอบกิจการ จำนวน 27 จังหวัด

5) สํารวจข้อมูลด้วยแบบสำรวจออนไลน์(Google Forms) จากเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 76 จังหวัดทั่วประเทศที่ดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

6) ทำการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลที่ได้จากข้อ 1) – 4) และจัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

6.1) วิเคราะห์ระดับความสำเร็จหรือความคลาดเคลื่อนของผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานโครงการทั้งด้านกระบวนการฝึกอบรม (Process) ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) ตามเป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จของโครงการ โดยตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นกับเกณฑ์การประเมิน รวมทั้งเปรียบเทียบค่าที่คาดหวังกับผลที่เกิดขึ้นจริง

6.2) วิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการ โดยพิจารณาทั้งความคุ้มค่าในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

6.3) วิเคราะห์ปัญหา ข้อจำกัดของการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จหรือความคลาดเคลื่อนของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

6.4) วิเคราะห์ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานโครงการ กับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563 -2565)

7) สรุปผลการประเมินโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงการดำเนินงานในอนาคต

3.3 กรอบการติดตามและประเมินผล

สำหรับกรอบแนวคิดและกรอบแนวทางในการติดตามและประเมินผลครั้งนี้แสดงดังภาพที่ 3.2 และ ตารางที่ 3.2 ตามลำดับ



ภาพที่ 3.2 แสดงกรอบแนวคิดและกรอบแนวทางในการติดตามประเมินผล

ตารางที่ 3.2 กรอบการประเมิน

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล	วิธีการ/เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
1. การประเมินบริบท (Context) มีคำถามการประเมิน ดังนี้					
โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนปฏิรูปราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563 -2565) หรือไม่ อย่างไร	ความสอดคล้อง เชื่อมโยงของโครงการกับนโยบาย และแผนที่เกี่ยวข้อง	- โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 -ยุทธศาสตร์ชาติ -แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) - แผนปฏิรูปราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563 -2565)	การบันทึก/แบบบันทึกข้อมูล	การวิเคราะห์เนื้อหา	โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ทุกโครงการมีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนปฏิรูปราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563 -2565)

ตารางที่ 3.2 กรอบการประเมิน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล	วิธีการ/เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) มีคำถามการประเมิน ดังนี้					
2.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และจังหวัด มีการจัดทำแผนการดำเนินงานโครงการหรือไม่ อย่างไร แผนที่จัดทำขึ้นมีความชัดเจนเหมาะสม ครอบคลุมกิจกรรม และมีความเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร	ความชัดเจน เหมาะสม ครอบคลุมกิจกรรม และเป็นไปได้ ของ แผนการดำเนินงาน โครงการ	-เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน -เจ้าหน้าที่ระดับจังหวัด -แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	บันทึกข้อมูล/แบบสอบถาม	ร้อยละค่าเฉลี่ยและการวิเคราะห์เนื้อหา	- ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สพร./สนพ. มีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ครอบคลุม เหมาะสม และมีความเป็นไปได้ ผ่านการรับรองจากส่วนกลาง ร้อยละ 100
2.2 ความเพียงพอและความเหมาะสมของงบประมาณ	สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย	ระบบรายงานผลกระทบพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)	บันทึกข้อมูล การสัมภาษณ์/แบบสัมภาษณ์	ร้อยละ/การวิเคราะห์เนื้อหา	สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย ร้อยละ 80
2.3 คุณภาพการฝึกอบรม ได้แก่ วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และเนื้อหาการฝึกอบรม	ความเหมาะสมของ คุณภาพการฝึกอบรม ได้แก่ วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม สื่อการฝึก	ผู้ผ่านการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบระดับสพร./สนพ.	การสัมภาษณ์/แบบสัมภาษณ์	การวิเคราะห์เนื้อหา	คุณภาพการฝึกอบรม ได้แก่ วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และเนื้อหาการฝึกอบรม มีความเหมาะสม

	อบรม และเนื้อหาการ ฝึกอบรม				ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
--	-------------------------------	--	--	--	---------------------

ตารางที่ 3.2 กรอบการประเมิน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล	วิธีการ/เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
2.4 การประชาสัมพันธ์ มีความเหมาะสม เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร	ความเหมาะสม หลากหลายของ การประชาสัมพันธ์ ของสพร./สนพ.และ สามารถเข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้	ผู้ผ่านการฝึกอบรม สถาน ประกอบกิจการ เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบระดับ สพร./สนพ.	การสัมภาษณ์/แบบ สัมภาษณ์	การวิเคราะห์ เนื้อหา	หน่วยงานใช้ช่องทางการ ประชาสัมพันธ์มากกว่า 3 ช่องทางและการรับรู้ข่าวสาร ของผู้ผ่านการฝึกอบรมและ สถานประกอบกิจการกับ ช่องทางการประชาสัมพันธ์ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานมีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 3.2 กรอบการประเมิน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล	วิธีการ/เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
3. การประเมินกระบวนการ (Process) มีคำถามการประเมิน ดังนี้					
3.1) การประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจโครงการ มีความชัดเจนเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร	ความชัดเจนและเหมาะสมของการประชุมชี้แจง	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบส่วนกลาง และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบระดับ สพร./สนพ.	การบันทึก/การสัมภาษณ์แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์	การวิเคราะห์เนื้อหา	- ร้อยละ 80 ของผู้รับผิดชอบโครงการ เห็นว่า การจัดประชุมชี้แจงถ่ายทอดโครงการในระดับกรมมีความชัดเจน เหมาะสม
3.2) มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานหรือไม่อย่างไร รูปแบบ/	มีการกำกับติดตาม มีวิธีการและ	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบส่วนกลาง และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ	การบันทึก/การสัมภาษณ์แบบสอบถาม/แบบ	การวิเคราะห์เนื้อหา	- มีการกำกับติดตามและประเมินผล มีวิธีการและ

วิธีการในการติดตาม เครื่องมือในการติดตาม	เครื่องมือในการติดตามและประเมินผล	ระดับ สพร./สนพ.	สัมภาษณ์		เครื่องมือในการติดตามและประเมินผล
3.3) มีการนำผลการติดตามและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการหรือไม่ อย่างไร	มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบส่วนกลาง และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบระดับ สพร./สนพ.	การบันทึก/การสัมภาษณ์แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์	การวิเคราะห์เนื้อหา	- ร้อยละ 80 มีการนำผลการติดตามและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน

ตารางที่ 3.2 กรอบการประเมิน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล	วิธีการ/เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
4. การประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานโครงการ ผลิตภัณฑ์ ผลกระทบ (Output /Outcome /Impact) มีคำถามการประเมิน ดังนี้					
4.1 ผลผลิต (Output)					
1) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผ่านการฝึกอบรมเป็นไปตามเป้าหมาย	ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้ผ่าน	ระบบรายงานผลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	การบันทึก	ร้อยละผู้เข้าฝึกอบรม	- ร้อยละผู้เข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ 100 จากเป้าหมาย

	การฝึกอบรมเป็นไปตามเป้าหมาย	(Data Center)		เปรียบเทียบผู้ผ่านการฝึกอบรม	และผู้ผ่านการฝึกอบรมร้อยละ 80 ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
2) ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	ร้อยละของผล การดำเนินงานเป็นไปตาม เป้าหมายตัวชี้วัดของ แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้แก่ 1.ประสิทธิภาพ การผลิตของปัจจัยแรงงาน 2.คนทำงานมีผลิตภาพ เพิ่มขึ้น และ 3.ผลิตภาพ แรงงานในสถานประกอบ กิจการเพิ่มขึ้น	-ระบบรายงาน ผลสัมฤทธิ์กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน -รายงานผลดำเนินงาน โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ ผลิตภาพ -รายงานผลดำเนินงาน ผลิตภาพแรงงานใน สถานประกอบกิจการ	-การบันทึก -เอกสารรายงานผล การดำเนินงาน	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย	1.ประสิทธิภาพการผลิตของ ปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี 2. คนทำงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น และ 3.ผลิตภาพแรงงานใน สถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ต่อปี

ตารางที่ 3.2 กรอบการประเมิน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล	วิธีการ/เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
4.2 ผลลัพธ์ (Outcome)					
1) การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพ	ร้อยละของประสิทธิภาพ	ผู้ผ่านการฝึกอบรม	-การบันทึก/	ร้อยละ	ผู้ผ่านการฝึกอบรมมี

การผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน	การผลิตของปัจจัยด้าน แรงงานหลังฝึกอบรม สูงขึ้นจากก่อนฝึกอบรม		แบบสอบถาม	เปรียบเทียบ ก่อนหลัง	ประสิทธิภาพการผลิตของ ปัจจัยด้านแรงงานสูงขึ้นไม่ต่ำ กว่าร้อยละ 35
2) แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม ได้รับ การฝึกอบรมตรงกับงานที่ทำและสามารถ นำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	-ร้อยละของแรงงานที่ผ่าน การฝึกอบรมได้รับ การฝึกอบรมตรงกับงานที่ ทำและสามารถนำความรู้ ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	ผู้ผ่านการฝึกอบรม	-การบันทึก/ แบบสอบถาม -การสัมภาษณ์/แบบ สัมภาษณ์	ร้อยละ / การวิเคราะห์ เนื้อหา	-ร้อยละ 80 ผู้ผ่านการฝึกอบรม ได้รับการฝึกอบรมตรงกับงาน ที่ทำและสามารถนำความรู้ไป ใช้ในชีวิตประจำวันได้
3) สถานประกอบการกิจการที่เห็นว่า การฝึกอบรมสามารถพัฒนาทักษะของ พนักงานได้จริง	ร้อยละของสถานประ กอบกิจการที่เห็นว่า การฝึกอบรมสามารถพัฒนา ทักษะของพนักงานได้จริง	สถานประกอบการกิจการ	-การสัมภาษณ์/แบบ สัมภาษณ์	การวิเคราะห์ เนื้อหา	ร้อยละ 80 ของสถานประกอบ กิจการเห็นว่าการฝึกอบรม สามารถพัฒนาทักษะของ พนักงานได้จริง

ตารางที่ 3.2 กรอบการประเมิน (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	แหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูล	วิธีการ/เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
-------------------	-----------	--------------------------	--------------------	------------------------	-----------------

4.3 ผลกระทบ (Impact)					
1) ผลผลิตภาพแรงงาน การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน (ร้อยละ 2.5)	ร้อยละของการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานภายใต้โครงการ	ผู้ผ่านการฝึกอบรม	การบันทึก/ แบบสอบถาม	ร้อยละเปรียบเทียบก่อนหลัง	ผลิตภาพแรงงานในภาพรวมของปีงบประมาณ 2564 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5
2) ความคุ้มค่า	<u>เชิงปริมาณ</u> สัดส่วนของต้นทุนที่ใช้ในการฝึกอบรมเทียบกับรายได้เฉลี่ยภายหลังการฝึก	รายงานผลการดำเนินงาน การใช้จ่ายงบประมาณ	การบันทึก	สัดส่วนความคุ้มค่า	≥ 1 ถือว่าการลงทุนคุ้มค่า
	<u>เชิงคุณภาพ</u> - ร้อยละของการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ได้จริง - ร้อยละของสถานประกอบการและผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เห็นว่าการฝึกอบรมมีความคุ้มค่า	ผู้ผ่านการฝึกอบรม สถานประกอบการ	การบันทึก/ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์/แบบสัมภาษณ์	ร้อยละ/ การวิเคราะห์เนื้อหา	ร้อยละ 80 ของผู้ผ่านการฝึกสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ได้จริง
3) การได้งานทำของแรงงานใหม่	ร้อยละการได้งานทำของแรงงานใหม่ที่เข้ารับการอบรม	ผู้ผ่านการฝึกอบรม	การบันทึก/ แบบสอบถาม	ร้อยละ	ร้อยละ 60 ของแรงงานใหม่ที่เข้ารับการอบรมมีงานทำ

3.4 แผนการติดตามและประเมินผล

กิจกรรมการดำเนินงาน	เดือน				
	1	2	3	4	5
1. ศึกษา วิเคราะห์ นโยบายทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน (วิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง)	↔				
2. กำหนดผลที่คาดหวังจะให้เกิดจากการดำเนินงานโครงการ ทั้งในด้านผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ กำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จ กำหนดค่าเป้าหมาย โดยวิเคราะห์จากผล การดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อกำหนดผลที่คาดหวังจากการ ดำเนินงานในภาพรวมของกรม	↔				
3. จัดทำกรอบแนวคิดในการติดตามประเมินผลโครงการ ตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่ประกอบด้วย คำถามการประเมิน วัตถุประสงค์การประเมิน ตัวชี้วัดความสำเร็จ แหล่งข้อมูล เครื่องมือและวิธีการเก็บ รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การประเมิน		↔			
4. จัดทำเครื่องมือสำหรับใช้ในการติดตามประเมินผล ประกอบด้วย แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์	↔	↔			
5. สืบหาข้อมูลผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ ตามแผนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จากระบบรายงานผลการดำเนินงานของกรม (Data Center)			↔		

3.4 แผนการติดตามและประเมินผล (ต่อ)

กิจกรรมการดำเนินงาน	เดือน				
	6	7	8	9	10
6. สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเชิงลึก (Indepth Interview) จากผู้เกี่ยวข้องกับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสถานประกอบกิจการ จำนวน 27 จังหวัด โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview)		↔			
7. สัมภาษณ์ภาคสนามเพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึก โดยการประชุมถอดบทเรียนการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 8 จังหวัด			↔		
8. วิเคราะห์ข้อมูล					
8.1 วิเคราะห์ระดับความสำเร็จหรือความคลาดเคลื่อนของผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานโครงการทั้งด้านกระบวนการฝึกอบรม (Process) ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) ตามเป้าหมายและตัวชี้วัด				↔	
8.2 วิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการ โดยพิจารณาความคุ้มค่าในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ				↔	
8.3 วิเคราะห์ปัญหา ข้อจำกัดของการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จหรือคลาดเคลื่อนของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564				↔	
8.4 วิเคราะห์ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานโครงการ กับนโยบายรัฐบาลและแผนปฏิบัติการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563 - 2565)				↔	
8.5 จัดทำแนวทางในการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นต้องใช้ในการติดตามและประเมินผล และแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ				↔	
9. การจัดทำรายงานการติดตามและประเมินผล					↔

บทที่ 4

ผลการประเมิน

ในการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กรมได้ศึกษาผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยประเด็นหลักของนำเสนอประกอบด้วย

- 4.1 ความสอดคล้องของโครงการกับแผนในระดับต่างๆ
- 4.2 ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้า
- 4.3 ข้อมูลด้านกระบวนการ
- 4.4 ข้อมูลด้านผลผลิตและผลลัพธ์
- 4.5 ข้อมูลด้านผลกระทบ
- 4.6 ผลสัมฤทธิ์รายโครงการ
- 4.7 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานรายโครงการ

ผลการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นการตรวจสอบความเหมาะสม สอดคล้อง และความเป็นไปได้จากการดำเนินงานโครงการทั้งในด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ตลอดจนผลที่เกิดขึ้น ทั้งในด้านผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ดังนี้

4.1 ความสอดคล้องของโครงการกับแผนในระดับต่างๆ

การประเมินด้านบริบทของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นการพิจารณาใน 3 ประเด็น ได้แก่ ความสอดคล้องเชื่อมโยงของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และ แผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563 - 2565) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

ตารางที่ 4.1 ความสอดคล้องของโครงการกับแผนในระดับต่างๆ

สิ่งที่มุ่งประเมิน และค่าเป้าหมาย	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้	ผลการประเมิน
โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนปฏิบัติ ราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563 -2565) หรือไม่ อย่างไร	1. โครงการตามแผนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) กรอบ ยุทธศาสตร์การพัฒน าทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) 3. แผนปฏิบัติการการกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563 -2565)	โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือ แรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ 2564 มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาลและ แผนที่เกี่ยวข้อง	<u>ผ่านเกณฑ์การประเมิน</u>

4.1.1 ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงพบว่ามีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ในทุกประเด็น ได้แก่ การเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ตารางที่ 4.2 แสดงความเชื่อมโยงของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

ยุทธศาสตร์ชาติ	โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง	1.โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	1.โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม 2.โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ 3.โครงการพัฒนาศูนย์รองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ 4.โครงการพัฒนาศูนย์ด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ 5.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ 6.โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ 7.โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 8.โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์	1.โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน 2.โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 3.โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน 4.กิจกรรมพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิอาชีวะ 5.โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	1.โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

4.1.2 ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

(พ.ศ. 2560 – 2564)

โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2564 มีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ และในยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความมั่นคงแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ และ ยุทธศาสตร์ที่ 10 ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ตารางที่ 4.3 แสดงความเชื่อมโยงของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	1.โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน 2.โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 3.โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน 4. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ 5.กิจกรรมพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิชาเทียม 6.โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	1.โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม 2.โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ 3.โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ 4.โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ 5.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ 6.โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความมั่นคงแห่งชาติ	1.โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ	1.โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ 2.โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
ยุทธศาสตร์ที่ 10 ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ

4.1.3 ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563 - 2565)

มีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563 - 2565) ใน 4 เรื่อง ได้แก่ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0 แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 3

การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนา
เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 4.4 แสดงความเชื่อมโยงของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กับแผนปฏิบัติการกรมพัฒนา
ฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563 - 2565)

แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565)	โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 1 การพัฒนาและยกระดับ มาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล	1.โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถ ในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม 2.โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับ การแข่งขัน

ตารางที่ 4.4 แสดงความเชื่อมโยงของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กับแผนปฏิบัติการกรมพัฒนา
ฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563 - 2565) (ต่อ)

แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565)	โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0	1.โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถ ในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม 2. โครงการ พัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ 3.โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ 4.โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้า ระหว่างประเทศ 5.โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ 6.โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 7.โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน 8.โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงาน ในศตวรรษที่ 21
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 3 การพัฒนาศักยภาพ ผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ	1.โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้ 2.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ 3.โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ 4.โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาส ในการประกอบอาชีพ 5.โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบ อาชีพ
แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนา เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	1.โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือ ทางเศรษฐกิจ 2.กิจกรรมพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯเทียม

4.2 ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้า

การประเมินผลด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นการพิจารณาใน 4 ประเด็น ได้แก่ (1) มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน ครอบคลุม เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานได้จริง (2) งบประมาณมีความเพียงพอและเหมาะสม (3) คุณภาพ การฝึกอบรม ได้แก่ วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม สื่อและอุปกรณ์การฝึกอบรม และหลักสูตรการฝึกอบรม มีความเหมาะสม (4) การประชาสัมพันธ์ มีความเหมาะสมเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

ทั้งนี้ พิจารณาข้อมูลจากแบบสำรวจออนไลน์ (Google Forms) จากเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนา ฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 76 จังหวัดทั่วประเทศ ที่ดำเนินงานโครงการ ตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และจากเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับรายงานผลงบประมาณ

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

สิ่งที่มุ่งประเมิน และค่าเป้าหมาย	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้	ผลการประเมิน
1.สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานจัดทำแผนการ ดำเนินงานที่ชัดเจน ครอบคลุม เหมาะสม และมี ความเป็นไปได้ (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานจัดทำแผนการดำเนินงาน และผ่านการเห็นชอบจาก ส่วนกลางร้อยละ 100)	แบบสำรวจออนไลน์ จาก เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงาน และสำนักงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 76 จังหวัดทั่วประเทศ ที่ดำเนินงานโครงการตาม แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและ สำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานจัดทำแผน การดำเนินงานที่ชัดเจน ครอบคลุม เหมาะสม และมี ความเป็นไปได้ ผ่านการรับรอง จากส่วนกลางร้อยละ 100	<u>ผ่านเกณฑ์การประเมิน</u>
2. ความเพียงพอและ ความเหมาะสมของ งบประมาณ (สามารถดำเนินงานได้ ตามเป้าหมาย ร้อยละ 80)	1.เอกสารหลักฐาน ที่เกี่ยวข้องกับรายงานผล งบประมาณ 2.รายงานผลการดำเนินงาน จากระบบคลังข้อมูล (Data Center)	มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกินกว่าเป้าหมาย ถึงร้อยละ 110.46 แสดงให้เห็นว่า งบประมาณที่ได้รับจัดสรร มีความเพียงพอและเหมาะสม	<u>ผ่านเกณฑ์การประเมิน</u>
3. คุณภาพการฝึกอบรม ได้แก่ วิทยากร สถานที่ ฝึกอบรม สื่อและอุปกรณ์ การฝึกอบรม และหลักสูตร การฝึกอบรม มีความเหมาะสม	สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ผ่าน การฝึกอบรม	1.ผู้ผ่านการฝึก ร้อยละ 97.74 เห็นว่าวิทยากรมีความรู้ ความสามารถ ถ่ายทอด ทักษะความรู้ได้ดี 2. ผู้ผ่านการฝึก ร้อยละ 95.00 เห็นว่า สถานที่	<u>ผ่านเกณฑ์การประเมิน</u>

(ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)		ฝึกอบรมมีความเหมาะสม 3. ผู้ผ่านการฝึก ร้อยละ 98.10 เห็นว่าสื่อและอุปกรณ์การฝึกอบรมมีความเพียงพอเหมาะสม 4. ผู้ผ่านการฝึก ร้อยละ 91.51 เห็นว่าเนื้อหาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	
สิ่งที่มุ่งประเมินและค่าเป้าหมาย	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้	ผลการประเมิน
4. การประชาสัมพันธ์มีความเหมาะสม เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย (หน่วยงานใช้ช่องทางการประชาสัมพันธ์มากกว่า 3 ช่องทางและการรับรู้ข่าวสารของผู้ผ่านการฝึกอบรมและสถานประกอบการกับช่องทางการประชาสัมพันธ์ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสอดคล้องกัน)	สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ผ่านการฝึกอบรม สถานประกอบการ กิจการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบระดับสพร./สนพ.	1. หน่วยงานมีการใช้ช่องทางในการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายมากกว่า 3 ช่องทาง 2. เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินงานมีการประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ เฟซบุ๊กและไลน์ของหน่วยงานมากที่สุด คือ ร้อยละ 96.76 3. ผู้ผ่านการฝึกอบรมและสถานประกอบการมีการมีพฤติกรรมรับรู้ข่าวสารการฝึกอบรมสอดคล้องกันกับช่องทางการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน	<u>ผ่านเกณฑ์การประเมิน</u>

4.2.1 มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน ครอบคลุม เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานได้จริง

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทุกแห่งจัดทำแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนครอบคลุม เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้จริง อย่างไรก็ตามเนื่องจากสถานการณ์

โรคโควิด - 19 มีหลายหน่วยงานที่ต้องปรับแผนการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินงานพบว่า ร้อยละ 97.95 เห็นว่า เป้าหมายที่ได้รับทั้งในระดับผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) มีความเหมาะสม สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินงานบางส่วนให้ความเห็นว่าเป้าหมายในระดับผลผลิตที่ได้รับไม่สอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่ เช่น ในกิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียน ครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษามัธยมศึกษา โค้ชการฝึกอบรมผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

ทั้งนี้ ในประเด็นของความไม่สอดคล้องของเป้าหมายในระดับผลผลิต (Output) ในบางพื้นที่พบว่ามีความไม่สอดคล้องกันระหว่างกระบวนการจัดสรรเป้าหมายลงสู่พื้นที่กับสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้น กล่าวคือในกระบวนการจัดสรรเป้าหมายการฝึกอบรมนั้นมาจากการสำรวจความต้องการฝึกอบรมในพื้นที่ซึ่งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นผู้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจัดทำแผนการฝึกอบรมส่งมายังส่วนกลาง แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไปสถานการณ์เปลี่ยน ได้แก่ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภัยพิบัติ และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ทำให้จำนวนกลุ่มเป้าหมายอาจเปลี่ยนไปได้ ดังนั้นจึงพบว่าในบางพื้นที่แม้ว่าจะสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายแต่อาจต้องปรับแผนและเป้าหมายในการฝึกอบรม ซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องใช้ความพยายามมากขึ้นในการหากกลุ่มเป้าหมาย

