



รายงานฉบับสมบูรณ์
โครงการจ้างที่ปรึกษาติดตามและประเมินผลโครงการตาม
แผนพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พฤศจิกายน 2565

คำนำ

โครงการจ้างที่ปรึกษาดูตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลลัพธ์ของการดำเนินงาน (Outcome) ผลกระทบ (Impact) และความคุ้มค่าทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ความสอดคล้องของผลการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กับนโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 รวมถึงศึกษาปัญหา ข้อจำกัดของการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จหรือคลาดเคลื่อนของโครงการ เพื่อนำผลการติดตามและการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศไทยในอนาคต

รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ฉบับนี้ มีเนื้อหาครอบคลุม 7 ส่วน ได้แก่ (1) บทนำ (2) กรอบแนวคิดและเกณฑ์การประเมินผล (3) ระเบียบวิธีในการติดตามและประเมินผล (4) ความสอดคล้องของนโยบายทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาลและแผนในระดับต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (5) ผลการติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ (6) ผลการติดตามและประเมินผลเชิงคุณภาพ และส่วนสุดท้าย คือ (7) บทสรุป วิเคราะห์ผล และข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงแนวทางการดำเนินโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลโครงการที่มีประสิทธิภาพต่อไป

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พฤศจิกายน 2565

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลลัพธ์ของการดำเนินงาน (Outcome) ผลกระทบ (Impact) และความคุ้มค่าทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ความสอดคล้องของผลการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กับนโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 รวมถึงศึกษาปัญหา ข้อจำกัดของการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จหรือคลาดเคลื่อนของโครงการ เพื่อนำผลการติดตามและการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศไทยในอนาคต

กรอบการติดตามและประเมินผลและวิธีการเก็บข้อมูล

สำหรับกรอบการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการติดตามและประเมินโครงการตามแนวคิดของ CIPP Model (Context-Input-Process-Product Evaluation) รวมถึงแนวทางการประเมินต้นทุนและผลได้จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน และหลักการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ โดยมีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในช่วงระหว่างเดือนสิงหาคม – พฤศจิกายน 2565 สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วย การสำรวจกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมด้วยการโทรสัมภาษณ์ จำนวน 1,044 ราย การส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กลุ่มผู้ประกอบการที่ส่งพนักงานเข้าร่วมฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 373 ราย (จากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังทุกจังหวัดทั่วประเทศ) และการนำข้อมูลจากศูนย์ข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) มาร่วมวิเคราะห์ด้วย ส่วนการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมายใน 15 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ ตาก ขอนแก่น อุบลราชธานี อุดรธานี นครพนม สงขลา นครศรีธรรมราช ภูเก็ต ระยอง จันทบุรี พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี สมุทรปราการ และกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 308 ราย กลุ่มผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 72 ราย และกลุ่มผู้บริหาร/ผู้แทนสถาบันหรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง 15 แห่ง

การดำเนินโครงการครั้งนี้ ยังได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ในการติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 4 ครั้งใน 4 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ อุดรธานี นครศรีธรรมราช และกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้เข้าร่วมการประชุมประกอบไปด้วยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของจังหวัดที่จัดประชุม และจากจังหวัดใกล้เคียงเดินทางมาเข้าร่วมด้วย นอกจากนี้ ในช่วงท้ายของโครงการได้จัดสัมมนาถอดบทเรียนและนำเสนอผลการติดตามและประเมินผลเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหาร เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานโครงการและเจ้าหน้าที่ส่วนกลางผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการ ในวันที่ 12 ตุลาคม 2565 ซึ่งมีผู้เข้าร่วม 102 คน โดยได้นำความเห็นและข้อเสนอแนะจากงานสัมมนาดังกล่าวมาปรับปรุงรายงานการติดตามและประเมินผลในครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สำหรับโครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ทำการประเมินในครั้งนี้มีทั้งหมด 17 โครงการ แบ่งเป็นประเภทการฝึกเตรียมเข้าทำงาน 2 โครงการ การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 12 โครงการ และการฝึกอาชีพเสริม 5 โครงการ ดังนี้

การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

1. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน
2. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

1. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม
2. โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว
3. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
4. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ
5. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง
7. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
8. โครงการผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
9. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน
10. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน
11. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล
12. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21

การฝึกอาชีพเสริม

1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
3. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน
4. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
5. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

ผลการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

การนำเสนอผลการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สามารถแบ่งได้ตามกรอบการประเมิน CIPP Model ดังนี้

1. ผลการประเมินบริบทหรือสถานะแวดล้อม (Context Evaluation: C)

1.1) ความสอดคล้อง ความเชื่อมโยงของทิศทาง การพัฒนาฝีมือแรงงาน และโครงการที่ดำเนินการกับนโยบายรัฐบาล แผนระดับชาติ และแผนระดับหน่วยงาน ผลการประเมินพบว่า ทุกโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและแผนที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ ตั้งแต่แผนระดับ 1 คือ สอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2651-2580) และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในยุทธศาสตร์หลัก ๆ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความเสมอภาคทางสังคม นอกจากนี้ โครงการส่วนใหญ่ยังสอดคล้องกับมิติการพัฒนาใน (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 แม้จะอยู่ในช่วงรอยต่อที่กำลังมีการพิจารณาร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับนี้ แต่ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานก็ได้มีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับบริบทที่ร่างแผนฯ ฉบับนี้ได้วิเคราะห์และกำหนดมิติการพัฒนาไว้

1.2) ความสำคัญและความจำเป็นของโครงการที่ดำเนินการ ผลการประเมินพบว่า ทุกโครงการสามารถตอบโจทย์ความต้องการของบริบทที่แตกต่างในแต่ละพื้นที่ มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัดต่าง ๆ โดยเฉพาะในพื้นที่เป้าหมายในการเก็บเก็บข้อมูลเชิงลึกด้วยกัมภาษณ์ให้ข้อมูลที่ตรงกันว่าทุกโครงการนั้นสอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนากำลังคนที่มีทางคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เป็นกลไกสำคัญในการรวบรวมความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานจากทุกภาคส่วน นอกจากนี้ บางโครงการยังสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ด้านแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปหลังเกิดวิกฤติการแพร่ระบาดของโควิด-19 เช่น โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม และโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง ที่กลุ่มอุตสาหกรรมและแรงงานที่ได้รับผลกระทบในภาคการท่องเที่ยวและบริการได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการ ทั้งในมิติของการเปลี่ยนอาชีพ หรือเพิ่มอาชีพเสริมในช่วงที่อาชีพหลักได้รับผลกระทบ และในมิติของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเตรียมความพร้อมก่อนที่การท่องเที่ยวจะเปิดขึ้นอีกครั้งหลังมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโควิด-19 เริ่มคลี่คลาย เป็นต้น

2. ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation: I)

2.1) ความเพียงพอและความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม จากการสำรวจเชิงปริมาณพบว่าทุกโครงการผ่านเกณฑ์การประเมินโดยทั้งกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้แทนสถานประกอบการต่างประเมินให้ผ่านมากกว่าร้อยละ 90 อย่างไรก็ดี ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคของปัจจัยนำเข้าในด้านนี้อยู่พอสมควร โดยเฉพาะประเด็นด้านความพอเพียงและความเหมาะสมของเครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งอาจจะมีสัดส่วนที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้าฝึกอบรม และเครื่องมือบางส่วนอาจจะได้ไม่ได้เป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาก หรือไม่สอดคล้องกับเครื่องมือที่ใช้ทำงานจริง ในขณะที่ทางสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่มีความพยายามที่จะระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนในพื้นที่เพื่อนำมาใช้ในการฝึกอบรม เช่น ไปใช้สถานที่และเครื่องมือสำหรับฝึกอบรมของสถาบันการศึกษาหรือโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ที่มีความพร้อมมากกว่า เป็นต้น

2.2) ความรู้ความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ทั้งกลุ่มครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และวิทยากรภายนอกที่เชิญมาฝึกอบรม ต่างได้รับการประเมินในระดับดีมากในทุกประเภทการฝึกอบรม ทั้งประเภทการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกอาชีพเสริม ทั้งนี้ ความรู้ความสามารถเฉพาะทางของครูฝึกวิทยากรที่รับเชิญมา ถือเป็นจุดแข็งสำคัญประการหนึ่งที่ดึงดูดผู้เข้าร่วมโครงการในแต่ละพื้นที่ รวมถึงการให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาอย่างต่อเนื่องในช่วงหลังจากผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว ยิ่งทำให้กลุ่มเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้แทนสถานประกอบการเห็นประโยชน์จาก

การเข้าร่วมฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น กระบวนการติดตามและสนับสนุนผู้ผ่านการฝึกอบรม ภายหลังจากฝึกอบรมแล้ว (Post-training support) จะยังส่งผลความสำเร็จต่อการดำเนินโครงการในอนาคต

3. ผลการประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P)

3.1) การวางแผนการดำเนินงานของโครงการ ผลการประเมินพบว่า มีการจัดทำแผนการดำเนินโครงการของปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ชัดเจน ครอบคลุม และเหมาะสม ซึ่งกระบวนการในการจัดทำแผนการดำเนินโครงการทั้งที่ดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณและโครงการตามแผนบูรณาการกับหน่วยงานอื่น ๆ อยู่บนฐานของการมีส่วนร่วมจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการด้วย ทั้งกลุ่มสถานประกอบการ กลุ่มผู้นำชุมชน (ในบางพื้นที่) กลุ่มแรงงานที่ต้องการเข้าร่วมโครงการ (โดยเฉพาะกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มผู้สูงอายุ) สถาบันการศึกษาและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

3.2) การสื่อสารและการถ่ายทอดโครงการ ผลการประเมินพบว่า การสื่อสารและการถ่ายทอดโครงการค่อนข้างมีประสิทธิภาพ โดยเมื่อพิจารณาผลการประเมินการสื่อสารหรือการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของการฝึกอบรมที่ผ่านมา ในภาพรวม ผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละประเภทโครงการมีช่องทางการรับรู้ข่าวสารการอบรมที่แตกต่างกันและจากหลากหลายช่องทาง ทั้งการรับรู้ข่าวสารของโครงการฝึกอบรมผ่านทางช่องทางออนไลน์ (เฟสบุ๊ก และเว็บไซต์ของส่วนกลางและของสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละจังหวัด) ช่องทางสื่อสารที่เป็นตัวบุคคล เช่น เครือข่ายของผู้ผ่านการฝึกอบรม ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มอาชีพ และเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ การทำงานเชิงรุกของกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานยังเป็นกลไกการประชาสัมพันธ์โครงการที่สำคัญและได้ผลตอบรับที่ดีจากทั้งผู้ประกอบการและผู้เข้าร่วมโครงการ

3.3) การดำเนินการหรือวิธีการปฏิบัติในโครงการ ผลการประเมินพบว่าการดำเนินในโครงการส่วนใหญ่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ยกเว้นบางโครงการที่อาจจะต้องปรับวิธีการดำเนินงานโดยลดเกณฑ์เรื่องคุณสมบัติของกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ได้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะการค้นหากลุ่มเป้าหมายสำหรับโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ) นอกจากนี้ เมื่อประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานจากมุมมองของผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้แทนสถานประกอบการ ด้วยเหตุผลของการเข้าร่วมโครงการกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานก็พบว่า ส่วนใหญ่รับรู้และเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากมีความมั่นใจว่าจะสามารถพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ทักษะที่หลากหลาย และต้องการให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น หรือในมุมมองของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมที่มีเพิ่มเติมคือ สามารถทำให้มีอาชีพหรือรายได้ที่เพิ่มขึ้นได้ ทั้งนี้ ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับทั้งกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้แทนสถานประกอบการยังช่วยให้ข้อมูลเสริมอีกว่า การดำเนินการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความแตกต่างจากภาคเอกชน ในแง่ที่มีหลักสูตรที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของแรงงานแต่ละกลุ่มได้เป็นอย่างดี การดำเนินการฝึกอบรมก็เป็นไปอย่างเข้มข้นในเนื้อหาและการฝึกปฏิบัติ อีกทั้งยังมีการติดตามให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องหลังจากฝึกอบรมเสร็จแล้ว

3.4) การกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามกำหนด ผลการประเมินพบว่า ในกระบวนการดำเนินงานของแต่ละโครงการ แต่ละพื้นที่ยังมีการกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามกำหนด อย่างไรก็ดี จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้แทนสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานบางแห่งยังคงสะท้อนถึง

ความต้องการที่จะต้องพัฒนาการกำกับและติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และความจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่มีความรับผิดชอบเฉพาะในการดำเนินการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม

4. ผลการประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P)

4.1) จำนวนผู้เข้าฝึกอบรมและผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นไปตามเป้าหมาย ผลการประเมินพบว่า จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมถือว่าทำได้เกินเป้าหมาย ผ่าน ในเกือบทุกโครงการ ในภาพรวมมีผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 114,188 คน (ไม่นับรวมการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ) และมีผู้ผ่านการฝึกอบรม 97,007 คน เมื่อพิจารณาในรายโครงการพบว่า มีผู้เข้าฝึกอบรมเกินกว่าเป้าหมายที่ระบุไว้เกือบทุกโครงการ ยกเว้นใน 2 โครงการที่มีผู้เข้ารับการอบรมโดยรวมยังไม่ถึงเป้าหมาย คือ โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ในกิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ และโครงการผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ยกระดับฝีมือแรงงาน) ส่วนผลการประเมิน ผู้ผ่านการฝึกอบรม พบว่า โครงการส่วนใหญ่ ผ่าน เกณฑ์การประเมิน มีผู้ผ่านการฝึกอบรมสูงกว่าร้อยละ 85 โดยเฉพาะโครงการฝึกอบรมเสริม ที่มีผู้ผ่านการฝึกอบรมสูงถึงกว่าร้อยละ 95 ในทุกโครงการ ยกเว้น 3 โครงการที่ยังไม่ผ่านการประเมินในด้านนี้คือ โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ในกิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน และ โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล

4.2) ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนและหลังการฝึกอบรม ผลการประเมินพบว่ามีความแตกต่างจากการวิเคราะห์ผลจาก 3 แหล่งข้อมูล โดยผลจากระบบรายงานผลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) ให้ผลการประเมินประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน ผ่าน ตามเป้าหมายเกือบทุกโครงการ ในขณะที่ผลจากการสำรวจเชิงปริมาณที่ให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมประเมินตนเองกลับพบว่า ไม่มีโครงการใดเลยที่ผ่านตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลจากการสำรวจที่ประเมินโดยผู้แทนของสถานประกอบการ ทั้งนี้ จากผลการประเมินที่ไม่สอดคล้องกันของ 3 แหล่งข้อมูลดังกล่าว ทำให้นำไปสู่การตั้งข้อสังเกตว่าทำอย่างไรจึงจะให้ผลการประเมินที่ได้มานั้นถูกต้องตามความเป็นจริงและเชื่อถือได้ ดังนั้น การเก็บข้อมูลจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับกัน อาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่น่าไปพิจารณาสำหรับการติดตามและประเมินผลในอนาคต ในขณะที่การประเมินผลจากข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้แทนสถานประกอบการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ยกเว้นบางส่วนของกลุ่มที่ฝึกอบรมแล้วไม่ได้นำความรู้และทักษะไปใช้ในการทำงาน

4.3) การฝึกอบรมทักษะของแรงงานตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ผลการประเมินพบว่า ผ่าน ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีผลที่สอดคล้องกันทั้งจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งผลจากการสำรวจพบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้แทนสถานประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมนั้นตรงกับความต้องการ สามารถนำความรู้และทักษะดังกล่าวไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความผิดพลาดในการทำงาน และเพิ่มโอกาสในการมีงานทำในบางกรณี ในขณะที่ผลจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพก็ได้ผลตอบรับที่ใกล้เคียงกัน คือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มองว่าทุกหลักสูตรสามารถตอบสนองความต้องการกับการวางแผนเส้นทางอาชีพในอนาคตของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ในขณะที่กลุ่มผู้แทนสถานประกอบการมองว่าหลายหลักสูตร โดยเฉพาะหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานค่อนข้างตอบโจทย์ของสถานประกอบการที่ต้องการพัฒนาทักษะของพนักงานของตน ทั้งในแง่ของการปูพื้นฐานทางทฤษฎีการอัปเดตองค์ความรู้และเทคนิคใหม่ๆ ในการทำงาน รวมถึงการลดการใช้เวลาและการใช้ทรัพยากรในการทำงานลง

4.4) การมีรายได้เพิ่มขึ้น เป็นตัวชี้วัดเฉพาะประเภทการฝึกอบรมอาชีพเสริม ผลการประเมินพบว่าผลจากการประเมินพบว่า ยัง **ไม่ผ่าน** เกณฑ์การประเมิน โดยเฉพาะในโครงการฝึกอบรมอาชีพเสริม เช่น โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพ หรือมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 และโครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมมีผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 มีรายได้เพิ่มขึ้น สำหรับโครงการพัฒนาผู้ประกอบการกิจการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชนมีผู้ผ่านการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสร้างรายได้มากขึ้นน้อยกว่าร้อยละ 60 ส่วนโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ มีผู้สำเร็จการฝึกสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

4.5) ความคุ้มค่าของโครงการ ผลการประเมินโดยใช้ 2 แนวทางในการประเมิน คือ พิจารณาจากมูลค่าเต็มใจที่จะจ่าย (Willingness to pay) เพื่อให้ได้ทักษะตามที่ได้ฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเปรียบเทียบกับต้นทุนต่อตัวของการฝึกอบรม และพิจารณาความคุ้มค่าของโครงการจากรายได้จากการทำงานที่เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย โดยใช้ข้อมูลจากการประมวลผลของศูนย์ข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งผลการประเมินเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ยัง **ไม่ผ่าน** เกณฑ์การประเมิน กล่าวคือ ความคุ้มค่าทางการเงินของการลงทุนโครงการในภาพรวม มูลค่าของทักษะที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับจากการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังคงน้อยกว่าต้นทุนทางตรงของการฝึกอบรมต่อหัว ยกเว้นโครงการในกลุ่มยกระดับฝีมือแรงงานมีแนวโน้มคุ้มค่าต่อการลงทุนมากกว่าโดยเปรียบเทียบกับโครงการฝึกอบรมอาชีพเสริม ได้แก่ โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว และโครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ อย่างไรก็ตาม ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้แทนสถานประกอบการต่างเห็นพ้องว่าการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมกับทางสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นมีความคุ้มค่า เพราะหลักสูตรการฝึกอบรมของสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจะมีการปูความรู้พื้นฐานที่เข้มข้นให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเมื่อผ่านการฝึกอบรมก็จะได้ใบรับรองซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ แม้ว่าสถานประกอบการจะมีต้นทุนที่เพิ่มขึ้น ต้องเสียเวลาในการทำงานหรือในบางสถานประกอบการต้องจ้างพนักงานชั่วคราวมาทำงานแทนในช่วงที่พนักงานประจำต้องเข้ารับการฝึกอบรมก็ตาม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการดำเนินโครงการฝึกอบรม

1) ควรให้ความสำคัญกับการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีความชัดเจนในการวัดทักษะความสามารถในการทำงานที่เพิ่มจากการฝึกอบรม โดยเฉพาะในโครงการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานไม่ว่าจะเป็น การลดความสูญเสียในการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มคุณภาพของงาน/สินค้า/บริการ ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน การลดความผิดพลาดในการทำงาน หรือทำงานที่หลากหลายของลูกจ้าง รวมทั้งให้ความสำคัญในการติดตามประเมินมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากการที่แรงงานมีประสิทธิภาพการผลิตด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นจากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) ควรให้ความสำคัญกับการร่วมกันพัฒนาปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเนื้อหาในหลักสูตรการอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ผ่านการฝึกอบรม และความต้องการของสถานประกอบกิจการได้อย่างเต็มที่

3) ควรมีการจัดหลักสูตรอบรมแบบต่อเนื่องแบบแพคเกจ รวมถึงการจัดฝึกอบรมเพื่อทบทวนและฟื้นฟูทักษะ (Retraining) เป็นระยะ

4) การฝึกอบรมอาชีพเสริม ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการคัดกรองกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการตรงกับหลักสูตรที่จะอบรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพของหลักสูตรและคุณภาพของผู้สอนให้มีความรู้พร้อมใช้ เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมอาชีพเสริมสามารถนำความรู้ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้สร้างรายได้เพิ่มเติมจากอาชีพเดิม หรือสร้างอาชีพใหม่ได้ในทันที สอดคล้องกับฐานทรัพยากรและทุนทรัพย์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม

5) ควรมีการจัดอบรมแบบเคลื่อนที่ไปยังพื้นที่ห่างไกลที่มีความต้องการฝึกอบรมทักษะ โดยเฉพาะในชุมชนที่มีผู้สูงอายุ แรงงานคืนถิ่น แรงงานที่ว่างงานตามฤดูกาล ชุมชนที่ทำการเกษตร

ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลโครงการ

1) ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีประเมินผลได้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบช่วงชีวิต (Lifetime Evaluation) โดยเป็นการพิจารณาการเปลี่ยนแปลงรายได้จากการทำงานส่วนเพิ่มที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง เนื่องจากการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหลักสูตรระยะสั้น เน้นการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมให้กับแรงงาน

2) ควรเลือกบางโครงการในกลุ่มการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อพิสูจน์ผลได้ของการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อการเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ และการเพิ่มขึ้นของรายได้จากการทำงาน

3) ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการประเมินความคุ้มค่าจากมุมมองของผู้ผ่านการฝึกอบรมและนายจ้าง โดยใช้แนวคิดความเต็มใจจ่าย หรือมูลค่าของทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการประเมินผลได้ของโครงการฝึกอบรม แทนการวัดผลได้ด้วยรายได้จากการทำงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหลักสูตรระยะสั้น เน้นการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมให้กับแรงงาน

4) ควรพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลได้ของการฝึกอบรมอาชีพเสริม โดยให้ความสำคัญกับระยะหลังการฝึกอบรมที่เหมาะสมในการเก็บรวบรวมข้อมูล และประเภทของผลได้ที่เกิดขึ้นหลังการฝึกอบรม (การมีรายได้เพิ่มขึ้นจากอาชีพเดิม การเปลี่ยนอาชีพ และการมีอาชีพเสริม)

5) โครงการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาพัฒนาระบบติดตามประเมินผลจากมุมมองของผู้ผ่านการฝึกอบรม และมุมมองของนายจ้าง โดยในระยะสั้นอาจเป็นการผู้ประเมินจากภายนอก ส่วนในระยะยาวควรมีกลไกสนับสนุนให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมทำหน้าที่ตอบแบบประเมินผลด้วยตนเองได้ เพื่อลดภาระของเจ้าหน้าที่ในระดับพื้นที่ และเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน

6) ควรมีนโยบายที่ชัดเจนที่จะสนับสนุนให้หน่วยงานในระดับพื้นที่ต้องใช้ข้อมูลจากระบบ Data Center เพื่อประกอบการวางแผนดำเนินโครงการในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้เห็นความสำคัญของการนำเข้าข้อมูลจากการประเมินผลให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยในอนาคต

1) ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรม และสถานประกอบการที่ส่งพนักงานเข้าร่วมฝึกอบรม โดยมุ่งให้เกิดการประเมินด้วยตนเองผ่านระบบฐานข้อมูลของรัฐ เพื่อลดความผิดพลาดและเพิ่มความถูกต้องของข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานต่อไป

2) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มแรงงานแต่ละประเภท (เช่น กลุ่มแรงงานใหม่ กลุ่มแรงงานในสถานประกอบการ กลุ่มแรงงานสูงอายุ เป็นต้น)

3) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ ที่ดำเนินโครงการฝึกอบรมในลักษณะใกล้เคียงกัน

สารบัญ

หน้า

คำนำ.....	ก
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร.....	ข
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล.....	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน.....	2
1.4 นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 กรอบแนวคิดและเกณฑ์การประเมินผล.....	5
2.1 แนวคิดในการติดตามและประเมินผล.....	5
2.2 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย และตัวชี้วัดโครงการภายใต้แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	9
2.3 กรอบการติดตามและประเมินผลโครงการ	28
บทที่ 3 ระเบียบวิธีในการติดตามและประเมินผล	33
3.1 การออกแบบการวิจัย	33
3.2 การวิจัยเชิงปริมาณ.....	33
3.2.1 กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง.....	33
3.2.2 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	35
3.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	38
3.3.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview).....	38
3.3.2 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงแนวทางการติดตามและประเมินผลและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลโครงการแก่เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	39
3.3.3 การจัดสัมมนาถอดบทเรียนและนำเสนอผลการติดตามและประเมินผล.....	39
3.3.4 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	40
บทที่ 4 ความสอดคล้องของนโยบายทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาลและแผนในระดับต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	41
4.1 การขับเคลื่อนภารกิจในแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน	41
4.2 ความสอดคล้องของนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ ..	44
4.3 เป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ	53

4.4 สรุปการทบทวนความสอดคล้องของนโยบายทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ.....	63
บทที่ 5 ผลการติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ.....	64
5.1 โครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	64
5.2 กลุ่มตัวอย่างจากการสำรวจ.....	72
5.2.1 เป้าหมายและจำนวนที่เก็บได้จริง	72
5.2.2 คุณลักษณะของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	73
5.3 ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)	77
5.4 ผลการประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)	80
5.4.1 การสื่อสารและการถ่ายทอดโครงการ	80
5.4.2 เหตุผลที่ส่งแรงงานในสถานประกอบกิจการเข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน.....	83
5.4.3 เหตุผลที่ตัดสินใจเข้าฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการฝึกอาชีพเสริม	83
5.5 ผลการประเมินผลผลิต (Output Evaluation).....	85
5.5.1 จำนวนผู้เข้าฝึกอบรมและผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นไปตามเป้าหมาย.....	85
5.5.2 การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน	89
5.5.3 การฝึกอบรมกับความต้องการ	93
5.5.4 การเพิ่มโอกาสในการมีงานทำและรายได้จากการทำงานที่เพิ่มขึ้น	97
5.6 การประเมินความคุ้มค่าของโครงการ	102
5.7 สรุปผลและข้อเสนอแนะจากการวิจัยเชิงปริมาณ.....	107
5.7.1 สรุปผลจากการสำรวจเพื่อติดตามและประเมินผลในภาพรวม.....	107
5.7.2 สรุปผลการประเมินผลและความคุ้มค่า จำแนกตามโครงการ	107
บทที่ 6 ผลการติดตามและประเมินผลเชิงคุณภาพ.....	111
6.1 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	114
6.1.1 การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนและหลังการฝึกอบรม (ผลได้จากการฝึกอบรมทั้งในด้านค่าจ้าง/รายได้ที่เพิ่มขึ้น ความรู้ความสามารถ ทักษะการแก้ไขปัญหา การลดความผิดพลาด และการลดเวลาในการทำงาน)	114
6.1.2 การประเมินผลต่อความเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติในการพัฒนาตนเอง ความมั่นใจในการทำงาน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ๆ ในที่ทำงาน.....	118
6.1.3 การประเมินผลต่อการตอบสนองความต้องการกับการวางแผนเส้นทางอาชีพในอนาคต	119

6.1.4 การเปรียบเทียบผลที่ได้จากการฝึกอบรมจากโครงการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและเอกชน/ หน่วยงานอื่น ๆ	121
6.1.5 ความพึงพอใจต่อคุณภาพการฝึกอบรม ได้แก่ ความเพียงพอและความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี จำนวนบุคลากร และความรู้ความสามารถของบุคลากร	122
6.1.6 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของโครงการฝึกอบรม	123
6.1.7 ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรม	124
6.1.8 ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของแรงงานและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการดำเนินงานของ สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	126
6.2 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเบื้องต้นกับกลุ่มผู้แทนสถานประกอบการ	130
6.2.1 การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานเมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกอบรม (ผลได้จาก การฝึกอบรมทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะการแก้ไขปัญหา การลดความผิดพลาด และลดเวลา ในการทำงาน)	130
6.2.2 การประเมินความคุ้มค่าและความเต็มใจที่จะจ่าย (Willingness to pay) ของนายจ้างต่อโครงการ ฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	132
6.2.3 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของโครงการฝึกอบรม	134
6.2.4 ปัญหาและอุปสรรคในการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม	136
6.2.5 ภาครัฐและสถานประกอบกิจการ ควรจัดให้มีการอบรมอะไรเพิ่มเติมอีกบ้าง (รูปแบบการฝึกอบรม และหลักสูตรที่ต้องการ) เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนากำลังคนของทางสถานประกอบการ..	137
6.2.6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	139
6.3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและผู้แทนสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	140
6.3.1 การประเมินระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	140
6.3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	140
6.3.3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ..	141
6.3.4 การปรับตัวและการวางแผนการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในช่วงหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด- 19	143
6.3.5 ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	144
6.4 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ในการติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลัก วิชาการ	145
6.5 การจัดสัมมนาถอดบทเรียนและนำเสนอผลการติดตามและประเมินผล	145