4.2.2 งบประมาณที่ได้รับจัดสรร ผลการประเมินพบว่า มีความเพียงพอและเหมาะสม การที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกินกว่าเป้าหมายร้อยละ 110.46 แสดงให้เห็นว่างบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีความเพียงพอและเหมาะสม จึงสามารถดำเนินการได้เกินกว่าเป้าหมายที่ได้รับ

4.2.3 คุณภาพการฝึกอบรม ได้แก่ วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และหลักสูตรการฝึกอบรม มีความเหมาะสม โดยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ผ่านการฝึกอบรม เกินกว่าร้อยละ 90 เห็นว่ามีความเหมาะสม ส่วนที่ต้องปรับปรุงมีเพียงเล็กน้อย ได้แก่

1) วิทยากร ร้อยละ 2.26 เห็นว่าควรปรับปรุง ได้แก่ สอนรวบรัดเกินไปควรลงรายละเอียดเนื้อหาให้ชัดเจนมากขึ้น วิทยากรไม่สามารถตอบปัญหาได้อย่างชัดเจน และไม่ได้รับความรู้จากวิทยากรเท่าที่ควร

2) สถานที่ฝึกอบรม ร้อยละ 5.00 เห็นว่าควรปรับปรุง ได้แก่ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ไกลเดินทางไม่สะดวก สถานที่ฝึกอบรมคับแคบ อากาศไม่ถ่ายเททำให้ไม่มีสมาธิในการอบรม

3) สื่อการฝึกอบรมและอุปกรณ์การฝึกอบรม ร้อยละ 1.90 เห็นว่าควรปรับปรุง ได้แก่ อุปกรณ์ไม่เพียงพอ ขาดและไม่ทันสมัย ระบบอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร และไม่มีเอกสารประกอบการฝึก

4) หลักสูตรการฝึกอบรม ร้อยละ 8.49 เห็นว่าควรปรับปรุง ได้แก่ ควรปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับระดับความรู้และทักษะของกลุ่มเป้าหมายเนื่องจากระดับความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกแตกต่างกัน ควรเน้นเนื้อหาการฝึกอบรมภาคปฏิบัติให้มากกว่าภาคทฤษฎี เนื้อหามากเกินไปไม่สอดคล้องกับระยะเวลาฝึกอบรมและต้องฝึกเพิ่มเติมจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้จริง หลักสูตรการอบรมควรจะสอดคล้องกับวิถีชีวิตชาวบ้านในแต่ละพื้นที่เพื่อจะได้เพิ่มทักษะมาประกอบอาชีพได้

4.2.4 การประชาสัมพันธ์มีความเหมาะสม เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ หน่วยงานใช้ช่องทางการประชาสัมพันธ์มากกว่า 3 ช่องทางและการรับรู้ข่าวสารของผู้ผ่านการฝึกอบรมและสถานประกอบกิจการกับช่องทางการประชาสัมพันธ์ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสอดคล้องกัน ดังข้อมูลตาม ตารางที่ 4.6 แสดงการเผยแพร่ข่าวสารด้านการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กับ การรับรู้ข่าวสารด้านการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมและสถานประกอบกิจการ 4 ลำดับแรก

ตารางที่ 4.6 แสดงการเผยแพร่ข่าวสารด้านการฝึกอบรมของ สพร/สนพ. และการรับรู้ข่าวสารด้านการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมและสถานประกอบกิจการ 4 ลำดับแรก

สื่อที่เผยแพร่		การรับรู้ผ่านสื่อของกลุ่มเป้าหมาย			
สพร/สนพ.	ร้อยละ	ผู้ผ่านการฝึกอบรม	ร้อยละ	สถานประกอบกิจการ	ร้อยละ
1.เว็บไซต์	77.27	1.เฟซบุ๊ก	35.29	1.เว็บไซต์	29.89
2.เฟซบุ๊ก	54.55	2.ไลน์	20.81	2.ไลน์	21.84
3.ไลน์	31.82	3.เว็บไซต์	18.10	3.เจ้าหน้าที่	18.49
4.อื่นๆ	3.24	4.การบอกต่อ	7.24	4.เฟซบุ๊ก	11.49

ผลการประเมินพบว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กว่าร้อยละ 96.76 ใช้ช่องทางการประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านการฝึกอบรมไปยังกลุ่มเป้าหมายมากกว่า 3 ช่องทาง โดยใช้ช่องทางการประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์มากที่สุด รองลงมาเป็นเฟซบุ๊ก และไลน์ ร้อยละ 77.27 ร้อยละ 54.55 และ ร้อยละ 31.82 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงความสอดคล้องของการเผยแพร่ข่าวสารพบว่ามีความสอดคล้องกันระหว่างสื่อที่ใช้เผยแพร่ข่าวสารการฝึกอบรมและการรับรู้ผ่านสื่อของกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้สื่อออนไลน์ในการเผยแพร่ ขณะที่การรับรู้ของกลุ่มเป้าหมายทั้งผู้ผ่านการฝึกอบรมและสถานประกอบกิจการรับรู้ข่าวสารการฝึกอบรมผ่านสื่อออนไลน์มากที่สุดเช่นกัน ดังนี้

ผู้ผ่านการฝึกอบรมรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์มากที่สุดได้แก่ เฟซบุ๊ก ไลน์ และเว็บไซต์ ร้อยละ 35.29 ร้อยละ 20.81 และ ร้อยละ 18.10 ตามลำดับ

ส่วนสถานประกอบกิจการ รับรู้ข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์มากที่สุดเช่นกัน ได้แก่ เว็บไซต์ ร้อยละ 29.89 และ ไลน์ ร้อยละ 21.84 อย่างไรก็ตามพบว่าสถานประกอบกิจการรับรู้ข่าวสารผ่านเจ้าหน้าที่ของสถาบันและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 18.49 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบการรับรู้ผ่านสื่ออื่นๆ แล้ว สูงเป็นอันดับที่ 3 รองจาก ไลน์ คือ และมากกว่า เฟซบุ๊ก ซึ่งเป็นสื่อออนไลน์

4.3 ข้อมูลด้านกระบวนการ

การประเมินผลกระบวนการในการดำเนินงานโครงการเป็นการพิจารณาใน 3 ประเด็น ได้แก่ (1) ความชัดเจนและเหมาะสมของการประชุมชี้แจงถ่ายทอดโครงการ (2) การกำกับติดตามและประเมินผลโครงการ (3) การนำผลการติดตามประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการประเมินผลกระบวนการในการดำเนินงานโครงการ

สิ่งที่มุ่งประเมิน และค่าเป้าหมาย	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้	ผลการประเมิน
1.การประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจโครงการ ชัดเจนเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ส่วนกลางและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบระดับ สพร./ สนพ.	ผู้รับผิดชอบโครงการร้อยละ 100 เห็นว่า การจัดประชุมชี้แจงถ่ายทอดโครงการในระดับกรมและระดับจังหวัดมีความชัดเจนเหมาะสม	<u>ผ่านเกณฑ์การประเมิน</u>
2.มีการกำกับติดตามและประเมินผล การดำเนินงานหรือไม่อย่างไร รูปแบบวิธีการในการติดตามเครื่องมือในการติดตาม	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ส่วนกลางและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบระดับ สพร./ สนพ.	- ในปี 2564 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทุกแห่งมีการกำกับติดตามโครงการผ่านการประชุมแผนการดำเนินงานของหน่วยงานและมีการติดตามผลโครงการฯ โดยใช้แบบสอบถามของกรม	<u>ผ่านเกณฑ์การประเมิน</u>
3.การนำผลการติดตามและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการหรือไม่ อย่างไร	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ส่วนกลางและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบระดับ สพร./ สนพ.	- ในปี 2564 หน่วยงานส่วนกลางผู้รับผิดชอบโครงการและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทุกแห่งมีการนำผลการติดตามและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ	<u>ผ่านเกณฑ์การประเมิน</u>

4.3.1 ความชัดเจนและเหมาะสมของการประชุมชี้แจงถ่ายทอดโครงการ

ผลการประเมินพบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบโครงการ ร้อยละ 100 มีการถ่ายทอดแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564จากระดับนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยการจัดประชุมชี้แจง ร่วมกับการใช้คู่มือแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ส่วนกลางจัดทำขึ้น โดยหน่วยงานร้อยละ 21.21 มีการจัดทำคู่มือของหน่วยงานและถ่ายทอดแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน เช่น กรู๊ปไลน์

ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 100 เห็นว่าการถ่ายทอดแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับกรมและระดับจังหวัดมีความเหมาะสม อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินงานโครงการร้อยละ 15.15 เห็นว่าควรถ่ายทอดผ่านการประชุมออนไลน์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้าถึงการประชุมได้อย่างทั่วถึงและเหมาะสมกับสถานการณ์โรคโควิด-19 และมีข้อเสนอแนะในการถ่ายทอดแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

1) การถ่ายทอดนโยบายจากส่วนกลางสู่ภูมิภาค ควรมีแนวทางหรือแนวปฏิบัติเพิ่มเติม นอกเหนือจากรูปแบบเอกสาร เช่น ถ่ายทอดในรูปแบบอินโฟกราฟิก หรือแผนผัง เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถดำเนินการในทิศทางเดียวกัน

2) การจัดทำและถ่ายทอดแผนมาสู่ผู้ปฏิบัติค่อนข้างล่าช้า ทำให้หน่วยงานผู้ปฏิบัติไม่ทราบความชัดเจน และแนวทางที่จะดำเนินการ เช่น การทำแผนฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์หลักสูตรฝึกอบรมให้กลุ่มเป้าหมายทราบ เป็นต้น

4.3.2 การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

ผลการประเมินพบว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการติดตามและประเมินผลร้อยละ 100 เนื่องจากการติดตามและประเมินผลถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดภายในของหน่วยงาน โดยร้อยละ 94.80 ดำเนินงานติดตามและประเมินผล 3 รูปแบบขึ้นไป โดยใช้แบบติดตามและประเมินผลของกรมหรือแบบประกันคุณภาพมากที่สุด โดยเป็นการประเมินผลเปรียบเทียบก่อนหรือหลังการฝึกอบรม ร้อยละ 89.61 ที่เหลือเป็นการเข้าไปติดตามผลกับสถานประกอบกิจการ ร้อยละ 64.23 การติดตามผ่านการประชุมของหน่วยงาน ร้อยละ 33.76 และอื่นๆ โดยผ่านเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น บัณฑิตแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด ร้อยละ 1.3 ตารางที่ 4.8 แสดงผลการสำรวจการดำเนินงานติดตามและประเมินผลโครงการของสถาบันพัฒนาและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

รูปแบบการติดตามและประเมินผลของหน่วยงาน	การติดตามและประเมินผลของหน่วยงาน (ร้อยละ)
1. มีการใช้แบบติดตามและประเมินผลของกรมหรือแบบประกันคุณภาพมาใช้ในการติดตามและประเมินผล	89.61
2. มีการติดตามผลหลังจากฝึกอบรมเสร็จแล้ว	81.81
3. มีการประเมินผลก่อนหรือหลังการฝึกอบรม	66.23
4. มีการเข้าไปติดตามผลกับสถานประกอบกิจการ	64.93
5. มีการติดตามผ่านการประชุมของหน่วยงาน	33.76
6. อื่นๆ โดยผ่านเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น บัณฑิตแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด	1.3

อย่างไรก็ตาม พบว่าเจ้าหน้าที่ร้อยละ 46.75 มีปัญหา อุปสรรคในการติดตามและประเมินผลเนื่องจากสถานการณ์โรคโควิด-19 ทำให้ติดตามผลได้ยาก ผู้ผ่านการฝึกอบรมบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบติดตามประเมินผล ผู้ผ่านการฝึกอบรมกรอกข้อมูลไม่ครบถ้วน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางส่วนเปลี่ยนสถานที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ทำให้ไม่สามารถติดตามผลได้หรือทำให้การติดตามผลสัมฤทธิ์ล่าช้า ส่วนปัญหาที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มที่มีความเปราะบางยังคงเป็นปัญหา

อุปสรรคในการติดตามผลอย่างต่อเนื่องในทุกปีงบประมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้ต้องขัง ติดตามผลได้ยากเพราะเมื่อได้รับการปล่อยตัวแล้วไม่สามารถติดต่อได้

ทั้งนี้ กรมมีระบบการติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้แก่ มีการใช้แบบติดตามและประเมินผลจากส่วนกลาง มีการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม 3 เดือน และมีการนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน ทั้งนี้ ปัจจัยที่ทำให้ทุกหน่วยงานดำเนินงานติดตามและประเมินผล ครบร้อยละ 100 คือ กรมได้นำการติดตามและประเมินผลเป็นตัวชี้วัดของหน่วยงานจึงทำให้ทุกหน่วยงานในระดับจังหวัดให้ความสำคัญ

4.3.3 การนำผลการติดตามและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ

จากการติดตามและประเมินผลพบว่า หน่วยงานส่วนกลางผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และเจ้าหน้าที่สถาบันและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 100 มีการนำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยมีการติดตามและประเมินผลทั้งในลักษณะการติดตามผล (monitoring) ระหว่างการดำเนินงานโครงการและประเมินผลสำเร็จของโครงการ (Evaluation) หลังสิ้นสุดการดำเนินงานโครงการ ทั้งนี้ พบว่าหน่วยงานส่วนกลางที่เป็นเจ้าภาพผู้รับผิดชอบโครงการนำผลจากการติดตามและประเมินผลมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยพบว่ามีผู้นำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลไปใช้ในการจัดทำโครงการและแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีงบประมาณต่อไป รวมทั้งมีการติดตามผลการดำเนินงานระหว่างการดำเนินงานโครงการโดยนำข้อมูลมาปรับกระบวนการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์โรคโควิด -19 โดยนำข้อมูลไปใช้ในการปรับนโยบายในการฝึกอบรม การปรับกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงานบางโครงการเพื่อให้สามารถดำเนินงานต่อไปได้ในช่วงสถานการณ์โรคระบาด ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อให้สอดคล้องกับยุคปกติใหม่ (New Normal) โดยพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมจากรูปแบบปกติเป็นการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์โดยสร้างห้องอบรมเสมือนจริง (Virtual Classroom) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะแรงงานให้เป็นแรงงานแห่งอนาคตและเน้นการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สอดคล้องกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ (S-Curve/New S-Curve) 13 กลุ่มอุตสาหกรรมตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน รวมทั้งหลักสูตรฝึกอบรมที่ใช้ทักษะด้านอารมณ์และทางสังคม (Softs Skill) ที่จำเป็นสำหรับแรงงานในอนาคต

ส่วนหน่วยงานดำเนินการฝึกอบรมได้แก่สถาบันและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่ามีการนำผลจากการติดตามและประเมินผลโครงการไปใช้ในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตรฝึกอบรมในพื้นที่รวมทั้งการปรับรูปแบบการฝึกอบรมให้มีการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ และแบบผสมผสาน

4.4 ข้อมูลด้านผลผลิตและผลลัพธ์

ข้อมูลด้านผลผลิตและผลลัพธ์ พิจารณาจากข้อมูลผลการดำเนินงาน โดยจากวิเคราะห์ฐานข้อมูลสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ระบบรายงานผลการดำเนินงานของโครงการ (Data Center) ข้อมูลจากแบบติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และข้อมูลจากสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth interveiw) โดยพิจารณาจากประเด็นต่างๆ ดังนี้

4.4.1 ข้อมูลจากแบบติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรม

การติดตามและประเมินผลข้อมูลด้านผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบ ประมวลผลข้อมูลจากแบบติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อให้ได้ข้อมูลในมิติต่างๆ ของผลที่ได้จากการฝึกอบรม

โดยประมวลผลจากผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 60,156 คน คิดเป็นร้อยละ 49.28 ของผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมด 122,070 คน แบ่งเป็น ฝึกเตรียมเข้าทำงาน 1,680 คน ฝึกยกระดับฝีมือ 40,556 คน และฝึกอาชีพเสริม 17,920 คน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม ดังนี้

1) อาชีพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ตอบแบบติดตามและประเมินผล

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ตอบแบบติดตามและประเมินผล ส่วนใหญ่ร้อยละ 41.21 เป็นพนักงานบริษัทเอกชนและลูกจ้างในสถานประกอบการ รองลงมาเป็นอาชีพรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 17.86 และ ทำไร่ ทำสวน ทำนา ร้อยละ 11.74 ประกอบอาชีพอื่นๆ เช่น อาชีพอิสระ ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 11.62 ช่วยธุรกิจครอบครัว 11.56 ที่เหลือ รับราชการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ทำงานบ้าน แม่บ้าน ทหารเกณฑ์ และนักเรียนนักศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลแบ่งตามกลุ่มอาชีพ

ลำดับ	อาชีพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	พนักงานบริษัทเอกชน/ลูกจ้าง	17,179	41.21
2	รับจ้างทั่วไป	7,445	17.86
3	ทำไร่ ทำสวน ทำนา	4,893	11.74
4	อื่นๆ เช่น ประกอบอาชีพอิสระ ธุรกิจส่วนตัว	4,842	11.62
5	ช่วยธุรกิจครอบครัว	4,819	11.56
6	รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	1,351	3.24
7	ทำงานบ้าน/แม่บ้าน	667	1.60
8	ทหารเกณฑ์	344	0.83
9	นักศึกษา	144	0.35
รวม		41,684	100

*หมายเหตุ นับเฉพาะผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เปิดเผยข้อมูลด้านอาชีพ

2) กลุ่มอาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่งานทำจำแนกตามประเภทการฝึก

จากการสำรวจข้อมูลผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีงานทำจากแบบติดตามและประเมินผล ทั้งผู้ผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือ และฝึกอาชีพเสริม มีสัดส่วนตามกลุ่มอุตสาหกรรม 10 อันดับแรกสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.10 กลุ่มอาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีงานทำจำแนกตามประเภทการฝึก

เตรียมเข้าทำงาน		ยกระดับฝีมือ		อาชีพเสริม	
กลุ่มอุตสาหกรรม	ร้อยละ	กลุ่มอุตสาหกรรม	ร้อยละ	กลุ่มอุตสาหกรรม	ร้อยละ
1. หอพักและบริการ	27.17	1. หอพักและบริการ	20.51	1. เกษตรและประมง	36.34
2. เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์	20.30	2. เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์	20.46	2. ดิจิทัล	30.52
3. ยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน	13.95	3. เกษตรและประมง	13.25	3. หอพักและบริการ	8.67
4. สิ่งของเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง	11.31	4. ยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน	10.66	4. อาคารสำหรับโรงงานอุตสาหกรรม/คลังสินค้า	5.31
5. เกษตรและประมง	9.62	5. เปรูปอาหาร	5.89	5. สิ่งของเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง	4.95
6. โครงสร้างโลหะ	5.29	6. เลี้ยงสัตว์/ประมง/การเกษตร	4.64	6. เลี้ยงสัตว์/ประมง/การเกษตร	4.55
7. เปรูปอาหาร	4.44	7. โลหะดัด	4.33	7. วัสดุอสังหาริมทรัพย์	2.48
8. สิ่งประดิษฐ์ทางกาย	4.02	8. โครงสร้างโลหะ	3.91	8. เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์	1.49
9. วัสดุอสังหาริมทรัพย์	1.59	9. วัสดุอสังหาริมทรัพย์	3.44	9. ยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน	1.42
10. ดิจิทัล	0.63	10. สิ่งของเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง	2.31	10. เครื่องเรือน	0.66

จากตารางที่ 4.10 ผลการสำรวจพบว่าอาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรม 10 อันดับแรก อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศที่รัฐบาลสนับสนุน โดยมีสัดส่วนในการฝึกอบรมแตกต่างกันในแต่ละประเภทการฝึก

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานซึ่งเป็นแรงงานใหม่ ส่วนมากอยู่ในกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ และยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน

ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือส่วนมากอยู่ในกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ เนื่องจากได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคโควิด-19 และเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้หลักให้กับประเทศในช่วงสถานการณ์ปกติ รองลงมาเป็นกลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์และการเกษตรและประมง

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม พบว่าส่วนมากอยู่กลุ่มอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายตามโครงการ ได้แก่ การเกษตรและประมง ดิจิทัล และท่องเที่ยวและบริการ ทั้งนี้ ผู้ผ่านการฝึกอบรมดิจิทัลมีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ซึ่งอาจมีสาเหตุจากการฝึกอบรมในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 กรมได้จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์โดยมีเนื้อหาฝึกอบรมเกี่ยวกับดิจิทัลมากขึ้นเพื่อรองรับกลุ่มที่ได้รับผลกระทบและกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาต่อยอดทักษะเดิมที่มีอยู่ และสามารถนำไปประกอบอาชีพได้

4.4.2 ข้อมูลด้านผลผลิต พิจารณาใน 2 ประเด็น ได้แก่ (1) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นไปตามเป้าหมาย และ (2) ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ ราชการ (พ.ศ. 2563 – 2565)

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการประเมินด้านผลผลิต

สิ่งที่มุ่งประเมินและค่าเป้าหมาย	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้	ผลการประเมิน
1.จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นไปตามเป้าหมาย (จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ 100 และผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)	ระบบรายงานผลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data center)	ในปี 2564 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ 70.54 จากเป้าหมาย และ ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 99.26	ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

2.ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563-2565) ได้แก่ (1).ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 35 ต่อปี (2) คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีผลผลิตเพิ่มขึ้น และ (3).ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ต่อปี	ระบบรายงานผลผลสัมฤทธิ์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน -รายงานผลการดำเนินงานโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ -รายงานผลการดำเนินงานผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ	- ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563 -2565) ได้แก่ (1).ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 51.09 ต่อปี (2) คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีผลผลิตเพิ่มขึ้น ร้อยละ 99.94 และ (3) ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้นร้อยละ 49.22 ต่อปี	<u>ผ่านเกณฑ์การประเมิน</u>
---	--	---	----------------------------

1) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นไปตามเป้าหมาย

ผลการดำเนินงานไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ข้อมูลจากระบบรายงานผลการดำเนินงาน (Data center) พบว่าในภาพรวมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานและส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น 2,913,277 คน คิดเป็นร้อยละ 70.54 จากเป้าหมาย ผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 2,891,854 คน คิดเป็นร้อยละ 99.26 จากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด ทั้งนี้ผลการดำเนินงานที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ได้แก่ ผลการดำเนินงานในกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งดำเนินการได้เพียง 2,769,784 คน คิดเป็นร้อยละ 69.24 จากเป้าหมาย 4,000,000 คน

สาเหตุที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้สำรวจข้อมูลผ่านแบบติดตามและประเมินผลจากเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมพบว่า ด้วยมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด- 19 ของรัฐบาล มาตรการควบคุมโรคในระดับจังหวัดและมาตรการด้านสาธารณสุขของสถานประกอบการ จึงทำให้ในบางพื้นที่สถานประกอบการไม่สามารถดำเนินการฝึกอบรมพนักงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ จึงทำให้ผลการดำเนินงานในภาพรวมไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ตารางที่ที่ 4.12 แสดงเป้าหมายและผลการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวม

ผลการดำเนินงาน	เป้าหมาย (คน)	ผู้เข้ารับการฝึก/ ทดสอบ (คน)	ร้อยละ	ผู้ผ่านการฝึก/ ทดสอบ (คน)	ร้อยละ
ภาพรวม	4,129,910	2,913,277	70.54	2,891,854	99.26
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการเอง	129,910	143,493	110.64	122,070	85.07
ส่งเสริมสถานประกอบ	4,000,000	2,769,784	69.24	2,769,784	100

กิจการดำเนินการ					
-----------------	--	--	--	--	--

อย่างไรก็ตามผลการดำเนินงานในส่วนที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานยังสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย โดยจากเป้าหมายที่ได้รับการจัดสรรจำนวน 129,910 คน มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 143,493 คน คิดเป็นร้อยละ 110.46 จากเป้าหมาย ผู้ผ่านการฝึกอบรม 122,070 คน คิดเป็นร้อยละ 85.07 เมื่อจำแนกผลการดำเนินงานเพื่อแสดงสัดส่วนผลการดำเนินงาน ในมิติต่างๆ ได้แก่ ตามประเภทการฝึกอบรม ตามโครงการ และตามพื้นที่ดำเนินการ สามารถสรุปผลการดำเนินงานได้ ดังนี้

1.1) ผลการดำเนินงานจำแนกตามประเภทการฝึกอบรม

จากตารางที่ 4.13 เมื่อจำแนกผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามประเภทการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมยกระดับฝีมือมีสัดส่วนมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม และฝึกเตรียมเข้าทำงาน ร้อยละ 67.95 ร้อยละ 27.86 และ ร้อยละ 4.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 จำแนกผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามประเภทการฝึกอบรม

ประเภทการฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)	สัดส่วนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ)	ผู้ผ่านการฝึกอบรม (คน)
1.ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	4,461	4.19	2,858
2.ฝึกยกระดับฝีมือ	72,386	67.95	65,763
3.ฝึกอาชีพเสริม	29,682	27.86	28,905
รวม	106,529	100	97,526

1.2) ผลการดำเนินงานจำแนกตามรายโครงการ

ตารางที่ 4.14 แสดงสัดส่วนของผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตามโครงการ มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 143,580 คน โดยมีสัดส่วนของผลการดำเนินงานสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน และโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 27.78 , 16.79 และ 10.02 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงสัดส่วนของผลการดำเนินงานฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่กรมพัฒนาดำเนินการเอง จำแนกตามโครงการ

โครงการ	เป้าหมาย (คน)	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม/ ทดสอบ (คน)	สัดส่วนของผล การดำเนินงาน (ร้อยละ)	งบประมาณ (บาท)
รวม	129,910	143,580	100	
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	800	800	0.56	11,440,000
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน	1,000	1,095	0.76	8,000,000

นานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ				
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	8,200	9,442	6.58	2,834,700
4. โครงการ พัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ	4,000	4,803	3.35	11,640,000
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	3,000	3,581	2.49	9,000,000
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	300	360	0.25	5,256,000
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	9,750	10,573	7.36	25,290,500
8. โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ	900	976	0.68	5,648,000
9. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	5,440	5,927	4.13	14,736,400
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	10,300	11,008	7.67	31,000,000
11. กิจกรรมพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯเทียม	210	265	0.18	2,720,000
12.โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	21,600	24,101	16.79	67,830,000
13. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	37,750	39,891	27.78	45,722,000
14.โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	12,100	14,382	10.02	38,439,300
15.โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	6,360	7,398	5.15	15,900,000
16. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	8,200	8,978	6.25	20,500,000

1.3 ผลการดำเนินงานจำแนกตามรายพื้นที่ดำเนินการ

จากตารางที่ 4.15 แสดงสัดส่วนของผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตามพื้นที่ดำเนินการ โดยพื้นที่ที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7

อุบลราชธานี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี คิดเป็นสัดส่วน ร้อยละ 2.43 , 2.28 และ 2.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงสัดส่วนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำแนกตามหน่วยงาน

ลำดับที่	หน่วยงาน	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม /ทดสอบ (คน)	ผู้ผ่านการฝึกอบรม /ทดสอบ (คน)	สัดส่วนผลการ ดำเนินงานผู้เข้า รับการฝึกอบรม (ร้อยละ)
รวม		143,493	122,070	100.00
1	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี	3,494	2,739	2.43
2	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา	3,270	3,059	2.28
3	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี	3,244	2,702	2.26
4	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ	3,107	2,265	2.17
5	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี	3,005	2,709	2.09
6	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา	2,983	2,533	2.08
7	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง	2,857	2,442	1.99
8	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น	2,843	2,180	1.98
9	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต	2,630	2,173	1.83
10	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม	2,566	2,105	1.79
11	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก	2,530	2,255	1.76
12	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา	2,507	2,054	1.75
13	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่	2,470	2,105	1.72
14	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์	2,461	2,227	1.72
15	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม	2,391	2,050	1.67
16	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี	2,370	1,885	1.65
17	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา	2,320	2,098	1.62
18	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 ราชบุรี	2,318	1,785	1.62
19	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 ปทุมธานี	2,292	1,757	1.60
20	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี	2,260	2,123	1.57
21	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร	2,244	1,977	1.56
22	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุตรดิตถ์	2,197	1,957	1.53
23	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย	2,182	1,930	1.52
24	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง	2,158	1,892	1.50
25	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย	2,067	1,904	1.44
26	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพะเยา	2,025	1,724	1.41
27	สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และ ชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์	2,021	1,616	1.41
28	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด	1,983	1,859	1.38
29	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน	1,952	1,728	1.36
30	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว	1,890	1,697	1.32
31	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 25 นราธิวาส	1,882	1,591	1.31
32	สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิต อัตโนมัติและหุ่นยนต์	1,847	1,252	1.29
33	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก	1,811	1,645	1.26
34	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกระบี่	1,781	1,581	1.24
35	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	1,744	1,667	1.22

36	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์	1,721	1,564	1.20
37	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบุรีรัมย์	1,712	1,416	1.19
38	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระบุรี	1,658	1,411	1.16
39	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 23 ปัตตานี	1,574	1,278	1.10
40	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยภูมิ	1,564	1,164	1.09
41	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสาคร	1,532	1,264	1.07
42	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานคร	1,512	1,129	1.05
43	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนนทบุรี	1,492	1,057	1.04
44	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน	1,481	1,234	1.03
45	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 22 นครศรีธรรมราช	1,480	1,192	1.03
46	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพิจิตร	1,455	1,216	1.01
47	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาฬสินธุ์	1,451	1,260	1.01
48	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอำนาจเจริญ	1,430	1,329	1.00
49	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสกลนคร	1,428	1,201	1.00
50	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุโขทัย	1,400	1,297	0.98
51	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 24 ยะลา	1,382	1,103	0.96
52	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบูรณ์	1,375	1,116	0.96
53	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเลย	1,375	1,268	0.96
54	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานปราจีนบุรี	1,350	1,134	0.94
55	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง	1,329	1,018	0.93
56	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี	1,313	1,062	0.92
57	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชุมพร	1,292	1,089	0.90
58	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพังงา	1,269	1,089	0.88
59	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานยโสธร	1,267	1,211	0.88
60	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์	1,242	1,121	0.87
61	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน	1,242	1,163	0.87
62	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานศรีสะเกษ	1,241	1,137	0.86
63	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร	1,240	1,074	0.86
64	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ	1,222	1,108	0.85
65	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี	1,222	1,033	0.85
66	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพัทลุง	1,209	934	0.84
67	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่	1,202	1,079	0.84
68	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล	1,199	1,081	0.84
69	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม	1,189	1,149	0.83
70	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานร้อยเอ็ด	1,171	1,128	0.82
71	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองบัวลำภู	1,160	1,025	0.81
72	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมหาสารคาม	1,133	942	0.79
73	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุดรดิตถ์	1,120	882	0.78
74	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง	1,098	869	0.77
75	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานระนอง	1,094	921	0.76
76	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบุรี	1,079	861	0.75
77	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยนาท	1,017	850	0.71
78	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครนายก	964	832	0.67
79	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสิงห์บุรี	933	740	0.65
80	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุทัยธานี	890	766	0.62
81	สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรม	586	565	0.41

	บริการสุขภาพ			
82	กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ	360	352	0.25
83	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	86	86	0.06

2) ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติราชการ (พ.ศ. 2563-2565)

เป้าหมายตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563-2565) ได้แก่

(1).ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 35 ต่อปี (2) คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น และ (3) ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ต่อปี

จากการประมวลผลข้อมูลจากระบบรายงานผล ในตัวชี้วัด ที่ (1) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 35 และตัวชี้วัดที่ (2) คนทำงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 มีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น ส่วนตัวชี้วัดที่ (3) มาจากการเก็บข้อมูลเชิงลึกในกระบวนการผลิตตามโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ ผลการดำเนินงานในภาพรวมเป็นไปตามตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติราชการ (พ.ศ. 2563 – 2565) ในทุกประเด็น ดังนั้นจึงผ่านเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

2.1) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 51.09 ต่อปี

2.2) คนทำงาน ร้อยละ 99.94 มีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น

2.3) ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ เพิ่มขึ้น ร้อยละ 49.22 ต่อปี

ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและเป็นไปตามตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563-2565) ในทุกประเด็น ได้แก่ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น คนทำงานมีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น และผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้นแสดงให้เห็นว่ามีการดำเนินงานตามแผน

4.4.3 ข้อมูลด้านผลลัพธ์ พิจารณาใน 3 ประเด็น ได้แก่ (1) ผู้ผ่านการฝึกมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 35 (2) ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมได้รับการฝึกอบรมตรงกับงานที่ทำและสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80) (3) ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่เห็นว่าการฝึกอบรมสามารถพัฒนาทักษะของพนักงานได้จริง (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการประเมินด้านผลลัพธ์

สิ่งที่มุ่งประเมิน และค่าเป้าหมาย	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้	ผลการประเมิน
1.ผู้ผ่านการฝึกมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 35	การบันทึก/แบบสอบถาม	ผู้ผ่านการฝึกมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเท่ากับเพิ่มขึ้น ร้อยละ 51.09 ต่อปี	ผ่านเกณฑ์การประเมิน
2.ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม ได้รับ	การบันทึก/แบบสอบถาม -การสัมภาษณ์/แบบ	ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานร้อยละ 86.58 และฝึก	ผ่านเกณฑ์การประเมิน

การฝึกอบรมตรงกับงานที่ทำและสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)	สัมภาษณ์	ยกระดับฝีมือ ร้อยละ 89.26 ฝึกอบรมตรงกับงานที่ทำ ส่วนผู้ฝึกอาชีพเสริม ร้อยละ 92.96 สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	
3.ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่เห็นว่าการฝึกอบรมสามารถพัฒนาทักษะของพนักงานได้จริง (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80)	การสัมภาษณ์/แบบ สัมภาษณ์	สถานประกอบกิจการ ร้อยละ 100 เห็นว่า การฝึกอบรมสามารถพัฒนา ทักษะของพนักงานได้จริง	ผ่านเกณฑ์การประเมิน

1) ผู้ผ่านการฝึกมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 35

การประเมินประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเปรียบเทียบกับก่อนและหลังฝึกอบรมในประเด็นต่างๆ ได้แก่ (1) ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน (2) สามารถใช้และบำรุงรักษาเครื่องมืออย่างถูกต้องและปลอดภัย (3) สามารถปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน (4) สามารถใช้วัสดุอย่างถูกต้องและปลอดภัย (5) ผลสำเร็จของงานตรงตามข้อกำหนด ใช้การได้ดี แข็งแรง ประณีต และสวยงาม (6) การนำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงาน (7) ให้ความช่วยเหลือและแนะนำเพื่อนร่วมงานกรณีเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ (8) มีโอกาสในการมีงานทำ (9) การทำงานที่ต้องใช้ความรู้สูงกว่าที่มีอยู่เดิมและ (10) แก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมั่นใจขึ้น

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานในแต่ละประเด็น พบว่าผ่านเกณฑ์การประเมินโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.54 เพิ่มขึ้นจากก่อนฝึกอบรม ร้อยละ 51.09 ซึ่งอยู่ในระดับ “ดีมาก” โดยทั้ง 10 ประเด็น มีค่าเฉลี่ยในระดับใกล้เคียงกัน

เมื่อแยกตามประเภทการฝึกอบรม พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมมีค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานสูงเกินร้อยละ 35 โดยการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นสูงสุด คือร้อยละ 53.80 รองลงมาคือการฝึกอาชีพเสริม มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน เพิ่มขึ้นเฉลี่ย เท่ากับ 52.27 ส่วนการฝึกยกระดับฝีมือ มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน เพิ่มขึ้น เท่ากับ 47.20

ตารางที่ 4.17 ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ก่อนอบรม	หลังอบรม	ร้อยละ ที่เพิ่มขึ้น
1. มีความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	1.86	4.55	53.90
2. ด้านการใช้และบำรุงรักษาเครื่องมืออย่างถูกต้องปลอดภัย	1.89	4.59	54.00
3. ด้านการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน	1.90	4.60	54.09

4. ด้านการใช้วัสดุอย่างถูกต้อง และปลอดภัย	1.93	4.62	53.78
5. ผลสำเร็จของงานตรงตามข้อกำหนดใช้การได้ดี แข็งแรง ประณีต และสวยงาม	1.89	4.57	53.54
6. ด้านการนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกไปใช้ในการทำงาน	1.90	4.61	54.16
7. ด้านการให้ความช่วยเหลือและแนะนำให้กับเพื่อนร่วมงาน กรณีเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้	1.90	4.57	53.43
8. การสร้างโอกาสในการมีงานทำ	1.88	4.56	53.71
9. ทำงานที่ต้องใช้ความรู้สูงกว่าที่มีอยู่เดิม	1.89	4.58	53.65
10. แก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมั่นใจขึ้น	1.90	4.59	53.79
ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงาน	1.89	4.58	53.80

จากตารางที่ 4.17 จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานในแต่ละประเด็นอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานโดยรวมเพิ่มขึ้นร้อยละ 53.80 ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการทำงานด้านการนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานมีร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นสูงสุดคือ ร้อยละ 54.16 รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ร้อยละ 54.09 และด้านการใช้และบำรุงรักษาเครื่องมืออย่างถูกต้อง ปลอดภัย ร้อยละ 54.00

ตารางที่ 4.18 ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ

ประสิทธิภาพการทำงาน	ก่อนอบรม	หลังอบรม	ร้อยละที่เพิ่มขึ้น
1.ลดการสูญเสียในการผลิตหรือการทำงาน	2.15	4.50	46.87
2.เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตหรือการทำงาน	2.20	4.53	46.74
3.คุณภาพของงาน/สินค้าดีขึ้นกว่าเดิม	2.19	4.54	46.88
4.สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้มากขึ้น	2.20	4.56	47.20
5.ความผิดพลาดในการทำงานลดลง	2.19	4.54	47.01
6.มีทักษะเพิ่มขึ้นสามารถทำงานที่หลากหลาย	2.19	4.56	47.41
7.ลดเวลาการผลิตสินค้า/บริการได้	2.18	4.53	47.08
8.ลดขั้นตอนการทำงานหรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน	2.18	4.55	47.38
9.มีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น	2.19	4.59	48.03
10.สร้างต้นแบบการทำงานสำหรับใช้งานต่อไป	2.18	4.55	47.42
ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงาน	2.18	4.54	47.20

จากตารางที่ 4.18 พบว่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมืออยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 47.20

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นสูงสุดคือ มีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น ร้อยละ 48.03 รองลงมาคือการสร้างต้นแบบการทำงานสำหรับใช้งานอื่นต่อไป ร้อยละ 47.42 และลดขั้นตอนการทำงานหรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน ร้อยละ 47.38

ตารางที่ 4.19 ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม

ประสิทธิภาพการทำงาน	ก่อนอบรม	หลังอบรม	ร้อยละที่เพิ่มขึ้น
1.มีความรู้เพิ่มขึ้น	1.89	4.49	52.13
2.สามารถปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน	1.90	4.51	52.15
3.สามารถใช้วัสดุอย่างถูกต้อง และปลอดภัย	1.92	4.53	52.27
4.ผลสำเร็จของงานตรงตามข้อกำหนด ใช้การได้ดี แข็งแรง ประณีต และสวยงาม	1.91	4.52	52.12
5.นำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกไปใช้ ในการประกอบอาชีพ	1.91	4.53	52.38
6.สามารถเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้กับผู้อื่นได้	1.88	4.51	52.56
ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงาน	1.90	4.52	52.27

จากตารางที่ 4.19 พบว่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริมอยู่ในระดับใกล้เคียงกันโดยค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 52.27 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นสูงสุดคือสามารถเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับผู้อื่นได้ ร้อยละ 52.56 รองลงมาคือนำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกไปใช้ในการประกอบอาชีพ ร้อยละ 52.38 และสามารถใช่วัสดุอย่างถูกต้อง และปลอดภัย ร้อยละ 52.27

นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์สถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมทั้งการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม พบว่ามีความสอดคล้องกันโดย ร้อยละ 77 เห็นว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 72 มีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น ร้อยละ 51 ความผิดพลาดในการทำงานลดลง ร้อยละ 43 สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้มากขึ้น ร้อยละ 47 คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนั้นยังลดความสูญเสียในการผลิตและในการทำงานมากขึ้น สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ดีขึ้น มีทักษะการทำงานเพิ่มขึ้นสามารถทำงานได้หลากหลาย ยังสามารถลดขั้นตอนในการทำงาน ลดเวลาในการผลิตสินค้าและบริการ และสร้างต้นแบบในการทำงานสำหรับนำไปใช้ในงานอื่นต่อไปได้อีกด้วย

2) แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม ได้รับการฝึกอบรมตรงกับงานที่ทำและสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

ผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยจากแบบติดตามและประเมินผลและการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ในปี 2564 ผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานร้อยละ 86.58 และผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ ร้อยละ 89.76 สามารถประกอบอาชีพได้ตรงตามหลักสูตรที่ได้รับการฝึกอบรม ส่วนผู้ผ่านการฝึก

อาชีพเสริมร้อยละ 92.96 สามารถนำทักษะไปใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันได้ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์การประเมินที่ร้อยละ 80

ทั้งนี้ ผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานและผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือสามารถนำทักษะความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันได้ เช่น ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การสื่อสารในการทำงาน เพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะแรงงานใหม่ ที่ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานพบว่า มีความมั่นใจในทักษะฝีมือมากขึ้น ได้งานทำสอดคล้องกับหลักสูตรที่ผ่านการฝึกอบรม บางส่วนนำทักษะไปประกอบอาชีพเสริมได้ ส่วนกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม สามารถนำทักษะมาใช้ในการประกอบอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น ใช้ในการวางแผนการผลิตสินค้า และในชีวิตประจำวัน เช่น การซ่อมแซมบ้าน โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมทุกกลุ่ม พบว่ามีความมั่นใจในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น

ส่วนผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ฝึกอบรมไม่ตรงกับงานที่ทำนั้นพบว่าเป็นส่วนน้อย โดยกลุ่มที่เป็นผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือขึ้นเนื่องจากต้องการเปลี่ยนงานจึงมาฝึกทักษะเพิ่มเติมนอกเหนือจากทักษะเดิมที่เคยมีความชำนาญอยู่แล้ว ส่วนกลุ่มที่เป็นแรงงานนอกระบบที่ผ่านการฝึกอบรมอาชีพเสริมนั้น พบว่า ไม่ได้นำความรู้ไปใช้หรือฝึกอบรมไม่ตรงกับอาชีพที่ทำเนื่องจากเป็นผู้สูงอายุและไม่ได้อยู่ในกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกลุ่มที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีกลุ่มลูกค้าเป็นนักท่องเที่ยวที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคโควิด-19 ทำให้การผลิตสินค้าต้องหยุดชะงัก จึงยังไม่ได้นำทักษะความรู้ไปประกอบอาชีพ เป็นต้น

3) สถานประกอบการกิจการที่เห็นว่าการฝึกอบรมสามารถพัฒนาทักษะของพนักงานได้จริง

ผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกสถานประกอบการกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า สถานประกอบการกิจการ ร้อยละ 100 เห็นว่าพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถพัฒนาทักษะได้จริง โดยสถานประกอบการสังเกตการทำงานของพนักงานหลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้วพบว่า สามารถทำงานได้ดีขึ้น มีความมั่นใจในการทำงาน และช่วยลดของเสียจากการทำงาน งานในหน้าที่บางอย่างที่พนักงานไม่ทราบหลักปฏิบัติที่ถูกต้อง เมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้วพนักงานมีความเข้าใจและเอาไปปรับใช้ในการทำงานได้

อย่างไรก็ตามสถานประกอบการกิจการบางส่วนพบว่า ทักษะที่พนักงานได้รับการพัฒนานั้นยังไม่ยั่งยืนเมื่อเวลาผ่านไปทักษะที่พนักงานมีจากการฝึกอบรมหายไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ไม่ได้ใช้ทักษะสูง จึงต้องคอยย้ำเตือนพนักงานเสมอ

4.5 ข้อมูลด้านผลกระทบ (Impact)

การประเมินด้านผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พิจารณาจากตัวชี้วัดใน 3 ประเด็น ได้แก่ (1) การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน (2) ความคุ้มค่าของโครงการ และ (3) การได้งานทำของแรงงานใหม่ ผลการประเมินมีดังนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการประเมินด้านผลกระทบ

สิ่งที่มุ่งประเมิน และค่าเป้าหมาย	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้	ผลการประเมิน
1. การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพ แรงงาน (ร้อยละ 2.5 ต่อปี)	การบันทึก/แบบสอบถาม	ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 4.03 มีค่ามากกว่า เกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 2.5	ผ่านเกณฑ์การประเมิน

2 ความคุ้มค่า			ผ่านเกณฑ์การประเมิน
2.1 ในเชิงปริมาณ วิเคราะห์จากต้นทุนที่ใช้ในการฝึกอบรมต่อจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม เปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งคำนวณได้จากสูตร รายได้เฉลี่ยบาท/ปีของผู้ผ่านการฝึกอบรม/ต้นทุนที่ใช้ในการฝึกอบรมต่อคน (ถ้า ≥ 1 ถือว่าการลงทุนคุ้มค่า)	รายงานผลการดำเนินงาน การใช้จ่ายงบประมาณ	ในปี 2564 พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการตามแผนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีรายได้เฉลี่ย 12,116 บาท/เดือน โดยคิดหารายได้เฉลี่ย 145,392 บาท/คน/ปี และมีต้นทุนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม/คนเท่ากับ 11,267 บาท/คน เมื่อนำมาคำนวณความคุ้มค่าตามสูตร คือ $145,392 / 11,267 = 12.90$ ซึ่งมากกว่า 1 แสดงว่าเป็นโครงการที่คุ้มค่ากับการลงทุนมาก	

สิ่งที่มุ่งประเมินและค่าเป้าหมาย	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้	ผลการประเมิน
2.2 ในเชิงคุณภาพ 1) วิเคราะห์จากการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงาน/ใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80) 2) วิเคราะห์จากสถานประกอบกิจการและผู้ผ่านการฝึกที่เห็นว่าการฝึกอบรม	การบันทึก/แบบสอบถาม การสัมภาษณ์/แบบสัมภาษณ์	ในปี 2564 ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงานหรือใช้ในชีวิตรประจำวันได้จริง ดังนี้ 1) ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานร้อยละ 97.21 นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานและผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริมร้อยละ 92.96	

มีความคุ้มค่า		สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง 2) สถานประกอบกิจการและผู้ผ่านการฝึกอบรมร้อยละ 100 เห็นว่าการฝึกอบรมมีความคุ้มค่า	
3 ร้อยละการได้งานทำของแรงงานใหม่ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60)	การบันทึก/แบบสอบถาม	ในปี 2564 ผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานมีงานทำร้อยละ 80.83	<u>ผ่านเกณฑ์การประเมิน</u>

4.5.1 การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน

การคิดผลิตภาพแรงงานในการติดตามและประเมินผลครั้งนี้ เป็นการคำนวณค่าร้อยละของผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น โดยเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เปรียบเทียบกับผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

1) การวัดผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้วิธีการวัดตามมาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ผลิตภาพแรงงาน} &= \text{GDP ณ ราคาคงที่} \div \text{จำนวนแรงงาน} \\
 &= (\text{GDP ที่เป็นตัวเงิน} \div \text{Deflator}) \div \text{จำนวนแรงงาน} \\
 &= \{ \text{เงินเดือนรวมทุกคนทั้งปี} \div (1 + (\text{อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี} \div 100)) \} \div \text{จำนวนแรงงาน} \\
 &= (\text{เงินเดือนเฉลี่ยต่อคน} \times 12) \div \{ 1 + (\text{อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี} \div 100) \}
 \end{aligned}$$

หมายเหตุ รายได้ของผู้ผ่านการฝึกนั้เฉพาะโครงการที่กรมดำเนินการฝึกอบรม

จากการวิเคราะห์โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สามารถคิดผลิตภาพแรงงานได้ดังนี้

เงินเดือนเฉลี่ย/คน ทั้งปี	อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ย ปี 2564	(เงินเดือนเฉลี่ยต่อคน X 12) ÷ {1 + (อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ยทั้งปี ÷ 100)}	ผลิตภาพแรงงาน
(12,116 บาท/คน/เดือน) x 12 = 145,392 บาท	-0.0075	(12,116 x 12) ÷ {1+(-0.0075÷100)} }	145,403 บาท/คน/ปี

จากการวิเคราะห์โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สามารถคิดผลิตภาพแรงงานได้ดังนี้