บทที่ 7 บทสรุป วิเคราะห์ผล และข้อเสนอแนะ	148
7.1 สรุปผลการติดตามและประเมินผล.....	148
7.2 วิเคราะห์ผลการติดตามและประเมินผล	151
7.2.1 ผลการประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation: C)	151
7.2.2 ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation: I).....	152
7.2.3 ผลการประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P)	153
7.2.4 ผลการประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P).....	154
7.3 ข้อเสนอแนะ	156
7.3.1 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการดำเนินโครงการฝึกอบรม	156
7.3.2 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลโครงการ	157
7.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยในอนาคต.....	158
รายการอ้างอิง.....	159

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันตลาดแรงงานของไทยกำลังเผชิญปัญหาเชิงโครงสร้างและความท้าทายหลายด้าน เช่น การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยี สังคมผู้สูงอายุ ผลกระทบของโควิด – 19 เป็นต้น ส่งผลกระทบต่อแรงงาน ได้แก่ การจ้างงาน อาชีพเสี่ยงที่จะหายไป ผลผลิตภาพแรงงาน เป็นต้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากล พร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 มีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายที่เกี่ยวข้องทุกระดับ โดยมุ่งเน้นการพัฒนากำลังแรงงานทั้งในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพแรงงาน และด้านการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน ภายใต้วงเงินงบประมาณ 1,584.7785 ล้านบาท เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนากำลังแรงงาน จำนวน 4,114,174 คน ประกอบด้วยแผนงานบูรณาการ 6 แผนงาน เป้าหมาย 21,934 คน งบประมาณ 111.0715 ล้านบาท แผนงานยุทธศาสตร์ 4 แผนงาน เป้าหมาย 75,030 คน งบประมาณ 187.1741 ล้านบาท แผนงานพื้นฐาน 1 แผนงาน เป้าหมาย 4,017,217 คน งบประมาณ 368.4119 ล้านบาท

ทั้งนี้ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จึงมีความจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางและเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้ง เพื่อติดตามผลลัพธ์ของการดำเนินงาน (Outcome) ผลกระทบ (Impact) และความคุ้มค่าทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนความสอดคล้องของผลการดำเนินโครงการกับนโยบายรัฐบาล แผนในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ตลอดจนทำให้ทราบถึงปัญหา ข้อจำกัดของการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จหรือคลาดเคลื่อนของโครงการ เพื่อนำผลสำเร็จของการติดตามและประเมินผลดังกล่าวมาสรุปเป็นบทเรียนในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานด้านการพัฒนากำลังแรงงานต่อไปในอนาคต

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับมอบหมายให้ดำเนินโครงการจ้างที่ปรึกษาติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ.2565 ถึงวันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 ซึ่งการจัดทำรายงานความก้าวหน้าฉบับนี้ เป็นผลจากการวิเคราะห์ผลการสำรวจเชิงปริมาณโดยการโทรศัพท์สัมภาษณ์ผู้ผ่านการฝึกอบรม และการตอบแบบสอบถามออนไลน์ของทางผู้แทนสถานประกอบการ รวมถึงผลจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในระหว่างเดือนสิงหาคม – 6 ตุลาคม 2565 โดยสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมาย 3 กลุ่ม ใน 15 จังหวัด ได้แก่ กลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรม กลุ่มผู้แทนสถานประกอบการ และกลุ่มผู้บริหารหรือผู้แทนสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อจัดทำแนวทางการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.2.2 เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และให้ทราบถึงความสอดคล้องของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กับนโยบายรัฐบาลและแผนในระดับต่าง ๆ ตลอดจนปัญหา ข้อจำกัดของการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จหรือคลาดเคลื่อนของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และให้มีแนวทางในการจัดเก็บข้อมูลที่ต้องใช้ในการติดตามและประเมินผล รวมทั้งแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานโครงการแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.2.3 เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ในการติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน

1.3.1 ศึกษา วิเคราะห์ นโยบายทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565

1.3.2 กำหนดกรอบการประเมินผล กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ประเด็นการประเมิน กำหนดจำนวนกลุ่มเป้าหมาย โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยมีแนวคิด ทฤษฎีหรืองานศึกษาวิจัยอ้างอิง

1.3.3 จัดทำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สำหรับกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยกลุ่มเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรม ได้แก่ แรงงานใหม่ แรงงานในสถานประกอบกิจการ และแรงงานนอกระบบ กลุ่มเป้าหมายสถานประกอบกิจการ และกลุ่มเป้าหมายเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานโครงการ

1.3.4 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการติดตามและประเมินผลและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลโครงการแก่เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 4 ภาค ภาคละ 1 แห่ง ระยะเวลาไม่น้อยกว่าแห่งละ 1 วัน ประกอบด้วย ภาคเหนือ 1 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 แห่ง ภาคกลางหรือภาคตะวันออก 1 แห่ง และภาคใต้ 1 แห่ง จำนวนไม่น้อยกว่า 25 คน ต่อ 1 แห่ง และจัดทำคู่มือแนวทางการติดตามประเมินผลเป็นไฟล์ข้อมูลสำหรับดาวน์โหลด

1.3.5 สืบหาข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1.3.5.1 จัดทำแผนการเก็บข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยระบุกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ระยะเวลา ช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล ประมวลผล และสรุปผลข้อมูล

1.3.5.2 ดำเนินการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามจากกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1) ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยมีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างต้องไม่น้อยกว่า 1,000 คน

2) สถานประกอบกิจการที่มีผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่า 400 แห่ง

3) สํารวจข้อมูลเชิงคุณภาพโดยลงพื้นที่สํารวจข้อมูลภาคสนาม จำนวน 15 จังหวัด จังหวัดละ 1 ครั้ง รวม 15 ครั้ง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้เกี่ยวข้องกับการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ประกอบด้วย ผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวนไม่ต่ำกว่าจังหวัดละ 20 คน สถานประกอบกิจการ จำนวนไม่ต่ำกว่าจังหวัดละ 5 แห่ง และเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานโครงการ ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ ตาก ขอนแก่น อุบลราชธานี ระยอง สมุทรปราการ นครศรีธรรมราช พระนครศรีอยุธยา อุดรธานี นครพนม ปทุมธานี สงขลา จันทบุรี ภูเก็ต และกรุงเทพมหานคร

1.3.6 นำข้อมูลที่ได้จากการสํารวจข้อมูลจากแบบสอบถาม ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้เกี่ยวข้องกับการและข้อมูลจากระบบรายงานผลการดำเนินงานไปดำเนินการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลมาสรุปเป็นรายงานการติดตามและประเมินผล ดังนี้

1.3.6.1 กระบวนการฝึกอบรม ผลลัพธ์ ผลกระทบ ความคุ้มค่า ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตามเป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จของโครงการ ได้แก่ การมีงานทำ รายได้ที่เพิ่มขึ้น ผลผลิตภาพแรงงาน ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน ตลอดจนปัญหา ข้อจำกัดของการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จหรือคลาดเคลื่อนของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.3.6.2 ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานและตัวชี้วัดโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 กับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ตลอดจนเสนอแนะแนวทางการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นต้องใช้ในการติดตามและประเมินผล และแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ในอนาคตสรุปเป็นรายงานการติดตามและประเมินผล

1.3.7 จัดสัมมนาถอดบทเรียนและนำเสนอผลการติดตามและประเมินผลเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานโครงการและเจ้าหน้าที่ส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการ จำนวน 1 ครั้ง โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนาไม่น้อยกว่า 100 คน

1.3.8 จัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ฉบับสมบูรณ์และดำเนินการจัดพิมพ์เผยแพร่ จำนวน 100 เล่ม บันทึกรายงานฉบับสมบูรณ์การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ลงในฮาร์ดดิสก์พลา (External Hard disk) ความจุไม่น้อยกว่า 1 TB จำนวน 1 ชุด และนำข้อมูลมาสรุปเป็นสารสนเทศ (Infographic) ในรูปแบบไฟล์ข้อมูล

1.4 นิยามศัพท์

ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานภายหลังการฝึกอบรมกับก่อนการฝึกอบรม ของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ลดการสูญเสียในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผลิตผลในการทำงานลดลง ลดเวลาการผลิตสินค้า/บริการ คุณภาพของงาน/สินค้าดีขึ้นกว่าเดิม

ความคุ้มค่า หมายถึง ความคุ้มค่าทางการเงินของการลงทุนฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยประเมินจากผลต่างที่เกิดขึ้นเมื่อเปรียบเทียบต้นทุนในการดำเนินโครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กับมูลค่าที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และตัวแทนสถานประกอบการเต็มใจที่จะจ่ายเพื่อให้ได้ทักษะเพิ่มขึ้น เหมือนกับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ความเต็มใจที่จะจ่าย หมายถึง ความยินดีหรือความเต็มใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือตัวแทนสถานประกอบการที่จะจ่ายสำหรับการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อให้ได้ทักษะที่เพิ่มขึ้น ซึ่งมูลค่าที่เต็มใจจะจ่ายนั้นขึ้นอยู่กับ การประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือตัวแทนสถานประกอบการว่าได้รับการตอบสนองต่อเป้าหมายของการฝึกอบรมจากโครงการดังกล่าวมากน้อยเพียงใด

ประเภทหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพแรงงาน แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1.1) หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานแต่ละสาขาอาชีพ

1.2) หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถและทักษะในด้านอาชีพให้กับแรงงานได้มีศักยภาพการทำงานที่สูงขึ้น

1.3) หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพอื่นที่นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ หรือนอกเหนือจากความรู้เดิม

บทที่ 2

กรอบแนวคิดและเกณฑ์การประเมินผล

ในบทนี้เป็นการนำเสนอแนวคิดที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการภายใต้แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 รายละเอียดของโครงการที่ดำเนินการโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และการพัฒนารอบการติดตาม ตัวชี้วัด และเกณฑ์ในการประเมินผลโครงการ

2.1 แนวคิดในการติดตามและประเมินผล

2.1.1 ความสำคัญและความท้าทายในการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย

ในอนาคต การพัฒนาฝีมือแรงงานนับเป็นความท้าทายสำคัญของประเทศไทยในการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประชากรในสังคม เนื่องจาก 1) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในการผลิต และความล่าช้าของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ของการศึกษาในระบบ ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในระบบโรงเรียนในช่วงวัยเรียนย่อมต้องการการอัปเดตให้ทันสมัยในช่วงวัยทำงาน และ 2) จำนวนและสัดส่วนของประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลงอย่างรวดเร็ว ตรงกันข้ามกับจำนวนและสัดส่วนประชากรวัยผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทุนมนุษย์และการเพิ่มผลิตภาพให้กับประชากรวัยแรงงานในอนาคตย่อมมีความสำคัญยิ่งในการรักษาอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความอยู่ดีมีสุขของประชากรไทยในอนาคต

การเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะทางประชากรและวิถีชีวิตของแรงงานในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นระดับการศึกษาที่เพิ่มขึ้น การให้ความสำคัญกับการสร้างครอบครัวและมีบุตรที่มีแนวโน้มลดลง การเปลี่ยนงานจากในระบบไปเป็นแรงงานนอกระบบในกลุ่ม gigs และกลุ่มฟรีแลนซ์ เพื่อให้ได้รับประโยชน์ความยืดหยุ่นด้านเวลาในการใช้ชีวิตมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนงานใหม่ที่ตอบสนองความท้าทายในการทำงานของตนเอง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานที่จะเป็นการทำงานผ่านระบบแพลตฟอร์มออนไลน์มากยิ่งขึ้น จะยิ่งทำให้การพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสำคัญในทุกช่วงชีวิตของแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วงเริ่มต้นของการทำงาน การพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน (reskill-upskill) ในช่วงกลางของการทำงาน หรือการพัฒนาทักษะเพื่อเสริมรายได้

2.1.2 การประเมินผลแบบ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam)

ในการติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานในครั้งนี้ ได้นำเอาแนวคิดการประเมินโครงการตามการประเมินผลแบบ CIPP Model (Stufflebeam et al., 1971) มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการออกแบบแนวทางการติดตามและประเมินผล โดยเริ่มต้นที่

1) การประเมินบริบทหรือสถานะแวดล้อม (Context Evaluation: C) เป็นการประเมินสถานะแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดโครงการ และที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการ เพื่อพิจารณาหลักการและเหตุผล ความจำเป็นที่ต้องดำเนินโครงการ ประเด็นปัญหา และความเหมาะสมของวัตถุประสงค์และเป้าหมายโครงการ

2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation: I) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ กลุ่มประชากรเป้าหมาย รวมทั้งเทคโนโลยีและแผนการดำเนินงาน

3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P) เป็นการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินงาน รวมทั้งเพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ แนวทางการแก้ปัญหาเพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการ

4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยายหรือปรับเปลี่ยนโครงการ

นอกจากนี้ การติดตามและประเมินผลโครงการนี้ ยังได้นำผลการประเมินโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2564 ที่จัดทำโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มาใช้เป็นฐานในการพัฒนารอบแนวคิด รวมถึงการออกแบบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งผลการประเมินที่สำคัญแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ **ด้านบริบทหรือสถานะแวดล้อม** พบว่า โครงการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนชาติในทุกระดับ **ด้านปัจจัยนำเข้า** มีการทำแผนการดำเนินที่ชัดเจน ครอบคลุม เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและเหมาะสม คุณภาพการฝึกอบรมอยู่ในระดับดีมาก และมีความหลากหลายของการประชาสัมพันธ์ **ด้านกระบวนการ** มีการถ่ายทอดโครงการจากส่วนกลางไปยังหน่วยงานภูมิภาคอย่างชัดเจนเหมาะสม มีการกำกับติดตามประเมินผลโครงการ และมีการนำผลมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการ และสำหรับ **การประเมินด้านผลผลิต** ผลการประเมินจากผู้เข้าร่วมอบรม พบว่า มีผู้ผ่านการฝึกอบรมเกินเป้าหมาย ได้รับการอบรมตรงกับงานที่ทำและสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง มีประสิทธิภาพของแรงงานและผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายของตัวชี้วัด ในขณะที่ ผลการประเมินจากสถานประกอบกิจการ พบว่า พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถพัฒนาทักษะได้จริง