เงินเดือนเฉลี่ย/คน ทั้งปี	อัตราเงินเพื่อเฉลี่ย ปี 2563	(เงินเดือนเฉลี่ยต่อคน X 12) ÷ {1 + (อัตรา เงินเพื่อเฉลี่ยทั้งปี ÷ 100)}	ผลิตภาพแรงงาน
(11,554 บาท/คน/ เดือน) x 12 = 138,648 บาท	-0.64	(11,554 x 12) ÷ { 1+(-0.64÷100) }	139,541 บาท/คน/ปี

เมื่อเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กับผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 พบร้อยละที่เพิ่มขึ้นดังนี้

ผลิตภาพแรงงาน ปี 2564 = 145,403 บาท/คน/ปี

ผลิตภาพแรงงาน ปี 2563 = 139,541 บาท/คน/ปี

$$\text{ผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น} = \frac{(145,403 - 139,541) \times 100}{139,541} = 4.20$$

4.5.2 ความคุ้มค่า

การประเมินความคุ้มค่าที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานโครงการพิจารณาจาก 2 มิติ ดังนี้

1) ความคุ้มค่าในเชิงปริมาณ

เป็นการคำนวณค่าความคุ้มค่าที่เกิดจากการดำเนินงานโครงการ โดยวิเคราะห์จากเงินลงทุนต่อจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมเปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยต่อปีของผู้เข้าอบรม

ผลการประเมินพบว่า การดำเนินงานโครงการตามพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีความคุ้มค่าในเชิงปริมาณ โดยความคุ้มค่าที่ได้จากการคำนวณ เท่ากับ 12.90 ซึ่งมากกว่า 1 ผ่าน เกณฑ์การประเมิน มีรายละเอียด ดังนี้

สูตรคำนวณความคุ้มค่า

$$\text{ความคุ้มค่า} = \frac{\text{รายได้เฉลี่ยของผู้เข้ารับการอบรม}}{\text{ต้นทุนต่อคนของผู้เข้ารับการอบรม}}$$

เกณฑ์การพิจารณา ค่าความคุ้มค่า ≥ 1 จึงจะคุ้มค่าต่อการลงทุนเพิ่มต้นทุนต่อคน

สูตรคำนวณต้นทุนต่อคน

$$\text{ต้นทุนต่อคน} = \frac{\text{ผลรวมของงบประมาณ}}{\text{จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม}}$$

หมายเหตุ ไม่รวมงบประมาณในกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากการวิเคราะห์โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สรุปดังนี้

ชื่อโครงการ	ผู้เข้ารับการ	งบประมาณ	ต้นทุนต่อคน	รายได้เฉลี่ย	ค่าความคุ้มค่า
-------------	---------------	----------	-------------	--------------	----------------

	ฝึกอบรม (คน)	(ล้านบาท)	(บาท)	(บาท/ปี)	(เท่า/ปี)
โครงการตามแผนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	143,493	1,616,774,327.12	11,267	145,392	12.90

2) ความคุ้มค่าในเชิงคุณภาพ

2.1) พิจารณาจากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงานหรือในชีวิตประจำวันได้จริง

ผลการประเมินพบว่า การดำเนินงานติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีความคุ้มค่าในเชิงคุณภาพ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานร้อยละ 97.21 นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงาน ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริมร้อยละ 92.96 สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้จึง ผ่าน เกณฑ์การประเมิน

โดยผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน สามารถนำทักษะความรู้ไปใช้ในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน เพิ่มโอกาสในการได้งานทำ ใช้ประกอบอาชีพเสริมสร้างรายได้ เป็นพื้นฐานความรู้สำหรับการไปทำงานต่างประเทศ และได้เปลี่ยนตำแหน่งเปลี่ยนอาชีพ เป็นต้น ในขณะที่ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม สามารถนำทักษะความรู้ไปใช้ในการวางแผนการผลิตสินค้า ช่วยลดต้นทุนการผลิต สามารถนำทักษะมาช่วยทำการตลาดในการขายสินค้าออนไลน์ ส่วนผู้ที่ไม่ได้ประกอบอาชีพสามารถทำผลิตภัณฑ์แจกจ่ายหรือนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ทั้งนี้ พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกอาชีพเสริมมีความมั่นใจในทักษะฝีมือของตนเองมากขึ้น

2.2) สถานประกอบการและผู้ผ่านการฝึกเห็นว่าการฝึกอบรมมีความคุ้มค่า

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกสถานประกอบการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและผู้ผ่านการฝึกอบรมจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานร้อยละ 100 เห็นว่าการฝึกอบรมมีความคุ้มค่า สามารถปฏิบัติงานได้จริง โดยให้ความเห็นว่า พนักงานมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถลดค่าใช้จ่ายในการอบรมและได้รับการรับรองจากภาครัฐ

ส่วนผู้ผ่านการฝึกอบรมร้อยละ 100 เห็นว่าการฝึกอบรมมีความคุ้มค่า โดยเห็นว่าได้ทักษะความรู้เพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ได้ใบประกาศนียบัตรเพื่อใช้สมัครงาน ได้เทคนิคในการทำงานเพิ่มขึ้น ได้ความรู้ในการลดต้นทุนในการผลิตสินค้า และสามารถสร้างอาชีพใหม่ได้

อย่างไรก็ตามจากแบบติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกที่ทำงานในสถานประกอบการพบว่า หลังจากผ่านการฝึกอบรม นายจ้าง มอบหมายภาระงานให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 40.87 และมีเพียงร้อยละ 8.30 ที่ได้เลื่อนตำแหน่งภายหลังการฝึกอบรม

ส่วนผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด ซึ่งส่วนมากเป็นผู้อยู่ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการและเข้ารับการฝึกอบรมยกระดับฝีมือ เมื่อฝึกอบรมแล้วสามารถนำทักษะไปใช้ในการประกอบอาชีพ เช่น การขายของออนไลน์ เป็นต้น

2.3) การได้งานทำของแรงงานใหม่

ผลการประเมินจากแบบติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า มีผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งเป็นแรงงานใหม่ จำนวน 2,858 คน มีงานทำ ภายหลังการฝึกอบรม 1,358 คน คิดเป็นร้อยละ 80.83 จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 1,680 คน ดังนั้นจึงผ่านเกณฑ์การประเมิน เนื่องจากแรงงานใหม่มีงานทำมากกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือร้อยละ 60

4.6 ผลสัมฤทธิ์รายโครงการ

การวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์รายโครงการเป็นการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ในระดับผลลัพธ์ และผลกระทบ ซึ่งเป็นไปตามตัวชี้วัดของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในประเด็นต่างๆ ได้แก่ การมีงานทำและรายได้เฉลี่ยภายหลังการฝึกในภาพรวม ผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทั้งผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) และความคุ้มค่าของโครงการตามแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

4.6.1 การมีงานทำและรายได้เฉลี่ยภายหลังผ่านการฝึกในภาพรวม

1) การมีงานทำและรายได้เฉลี่ยจำแนกตามประเภทการฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้

ด้านรายได้เฉลี่ยพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำร้อยละ 83.26 รายได้เฉลี่ย 12,116 บาท/คน/เดือน หรือ 138,684 บาท/คน/ปี สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ร้อยละ 23.08 เมื่อแยกประเภทการฝึกอบรมโดยเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำ จะเห็นได้ว่า ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ร้อยละ 84.18 ฝึกยกระดับฝีมือมีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำร้อยละ 44.35 ในขณะที่ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริมมีรายได้ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำร้อยละ 3.53 ดังนี้

3.1) การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นกลุ่มแรงงานใหม่ที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีงานทำ ร้อยละ 80.83 รายได้เฉลี่ย 17,295 บาท/เดือน เมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำ 9,390 บาท/เดือน สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำร้อยละ 84.19

3.2) การฝึกยกระดับฝีมือ เป็นแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบกิจการ มีงานทำ ร้อยละ 79.33 มีรายได้เฉลี่ย 13,554 บาท/เดือน สูงจากค่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ร้อยละ 44.35

3.3) การฝึกอาชีพเสริม มีงานทำ ร้อยละ 77.26 มีรายได้เฉลี่ย 9,059 บาท/เดือน ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ร้อยละ 3.53

ตารางที่ 4.21 แสดงผลร้อยละการมีงานทำของผู้ผ่านการฝึกอบรมตามประเภทการฝึก

ประเภทการฝึกอบรม	ผู้ผ่านการฝึกอบรม (คน)	จำนวนผู้ตอบ แบบติดตาม	ร้อยละผู้มีงานทำ	รายได้เฉลี่ย (บาท/คน/เดือน)
1.ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	2,858	1,680	80.83	17,295
2.ฝึกยกระดับฝีมือ	65,763	40,556	86.34	13,554
3.ฝึกอาชีพเสริม	28,905	17,920	77.26	9,059
รวม	97,526	60,459	83.26	12,116

2) การมีงานทำและรายได้เฉลี่ยสูงสุดจำแนกตามหน่วยงาน สรุปได้ดังนี้

ในภาพรวม ผู้ผ่านการฝึกมีงานทำร้อยละ 83.26 รายได้เฉลี่ย 12,116 บาทต่อเดือน เมื่อพิจารณาสัดส่วนผู้มีงานทำพบว่าหน่วยงานที่มีสัดส่วนผู้ผ่านการฝึกอบรมแล้วมีงานทำสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต ร้อยละ 98.32 รองลงมาเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ ร้อยละ 93.57 สถาบัน

พัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี ร้อยละ 92.85 สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด ร้อยละ 92.43 และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก ร้อยละ 91.47

ตารางที่ 4.22 แสดงผลร้อยละการมีงานทำของผู้ผ่านการฝึกอบรม 10 อันดับแรก

ลำดับที่	หน่วยงาน	การมีงานทำ(ร้อยละ)
1	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต	98.32
2	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่	93.57
3	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี	92.85
4	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด	92.43
5	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก	91.76
6	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี	91.16
7	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพะเยา	90.76
8	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ	89.19
9	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย	86.17
10	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี	80.98

หมายเหตุ เรียงลำดับจากหน่วยงานที่มีผู้ตอบแบบติดตามและประเมินผล 1,000 คนขึ้นไป

จากการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมพบว่าหน่วยงานที่มีรายได้เฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ รายได้เฉลี่ย 33,250 บาท/คน/เดือน รองลงมา เป็น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี รายได้เฉลี่ย 22,775 บาท/คน/เดือน สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ รายได้เฉลี่ย 21,240 บาท/คน/เดือน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง รายได้เฉลี่ย 20,918 บาท/คน/เดือน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระบุรี รายได้เฉลี่ย 20,918 บาท/คน/เดือน

ตารางที่ 4.23 แสดงผลรายได้เฉลี่ยของผู้ผ่านการฝึกอบรม 10 อันดับแรก

ลำดับที่	หน่วยงาน	รายได้เฉลี่ย (บาท/คน/เดือน)
1	สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์	33,250
2	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี	22,775
3	สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์	21,240
4	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง	20,918
5	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระบุรี	20,732
6	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานคร	19,646
7	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม	18,385
8	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น	17,695
9	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา	16,928

10	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	16,715
----	--------------------------------	--------

4.6.2 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทั้งผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) และความคุ้มค่าของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำแนกตามโครงการ

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการประเมินผลการดำเนินงานทั้งผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) และความคุ้มค่าของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำแนกตามโครงการ

โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	ผลการประเมิน
1.โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ผลผลิต (Output) ผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 100 ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 99.88 ผลลัพธ์ (Outcome) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 45.66 สามารถนำทักษะความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ร้อยละ 94.21 ผลกระทบ (Impact) มีงานทำร้อยละ 92.18 รายได้เฉลี่ย 5,417 บาท/เดือน เป็นการสร้างและรักษารายได้ของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม คิดเป็นมูลค่า 47.88 ล้านบาทต่อปี มีผลิตภาพแรงงาน 65,004 บาท/คน/ปี ความคุ้มค่า 4.78 เท่า/ปี
2.โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	ผลผลิต (Output) ผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 109.50 ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 93.97 ผลลัพธ์ (Outcome) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 60.37 ผลกระทบ (Impact) มีงานทำร้อยละ 98.16 รายได้เฉลี่ย 17,955 บาทต่อเดือน เป็นการสร้างและรักษารายได้ของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม คิดเป็นมูลค่า 217.63

	ล้านบาทต่อปี มีผลิตภาพแรงงาน 215,460 บาท/คน/ปี ความคุ้มค่า 29.94 เท่า/ปี
3.กิจกรรม ศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต	ผลผลิต (Output) ผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 117.92 ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 86.34 ผลลัพธ์ (Outcome) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัย ด้านแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 42.23 ผลกระทบ (Impact) มีงานทำร้อยละ 83.75 รายได้ เฉลี่ย 18,456 บาทต่อเดือน เป็นการสร้างและรักษา รายได้ของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม คิดเป็นมูลค่า 1,227.53 ล้านบาท/ปี มีผลิตภาพแรงงาน 221,472 บาท/คน/ปี ความคุ้มค่า 78.53 เท่า/ปี
โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	ผลการประเมิน
4. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	ผลผลิต (Output) ผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 104.11 ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 96.37 ผลลัพธ์ (Outcome) ประสิทธิภาพการผลิตของ ปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 60.73 ผลกระทบ (Impact) มีงานทำร้อยละ 93.66 รายได้ เฉลี่ย 15,308 บาท/เดือน เป็นการสร้างและรักษา รายได้ของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม คิดเป็นมูลค่า 155.36 ล้านบาท/ปี มีผลิตภาพแรงงาน 183,696 บาท/คน/ปี ความคุ้มค่า 30.69 เท่า/ปี
5. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและ บริการ	ผลผลิต (Output) ผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 120.03 ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 92.25

	ผลลัพธ์ (Outcome) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 50.38 ผลกระทบ (Impact) มีงานทำร้อยละ 91.60 รายได้เฉลี่ย 11,613 บาท/เดือน เป็นการสร้างและรักษารายได้ของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม คิดเป็นมูลค่า 565.36 ล้านบาท/ปี มีผลิตภาพแรงงาน 139,356 บาท/คน/ปี ความคุ้มค่า 50.95 เท่า/ปี
6. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	ผลผลิต (Output) ผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 106.58 ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 94.52 ผลลัพธ์ (Outcome) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 39.05 ผลกระทบ (Impact) มีงานทำร้อยละ 83.27 รายได้เฉลี่ย 10,198 บาท/เดือน เป็นการสร้างและรักษารายได้ของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม คิดเป็นมูลค่า 1,057.34 ล้านบาท/ปี มีผลิตภาพแรงงาน 122,376 บาท/คน/ปี ความคุ้มค่า 46.34 เท่า/ปี
โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	ผลการประเมิน
7. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	ผลผลิต (Output) ผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 119.37 ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 95.17 ผลลัพธ์ (Outcome) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 43.42 ผลกระทบ (Impact) มีงานทำร้อยละ 75.84 รายได้เฉลี่ย 13,908 บาท/เดือน เป็นการสร้างและรักษารายได้ของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม คิดเป็นมูลค่า 431.36 ล้านบาท/ปี มีผลิตภาพแรงงาน 166,896 บาท/คน/ปี

	ความคุ้มค่า 60.15 เท่า/ปี
8. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	ผลผลิต (Output) ผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 120.00 ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 97.78 ผลลัพธ์ (Outcome) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 59.08 ผลกระทบ (Impact) มีงานทำร้อยละ 60.26 รายได้เฉลี่ย 16,743 บาท/เดือน เป็นการสร้างและรักษารายได้ของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม คิดเป็นมูลค่า 42.62 ล้านบาท/ปี มีผลิตภาพแรงงาน 200,916 บาท/คน/ปี ความคุ้มค่า 16.70 เท่า/ปี
9. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	ผลผลิต (Output) ผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 108.44 ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 97.70 ผลลัพธ์ (Outcome) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 50.22 ผลกระทบ (Impact) มีงานทำร้อยละ 100 รายได้เฉลี่ย 13,352 บาท/เดือน เป็นการสร้างและรักษารายได้ของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม คิดเป็นมูลค่า 1,655.11 ล้านบาท/ปี มีผลิตภาพแรงงาน 160,224 บาท/คน/ปี ความคุ้มค่า 76.99 เท่า/ปี
โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	ผลการประเมิน
10. โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ	ผลผลิต (Output) ผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 108.44 ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 97.03 ผลลัพธ์ (Outcome) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 46.77 ผลกระทบ (Impact) มีงานทำร้อยละ 90.33 รายได้

	เฉลี่ย 13,849 บาท/เดือน เป็นการสร้างและรักษา รายได้ของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม คิดเป็นมูลค่า 142.16 ล้านบาท/ปี มีผลิตภาพแรงงาน 166,188 บาท/คน/ปี ความคุ้มค่า 25.49 เท่า/ปี
11. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC)	ผลผลิต (Output) ผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 109.74 ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 80.62 ผลลัพธ์ (Outcome) ประสิทธิภาพการผลิตของ ปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 39.05 ผลกระทบ (Impact) มีงานทำร้อยละ 85.10 รายได้ เฉลี่ย 20,213 บาท/เดือน เป็นการสร้างและรักษา รายได้ของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม คิดเป็นมูลค่า 993.48 ล้านบาทต่อปี มีผลิตภาพแรงงาน 242,556 บาท/คน/ปี ความคุ้มค่า 105.30 เท่า/ปี
12. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและ สมรรถนะแรงงาน	ผลผลิต (Output) ผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 111.58 ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 86.84 ผลลัพธ์ (Outcome) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัย ด้านแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 46.72 ผลกระทบ (Impact) มีงานทำร้อยละ 87.71 รายได้เฉลี่ย 13,342 บาท/เดือน เป็นการสร้างและรักษารายได้ของ แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม คิดเป็นมูลค่า 2,939.14 ล้านบาทต่อปี มีผลิตภาพแรงงาน 160,104 บาท/ คน/ปี ความคุ้มค่า 63.29 เท่า/ปี
โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	ผลการประเมิน

13. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	ผลผลิต (Output) ผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 105.67 ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 69.09 ผลลัพธ์ (Outcome) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 38.19 ผลกระทบ (Impact) มีงานทำร้อยละ 97.67 รายได้เฉลี่ย 13,690 บาท/เดือน เป็นการสร้างและรักษารายได้ของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม คิดเป็นมูลค่า 639.62 ล้านบาทต่อปี มีผลิตภาพแรงงาน 164,280 บาท/คน/ปี ความคุ้มค่า 59.85 เท่า/ปี
14. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	ผลผลิต (Output) ผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 116.32 ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 88.17 ผลลัพธ์ (Outcome) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 50.57 ผลกระทบ (Impact) มีงานทำร้อยละ 78.02 รายได้เฉลี่ย 14,157 บาท/เดือน เป็นการสร้างและรักษารายได้ของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม คิดเป็นมูลค่า 864.58 ล้านบาทต่อปี มีผลิตภาพแรงงาน 164,280 บาท/คน/ปี ความคุ้มค่า 83.44 เท่า/ปี
14. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ 14.1 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	ผลผลิต (Output) ผู้เข้าฝึกอบรมร้อยละ 134.65 ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 96.70 ผลลัพธ์ (Outcome) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 48.17 สามารถนำทักษะความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพหรือประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ร้อยละ 92.09 ผลกระทบ (Impact) มีงานทำร้อยละ 64.71 รายได้เฉลี่ย 8,439 บาท/เดือน เป็นการสร้างและรักษารายได้ของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม คิดเป็นมูลค่า 776.47 ล้านบาท/ปี มีผลิตภาพแรงงาน 101,256 บาท/คน/ปี ความคุ้มค่า 65.75 เท่า/ปี

โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	ผลการประเมิน
14. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ 14.2 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	ข้อมูลผู้ตอบแบบติดตามประเมินผลไม่เพียงพอต่อการนำมาวิเคราะห์ประมวลผล
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	ผลผลิต (Output) ผู้เข้าฝึกอบรมร้อยละ 109.49 ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 98.31 ผลลัพธ์ (Outcome) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 53.63 สามารถนำทักษะความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพหรือประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ร้อยละ 90.80 ผลกระทบ (Impact) มีงานทำร้อยละ 75.82 รายได้เฉลี่ย 5,202 บาท/เดือน เป็นการสร้างและรักษารายได้ของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม คิดเป็นมูลค่า 417.73 ล้านบาท/ปี มีผลิตภาพแรงงาน 62,424 บาท/คน/ปี ความคุ้มค่า 27.72 เท่า/ปี
16. กิจกรรมศึกษารูปแบบและหลักสูตรเพื่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานกลุ่มเป้าหมาย และพัฒนาช่างช่วยคนพิการกับมูลนิธิฯเทียม	ผลผลิต (Output) ผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 129.19 ผู้ผ่านการฝึกอบรม ร้อยละ 100 ผลลัพธ์ (Outcome) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 79.27 ผลกระทบ (Impact) มีงานทำร้อยละ 98.78 รายได้เฉลี่ย 17,230 บาท/เดือน เป็นการสร้างและรักษารายได้ของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม คิดเป็นมูลค่า 54.12 ล้านบาทต่อปี มีผลิตภาพแรงงาน 206,760 บาท/คน/ปี ความคุ้มค่า 25.08 เท่า/ปี

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 แยกตามโครงการ จำนวน 12 โครงการ 6 กิจกรรม สรุปผลได้ดังนี้

1) ด้านผลผลิต (Output)

ตารางที่ 4.25 จำนวนเป้าหมายเปรียบเทียบกับจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมและผู้จบฝึกอบรม

โครงการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าฝึกอบรม		ผู้จบฝึกอบรม	
	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	800	800	100.00	799	99.88
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	1,000	1,095	109.50	1,029	93.97
3. กิจกรรมศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	6,500	7,569	116.45	6,748	89.15
4. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	900	937	104.11	903	96.37
5. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ	4,000	4,801	120.03	4,429	92.25
6. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	3,000	3,581	119.37	3,408	95.17
7. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	300	360	120.00	352	97.78
8. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	9,750	10,573	108.44	10,330	97.70
9. โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ	900	976	108.44	947	97.03
10. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	5,440	5,970	109.74	4,833	80.95
11. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	10,300	10,978	106.58	10,376	94.52
12. กิจกรรมพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิเทียม	210	265	126.19	265	100.00
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	21,600	24,081	111.49	20,992	87.17
14. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	4,000	4,145	103.63	3,915	94.45
15. กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	9,100	12,253	134.65	11,849	96.70
16. กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	3,000	2,147	71.57	1,438	66.98
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	6,360	7,398	116.32	6,523	88.17
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	8,200	8,978	109.49	8,826	98.31

หมายเหตุ: ไม่นับรวมกิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ในจำนวน 12 โครงการ 6 กิจกรรม นั้น มีผู้เข้าฝึกอบรมเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ 17 โครงการ/กิจกรรม มี 1 กิจกรรมที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย คือ กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ เนื่องจากผลกระทบจากสถานการณ์โรคโควิด -19 ส่วนผู้ผ่านการฝึกอบรม มีจำนวน 13 โครงการ/กิจกรรมที่มีผู้ผ่านการฝึกอบรมเกินกว่าร้อยละ 90 โดยทุกโครงการ/กิจกรรมมีผู้ผ่านการฝึกเกินร้อยละ 70 มีเพียงโครงการ/กิจกรรมเดียว คือ กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับมีผู้ผ่านการฝึกเพียงร้อยละ 66.98

2) ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

ตารางที่ 4.26 แสดงร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นเรียงลำดับจากมากที่น้อยที่สุด

โครงการ	ประสิทธิภาพการผลิตของ ปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ)
1.กิจกรรมพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิขาเทียม	79.27
2.โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	60.37
3.กิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	60.37
4.โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	59.08
5.โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	53.63
6.โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	50.57
7.โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ	50.38
8.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ	50.22
9.กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	48.17
10.โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ	46.77
11.โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	46.72
12.โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	45.66
13.โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	43.42
14.กิจกรรมศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	42.23
15.โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	39.05
16.โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	39.05
17. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	38.19

หมายเหตุ : กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับไม่มีข้อมูลเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน

จากตารางที่ 4.26 ผู้ผ่านการฝึกอบรมทุกโครงการมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นสูงกว่าร้อยละ 35 โครงการที่มีค่าประสิทธิภาพการผลิต สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ โครงการพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิขาเทียม โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ และกิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล มีค่าประสิทธิภาพการผลิต เกินกว่าร้อยละ 60 ขึ้นไป เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้โครงการทั้ง 3 โครงการมีร้อยละประสิทธิภาพการผลิตในระดับสูง สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานใหม่ เช่น โครงการพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิขาเทียม กลุ่มเป้าหมายไม่มีทักษะฝีมือในด้านช่างทำขาเทียมซึ่งเป็นทักษะความรู้เฉพาะทางมาก่อน เมื่อผ่านการฝึกอบรมและประเมินตนเองจึงมีค่าประสิทธิภาพการผลิตเพิ่มขึ้นสูงกว่ากลุ่มแรงงานในสถานประกอบการ

2. ปัจจัยด้านหลักสูตรฝึกอบรม โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจสะท้อนให้เห็นว่าการเลือกหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และหลักสูตรฝึกอบรมที่เป็นทักษะระดับสูงได้เข้าเติมเต็มทักษะที่ขาดหายของผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่งผลให้ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานอยู่ระดับสูง คือ ร้อยละ 60.37

3. ปัจจัยด้านการจัดระบบการฝึกที่มีคุณภาพ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากลมีการจัดระบบการฝึกที่มีคุณภาพเข้มข้น ได้แก่ การจัดรุ่นการฝึกรุ่นละ 10 คน เพื่อให้การควบคุมการฝึกให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งใช้วิทยากรที่มีความสามารถสูงโดยกำหนดคุณสมบัติของวิทยากรต้องผ่านการรับรองผู้เชี่ยวชาญการเชื่อมสากล (IWS) และวิทยากรภาคความสามารถจะต้องผ่านการรับรองช่างเชื่อมมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) ในกระบวนการเชื่อมที่สอนเป็นอย่างน้อย เป็นต้น

ส่วนโครงการที่มีค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานต่ำกว่าร้อยละ 40 มี 3 โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานในสถานประกอบการ แรงงานใหม่ และแรงงานนอกระบบ เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ทำให้ 3 โครงการดังกล่าว มีค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นอยู่ในอันดับท้ายพบว่ามี 2 ปัจจัยได้แก่

1. ปัจจัยด้านกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นแรงงานในสถานประกอบการซึ่งมีพื้นฐานทักษะความรู้ในงานที่ตนเองทำอยู่แล้ว เมื่อฝึกอบรมเพิ่มเติมจึงมีทักษะความรู้เพิ่มขึ้นในระดับที่น้อยกว่าแรงงานใหม่ ซึ่งในกลุ่มนี้การฝึกอบรมจึงเป็นการเติมเต็มทักษะ ความรู้เดิมให้แรงงานกลุ่มนี้นำไปใช้ในการทำงานได้เท่านั้น

นอกจากนั้น การสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ความสอดคล้องของด้านหลักสูตรฝึกอบรมกับระดับความรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีผลอย่างมากต่อการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน โดยในโครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางส่วนมีพื้นฐานความรู้ต่ำกว่าเนื้อหาของหลักสูตรที่เข้าฝึกจึงทำให้ไม่เข้าใจเนื้อหาของหลักสูตรทั้งหมดได้ในขณะที่ในบางหน่วยงานพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความรู้สูงกว่าหลักสูตรที่เข้าฝึกอบรม เป็นต้น

2.ปัจจัยด้านหลักสูตรฝึกอบรมในโครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) การวิเคราะห์ข้อมูลหลักสูตรการฝึกอบรมจากระบบรายงานผล (Data Center) พบว่า ในบางพื้นที่ใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่เป็นหลักสูตรระดับพื้นฐานทั่วไป ไม่ใช่หลักสูตรฝึกอบรมที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูงและมีความคล้ายคลึงกับโครงการอื่นๆ ดังนั้นผู้เข้ารับการฝึกในพื้นที่ EEC ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานในสถานประกอบการที่มีการมีทักษะทางเทคโนโลยีระดับสูง จึงมีประสิทธิภาพการผลิตภายหลังการฝึกอบรมเพิ่มจากก่อนฝึกในระดับที่ไม่สูงมากนัก อย่างไรก็ตามค่าประสิทธิภาพการผลิตดังกล่าว ยังเป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามโครงการ

3) ด้านผลกระทบ (Impact) วิเคราะห์ตามโครงการได้ใน 3 ประเด็น ได้แก่ ผลผลิตภาพแรงงาน ความคุ้มค่า และการมีงานทำของแรงงานใหม่

3.1) ผลผลิตภาพแรงงาน

ตารางที่ 4.27 ผลผลิตภาพแรงงานรายโครงการเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

โครงการ	ผลผลิตภาพแรงงาน (บาท/คน/ปี)
1.โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	242,556
2.กิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	221,472
3.กิจกรรมศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	221,472
4.โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	215,460
5.กิจกรรมพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิฯเทียม	206,760
6.โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	200,916
7.โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	166,896
8.โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ	166,188
9.โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	164,280

10.กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	164,280
11.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	160,224
12.โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	160,104
13.โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ	139,356
14.โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	122,376
15.กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	101,256
16.โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	65,004
17.โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	62,424

หมายเหตุ : กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับไม่มีข้อมูลเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงาน

จากการคำนวณ ผลิตภาพแรงงานในภาพรวมทุกโครงการเท่ากับ 145,403 บาท/คน/ปี ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี 2563 ร้อยละ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการพบว่า มีผลิตภาพแรงงานระหว่าง 62,424 – 242,556 บาท/คน/ปี โดยโครงการที่มีผลิตภาพแรงงานค่อนข้างต่ำ ไม่ถึง 100,000 บาท/คน/ปี เป็นโครงการที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้สูงอายุ ได้แก่ โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพและโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนโครงการที่มีผลิตภาพแรงงานสูงเกิน 200,000 บาท/คน/ปี มี 6 โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล กิจกรรมศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ กิจกรรมพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิขาเทียม และ โครงการพัฒนาศูนย์คลาสิกด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งเกือบทั้งหมดเป็นโครงการที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานในสถานประกอบการ และบางส่วนเป็นผู้ประกอบการ

ข้อมูลผลิตภาพแรงงานรายโครงการสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพแรงงาน กล่าวคือ กลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเป็นกลุ่มที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วมีผลิตภาพแรงงานต่ำกว่ากลุ่มเป้าหมายอื่นๆ

อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ผ่านการฝึกอบรมและสถานประกอบการ พบว่า เมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้วมีทักษะความรู้เพิ่มขึ้น แต่ผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นนั้นไม่ได้มาจากการฝึกอบรมเพียงปัจจัยเดียว ผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ขึ้นกับผลประกอบการของสถานประกอบการ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน นโยบายการบริหารงานบุคลากรของสถานประกอบการ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาระหว่างกับค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นกับผลิตภาพแรงงาน พบว่า มี 3 โครงการที่มีทั้งประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน กับผลิตภาพแรงงานสูงใน 5 อันดับแรก ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ และกิจกรรมพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิขาเทียม ซึ่งเกิดจากปัจจัยสนับสนุนด้านกลุ่มเป้าหมาย ด้านหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการจัดระบบการฝึกที่มีคุณภาพ

3.2) ด้านความคุ้มค่า การวิเคราะห์ความคุ้มค่าของแต่ละโครงการเป็นการวัดผลที่เป็นตัวเงินหรือประสิทธิภาพของค่าใช้จ่าย เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการและวัดความคุ้มค่าต่อปี พบว่าทุกโครงการ

เป็นโครงการที่มีความคุ้มค่า โดยมี 4 โครงการที่มีความคุ้มค่าสูงสุด ได้แก่ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงาน เพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพ ฝีมือและสมรรถนะแรงงาน โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์ มี 2 โครงการที่มีสัดส่วนผู้ผ่านการฝึกอบรมสูงเกิน 15,000 คน ได้แก่ โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือ และสมรรถนะแรงงาน และโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ

ตารางที่ 4.28 ร้อยละความคุ้มค่าของโครงการเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด

โครงการ	ความคุ้มค่า (เท่า/ปี)
1.โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	105.30
2.โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	83.44
3.กิจกรรมศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	78.53
4.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	76.99
5.กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	65.75
6.โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	63.29

7.โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	60.15
8.กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	59.85
9.โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	50.95
10.โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ	46.34
11.กิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	30.69
12.โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	29.94
13.โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	27.72
14.โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ	25.49
15.กิจกรรมพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิธิดาเทียม	25.08
16.โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	16.70
17.โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	4.78

หมายเหตุ : กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับไม่มีข้อมูลเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ความคุ้มค่า

โครงการที่มีความคุ้มค่าสูงสุด 3 โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 และกิจกรรมศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง ทั้งนี้ โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีความคุ้มค่า 105 เท่า/ปี ซึ่งเป็นโครงการที่มีความคุ้มค่าสูงสุด

3.3) การดำเนินงานของแรงงานใหม่ พิจารณาจากโครงการที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานใหม่และเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ได้แก่ โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจากจบการศึกษาภาคบังคับ

ในภาพรวมพบว่า แรงงานใหม่ที่ฝึกหลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงาน มีสัดส่วนการมีงานทำ ร้อยละ 80.83 เมื่อแยกเป็นรายโครงการพบว่า แรงงานใหม่มีงานทำเกินกว่าร้อยละ 60 โดยโครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน มีงานทำร้อยละ 87.11 โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ มีงานทำร้อยละ 60.26 ส่วนกิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับนั้นไม่สามารถประมวลผลได้เนื่องจากข้อมูลไม่เพียงพอ

ตารางที่ 4.29 แสดงผลมีงานทำของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานตามโครงการ

โครงการ	การมีงานทำ ของแรงงานใหม่ (ร้อยละ)
1.โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	87.11

2.โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	60.26
3.กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาระดับภาคบังคับ	-

หมายเหตุ : กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาระดับภาคบังคับไม่มีข้อมูลเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์

4.7 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานรายโครงการ

4.7.1 โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

1) เป็นโครงการที่มีผลลัพธ์ด้านรายได้น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับโครงการอื่นๆ เนื่องจากผู้ผ่านการฝึกอบรมนำทักษะความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพอิสระหรืออาชีพเสริม ซึ่งมีรายได้เสริมเล็กน้อย

2) สถานการณ์โรคโควิด-19 เป็นอุปสรรคในการฝึกอบรม อย่างไรก็ตามสามารถดำเนินงานได้ตามแผนปฏิบัติงาน นอกจากนั้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางส่วนไม่มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีไม่สามารถฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ได้ จึงต้องปรับรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น การฝึกอบรมโดยการเว้นระยะห่างตามมาตรการป้องกันโรคของพื้นที่

3) กลุ่มเป้าหมายบางส่วนไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่มุ่งสร้างเสริมโอกาสการประกอบอาชีพและรายได้ รวมถึงเกรงกลัวการจับกุมโดยเจ้าหน้าที่รัฐ จึงปฏิเสธเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือให้ผู้อื่นเข้าฝึกอบรมแทน

4) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนมากใช้ภาษามลายูเป็นหลัก ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจเนื้อหาการฝึกอบรมคลาดเคลื่อน

4.7.2 โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ

1) การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ต้องปรับรูปแบบการฝึกอบรมเป็นการฝึกแบบออนไลน์ และแบบผสมผสาน

2) การฝึกอบรมให้กับผู้เข้ารับการฝึกที่เป็นชาวต่างชาติที่ไม่เข้าใจภาษาไทย เช่น ชาวเวียดนาม ชาวกัมพูชา ต้องใช้ภาษาอังกฤษในการฝึกอบรม จึงทำให้จัดหาวิทยากรฝึกอบรมได้ยากในบางหลักสูตร

4.7.3 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ต้องปรับแผนการดำเนินงาน

4.7.4 โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง

1) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน มีการขอปรับแผนการฝึกอบรมในประเภทกลุ่มเป้าหมายและการเบิกจ่ายเงินงบประมาณไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

2) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการซ่อมบำรุงและรักษาครุภัณฑ์ เครื่องมือ ซึ่งมีการใช้ฝึกอบรมตลอดปีงบประมาณ เช่น รถยก (forklift) ทั้งแบบไฟฟ้าและเครื่องยนต์ รวมทั้งรถบรรทุกและรถลากจูง ซึ่งมีราคาค่อนข้างสูงและจำเป็นต่อการใช้งาน ตลอดจนการเล็งเห็นความสำคัญของการบำรุงรักษาครุภัณฑ์ประเภทอื่นๆ

4.7.5 โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ

1) สถานการณ์โรคโควิด-19 ส่งผลให้สถานประกอบการบางแห่งต้องปิดกิจการหรือหยุดการดำเนินการชั่วคราว ทำให้แรงงานในภาคบริการบางส่วนถูกเลิกจ้าง หน่วยงานดำเนินงานในพื้นที่จึงต้องปรับหลักสูตร

ฝึกอบรมเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่จะนำไปประกอบอาชีพได้ ทั้งนี้ ได้ปรับปรุงแบบการฝึกอบรมให้เป็น การฝึกอบรมออนไลน์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้ฝึกอบรมตามแผนที่กำหนด

2) กลุ่มเป้าหมายที่มีระดับความรู้แตกต่างกัน เมื่อต้องเข้ารับการฝึกอบรมร่วมกัน ทำให้การรับรู้เนื้อหา การฝึกอบรมได้ไม่เท่ากัน

3) หลักสูตรฝึกอบรมในบางพื้นที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการผลิตสินค้าที่มีกลุ่มเป้าหมายจำหน่ายเป็นนักท่องเที่ยว อาจไม่สามารถทำได้ในสถานการณ์โรคโควิด -19

4.7.6 โครงการพัฒนาศูนย์กลางการรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

1) ความต้องการฝึกอบรมในพื้นที่และหลักสูตรการฝึกอบรมส่วนใหญ่ยังเป็นหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน ซึ่งต่อไปในอนาคตอาจมีการใช้ระบบเทคโนโลยีขั้นสูงในการบริหารจัดการโลจิสติกส์ หลักสูตรฝึกอบรมควรต้องปรับให้ทันต่อเทคโนโลยีและความต้องการของสถานประกอบการที่เปลี่ยนแปลงไป

2) การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ไม่สามารถฝึกอบรมในรูปแบบปกติได้ จึงปรับปรุงแบบการ ฝึกอบรมให้เป็น การฝึกอบรมออนไลน์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้ฝึกอบรมตามแผนที่กำหนด

4.7.7 โครงการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ

การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ไม่สามารถฝึกอบรมได้ตามแผน จึงต้องขอ กั้นงบประมาณไว้สำหรับเบิกจ่ายหลังจากสิ้นปีงบประมาณ จึงมีความล่าช้าในการรายงานผลการดำเนินงาน เข้าสู่ระบบรายงานผล

4.7.8 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ

1) เจ้าหน้าที่บางส่วนต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับสถานประกอบการและ SME กลุ่มแม่บ้าน ไม่สามารถดำเนินงานได้เพียงลำพัง ต้องทำงานเป็นทีม ซึ่งบางแห่งมีปัญหาขาดแคลนบุคลากร

2) การเป็นที่ปรึกษาให้กับสถานประกอบการต้องมีความน่าเชื่อถือ เช่น ประสบการณ์ในการ เป็นที่ปรึกษา และต้องมีคุณสมบัติเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความมั่นใจในการเป็นที่ปรึกษา อีกทั้งอาจมีผลกระทบต่อการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สถานประกอบการในการเข้าร่วมโครงการ ทั้งนี้ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของกรมให้เป็นที่ปรึกษา ต้องใช้องค์ความรู้และประสบการณ์ ควรต้องใช้เวลาในการอบรม เพื่อให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเพียงพอ

4.7.9 โครงการพัฒนาวิสาหกิจสู่ความเป็นมืออาชีพ

1) ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมตามโครงการบางกลุ่มไม่มีการพัฒนาสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ต่อเนื่อง ภายหลังจากจบการฝึกอบรมแล้ว

2) กลุ่มวิสาหกิจส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ ไม่มีความชำนาญด้านการขายสินค้าออนไลน์

3) สถานการณ์โรคโควิด-19 ทำให้การฝึกอบรมชะงักงัน ส่งผลให้การเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า กว่าที่กำหนด

4) ลักษณะของผลิตภัณฑ์แต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ทำให้ผู้สอนต้องหาจุดร่วมของความรู้ จึงไม่สามารถถ่ายทอดความรู้เชิงลึกได้

5) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่เข้าร่วมโครงการมีการเปลี่ยนผลิตภัณฑ์ภายหลังผ่านการฝึกอบรม จึงไม่สามารถติดตามผลของผลิตภัณฑ์เดิมได้ต่อเนื่อง

4.7.10 โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

- 1) เนื่องจากสถานการณ์โรคโควิด-19 ส่งผลให้การดำเนินงานและการเบิกจ่ายไม่เป็นไปตามแผน
- 2) การพัฒนาฝีมือแรงงานตาม EEC Model short course เป็นหลักสูตรที่มีการฝึกอบรมเฉพาะทาง และต้องมีการฝึกปฏิบัติอย่างเข้มข้นในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 จึงไม่สามารถฝึกอบรมทางออนไลน์ได้เพียงรูปแบบเดียว จึงต้องใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสาน
- 3) ครุภัณฑ์การฝึกและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการใช้ครุภัณฑ์ตามไม่ทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้อง Upskill Reskill อย่างต่อเนื่อง

4.7.11 โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

- 1) เป็นการฝึกอบรมเพื่อรองรับการเกิดขึ้นของอุตสาหกรรมหรือบริการที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้นกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วจึงเป็นการฝึกอบรมเพื่อรักษารายได้และการจ้างงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดิมในพื้นที่
- 2) ผู้ผ่านการฝึกอบรมต้องการเงินทุน อุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ ซึ่งอยู่นอกเหนือจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
- 3) สถานการณ์โรคโควิด - 19 ทำให้การฝึกอบรมเปลี่ยนเป็นการฝึกในรูปแบบออนไลน์หรือในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid) ซึ่งบางสาขาไม่สามารถทำได้ เนื่องจากมีการฝึกภาคปฏิบัติร่วมด้วย จึงดำเนินการเปิดฝึกอบรมครั้งละไม่เกิน 20 คน ตามมาตรการการป้องกันโรคของจังหวัด
- 4) การอบรมแบบออนไลน์จำเป็นต้องใช้โปรแกรมสำหรับการเรียนการสอน เช่น Zoom meeting ซึ่งมีค่าใช้จ่ายการใช้โปรแกรม แต่เนื่องจากระเบียบไม่ครอบคลุมเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายดังกล่าว ทำให้เป็นอุปสรรคในการฝึกอบรมอย่างยิ่ง

4.7.12 กิจกรรมพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิขาเทียม

สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายตามแผนที่กำหนด และผลสัมฤทธิ์ได้งานทำร้อยละ 100 จึงไม่มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

4.7.13 โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน

- 1) ในบางพื้นที่ครุภัณฑ์การฝึกเสื่อมสภาพ ล้าสมัย และยังไม่ได้รับการจัดหาทดแทน เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ
- 2) ข้อจำกัดด้านงบประมาณและระยะเวลาในการฝึกอบรมทำให้การฝึกอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายบางกลุ่มที่มีระดับความรู้แตกต่างกันต้องจัดอบรมให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน

4.7.14 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

- 1) การวัดผลในระดับผลลัพธ์ทำได้ยาก การติดตามผลสัมฤทธิ์ด้านค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือของผู้ผ่านการฝึกอบรมและผ่านทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามโครงการ ยังไม่สามารถสำรวจได้ครบถ้วนเนื่องจากการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศระหว่างหน่วยงานยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์
- 2) สถานการณ์โรคโควิด-19 ทำให้ต้องขออนุมัติขยายโครงการการฝึกอบรมไปจนถึงเดือนพฤษภาคม 2565

4.7.15 กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

- 1) สามารถดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับ แต่ผลลัพธ์ด้านรายได้เฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ
- 2) ผู้ผ่านการฝึกอบรมคาดหวังการส่งเสริมอาชีพแบบครบวงจร ได้แก่ การฝึกอบรม การส่งเสริมด้านการตลาด การหาแหล่งเงินทุน ซึ่งอยู่นอกเหนือจากการดำเนินงานโครงการและต้องประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการดำเนินการ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ในบางพื้นที่เท่านั้น

4.7.16 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ

- 1) เครือข่ายในการดำเนินงานมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการสร้างความรู้ความเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการไปยังกลุ่มเป้าหมายและผู้ปกครองของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ จึงทำให้จัดหากลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการได้ยากและในบางพื้นที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย
- 2) ผลสัมฤทธิ์ด้านการมีงานทำและรายได้เกิดขึ้นได้ยากเนื่องจากกลุ่มเป้าหมายเป็นเยาวชน เมื่อจบการฝึกอบรม ส่วนมากจะเข้ารับการศึกษต่อ
- 3) หน่วยงานเครือข่ายมีอุปสรรคในการเตรียมตลาดแรงงานให้แก่กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการฝึกทักษะด้านอาชีพ เนื่องจากผู้เข้าฝึกทักษะอาชีพมีอายุยังไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ ซึ่งถือเป็นแรงงานเด็ก จึงมีข้อจำกัดในการหาตำแหน่งงาน ช่องทางเข้าทำงานในสถานประกอบการมีน้อย แม้อุปสรรคจะรองรับให้สถานประกอบการกิจการสามารถจ้างงานได้

4.7.17 โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21

- 1) สถานการณ์โรคโควิด-19 ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผน มีการขอปรับแผนการฝึกอบรมในประเภทกลุ่มเป้าหมายและการเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้
- 2) ครุภัณฑ์การฝึกไม่ทันสมัยไม่เท่าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม

4.7.18 โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

- 1) ผลลัพธ์ด้านรายได้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมค่อนข้างต่ำ เนื่องจากผู้ผ่านการฝึกเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือประกอบอาชีพเสริม มีรายได้เล็กๆ น้อยๆ
- 2) ผู้ผ่านการฝึกบางส่วนสภาพร่างกายเป็นอุปสรรคในการประกอบอาชีพเนื่องจากมีอายุมาก

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ในครั้งนี้ มุ่งนำเสนอผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานโครงการทั้งในด้านผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) รวมทั้งตรวจสอบความเชื่อมโยงระหว่างผลที่เกิดขึ้นกับบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และอภิปรายผลภาพรวมในมิติต่างๆ ดังนี้

5.1 สรุปผลการประเมิน

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ผ่านการฝึกอบรมและสถานประกอบกิจการ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลุ่มแรงงานในสถานประกอบกิจการมากที่สุด ร้อยละ 67.95 รองลงมาเป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ร้อยละ 27.86 ส่วนแรงงานใหม่มีสัดส่วนร้อยละ 4.19

ผลการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพบว่ากลุ่มอุตสาหกรรมที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมอยู่สูงสุดใน 10 อันดับแรกเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศที่รัฐบาลให้การสนับสนุน มีสัดส่วนในการฝึกอบรมแตกต่างกันไปในแต่ละประเภทการฝึกโดยกลุ่มที่เป็นแรงงานใหม่ ส่วนมากอยู่กลุ่มอุตสาหกรรมที่ท่องเที่ยวและบริการ ร้อยละ 27.17 เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 20.30 และยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน ร้อยละ 13.95

ส่วนกลุ่มแรงงานในสถานประกอบกิจการ พบว่าส่วนมากอยู่ในกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ อันเป็นผลมาจากการได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคโควิด-19 ร้อยละ 20.51 รองลงมาเป็นกลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 20.46 และการเกษตรและประมง ร้อยละ 13.25

ส่วนกลุ่มแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ พบว่าส่วนมากอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายตามโครงการ ได้แก่ การเกษตรและประมง ร้อยละ 36.34 ดิจิทัล ร้อยละ 30.52 และท่องเที่ยวและบริการ ร้อยละ 8.67

5.1.2 มิติด้านผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน

1) ด้านผลผลิต (Output)

1.1) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เป็นไปตามเป้าหมายในภาพรวม โดยดำเนินการฝึกอบรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 2,913,277 คน คิดเป็นร้อยละ 70.54 จากเป้าหมาย และมีผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 2,891,854 คน คิดเป็นร้อยละ 99.26 จากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ได้แก่ ผลการดำเนินงานในกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งดำเนินการได้เพียง 2,769,784 คน คิดเป็นร้อยละ 69.24 จากเป้าหมาย 4,000,000 คน สาเหตุที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายนั้น เป็นผลกระทบจากสถานการณ์โรคโควิด-19 ทำให้ในบางพื้นที่สถานประกอบกิจการไม่สามารถดำเนินการฝึกอบรมพนักงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ จึงทำให้ผลการดำเนินงานในภาพรวมไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

เมื่อพิจารณาผลการดำเนินงานรายโครงการพบว่า มีผู้เข้าฝึกอบรมเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ 17 โครงการ มี 1 โครงการที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย คือ กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ เนื่องจากผลกระทบจากสถานการณ์โรคโควิด-19 มีจำนวน 13 โครงการที่มีผู้ผ่านการฝึกอบรมเกินกว่าร้อยละ 90 มีเพียงโครงการเดียวคือ กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับที่มีผู้ผ่านการฝึกเพียงร้อยละ 66.98

1.2) ผลการดำเนินงานผ่านเกณฑ์การประเมินโดยเป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (พ.ศ. 2563-2565) ในทุกตัวชี้วัด ได้แก่ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 51.09 ต่อปี คนทำงาน ร้อยละ 99.94 มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น และผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ เพิ่มขึ้นร้อยละ 49.22 ต่อปี

2) ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

ผลการประเมินด้านผลลัพธ์ (Outcome) พบว่าผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 3 ประเด็น ได้แก่

1) ผู้ผ่านการฝึกมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 51.09 โดยผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นสูงสุด คือร้อยละ 53.80 รองลงมาคือ การฝึกอาชีพเสริม มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 52.27 ส่วนการฝึกยกระดับฝีมือมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 47.20

2) ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานร้อยละ 86.58 และผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ ร้อยละ 89.76 สามารถประกอบอาชีพได้ตรงตามหลักสูตรที่ได้รับการฝึกอบรม ส่วนผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริมสามารถนำทักษะไปใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันได้ ร้อยละ 92.96 โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความมั่นใจในทักษะฝีมือที่เพิ่มขึ้นและทำงานสอดคล้องกับหลักสูตรที่ฝึกอบรม

3) สถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 100 เห็นว่าพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถพัฒนาทักษะได้จริง ทักษะการทำงานดีขึ้น มีความมั่นใจมากขึ้นและช่วยลดของเสียจากการทำงานได้ภายหลังที่ผ่านการฝึกอบรม

แม้ว่าผลลัพธ์จะเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผล เกินกว่าร้อยละ 80 แต่ยังมีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานนอกระบบบางส่วนไม่ได้นำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ ผลการสำรวจพบว่า มีสาเหตุจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ (1.) การเลือกกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรมที่ไม่สอดคล้องกับโครงการ (2.) กลุ่มเป้าหมายมีสภาพร่างกายที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพ และ (3.) หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือสภาวะตลาดในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ส่วนผลลัพธ์ด้านทักษะที่ดีขึ้นนั้น บางส่วนยังไม่มีคามยั่งยืนเมื่อระยะเวลาผ่านไป

เมื่อพิจารณาผลลัพธ์การดำเนินงานรายโครงการ พบว่าทุกโครงการมีผลลัพธ์ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นสูงกว่าร้อยละ 35 โดยโครงการที่มีค่าประสิทธิภาพการผลิตที่เพิ่มขึ้น สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ โครงการพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิฯเทียม โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ และกิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล มีค่า

ประสิทธิภาพการผลิตเพิ่มขึ้นเกินกว่าร้อยละ 60 ขึ้นไป ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้โครงการมีค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มสูง ได้แก่ (1.) ปัจจัยด้านกลุ่มเป้าหมาย (2.) ปัจจัยด้านหลักสูตรฝึกอบรม และ (3.) ปัจจัยด้านการจัดระบบการฝึกที่มีคุณภาพ

5.1.3 มิติด้านผลกระทบ (Impact)

การประเมินด้านผลกระทบ (Impact) พบว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน 2 ประเด็น ได้แก่

1) ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีผลผลิตภาพแรงงาน 145,403 บาท/คน/ปี เพิ่มขึ้นจาก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ร้อยละ 4.20

ผลการวิเคราะห์ผลผลิตภาพแรงงานรายโครงการพบว่า มีผลผลิตภาพแรงงานระหว่าง 62,424 – 242,556 บาท/คน/ปี โดยโครงการที่มีผลผลิตภาพแรงงานค่อนข้างต่ำ ไม่ถึง 100,000 บาท/คน/ปี เป็นโครงการที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานนอกระบบและกลุ่มผู้สูงอายุ ได้แก่ โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพและโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนโครงการที่มีผลผลิตภาพแรงงานสูงเกิน 200,000 บาท/คน/ปี มี 6 โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล กิจกรรมศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ กิจกรรมพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิฯ เทียม และ โครงการพัฒนาศูนย์คลาตรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งเกือบทั้งหมดเป็นโครงการที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานในสถานประกอบการ และบางส่วนเป็นผู้ประกอบการ

ทั้งนี้ การสำรวจข้อมูลเชิงลึกจากผู้ผ่านการฝึกอบรมและสถานประกอบการ พบว่า ผลผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นนั้นประกอบด้วยหลายปัจจัย ไม่ได้มาจากการฝึกอบรมเพียงปัจจัยเดียว ผลผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมขึ้นกับผลประกอบการของสถานประกอบการ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน นโยบายการบริหารงานบุคลากรของสถานประกอบการ เป็นต้น

2) การประเมินความคุ้มค่าพบว่า มีความคุ้มค่าทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยความคุ้มค่าเชิงปริมาณเป็นการคำนวณค่าความคุ้มค่าที่เกิดจากการดำเนินงานโครงการ โดยวิเคราะห์จากเงินลงทุนต่อจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมเปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยต่อปีของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการประเมินพบว่า การดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีความคุ้มค่าในเชิงปริมาณ ความคุ้มค่าที่ได้จากการคำนวณ เท่ากับ 12.90 เท่า ซึ่งมากกว่า 1 ความคุ้มค่าในเชิงคุณภาพมีรายละเอียดดังนี้

2.1) ผู้ผ่านการฝึกที่เป็นแรงงานใหม่และแรงงานนอกระบบสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงานหรือในชีวิตประจำวันได้จริง ได้แก่ ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งเป็นแรงงานใหม่ ร้อยละ 97.21 เมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้วสามารถช่วยเพิ่มโอกาสในการได้งานทำและนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงาน ส่วนผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม ซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ ร้อยละ 92.96 สามารถนำความรู้ไปใช้ในการชีวิตประจำวันได้ สามารถวางแผนการผลิตสินค้า ช่วยลดต้นทุนการผลิต และสามารถทำการตลาดได้

2.2) สถานประกอบการและผู้ผ่านการฝึกร้อยละ 100 เห็นว่าการฝึกอบรมมีความคุ้มค่า โดยผลการสำรวจความคิดเห็นจากสถานประกอบการที่มีต่อการฝึกอบรมพบว่า การฝึกอบรมมีความคุ้มค่า

สามารถปฏิบัติงานได้จริง พนักงานมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถลดค่าใช้จ่ายในการอบรมและได้รับการรับรองจากภาครัฐ ส่วนผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เป็นแรงงานในสถานประกอบกิจการ พบว่า การฝึกอบรมคุ้มค่า ได้ทักษะความรู้เพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ได้ใบประกาศนียบัตรเพื่อใช้สมัครงาน มีเทคนิคการทำงานเพิ่มขึ้น ความรู้ในการลดต้นทุนในการผลิตสินค้าได้ และสามารถสร้างอาชีพใหม่ได้

2.3) ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งเป็นแรงงานใหม่ มีงานทำภายหลังการฝึกอบรม ร้อยละ 80.83 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ ร้อยละ 60 โดยมีรายได้เฉลี่ย 17,295 บาท/คน/ปี สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำถึงร้อยละ 84.19 โดยเมื่อพิจารณาจากกลุ่มอุตสาหกรรมที่ผู้ผ่านการฝึกได้งานพบว่า เป็นกลุ่มที่ไม่ได้เป็นแรงงานที่ใช้ทักษะขั้นสูง โดยอยู่ในกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ มากที่สุด คือร้อยละ 27.11 รองลงมาเป็นกลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 20.30 และกลุ่มยานยนต์และชิ้นส่วน ร้อยละ 13.95

5.1.4 มิติด้านกระบวนการ (Process)

การติดตามและประเมินผลกระบวนการในการดำเนินงานโครงการพบว่าผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 3 ประเด็น ได้แก่

1) มีการถ่ายทอดแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จากระดับนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดประชุมชี้แจง ร่วมกับการใช้คู่มือแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ส่วนกลางจัดทำขึ้น โดยหน่วยงานร้อยละ 21.21 มีการจัดทำคู่มือของหน่วยงานและถ่ายทอดแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 100 เห็นว่าการถ่ายทอดแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับกรมและระดับจังหวัด มีความเหมาะสม

2) มีระบบการติดตามประเมินผลทั้งในระดับภาพรวมทั้งองค์กรและในระดับหน่วยงานปฏิบัติ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานร้อยละ 100 กำกับติดตามและประเมินผล การดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 เนื่องจากการติดตามและประเมินผลถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดภายในของหน่วยงาน โดยร้อยละ 94.80 มีการดำเนินงานติดตามและประเมินผล 3 รูปแบบขึ้นไป โดยใช้แบบติดตามและประเมินผลของกรมหรือแบบประกันคุณภาพมากที่สุด โดยเป็นการประเมินผลเปรียบเทียบก่อนหรือหลังการฝึกอบรม ร้อยละ 89.61 รองลงมา เป็นการเข้าไปติดตามผลกับสถานประกอบกิจการ ร้อยละ 64.23 การติดตามผ่านการประชุมของหน่วยงาน ร้อยละ 33.76 และ ผ่านเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น บัณฑิตแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด ร้อยละ 1.30

ส่วนในภาพรวมกรมมีระบบการติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ในการวัดผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ได้แก่ มีการใช้แบบติดตามและประเมินผลจากส่วนกลาง มีการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม 3 เดือน และมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน

3) มีการนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ โดยหน่วยงาน ส่วนกลางผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และเจ้าหน้าที่สถาบันและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 100 มีการนำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุง

กระบวนการทำงาน โดยมีการติดตามและประเมินผลทั้งในลักษณะการติดตามผล (Monitoring) ระหว่างการดำเนินงาน โครงการและประเมินผลสำเร็จของโครงการ (Evaluation) หลังสิ้นสุดการดำเนินงานโครงการ

5.1.5 มิติด้านบริบท (Context)

การประเมินผลด้านบริบท (Context) พบว่าผ่านเกณฑ์การประเมินทุกประเด็น ได้แก่

1) ด้านบริบทความสอดคล้องของโครงการกับแผนในระดับต่างๆ พบว่า มีความเชื่อมโยงกับการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

2) โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ใน 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ และในยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความมั่นคงแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ และ ยุทธศาสตร์ที่ 10 ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

3) โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2563 - 2565) ใน 4 เรื่อง ได้แก่ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0 แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 3 การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

อย่างไรก็ตามในการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงยังไม่ได้พิจารณาถึงผลการดำเนินงานกับความสอดคล้องของตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ชาติ และตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) หรือไม่

5.1.6 มิติด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทุกแห่งจัดทำแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนครอบคลุม เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้จริงอย่างไรก็ตามเนื่องจากสถานการณ์โรคโควิด-19 มีหลายหน่วยงานที่ต้องปรับแผนการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดย ร้อยละ 97.95 เห็นว่า เป้าหมายที่ได้รับทั้งในระดับผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) มีความเหมาะสม และสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย

2) งบประมาณมีความเพียงพอและเหมาะสม โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกินกว่าเป้าหมาย ร้อยละ 110.46 แสดงให้เห็นว่างบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพียงพอและเหมาะสม จึงสามารถดำเนินการได้เกินกว่าเป้าหมายที่ได้รับ

3) คุณภาพการฝึกอบรม ได้แก่ วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม สื่อและอุปกรณ์การฝึกอบรม และหลักสูตรการฝึกอบรมเหมาะสม โดยผู้ผ่านการฝึกอบรม เกินกว่าร้อยละ 90 เห็นว่ามีความเหมาะสม ส่วนที่ต้องปรับปรุงมีเพียงเล็กน้อย ได้แก่

3.1) วิทยากร ร้อยละ 2.26 เห็นว่าควรปรับปรุงในด้านการถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้รับการฝึกอบรม

3.2) สถานที่ฝึกอบรม ร้อยละ 5.00 เห็นว่าควรปรับปรุง ได้แก่ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ไกลเดินทางไม่สะดวก สถานที่ฝึกอบรมคับแคบ อากาศไม่ถ่ายเท

3.3) สื่อการฝึกอบรมและอุปกรณ์การฝึกอบรม ร้อยละ 1.90 เห็นว่าควรปรับปรุง ได้แก่ อุปกรณ์การฝึกไม่เพียงพอกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม อุปกรณ์การฝึกอบรมชำรุดและไม่ทันสมัย ระบบอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร และไม่มีเอกสารประกอบการฝึก

3.4) หลักสูตรการฝึกอบรม ร้อยละ 8.49 เห็นว่าควรปรับปรุง ได้แก่ ความสอดคล้องของเนื้อหา หลักสูตรกับระดับความรู้และทักษะของกลุ่มเป้าหมายเนื่องจากระดับความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกแตกต่างกัน ควรเน้นเนื้อหาการฝึกอบรมภาคปฏิบัติให้มากกว่าภาคทฤษฎี เนื้อหามากเกินไปไม่สอดคล้องกับระยะเวลาฝึกอบรมและยังต้องฝึกเพิ่มเติมด้วยตนเองจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้จริง หลักสูตรการอบรมควรจะสอดคล้องกับวิถีชีวิตชาวบ้านในแต่ละพื้นที่เพื่อจะได้เพิ่มทักษะไปประกอบอาชีพได้

4) ด้านการประชาสัมพันธ์ มีความเหมาะสมเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานใช้ช่องทางการประชาสัมพันธ์มากกว่า 3 ช่องทาง โดยการรับรู้ข่าวสารของผู้ผ่านการฝึกอบรมและสถานประกอบการที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับช่องทางการประชาสัมพันธ์ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ ผู้ผ่านการฝึกอบรมและสถานประกอบการ รับรู้ข่าวสารการฝึกอบรมผ่านสื่อออนไลน์มากที่สุด โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมรับรู้ข่าวสารผ่านเฟซบุ๊กมากที่สุด ร้อยละ 35.29 รองลงมาเป็นไลน์ ร้อยละ 20.81 และเว็บไซต์ ร้อยละ 18.10 ตามลำดับ

ส่วนสถานประกอบการรับรู้ข่าวสารผ่านเว็บไซต์มากที่สุดคือ ร้อยละ 29.89 รองลงมาเป็นไลน์ ร้อยละ 21.84 และ รับรู้ข่าวสารผ่านเจ้าหน้าที่ของสถาบันหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานร้อยละ 18.49

5.2 อภิปรายผล

ข้อค้นพบจากผลการประเมินโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 นำไปสู่การอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

5.2.1 กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีสัดส่วนเป็นแรงงานในสถานประกอบการมากที่สุด ถึงร้อยละ 67.25 และทุกกลุ่มไม่ว่าจะเป็นแรงงานใหม่และแรงงานนอกระบบล้วนสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายตามที่โครงการกำหนด ทั้งนี้ ส่วนมากอยู่ในกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ซึ่งได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคโควิด-19 โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานนอกระบบพบว่าอยู่ในอุตสาหกรรมดิจิทัลที่มากเป็นอันดับ 2 รองจากกลุ่มการเกษตร เข้าฝึกอบรมด้านการตลาดออนไลน์ การสร้างเว็บไซต์ การใช้โปรแกรมต่างๆ สะท้อนให้เห็นถึงการปรับหลักสูตรและรูปแบบการฝึกอบรมได้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งสภาวะโรคระบาด ความต้องการของตลาดและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

5.2.2 กลุ่มเป้าหมายในบางโครงการแม้จะสอดคล้องตรงกับที่โครงการกำหนดไว้ แต่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในด้านรายได้และการมีงานทำ เช่น กลุ่มผู้สูงอายุที่อายุมากเกินกว่าจะประกอบอาชีพได้ กลุ่มแรงงานใหม่ที่อายุไม่ถึง 18 ปี ที่ยังไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้

5.2.3 ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายในภาพรวมเนื่องจากผลกระทบจากสถานการณ์โรคโควิด-19 ทำให้ในบางพื้นที่สถานประกอบการไม่สามารถดำเนินการฝึกอบรมพนักงานตามพ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

5.2.4 ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ (พ.ศ. 2563 – 2565) ในทุกประเด็น ได้แก่ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น และผลิตภาพแรงงาน ในสถานประกอบการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 7

5.2.5 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นเกินร้อยละ 35 ทั้งการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือ และฝึกอาชีพเสริม เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการพบว่า โครงการที่มีค่าประสิทธิภาพการผลิตเพิ่มขึ้นสูง มีปัจจัยที่ส่งเสริม ได้แก่ การเลือกกลุ่มเป้าหมายที่สอดคล้องเหมาะสมกับโครงการ หลักสูตรฝึกอบรมที่เติมเต็มทักษะได้อย่างแท้จริงและการจัดระบบการฝึกที่มีคุณภาพ เช่น วิทยาลัยที่มีความสามารถสูง เป็นต้น

5.2.6 ผลสัมฤทธิ์ด้านการมีงานทำและรายได้เฉลี่ยพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวมมีงานทำร้อยละ 83.26 มีรายได้เฉลี่ย 12,116 บาทต่อเดือน หรือ 145,392 บาท/คน/ปี สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ร้อยละ 29.03 เมื่อแยกประเภทการฝึกอบรมโดยเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำพบว่า แรงงานใหม่ที่ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เมื่อผ่านการฝึกแล้วได้งานทำในสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 80.83 เนื่องด้วยปัจจัยด้านระยะเวลาการฝึกที่ยาวนานและเน้นการฝึกด้านทักษะฝีมือ โดยเฉพาะ ทำให้ผู้ผ่านการฝึกมีทักษะฝีมือดี รวมถึงการฝึกงานในสถานประกอบการทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนมากได้งานทำและเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ โดยมีรายได้เฉลี่ย 17,295 บาท/คน/ปี สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำถึงร้อยละ 84.19 ซึ่งรายได้เฉลี่ยที่สูงนั้นเป็นผลมาจากกลุ่มผู้ผ่านโครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ ที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,000 – 60,000 บาท/คน/เดือน

ส่วนผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือมีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำถึงร้อยละ 44.35 อย่างไรก็ตามยังไม่ถึง 15,000 บาท/คน/เดือน ในขณะที่ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริมมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ร้อยละ 3.53

5.2.7 ผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมดำเนินการสูงขึ้นเมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ.2563 คือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.20 และมีร้อยละที่เพิ่มขึ้นสูงกว่าเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 2.5 ต่อปี ทั้งนี้ผลิตภาพแรงงานมีที่มาจากรายได้ของแรงงาน หมายความว่า หากฝึกอบรมให้กับกลุ่มแรงงานที่มีรายได้สูงจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในระดับ Impact สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่ต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายด้วยเช่นกัน ดังนั้น อาจสรุปได้ว่าปัจจัยที่ทำให้ผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมสูงขึ้น ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย และการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสม จึงจะสามารถช่วยยกระดับผลิตภาพของแรงงานได้อย่างแท้จริง

5.2.8 ด้านความคุ้มค่าในเชิงปริมาณ พบว่าทุกโครงการเป็นโครงการมีความคุ้มค่าสูง โดยโครงการที่มีค่าความคุ้มค่าสูงที่สุดเป็นโครงการที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานในสถานประกอบการ ทั้งนี้ ทุกโครงการมีความคุ้มค่าที่ไม่สามารถวัดเป็นตัวเงินได้ด้วยเช่นกัน เช่น ความเชื่อมั่น ความมั่นใจ ความภาคภูมิใจของผู้ผ่านการฝึกอบรม เป็นต้น

5.2.9 โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความคุ้มค่าเชิงคุณภาพสูง ได้แก่ สถานประกอบการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเชื่อมั่นว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถพัฒนาทักษะได้จริง แต่เห็นว่าทักษะแรงงานนั้นอาจไม่ได้คงอยู่ตลอดไป และส่วนมากเมื่อผ่านการฝึกอบรม สถานประกอบการเกินกว่าร้อยละ 80 ไม่เลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มเงินเดือนให้แก่พนักงานภายหลังจากผ่านการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นเพียงส่วนหนึ่งในการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน ซึ่งต้องพิจารณาร่วมกับพฤติกรรมการทำงาน การขาด การลา มาสาย เป็นต้น

นอกจากนั้น ปัจจัยที่ส่งเสริมให้โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีความคุ้มค่าเชิงคุณภาพสูง มาจากผู้ผ่านการฝึกด้วยเช่นกัน ได้แก่ การฝึกอบรมสามารถพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานได้จริง คุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป และผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้

แม้ว่าจะมีความคุ้มค่าในเชิงคุณภาพสูง แต่ยังพบว่าผู้ผ่านการฝึกบางส่วนไม่ได้นำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ ผลการสำรวจพบว่า มีสาเหตุมาจากการเลือกกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรมที่ไม่สอดคล้องกับโครงการ กลุ่มเป้าหมายมีสภาพร่างกายที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพ และหลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือสภาวะตลาดในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 ส่วนผลลัพธ์ด้านทักษะที่ดีขึ้นนั้น บางส่วนยังไม่มีผลยืนยันเมื่อเวลาผ่านไป

5.2.10 การถ่ายทอดโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับกรมและระดับจังหวัดชัดเจน เหมาะสมทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการตามแผนได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามเป้าหมาย นอกจากนี้ พบว่า กรมมีช่องทางการสื่อสารไปยังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสื่อสารกับหน่วยงานในพื้นที่ได้รวดเร็วและทันทั่วถึง ทำให้การดำเนินงานสามารถเป็นไปตามเป้าหมายได้ แม้ในสถานการณ์ฉุกเฉินเร่งด่วนอย่างกรณีโรคโควิด-19 ที่ต้องมีการปรับแผนการดำเนินงานอย่างเร่งด่วนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการปรับตัวได้ขององค์กร

5.2.11 กรมมีระบบการติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้แก่ การใช้แบบติดตามประเมินผลจากส่วนกลาง การดำเนินงานติดตามผล ภายหลังจากการฝึกอบรม 3 เดือน และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน ทั้งนี้ ในด้านคุณภาพของข้อมูลพบว่า บางส่วนยังมีความผิดพลาดและไม่ครบถ้วนซึ่งมาจากการกรอกข้อมูลของเจ้าหน้าที่

5.2.12 มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน ครอบคลุม เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับ Output และ Outcome สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นไปได้จริงของแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ ผลกระทบจากสถานการณ์โรคโควิด-19 มีหลายหน่วยงานที่ต้องปรับแผนการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อีกทั้งมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่ดี ทำให้สามารถดำเนินงานได้เกินกว่าเป้าหมาย ถึงร้อยละ 110.46

5.2.13 คุณภาพการฝึกอบรม ได้แก่ วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม อุปกรณ์การฝึก และเนื้อหาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม โดยมีประเด็นสำคัญที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมบางส่วนเห็นว่าควรปรับปรุง ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรฝึกอบรม ความพร้อมของสื่อการฝึกอบรมโดยเฉพาะระบบอินเทอร์เน็ต และหลักสูตรการฝึกอบรมที่ควรสอดคล้องกับระดับความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5.2.14 การใช้สื่อประชาสัมพันธ์ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเหมาะสม สอดคล้องและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมรับรู้ข่าวสารผ่านเฟซบุ๊กมากที่สุด ส่วนสถานประกอบกิจการรับรู้ข่าวสารผ่านเว็บไซต์มากที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ในโลกยุคใหม่หลังสถานการณ์โรคโควิด-19 ความต้องการแรงงานเปลี่ยนไป โดยแรงงานที่มีความต้องการสูงและรายได้ดีเป็นงานในกลุ่มเศรษฐกิจดิจิทัล กลุ่มสุขภาพกาย/ใจ และกลุ่มเศรษฐกิจสีเขียวใส่ใจสิ่งแวดล้อม ทักษะแรงงานต้องเปลี่ยนไปตามตลาดแรงงานยุคใหม่ ดังนั้นการจัดทำแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดโครงการฝึกอบรม และหลักสูตรการฝึกอบรมจึงควรเป็นตามทิศทางต้องการแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้แรงงานในอนาคตมีทักษะชุดใหม่ที่สามารถทำงานในตลาดแรงงานได้