นอกจากนี้ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการประเมินของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน คือ 1) เป็นเพียงการประเมินความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาฝีมือแรงงานปี 2564 กับแผนระดับชาติต่าง ๆ โดยไม่ได้เปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานกับเป้าประสงค์สุดท้ายของแผนระดับชาติ และ 2) ระเบียบวิธีการประเมินด้านผลผลิตยังคงมีประเด็นที่น่าจะต้องพิจารณาให้มีความสำคัญเพิ่มเติม

2.1.3 การประเมินต้นทุนและผลได้ของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่แบกรับต้นทุนทางตรงของการดำเนินโครงการ และผลได้ย่อมตกแก่ประชากรที่เข้ารับการอบรม โดยผลได้ของการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจน คือ โอกาสในการมีงานทำ และการเพิ่มขึ้นของรายได้จากการทำงาน

ในขณะที่ การประเมินผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน อาจเป็นผลได้สำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่ว่าจะเป็น *มิติการทำงาน* เช่น การทำงานเร็วขึ้น ความผิดพลาดในการทำงานลดลง การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง อุบัติเหตุในการทำงานลดลง ความรู้ความสามารถในการทำงานดีขึ้น สามารถทำงานได้หลากหลาย ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเพิ่มขึ้น เป็นต้น *มิติคุณภาพชีวิต* เช่น การพัฒนาตนเอง ความรู้สึกมีคุณค่า เพิ่มความแข็งแรง

ของสุขภาพ/ลดความเจ็บป่วย ความมั่นคงในการทำงานและชีวิต เป็นต้น และมีมิติสังคม เช่น การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างาน/ลูกน้อง การดูแลครอบครัว และการยกระดับทางสังคม เป็นต้น

วิธีการประเมินผลได้ของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มผู้ที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างช่วงเวลาก่อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน (A1) เปรียบเทียบกับช่วงเวลาก่อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน (A2) เป็นวิธีการที่ถูกนำมาใช้ในการประเมินผลได้ของการพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศไทย ($A2 - A1 > 0$) ซึ่งเป็นวิธีการประเมินที่ได้ละเอียดข้อเท็จจริงที่น่าสนใจ 2 ประการสำคัญ คือ 1) การเพิ่มขึ้นของรายได้จากการทำงานของแรงงานระหว่างช่วงเวลาที่ประเมินไม่ได้ขึ้นอยู่กับที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพียงอย่างเดียว โดยอาจเป็นผลมาจากจำนวนปีประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น หรือผลของการได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในช่วงเวลาก่อนหน้าก็เป็นได้ และ 2) ในช่วงเวลาที่ประเมิน ผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานอาจมีรายได้จากการทำงานเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาการทำงานด้วยเช่นเดียวกัน ($B2 - B1 > 0$)

การประเมินผลได้ของการพัฒนาฝีมือแรงงาน จะต้องพิจารณาเปรียบเทียบผลได้ระหว่างกลุ่มที่ได้รับหรือไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเปรียบเทียบระหว่างช่วงเวลาก่อนหรือหลังการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยในกรณีที่ $(A2 - A1) > (B2 - B1)$ หรือ $(A2 - A1) - (B2 - B1) > 0$ ย่อมหมายความว่าประชากรได้รับผลได้จากการลงทุนพัฒนาฝีมือแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

	ได้รับ การพัฒนาฝีมือแรงงาน	ไม่ได้รับ การพัฒนาฝีมือแรงงาน
ก่อน การพัฒนาฝีมือแรงงาน	A1	B1
หลัง การพัฒนาฝีมือแรงงาน	A2	B2

ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญในการประเมินผลได้ของการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ 1) ผลได้จากการฝึกอบรมอาจต้องใช้เวลานานพอสมควรที่จะผลิดอกออกผลให้เห็นได้อย่างชัดเจน (ปัญหา Lag of time) ดังนั้น ช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลย่อมมีความสำคัญยิ่งต่อผลการประเมิน และ 2) ในปัจจุบันประชากรวัยแรงงานสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างกว้างขวางและตอบสนองความต้องการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วจากสื่อออนไลน์ จึงย่อมเป็นการยากที่จะประเมินผลของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างถูกต้อง (ปัญหา Spill-over effects) และ 3) ผลได้เกี่ยวกับรายได้จากการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น อาจแตกต่างกันระหว่างกลุ่มผู้ฝึกเตรียมเข้าทำงาน กลุ่มผู้ฝึกยกระดับฝีมือ และกลุ่มผู้ฝึกอาชีพเสริม หากการเก็บข้อมูลไม่ได้กำหนดโควตาตามสัดส่วนต่อขนาดตามประเภทของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการประเมินด้านผลผลิตย่อมมีความเบี่ยงไปจากความเป็นจริง

ผลการประเมินโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2563 โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แสดงให้เห็นว่า ผลได้ของกลุ่มผู้ที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในช่วงเวลาก่อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน (A2) เพิ่มขึ้นกว่าช่วงก่อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน (A1) หรือ $A2 - A1 > 0$ แต่ไม่ได้แสดงให้เห็นว่าผลได้ที่เพิ่มขึ้นระหว่างช่วงเวลาก่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มผู้ที่ ได้รับ การพัฒนาฝีมือแรงงาน “มากกว่า หรือ เท่ากับ หรือ น้อยกว่า” ผลได้ที่เพิ่มขึ้นระหว่างช่วงเวลาก่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มผู้ที่ ไม่ได้รับ การพัฒนาฝีมือแรงงาน อันเป็นความคาดหวังของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานด้วยการพัฒนาฝีมือแรงงาน และยังเป็นความท้าทายสำคัญในการประเมินผลการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

ตัวแบบการถดถอยกับการประเมินผลได้ระหว่างกลุ่มผู้ที่ได้รับหรือไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การวิเคราะห์ความแตกต่างของผลได้ระหว่างกลุ่มผู้ที่ได้รับหรือไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยตัวแบบการถดถอยพหุตัวแปร (Multiple regression model) มีข้อดีกว่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม คือ เป็นการเปรียบเทียบผลได้จากการเข้ารับการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกำหนดให้คุณลักษณะอื่น ๆ ของประชากรตัวอย่างที่สนใจไม่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มผู้ที่ได้รับหรือไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นเพศ ระดับการศึกษา อายุ หรือจำนวนปีประสบการณ์ ในขณะที่ความน่าเชื่อถือของการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มผู้ที่ได้รับหรือไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ขึ้นอยู่กับวิธีการสุ่มตัวอย่างให้การกระจายตัวตามคุณลักษณะไม่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มผู้ที่ได้รับหรือไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

$$\text{ตัวแปรตาม} = b_0 + b_1 \text{ ช่วงเวลาหลังการอบรม} + b_2 \text{ การได้รับการอบรม} + b_3 x_3 + \dots + e_i$$

เมื่อตัวแปรตามมี 2 ตัว ได้แก่ การมีงานทำ และรายได้จากการทำงาน

การมีงานทำ เป็นตัวแปรกลุ่มรายการ (0 = ไม่มีงานทำ 1 = มีงานทำ)