5.3.2 การฝึกอบรมส่วนมากของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังเป็นการฝึกอบรมในระดับพื้นฐานโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านยานยนต์ซึ่งอยู่ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า จึงควรยกระดับทักษะฝีมือแรงงานในกลุ่มยานยนต์ให้มีทักษะเท่าทันสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

5.3.3 กลุ่มเป้าหมายที่ให้ผลสัมฤทธิ์ด้านการมีงานทำและรายได้ต่ำ ควรพิจารณาลดเป้าหมายในการฝึกอบรมให้เป็นสัดส่วนที่น้อยกว่ากลุ่มเป้าหมายที่ให้ผลสัมฤทธิ์สูง หรืออาจบริหารจัดการด้านงบประมาณในการฝึกอบรมโดยใช้งบประมาณของจังหวัด หรือบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคการศึกษา โดยส่งเสริมการประกอบอาชีพแบบครบวงจร เช่น การหาตลาดจำหน่ายสินค้า การหาแหล่งเงินทุน และการหาแหล่งวัตถุดิบ อุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ เป็นต้น

5.3.4 ยุคหลังสถานการณ์โรคโควิด-19 และผลกระทบจาก Disruptive Technology ควรกำหนดรูปแบบการให้บริการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้หลากหลายมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของกำลังแรงงานและตลาดแรงงาน โดยให้ครอบคลุมกำลังแรงงานของประเทศทุกกลุ่ม มุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมไปสู่ห้องเรียนและโรงฝึกงานออนไลน์ ซึ่งเป็นการจัดห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) รวมทั้งการฝึกอบรมแบบผสมผสาน เพื่อตอบสนองความต้องการของแรงงานทุกกลุ่ม

5.3.5 การเลือกกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องเหมาะสมกับโครงการ การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมที่เติมเต็มทักษะได้อย่างแท้จริง รวมทั้งการจัดระบบการฝึกที่มีคุณภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ด้านประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบกิจการที่มีทักษะความรู้อยู่แล้ว

5.3.6 แรงงานใหม่ที่ผ่านการฝึกอบรมในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ให้ผลสัมฤทธิ์ด้านการมีงานทำและรายได้ในระดับสูง ในขณะที่กลุ่ม

แรงงานที่ฝึกอบรมในกลุ่มอุตสาหกรรมพื้นฐานทั่วไป มีผลสัมฤทธิ์ด้านรายได้เทียบเท่าค่าจ้างขั้นต่ำ กรมจึงควรส่งเสริมการฝึกอบรมให้แรงงานใหม่เข้าฝึกอบรมในสาขาอาชีพอยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมายและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ด้านรายได้เพิ่มสูงขึ้น

5.3.7 กรมควรส่งเสริมให้แรงงานในสถานประกอบการฝึกอบรมยกระดับฝีมือ (upskill,reskill) ให้เป็นแรงงานที่มีทักษะสูง สูงงานในอนาคตที่มีค่าตอบแทนสูง โดยควรปรับหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน งานในกลุ่มเศรษฐกิจดิจิทัล กลุ่มสุขภาพกาย/ใจ และกลุ่มเศรษฐกิจสีเขียวใส่ใจสิ่งแวดล้อม

5.3.8 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของพนักงานไม่ได้พิจารณาจากการมีทักษะที่สูงขึ้นเพียงอย่างเดียว การฝึกอบรมเป็นเพียงส่วนหนึ่งในการพิจารณาเท่านั้น สถานประกอบการพิจารณาจากทักษะทางวิชาชีพ (Hard skills) ของพนักงานที่เพิ่มขึ้นร่วมกับพฤติกรรมการทำงาน การขาดลา มาสายและทักษะทางสังคม (Soft skills) ได้แก่ การสร้างปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน การแก้ไขปัญหา การบริหารจัดการ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร กรมจึงควรส่งเสริมให้แรงงานในสถานประกอบการฝึกอบรมด้านทักษะทางวิชาชีพ (Hard skills) ควบคู่กับทักษะทางสังคม (Soft skills) อีกทั้งควรกำหนดแนวทางในการฝึกอบรมเพื่อทบทวนทักษะเดิมที่พนักงานเคยฝึกอบรมแล้ว แต่อาจลืมนำไป เช่น การฝึกในรูปแบบออนไลน์ เพื่อทบทวนทักษะความรู้ แทนการฝึกซ้ำหลักสูตรเดิมในกลุ่มเป้าหมายเดิม

5.3.9 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการจำเป็นต้องใช้ระบบสารสนเทศและการบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ กรมจึงควรปรับปรุงระบบสารสนเทศในการรายงานผลให้สามารถตรวจสอบการบันทึกผลและการตรวจสอบผลการดำเนินงานและวัดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และ ใช้งานได้ง่าย รวมทั้งควรจัดอบรมการใช้งานระบบรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกปีงบประมาณเพื่อให้เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถใช้งานได้อย่างถูกต้องและเข้าใจถึงความสำคัญจำเป็นในการรายงานผลการดำเนินงานและการวัดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน

5.3.10 ควรติดตามประเมินผลโดยวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของผลการดำเนินงานกับความสอดคล้องของตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อให้ทราบระดับความสำเร็จในการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดตัวชี้วัดในระดับแผนงานโครงการ

5.3.11 คุณภาพการฝึกอบรมได้แก่ วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม อุปกรณ์การฝึก และเนื้อหาการฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ ทุกระดับเพิ่มขึ้น กรมจึงควรให้ความสำคัญในการควบคุมคุณภาพ ทั้งด้านวิทยากร สถานที่ฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม อุปกรณ์การฝึก และเนื้อหา โดยดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ภาคผนวก

แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2564
สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

ส่วนที่เจ้าหน้าที่เป็นผู้กรอก 1. สพร./สนพ..... 2. หลักสูตร.....ฝึกอบรมเมื่อวันที่.....	N1
--	---

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ-สกุลผู้รับการฝึกอบรม ชื่อ.....นามสกุล.....

เลขที่บัตรประชาชนผู้รับการฝึกอบรม ---

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 อายุปี

1.3 สถานภาพการมีงานทำก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

☐ 1. ทำงาน รายได้ประมาณ.....บาท/เดือน ☐ 2.ว่างงาน (ข้ามไปตอบข้อ 1.6)

1.4 ก่อนเข้าการฝึกอบรมฝีมือแรงงานท่านมีอาชีพใด

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. ช่วยธุรกิจครอบครัว | ☐ 2. ทำงานบ้าน/แม่บ้าน (ข้ามไปตอบข้อ1.6) |
| ☐ 3. ทำไร่ ทำสวน ทำนา | ☐ 4. รับจ้างทั่วไป(ข้ามไปตอบข้อ1.6) |
| ☐ 5. นักศึกษา(ข้ามไปตอบข้อ1.6) | ☐ 6. รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ(ข้ามไปตอบข้อ1.6) |
| ☐ 7. ทหารเกณฑ์(ข้ามไปตอบข้อ1.6) | ☐ 8. พนักงานบริษัทเอกชน/ลูกจ้าง |
| ☐ 9. อื่นๆ..... | |

1.5 ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ท่านทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใด

- | | | |
|---|--|--|
| ☐ 1. การเกษตรและประมง | ☐ 2. ผลิตภัณฑ์เซรามิกส์ | ☐ 3. สิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง |
| ☐ 4. เครื่องเรือน | ☐ 5. อัญมณีและเครื่องประดับ | ☐ 6. เครื่องมือแพทย์ |
| ☐ 7. ยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน | ☐ 8. เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ | ☐ 9. พลาสติก |
| ☐ 10. ยา | ☐ 11. โลจิสติกส์ | ☐ 12. นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม |
| ☐ 13. ท่องเที่ยวและบริการ | ☐ 14. อปพืชและไฮโล | ☐ 15. ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากการเกษตร |
| ☐ 16. โครงสร้างโลหะ | ☐ 17. สิ่งพิมพ์ | ☐ 18. อาหารสัตว์ |
| ☐ 19. วัสดุก่อสร้าง/คอนกรีต | ☐ 20. สิ่งปรุงแต่งบำรุงร่างกาย | |
| ☐ 21. พลาสติกสำหรับสินค้าอุปโภค | ☐ 22. สิ่งของจากเยื่อหรือกระดาษ | ☐ 23. หุ่นยนต์ |
| ☐ 24. อาคารสำหรับโรงงานอุตสาหกรรม/คลังสินค้า | ☐ 25. แปรรูปอาหาร | ☐ 26. แพทย์ครบวงจร |
| ☐ 27. เชื้อเพลิงชีวภาพ | ☐ 28. ดิจิทัล | ☐ 29. อื่นๆ ระบุ..... |

1.6 สถานภาพการมีงานทำหลังผ่านการอบรมฝีมือแรงงาน

- ☐ 1. ทำงาน ตำแหน่ง...../ประกอบอาชีพอิสระ.....
รายได้ประมาณ เดือนละ.....บาท
- ☐ 2. ว่างงาน (ข้ามไปตอบส่วนที่ 2 ผลผลิต/ผลลัพธ์)
เพราะ ☐ ศึกษาต่อ ☐ รองาน ☐ เกณฑ์ทหาร ☐ อื่นๆ ระบุ.....

1.7 ปัจจุบันท่านทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใด

- | | | |
|---|--|--|
| ☐ 1. การเกษตรและประมง | ☐ 2. ผลิตภัณฑ์เซรามิกส์ | ☐ 3. สิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง |
| ☐ 4. เครื่องเรือน | ☐ 5. อัญมณีและเครื่องประดับ | ☐ 6. เครื่องมือแพทย์ |
| ☐ 7. ยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน | ☐ 8. เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ | ☐ 9. พลาสติก |
| ☐ 10. ยา | ☐ 11. โลจิสติกส์ | ☐ 12. นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม |
| ☐ 13. ท่องเที่ยวและบริการ | ☐ 14. อปพืชและไฮโล | ☐ 15. ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากการเกษตร |

- ☐ 16. โครงสร้างโลหะ ☐ 17. สิ่งพิมพ์ ☐ 18. อาหารสัตว์
☐ 19. วัสดุก่อสร้าง/คอนกรีต ☐ 20. สิ่งปรุงแต่งบำรุงร่างกาย
☐ 21. พลาสติกสำหรับสินค้าอุปโภค ☐ 22. สิ่งของจากเยื่อหรือกระดาษ ☐ 23. หุ่นยนต์
☐ 24. อาคารสำหรับโรงงานอุตสาหกรรม/คลังสินค้า ☐ 25. แปรรูปอาหาร ☐ 26. แพทย์ครบวงจร
☐ 27. เชื้อเพลิงชีวภาพ ☐ 28. ดิจิทัล ☐ 29. อื่นๆ ระบุ.....

1.8 ปัจจุบันท่านมีรายได้เฉลี่ยประมาณ.....บาท/เดือน

/ส่วนที่ 2...

-2-

ส่วนที่2 ผลผลิต/ผลลัพธ์

2.1 หลังจากผ่านการฝึกอบรม ท่านประกอบอาชีพตรงตามหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาหรือไม่

- ☐ 1. ตรง ☐ 2. ไม่ตรง

2.2 หลังจากผ่านการฝึกอบรม ท่านคิดว่าจะสามารถนำทักษะความรู้ไปประกอบอาชีพหรือประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้หรือไม่

- ☐ 1. ได้ ☐ 2. ไม่ได้

2.3 ผลิตภาพแรงงานหลังจากผ่านการฝึกอบรม โปรดระบุระดับ ก่อนฝึกอบรม เทียบกับ หลังฝึกอบรม

(ระดับ 1 = น้อยมาก, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด)

ผลิตภาพแรงงานจากการฝึกอบรม	ก่อนฝึกอบรม					หลังฝึกอบรม				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.มีความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน										
2.ใช้และบำรุงรักษาเครื่องมืออย่างถูกต้องปลอดภัย										
3.ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน										
4.ใช้วัสดุอย่างถูกต้อง และปลอดภัย										
5.ผลสำเร็จของงานตรงตามข้อกำหนดใช้การได้ดี แข็งแรง ประณีต และสวยงาม										
6.นำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกไปใช้ในการ ทำงาน										
7.ให้ความช่วยเหลือและแนะนำให้กับเพื่อนร่วมงาน กรณีเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้										
8.โอกาสมีงานทำ										
9.ทำงานที่ต้องใช้ความรู้สูงกว่าที่มีอยู่เดิม										
10.แก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมั่นใจขึ้น										

.....
ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่เจ้าหน้าที่เป็นผู้กรอก 3. สพร./สนพ..... 4. หลักสูตร.....ฝึกอบรมเมื่อวันที่.....	N1
--	---

แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2564

สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม การฝึกยกระดับฝีมือ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ-สกุลผู้รับการฝึกอบรม ชื่อ.....นามสกุล.....

เลขที่บัตรประชาชนผู้รับการฝึกอบรม ---

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 อายุปี

1.3 สถานภาพการมีงานทำก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

☐ 1. ทำงาน รายได้ประมาณ.....บาท/เดือน ☐ 2.ว่างงาน (ข้ามไปตอบข้อ 1.6)

1.4 ก่อนเข้าการฝึกอบรมฝีมือแรงงานท่านมีอาชีพใด

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. ช่วยธุรกิจครอบครัว | ☐ 2. ทำงานบ้าน/แม่บ้าน (ข้ามไปตอบข้อ1.6) |
| ☐ 3. ทำไร่ ทำสวน ทำนา | ☐ 4. รับจ้างทั่วไป(ข้ามไปตอบข้อ1.6) |
| ☐ 5. นักศึกษา(ข้ามไปตอบข้อ1.6) | ☐ 6. รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ(ข้ามไปตอบข้อ1.6) |
| ☐ 7. ทหารเกณฑ์(ข้ามไปตอบข้อ1.6) | ☐ 8. พนักงานบริษัทเอกชน/ลูกจ้าง |
| ☐ 9. อื่นๆ..... | |

1.5 ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ท่านทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใด

- | | | |
|---|--|--|
| ☐ 1. การเกษตรและประมง | ☐ 2. ผลิตภัณฑ์เซรามิกส์ | ☐ 3. สิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง |
| ☐ 4. เครื่องเรือน | ☐ 5. อัญมณีและเครื่องประดับ | ☐ 6. เครื่องมือแพทย์ |
| ☐ 7. ยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน | ☐ 8. เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ | ☐ 9. พลาสติก |
| ☐ 10. ยา | ☐ 11. โลจิสติกส์ | ☐ 12. นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม |
| ☐ 13. ท่องเที่ยวและบริการ | ☐ 14. อปพืชและไฮโล | ☐ 15. ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากการเกษตร |
| ☐ 16. โครงสร้างโลหะ | ☐ 17. สิ่งพิมพ์ | ☐ 18. อาหารสัตว์ |

☐ 1. ทำงาน ตำแหน่ง...../ประกอบอาชีพอิสระ.....
รายได้ประมาณ เดือนละ.....บาท

☐ 2. ว่างาน (ข้ามไปตอบส่วนที่ 2 ผลผลิต/ผลลัพธ์)
เพราะ ☐ ศึกษาต่อ ☐ รองาน ☐ เกณฑ์ทหาร ☐ อื่นๆ ระบุ.....

☐ 1. การเกษตรและประมง	☐ 2. ผลิตภัณฑ์เซรามิกส์	☐ 3. สิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง
☐ 4. เครื่องเรือน	☐ 5. อัญมณีและเครื่องประดับ	☐ 6. เครื่องมือแพทย์
☐ 7. ยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน	☐ 8. เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์	☐ 9. พลาสติก
☐ 10. ยา	☐ 11. โลจิสติกส์	☐ 12. นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม
☐ 13. ท่องเที่ยวและบริการ	☐ 14. ออปิกซ์และโซโล	☐ 15. ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากการเกษตร
☐ 16. โครงสร้างโลหะ	☐ 17. สิ่งพิมพ์	☐ 18. อาหารสัตว์
☐ 19. วัสดุก่อสร้าง/คอนกรีต	☐ 20. สิ่งปรุงแต่งบำรุงร่างกาย	
☐ 21. พลาสติกสำหรับสินค้าอุปโภค	☐ 22. สิ่งของจากเยื่อหรือกระดาษ	☐ 23. พุนยนต์
☐ 24. อาคารสำหรับโรงงานอุตสาหกรรม/คลังสินค้า	☐ 25. บรรจุภัณฑ์อาหาร	☐ 26. แพทย์ครบวงจร
☐ 27. เชื้อเพลิงชีวภาพ	☐ 28. ดิจิทัล	☐ 29. อื่นๆ ระบุ.....

/ส่วนที่ 2...

ส่วนที่2 ผลผลิต/ผลลัพธ์

☐ 1. เพิ่มขึ้น ☐ 2. ไม่เพิ่ม

☐ 1. ไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง ☐ 2. ได้เลื่อนตำแหน่ง

(ระดับ 1 = น้อยมาก, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด)

[illegible]

10. สร้างต้นแบบการทำงานสำหรับใช้งานอื่นต่อไป									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ส่วนที่เจ้าหน้าที่เป็นผู้กรอก	N1				
5. สพร./สนพ.....					
6. หลักสูตร.....ฝึกอบรมเมื่อวันที่.....					

.....
ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2564

สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม การฝึกอาชีพเสริม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ-สกุลผู้รับการฝึกอบรม ชื่อ.....นามสกุล.....

เลขที่บัตรประชาชนผู้รับการฝึกอบรม □-□□□□-□□□□□□-□□-□

1.1 เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

1.2 อายุปี

1.3 สถานภาพการมีงานทำก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

- ☐ 1. ทำงาน รายได้ประมาณ.....บาท/เดือน ☐ 2.ว่างงาน (ข้ามไปตอบข้อ 1.6)

1.4 ก่อนเข้าการฝึกอบรมฝีมือแรงงานท่านมีอาชีพใด

- ☐ 1. ช่วยธุรกิจครอบครัว ☐ 2. ทำงานบ้าน/แม่บ้าน (ข้ามไปตอบข้อ1.6)
☐ 3. ทำไร่ ทำสวน ทำนา ☐ 4. รับจ้างทั่วไป(ข้ามไปตอบข้อ1.6)
☐ 5. นักศึกษา(ข้ามไปตอบข้อ1.6) ☐ 6. รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ(ข้ามไปตอบข้อ1.6)
☐ 7. ทหารเกณฑ์(ข้ามไปตอบข้อ1.6) ☐ 8. พนักงานบริษัทเอกชน/ลูกจ้าง
☐ 9. อื่นๆ.....

1.5 ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ท่านทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใด

- ☐ 1. การเกษตรและประมง ☐ 2. ผลิตภัณฑ์เซรามิกส์ ☐ 3. สิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง
☐ 4. เครื่องเรือน ☐ 5. อัญมณีและเครื่องประดับ ☐ 6. เครื่องมือแพทย์
☐ 7. ยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน ☐ 8. เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ ☐ 9. พลาสติก
☐ 10. ยา ☐ 11. โลจิสติกส์ ☐ 12. นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม
☐ 13. ท่องเที่ยวและบริการ ☐ 14. อปท.และโซโล ☐ 15. ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากการเกษตร
☐ 16. โครงสร้างโลหะ ☐ 17. สิ่งพิมพ์ ☐ 18. อาหารสัตว์
☐ 19. วัสดุก่อสร้าง/คอนกรีต ☐ 20. สิ่งปรุงแต่งบำรุงร่างกาย ☐ 21. พลาสติกสำหรับสินค้าอุปโภค
☐ 22. สิ่งของจากเยื่อหรือกระดาษ ☐ 23. หุ่นยนต์
☐ 24. อาคารสำหรับโรงงานอุตสาหกรรม/คลังสินค้า ☐ 25. แปรรูปอาหาร ☐ 26. แพทย์ครบวงจร
☐ 27. เชื้อเพลิงชีวภาพ ☐ 28. ดิจิทัล ☐ 29. อื่นๆ ระบุ.....

1.6 สถานภาพการมีงานทำหลังผ่านการอบรมฝีมือแรงงาน

- ☐ 1. ทำงาน ตำแหน่ง...../ประกอบอาชีพอิสระ.....
 รายได้ประมาณ เดือนละ.....บาท
☐ 2. ว่างงาน (ข้ามไปตอบส่วนที่ 2 ผลผลิต/ผลลัพธ์)
 เพราะ ☐ ศึกษาต่อ ☐ รองาน ☐ เกณฑ์ทหาร ☐ อื่นๆ ระบุ.....

1.7 ปัจจุบันท่านทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมใด

- ☐ 1. การเกษตรและประมง ☐ 2. ผลิตภัณฑ์เซรามิกส์ ☐ 3. สิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง
☐ 4. เครื่องเรือน ☐ 5. อัญมณีและเครื่องประดับ ☐ 6. เครื่องมือแพทย์
☐ 7. ยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน ☐ 8. เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ ☐ 9. พลาสติก
☐ 10. ยา ☐ 11. โลจิสติกส์ ☐ 12. นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม
☐ 13. ท่องเที่ยวและบริการ ☐ 14. อปท.และโซโล ☐ 15. ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากการเกษตร
☐ 16. โครงสร้างโลหะ ☐ 17. สิ่งพิมพ์ ☐ 18. อาหารสัตว์
☐ 19. วัสดุก่อสร้าง/คอนกรีต ☐ 20. สิ่งปรุงแต่งบำรุงร่างกาย ☐ 21. พลาสติกสำหรับสินค้าอุปโภค
☐ 22. สิ่งของจากเยื่อหรือกระดาษ ☐ 23. หุ่นยนต์
☐ 24. อาคารสำหรับโรงงานอุตสาหกรรม/คลังสินค้า ☐ 25. แปรรูปอาหาร ☐ 26. แพทย์ครบวงจร
☐ 27. เชื้อเพลิงชีวภาพ ☐ 28. ดิจิทัล ☐ 29. อื่นๆ ระบุ.....

1.8 ปัจจุบันท่านมีรายได้เฉลี่ยประมาณ.....บาท/เดือน

/ส่วนที่ 2..

-2-

ส่วนที่2 ผลผลิต/ผลลัพธ์

2.1 หลังจากผ่านการฝึกอบรมท่านสามารถนำทักษะความรู้ไปใช้ในการทำงานหรือชีวิตประจำวันได้หรือไม่

- ☐ 1. ได้ ☐ 2. ไม่ได้ ☐ 3. ไม่แน่ใจ

2.2 ผลภาพแรงงานหลังจากผ่านการฝึกอบรมไประดับก่อนฝึกอบรม เทียบกับ หลังฝึกอบรม

(ระดับ 1 = น้อยมาก, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด)

ผลิตภาพแรงงานจากการฝึกอบรม	ก่อนฝึกอบรม					หลังฝึกอบรม				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.มีความรู้เพิ่มขึ้น										
2.สามารถปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน										
3.สามารถใช้วัสดุอย่างถูกต้อง และปลอดภัย										
4.ผลสำเร็จของงานตรงตามข้อกำหนดใช้การได้ดี แข็งแรง ประณีต และสวยงาม										
5.นำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกไปใช้ในการ ประกอบอาชีพ										
6.สามารถเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาฝีมือ แรงงานให้กับผู้อื่นได้										

.....
ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2564
สำหรับสถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึก

ส่วนที่เจ้าหน้าที่เป็นผู้กรอก

N1

1. สพร./สนพ.....

2. หลักสูตร.....ฝึกอบรมเมื่อวันที่.....

ชื่อสถานประกอบกิจการ.....

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 จำนวนบุคลากรรวมของบริษัท มีทั้งหมดคน

1.2 ระดับของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ 1. ผู้บริหาร ☐ 2. หัวหน้างาน ☐ 3. พนักงานระดับปฏิบัติงาน

1.3 ประเภทธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักของบริษัท

- | | | |
|---|--|--|
| ☐ 1. การเกษตรและประมง | ☐ 2. ผลิตภัณฑ์เซรามิกส์ | ☐ 3. สิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง |
| ☐ 4. เครื่องเรือน | ☐ 5. อัญมณีและเครื่องประดับ | ☐ 6. เครื่องมือแพทย์ |
| ☐ 7. ยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน | ☐ 8. เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ | ☐ 9. พลาสติก |
| ☐ 10. ยา | ☐ 11. โลจิสติกส์ | ☐ 12. นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม |
| ☐ 13. ท่องเที่ยวและบริการ | ☐ 14. อปพืชและไฮโดร | ☐ 15. ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากการเกษตร |
| ☐ 16. โครงสร้างโลหะ | ☐ 17. สิ่งพิมพ์ | ☐ 18. อาหารสัตว์ |
| ☐ 19. วัสดุก่อสร้าง/คอนกรีต | ☐ 20. สิ่งปรุงแต่งบำรุงร่างกาย | |
| ☐ 21. พลาสติกสำหรับสินค้าอุปโภค | ☐ 22. สิ่งของจากเยื่อหรือกระดาษ | ☐ 23. พืชพันธุ์ |
| ☐ 24. อาคารสำหรับโรงงานอุตสาหกรรม/คลังสินค้า | ☐ 25. แปรรูปอาหาร | ☐ 26. แพทย์ครบวงจร |
| ☐ 27. เชื้อเพลิงชีวภาพ | ☐ 28. ดิจิทัล | ☐ 29. อื่นๆ ระบุ..... |

ส่วนที่ 2 ผลผลิต/ผลลัพธ์

2.1 เหตุผลที่ส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. ต้องการลดต้นทุนของบริษัท | ☐ 2. เพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้บริษัท |
| ☐ 3. เพิ่มผลผลิตการผลิต | ☐ 4. พัฒนาผลผลิตของพนักงาน |
| ☐ 5. ลดขั้นตอนการทำงาน | ☐ 6. ลดการสูญเสียในวงจรการผลิต/บริการ |
| ☐ 7. ร่วมมือกับทางราชการ | ☐ 8. นโยบายขององค์กร |
| ☐ 9. สร้างต้นแบบสำหรับสายงานอื่น | ☐ 10. พัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีความรู้ ทักษะที่ |
| หลากหลาย | |
| ☐ 11. อื่นๆ..... | |

2.2 หลังจากผ่านการฝึกอบรมสถานประกอบกิจการมอบหมายภาระงานเพิ่มขึ้นหรือไม่

- ☐ 1. เพิ่มขึ้น ☐ 2. ไม่เพิ่ม

2.3 การฝึกอบรมมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง และเพิ่มเงินเดือนของพนักงานหรือไม่

- ☐ 1. มีผล ☐ 2. ไม่มีผล

-2-

2.4 ผลิตภาพแรงงานหลังจากผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โปรตระบุดระดับก่อนอบรม เทียบกับ หลังอบรม

(ระดับ 1 = น้อยมาก, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด)

ผลิตภาพแรงงานจากการฝึกอบรม	ก่อนอบรม					หลังอบรม				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.ลดการสูญเสียในการผลิตหรือการทำงาน										
2.เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตหรือการทำงาน										
3.คุณภาพของงาน/สินค้าดีขึ้นกว่าเดิม										
4.สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้มากขึ้น										
5.ความผิดพลาดในการทำงานลดลง										
6.มีทักษะเพิ่มขึ้นสามารถทำงานที่หลากหลาย										
7.ลดเวลาการผลิตสินค้า/บริการได้										
8.ลดขั้นตอนการทำงานหรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน										
9.มีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น										
10.สร้างต้นแบบการทำงานสำหรับใช้งานอื่นต่อไป										

.....
ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามสำหรับ

เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2564

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ.....นามสกุล.....
ตำแหน่ง.....จังหวัด.....
หน่วยงาน.....ลักษณะงานที่ทำ.....
ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาของการดำเนินงานโครงการ

1. หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดจากระดับนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ จัดประชุมชี้แจง ☐ ใช้คู่มือที่ส่วนกลางจัดทำขึ้น ☐ จัดทำเป็นคู่มือของหน่วยงาน
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีวิธีการถ่ายทอดนโยบายที่ดำเนินการอยู่ เหมาะสมหรือไม่

- ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม

3.ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการถ่ายทอดนโยบายอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....

4. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์โครงการผ่านช่องทางใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ Website ของหน่วยงาน ☐ Facebook ☐ Line กลุ่มพ.ร.บ ☐ Line กลุ่มจังหวัด
☐ จดหมาย ☐ เสียงตามสายของชุมชน ☐ โทรศัพท์ ☐ วิทูรย์
☐ ประชุม กพร.ปจ. ☐ แผ่นพับ ☐ ป้ายประชาสัมพันธ์
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5.ท่านคิดว่าช่องทางการประชาสัมพันธ์ใดสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากที่สุด

- ☐ Website ของหน่วยงาน ☐ Facebook ☐ Line กลุ่มพ.ร.บ ☐ Line กลุ่มจังหวัด
☐ จดหมาย ☐ เสียงตามสายของชุมชน ☐ โทรศัพท์ ☐ วิทูรย์

- ☐ ประชุม กพร.ปจ. ☐ แผ่นพับ ☐ ป้ายประชาสัมพันธ์
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. หน่วยงานของท่านได้รับความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานจากหน่วยงานใดในพื้นที่บ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ หน่วยงานราชการในจังหวัด ☐ บริษัท/สถานประกอบการ ☐ สถาบันการศึกษา
☐ ชุมชน ☐ อบต./เทศบาล. ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

7. การกำหนดเป้าหมายทั้งในระดับผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของการดำเนินงานโครงการในปีงบประมาณ 2564 มีความเหมาะสม หรือไม่

ผลผลิต (Outputs)	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ผลลัพธ์ (Outcomes)	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม
ผลกระทบ (Impacts)	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม

8. ในปีที่ผ่านมาท่านประสบปัญหาด้านการกำหนดเป้าหมาย การรับมอบเป้าหมายจากส่วนกลางหรือไม่ หากประสบปัญหาพบในเรื่องใดบ้าง อย่างไรโปรดระบุ

- ☐ มีปัญหา ☐ ไม่มีปัญหา

.....

.....

.....

9.ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายทั้งในระดับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

10. หน่วยงานของท่านมีการติดตามและประเมินผลโครงการหรือไม่ อย่างไร

- ☐ มี ☐ ไม่มี

.....

.....

11. หน่วยงานของท่านมีการติดตามและประเมินผลโครงการอย่างไร (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ มีการประเมินผลก่อนหรือหลังการฝึกอบรม ☐ มีการติดตามผลหลังจากฝึกอบรมเสร็จแล้ว
☐ มีการเข้าไปติดตามผลกับสถานประกอบการ ☐ มีการติดตามผ่านการประชุมของหน่วยงาน
☐ มีการใช้แบบฟอร์มประกันคุณภาพมาใช้ในการติดตามประเมินผล
☐ อื่นๆ (โปรด

ระบุ).....

12. หน่วยงานของท่านมีปัญหาในการติดตามประเมินผลหรือไม่

- ☐ มี ☐ ไม่มี

อย่างไร

.....

.....

13. ท่านคิดว่าการดำเนินงานโครงการต่างๆ ตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของหน่วยงานท่าน มีโครงการใดบ้างที่ดำเนินการแล้วประสบผลสำเร็จ (เลือกมา 3 โครงการ) โดยความสำเร็จวัดจากอะไร

อันดับ ความ สำเร็จ	ชื่อโครงการ
อันดับ 1	
อันดับ 2	
อันดับ 3	

14. ท่านคิดว่าการดำเนินงานโครงการต่างๆ ตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของหน่วยงานท่านมีโครงการใดบ้างที่ท่านคิดว่า ไม่ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว

ชื่อโครงการ	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
1.		
2.		

15. ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานโครงการ

รายการ	ไม่มี ปัญหา	มีปัญหาในระดับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. หลักสูตรอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน						
2. อุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรมไม่ทันสมัย						

3. อุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรมไม่เพียงพอ						
4. ขาดวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ						
5. ค่าตอบแทนวิทยากรน้อยเกินไปทำให้ไม่สามารถจ้างวิทยากรที่มีทักษะและความสามารถสูง						
6. ระยะเวลาในการอบรมแต่ละหลักสูตรมากเกินไป						
7. ช่วงระยะเวลาในการจัดอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ						
8. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย						
9. การขาดหาย (Drop out) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างการฝึกอบรม						
10. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณสมบัติ/ความรู้ไม่ตรงกับหลักสูตรที่อบรม						
11. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากเครือข่ายในพื้นที่						
12. ขาดบุคลากรในการติดตามและประเมินผลโครงการ						
13. งบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอ						
14. การเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า						
15. ไม่สามารถดำเนินงานโครงการได้ตามแผนที่วางไว้						

16. ท่านมีข้อเสนอแนะอื่นๆ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์สำหรับ
ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

จังหวัด.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โครงการ.....

ชื่อ.....นามสกุล.....

อายุ.....ปี

ประเภทการฝึก ☐ เตรียมเข้าทำงาน

ชื่อหลักสูตรที่อบรม.....จำนวนชั่วโมง.....

ตอนที่ 2

1. ท่านรู้จัก สพร./สนพ. และทราบข่าวการฝึกอบรมได้จากช่องทางใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ Website ของหน่วยงาน ☐ Facebook ☐ Line ☐ จดหมาย
☐ เสียงตามสายของชุมชน ☐ โทรศัพท์ ☐ วิทยู
☐ ที่ประชุม กพรปจ. ☐ แผ่นพับ ☐ ป้ายประชาสัมพันธ์
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ท่านคิดว่าช่องทางการประชาสัมพันธ์ใดมีสามารถเข้าถึงท่านได้มากที่สุด 3 อันดับ

อันดับ 1

อันดับ 2

อันดับ 3.....

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. สถานภาพการทำงานก่อนเข้ารับการฝึกอบรม

- ☐ ทำงาน รายได้ประมาณ...../เดือน ☐ ว่างงาน ☐ อยู่ระหว่างการศึกษา
☐ อื่นๆ.....

4. การหลังการฝึกอบรม

- ☐ ทำงาน ☐ ตำแหน่ง...../ประกอบอาชีพอิสระ.....
☐ รายได้.....บาท
☐ ว่างงาน เพราะ ☐ ศึกษาต่อ
☐ รongาน
☐ เกณฑ์ทหาร
☐ อื่นๆ.....

5. เหตุผลที่ท่านเข้ารับการฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ พัฒนาทักษะในการทำงาน ☐ อบรมฟรี /ไม่เสียค่าใช้จ่าย
☐ อยากมีงานทำ ☐ เป็นนโยบายของบริษัท
☐ อยากเปลี่ยนงาน ☐ อยากได้รับวุฒิบัตร
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. กรณีที่มีงานทำอยู่แล้วท่านได้รับการฝึกอบรมตรงตามหน้าที่ที่ทำหรือไม่

- ☐ ตรง ☐ ไม่ตรง

7. หลังการฝึกอบรมท่านได้นำความรู้มาใช้ในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ ใช้ในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ☐ ลดอุบัติเหตุในการทำงาน
☐ ใช้ประกอบอาชีพเสริมสร้างรายได้ ☐ ใช้ในการชีวิตประจำวัน เช่น ช่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าทำอาหาร
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

8. ภายหลังการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ ได้งานทำ ☐ มีความมั่นใจ ☐ ทักชะการทำงานดีขึ้น
☐ ค่าตอบแทนเพิ่ม ☐ เปลี่ยนอาชีพ ☐ เปลี่ยนตำแหน่ง
☐ มีความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

9. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการฝึกอบรม

วิทยากรสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ชัดเจนเหมาะสมหรือไม่	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม ☐ ควรปรับปรุง เรื่องใด
สถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมหรือไม่	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม ☐ ควรปรับปรุง เรื่องใด
สื่อการฝึกอบรม เช่น เอกสารประกอบการฝึก power point มีความเหมาะสมหรือไม่	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม ☐ ควรปรับปรุง เรื่องใด
เนื้อหาการฝึกอบรม มีความเหมาะสมหรือไม่	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม ☐ ควรปรับปรุง เรื่องใด

11. การฝึกอบรม ตรงกับความต้องการหรือไม่

- ☐ ตรง ☐ ไม่ตรง เพราะ.....

12. การฝึกอบรมมีความคุ้มค่าหรือไม่

- ☐ คุ้มค่า ☐ ไม่คุ้มค่า เพราะ.....

13. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมอย่างไร

ด้านหลักสูตรฝึกอบรม	
ด้านการประชาสัมพันธ์	
ด้านระยะเวลาการฝึกอบรม	
ด้านอื่นๆ โปรดระบุ	

--	--

แบบสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์สำหรับ

ผู้ผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือ

จังหวัด.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โครงการ.....

ชื่อ.....นามสกุล.....

อายุ.....

ประเภทการฝึก ☐ ฝึกยกระดับ

ชื่อหลักสูตรที่อบรม.....จำนวนชั่วโมง.....

ตอนที่ 2

1. ท่านรู้จัก สพร./สนพ. และทราบข่าวการฝึกอบรมได้จากช่องทางใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ Website ของหน่วยงาน

☐ Facebook

☐ Line

☐ จดหมาย

☐ เสียงตามสายของชุมชน

☐ โทรศัพท์

☐ วิทย์

☐ ที่ประชุม กพรปจ.

☐ แผ่นพับ

☐ ป้ายประชาสัมพันธ์

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ท่านคิดว่าช่องทางการประชาสัมพันธ์ใดมีสามารถเข้าถึงท่านได้มากที่สุด 3 อันดับ

อันดับ 1

อันดับ 2

อันดับ 3.....

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. สถานภาพการทำงานก่อนเข้ารับการฝึกอบรม

☐ ทำงาน รายได้ประมาณ...../เดือน

☐ว่างงาน

☐ อยู่ระหว่างการศึกษา

☐ อื่นๆ.....

4. การหลังการฝึกอบรม

☐ ทำงานที่เดิม

☐ ตำแหน่งเดิม

รายได้เพิ่มขึ้น

☐

รายได้เท่าเดิม

☐

☐ เปลี่ยนตำแหน่ง

☐ว่างงาน เพราะ ☐ ศึกษาต่อ

☐ รongาน

☐ เกณฑ์ทหาร

☐ อื่นๆ.....

5. เหตุผลที่ท่านเข้ารับการฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ พัฒนาทักษะในการทำงาน

☐ อบรมฟรี /ไม่เสียค่าใช้จ่าย

☐ อยากมีงานทำ

☐ เป็นนโยบายของบริษัท

- ☐ อยากเปลี่ยนงาน ☐ อยากได้รับวุฒิบัตร
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. กรณีที่มีงานทำอยู่แล้วท่านได้รับการฝึกอบรมตรงตามหน้าที่ที่ทำหรือไม่

- ☐ ตรง ☐ ไม่ตรง

7. หลังการฝึกอบรมท่านได้นำความรู้มาใช้ในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ ใช้ในการทำงานปัจจุบัน ☐ ใช้ในการทำงานปรับปรุงกระบวนการทำงาน
- ☐ ลดอุบัติเหตุในการทำงาน ☐ ลดเวลาในการทำงาน
- ☐ ลดของเสียในการทำงาน ☐ ใช้ประกอบอาชีพเสริมสร้างรายได้
- ☐ ใช้ในการชีวิตประจำวัน เช่น ช่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าทำอาหาร ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

8. ภายหลังกการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ ผลงานดีขึ้น ☐ ทักษะการทำงานดีขึ้น
- ☐ ค่าตอบแทนเพิ่ม ☐ เปลี่ยนอาชีพ
- ☐ เปลี่ยนตำแหน่ง ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

9. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการฝึกอบรม

วิทยากรสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ชัดเจนเหมาะสมหรือไม่	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม ☐ ควรปรับปรุง เรื่องใด
สถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมหรือไม่	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม ☐ ควรปรับปรุง เรื่องใด
สื่อการฝึกอบรม เช่น เอกสารประกอบการฝึก power point มีความเหมาะสมหรือไม่	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม ☐ ควรปรับปรุง เรื่องใด
เนื้อหาการฝึกอบรมมีความเหมาะสมหรือไม่	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม ☐ ควรปรับปรุง เรื่องใด

10. หลังจากผ่านการฝึกอบรมสถานประกอบการมีภาระงานเพิ่มขึ้นหรือไม่

- ☐ เพิ่มขึ้น ☐ ไม่เพิ่มขึ้น

11. การฝึกอบรมมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง และเพิ่มเงินเดือนของพนักงานหรือไม่

- ☐ มีผล ☐ ไม่มีผล

12. การฝึกอบรม ตรงกับความต้องการหรือไม่

- ☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง เพราะ.....

13. การฝึกอบรมมีความคุ้มค่าหรือไม่

☐ คำนึงค่า

☐ ไม่คำนึงค่า เพราะ.....

14.ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมอย่างไร

ด้านหลักสูตรฝึกอบรม	
ด้านการ ประชาสัมพันธ์	
ด้านระยะเวลาการ ฝึกอบรม	
ด้านอื่นๆ โปรดระบุ	

แบบสัมภาษณ์สำหรับ

ผู้ผ่านการฝึกอบรมอาชีพเสริม

จังหวัด.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โครงการ.....

ชื่อ.....นามสกุล.....

อายุ.....

ประเภทการฝึก ☐ ฝึกอาชีพเสริม

ชื่อหลักสูตรที่อบรม.....จำนวนชั่วโมง.....

ตอนที่ 2

1. ท่านรู้จัก สพร./สนพ. และทราบข่าวการฝึกอบรมได้จากช่องทางใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ Website ของหน่วยงาน

☐ Facebook

☐ Line

☐ จดหมาย

☐ เสียงตามสายของชุมชน

☐ โทรทัศน์

☐ วิทยุ

☐ ที่ประชุม กพรปจ.

☐ แผ่นพับ

☐ ป้ายประชาสัมพันธ์

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ท่านคิดว่าช่องทางการประชาสัมพันธ์ใดมีสามารถเข้าถึงท่านได้มากที่สุด 3 อันดับ

อันดับ 1

อันดับ 2

อันดับ 3.....

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. สถานภาพการทำงานก่อนเข้ารับการศึกษา

- ☐ ทำงาน รายได้ประมาณ...../เดือน ☐ ว่างงาน ☐ อยู่ระหว่างการศึกษา
- ☐ อื่นๆ.....

4. สถานภาพการทำงานหลังการฝึกอบรม

- ☐ ทำงาน ☐ อาชีพหลัก รายได้.....บาท/เดือน
- ☐ อาชีพเสริม รายได้.....บาท/เดือน
- ☐ ว่างงาน เพราะ ☐ ศึกษาต่อ
- ☐ รองาน
- ☐ เกณฑ์ทหาร
- ☐ อื่นๆ.....

5. เหตุผลที่ท่านเข้ารับการฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ พัฒนาทักษะในการทำงาน ☐ อบรมฟรี /ไม่เสียค่าใช้จ่าย
- ☐ อยากมีงานทำ มีรายได้ ☐ เป็นนโยบายของบริษัท
- ☐ อยากเปลี่ยนงาน ☐ อยากได้รับวุฒิบัตร
- ☐ คลายเครียด คลายเหงา ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. ท่านได้รับการฝึกอบรมตรงตามความต้องการหรือไม่

- ☐ ตรง ☐ ไม่ตรง

7. หลังการฝึกอบรมท่านได้นำความรู้มาใช้ในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ ใช้ในการทำงานปรับปรุงกระบวนการทำงาน ☐ ลดอุบัติเหตุในการทำงาน
- ☐ ใช้ประกอบอาชีพเสริมสร้างรายได้ ☐ ใช้ในการชีวิตประจำวัน เช่น ช่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าทำอาหาร
- ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

8. ภายหลังการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ มีงานทำ ☐ มีรายได้เสริม
- ☐ มีความมั่นใจ ☐ มีทักษะฝีมือ
- ☐ ค่าตอบแทนเพิ่ม ☐ เปลี่ยนอาชีพ
- ☐ เปลี่ยนตำแหน่งงาน ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

9. การฝึกอบรมมีความคุ้มค่าหรือไม่

- ☐ คุ้มค่า ☐ ไม่คุ้มค่า เพราะ.....

10. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการฝึกอบรม

วิทยากรสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ชัดเจนเหมาะสมหรือไม่	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม ☐ ควรปรับปรุง เรื่องใด
สถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมหรือไม่	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม ☐ ควรปรับปรุง เรื่องใด

สื่อการฝึกอบรม เช่น เอกสารประกอบการฝึก power point มีความเหมาะสมหรือไม่	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม ☐ ควรปรับปรุง เรื่องใด
เนื้อหาการฝึกอบรม มีความเหมาะสมหรือไม่	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม ☐ ควรปรับปรุง เรื่องใด

11. ท่านมีข้อเสนอแนะอื่นๆ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์สำหรับ

สถานประกอบการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โครงการ.....

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....ชื่อสถานประกอบการ.....

จังหวัด.....

ตอนที่ 2

1. บริษัทของท่านรู้จัก สพร./สนพ. และทราบข่าวการฝึกอบรมได้จากช่องทางใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ Website ของหน่วยงาน ☐ Facebook ☐ Line ☐ จดหมาย
☐ เสียงตามสายของชุมชน ☐ โทรศัพท์ ☐ วิทยู
☐ ที่ประชุม กพรปจ. ☐ แผ่นพับ ☐ ป้ายประชาสัมพันธ์
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ท่านคิดว่าช่องทางการประชาสัมพันธ์ใดมีสามารถเข้าถึงบริษัทของท่านได้มากที่สุด 3 อันดับ

อันดับ 1

อันดับ 2

อันดับ 3.....

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. ท่านหรือบริษัทของท่านมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมพนักงานกับ สพร/สนพ.อย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ คัดเลือกพนักงานเข้าฝึกอบรม ☐ จัดหา/สนับสนุนสถานที่ฝึกอบรม
☐ จัดหาวิทยากรในการฝึกอบรม ☐ ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ในการฝึกอบรม
☐ ติดตามผลหลังจากฝึกอบรมเสร็จ ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. เหตุผลที่บริษัทส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมกับ สพร./สนพ.เพราะเหตุใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ อยากให้พนักงานพัฒนาทักษะในการทำงาน ☐ อบรมฟรี /ไม่เสียค่าใช้จ่าย
☐ อยากลดการสูญเสียในการทำงาน ☐ เป็นหน่วยงานภาครัฐมีชื่อเสียงในการฝึกอบรม
☐ อยากให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ☐ ได้รับวุฒิบัตร มีความน่าเชื่อถือ
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. ท่านคิดว่าหลักสูตรฝึกอบรมสามารถพัฒนาทักษะฝีมือพนักงานได้จริงหรือไม่

- ☐ จริง ☐ ไม่จริง

6. ท่านคิดว่าหลักสูตรฝึกอบรมสามารถรองรับกับความต้องการของบริษัทท่านหรือไม่

- ☐ รองรับความต้องการ

ในด้านใด อย่างไร

.....

.....

- ☐ ไม่รองรับความต้องการ

เหตุผล เพราะ.....

7. การฝึกอบรมมีความคุ้มค่าหรือไม่

- ☐ คุ้มค่า ☐ ไม่คุ้มค่า เพราะ.....

8. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการฝึกอบรม

วิทยากรสามารถ

ถ่ายทอดความรู้ได้ชัดเจน

☐ เหมาะสม

☐ ไม่เหมาะสม

11. การฝึกอบรมมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง และเพิ่มเงินเดือนของพนักงานหรือไม่

☐ มีผล

☐ ไม่มีผล

12. มีความประสงค์จะส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในครั้งต่อไปหรือไม่

☐ จะส่งพนักงานเข้ารับการอบรมต่อไป

☐ ไม่ส่งพนักงานเข้ารับการอบรม เพราะ

13.ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมอย่างไร

ด้านหลักสูตรฝึกอบรม	
ด้านการประชาสัมพันธ์	
ด้านระยะเวลาการฝึกอบรม	
ด้านอื่นๆ โปรดระบุ	

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายประทีป ทรงลำยอง
ว่าที่ร้อยตรี สมศักดิ์ พรหมคำ
นางพรศิวลักษณ์ ผิวสอาด

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ

ผู้จัดทำ

นางณัฐวีย์ น้ำทอง
นางเรณุกาชลี มาวัฒนพงศ์
นางสาวเพียว อินทอง
นายณรงค์ศักดิ์ พึ่งพงษ์
นางพัทธนันท์ ตีเมืองสอง
นางสาวพงศิยา อำนาคิล
นางสาวชนิษฐา โออิ้ว

ผู้อำนวยการกลุ่มงานสถิติและประเมินผล
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองแผนงานและสารสนเทศ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐
โทรศัพท์ โทรสาร ๐ ๒๒๔๕๗๐๖๕
www.dsd.go.th/it