รายได้จากการทำงาน เป็นตัวแปรจำนวน มีหน่วยเป็นบาทต่อเดือน

x เป็นตัวแปรอิสระที่ใช้ในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม

เช่น เพศ ระดับการศึกษา อายุ หรือจำนวนปีประสบการณ์

ในการประเมินผลได้ระหว่างกลุ่มผู้ที่ได้รับหรือไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยตัวแบบการถดถอยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลรายบุคคลจากทั้งจากกลุ่มผู้ที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกลุ่มผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสองช่วงเวลา คือ ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างของผลได้จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.1.4 หลักการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ

ความคุ้มค่าในการลงทุนฝึกอบรม เป็นการพิจารณาผลได้ทางการเงินของการฝึกอบรมเปรียบเทียบกับต้นทุนทางการเงินในการจัดฝึกอบรม โดยในกรณีที่ผลได้ทางการเงินมากกว่าต้นทุนทางการเงินในการฝึกอบรม ย่อมสรุปได้ว่า เป็นโครงการที่มีความคุ้มค่าในการลงทุนฝึกอบรม แต่การประเมินผลได้ทางการเงิน และต้นทุนทางการเงินของการฝึกอบรมของโครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังคงมีความท้าทายในหลายประเด็น

ทั้งนี้ ผลได้จากการฝึกอบรม ตามเอกสารคู่มือการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจภาครัฐ ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 22 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อาจอยู่ในรูปของ 1) การเพิ่มประสิทธิผล หลังการฝึกอบรมการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติภารกิจ และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ที่ได้รับจากผลผลิตย่อมเพิ่มขึ้น และ 2) การเพิ่มประสิทธิภาพ หลังการฝึกอบรมประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ระบบการจัดการและการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานย่อมเพิ่มสูงขึ้น รวมทั้ง 3) อาจเพิ่มโอกาสในการมีงานทำให้กับผู้ผ่านการฝึกอบรม และมีรายได้เพิ่มมากขึ้นจากทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมอีกด้วย

การประเมินผลได้ทางการเงินของฝึกอบรมจากการที่มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นหรือการมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น ยังคงเป็นประเด็นท้าทายเชิงประเพณีวิธีการประเมินผลโครงการ ส่วนการประเมินผลได้ทางการเงินจากเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ และมีรายได้เพิ่มมากขึ้นจากทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมยังมีความท้าทายเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน สำหรับการประเมินผลได้ทางการเงินของการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 จะพิจารณาจากรายได้มีรายได้เพิ่มมากขึ้นจากทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม

ต้นทุนทางการเงินของการฝึกอบรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีต้นทุนรวม และต้นทุนต่อหัวของการฝึกอบรมในแต่ละโครงการ แต่ยังคงมีความท้าทายเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือของต้นทุนรวมของแต่ละโครงการที่ไม่ได้รวมต้นทุนค่าเช่าหรือค่าเสื่อมของอาคารสถานที่ เครื่องจักร และอุปกรณ์ในการฝึกอบรมของแต่ละโครงการ ซึ่งจำเป็นต้องหักค่าเสื่อมเหล่านี้ก่อนที่จะคำนวณต้นทุนทางการเงินโดยรวมของการฝึกอบรม

ในการประเมินความคุ้มค่าของการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 จะพิจารณาจากผลรวมของรายได้เพิ่มมากขึ้นจากทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม (ผลได้) เปรียบเทียบกับต้นทุนของการฝึกอบรมที่ไม่ได้รวมต้นทุนค่าอาคาร เครื่องจักร และอุปกรณ์ในการฝึกอบรม (ต้นทุน) เป็นสำคัญ

ทางเลือกอื่นในการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการลงทุนฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 อาจพิจารณาได้จาก 1) ต้นทุนเอกชนที่ผู้ผ่านการฝึกอบรม หรือสถานประกอบการที่เต็มใจที่จะจ่าย เพื่อให้ได้ทักษะเพิ่มขึ้นเหมือนกับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยนำไปเปรียบเทียบกับต้นทุนในการดำเนินโครงการ จำแนกตามโครงการในปีงบประมาณ 2565 กรณีที่จำนวนที่เต็มใจที่จะจ่ายมากกว่าต้นทุนในการดำเนินโครงการย่อมมีความคุ้มค่าในการลงทุนฝึกอบรม ในขณะเดียวกัน 2) การได้รับการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ เป็นอีกหนึ่งทางเลือกในการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ โดยในการประเมินจะพิจารณาจากร้อยละของผู้เข้าฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับทักษะเพิ่มขึ้นตรงกับความต้องการของตนเอง สำหรับกลุ่มผู้ที่ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จะพิจารณาเพิ่มเติมจากร้อยละของผู้เข้าฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับทักษะเพิ่มขึ้นตรงกับสายอาชีพของตนเอง และร้อยละของทักษะที่เพิ่มขึ้นของลูกจ้างตรงกับความต้องการของสถานประกอบการอีกด้วย

2.2 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย และตัวชี้วัดโครงการภายใต้แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565

โครงการภายใต้แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ประกอบไปด้วยโครงการหลักจำนวน 18 โครงการ มีตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวน 34 ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ จำนวน 33 ตัวชี้วัด รายละเอียดดังตารางที่ 2.1

ตาราง 2.1 โครงการ กลุ่มเป้าหมาย และตัวชี้วัดของโครงการภายใต้แผนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัด	
		เตรียม	ยกระดับ	เสริม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
1	โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้			- กลุ่มที่มีอคติต่อภาครัฐ กลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ และกลุ่มแนวร่วมก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ตามที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค 4 ส่วนหน้า (กอ.รมน. ภาค 4 ส่วนหน้า) หรือพื้นที่ที่หน่วยงานด้านความมั่นคงในพื้นที่กำหนด ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 800 คน	- จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ตามเป้าหมาย 800 คน - ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 35	- ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพ หรือมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75
2	โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม			- กลุ่มเกษตรกรกลุ่มผู้มีผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรผู้ประกอบการอาชีพ	- จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 2,600 คน	- ผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีรายได้เพิ่มขึ้น

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัด	
		เตรียม	ยกระดับ	เสริม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
				อิสระ และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำนวน 2,600 คน	- ผู้ผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	- ผู้ผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 มีรายได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10
3	โครงการยกระดับผลิตภาพ และพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม		- แรงงานในสถานประกอบการ กิจการ ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงาน กำลังแรงงานหรือ ผู้ประกอบการ จำนวน 5,500 คน		- จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 5,500 คน - ร้อยละ 100 ของกำลังแรงงานได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระดับผลลัพธ์ - ร้อยละ 85 ของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือ	- ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัด	
		เตรียม	ยกระดับ	เสริม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
					ผ่านเกณฑ์การวัดผลและประเมินตามมาตรฐานหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
4	โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว		- นักศึกษา ผู้ว่างงาน แรงงานในสถานประกอบกิจการ แรงงานนอกระบบ และแรงงานผู้ที่อยู่ในภาคท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมายด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานแรงงานด้านการท่องเที่ยวและบริการ ในหลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือ จำนวน 4,624 คน		- แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ ไม่น้อยกว่า 4,624 คน	- ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35
5	โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์		- ฝึกอบรมบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่ทำงานอยู่แล้วหรือผู้ว่างงานให้ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือตามเกณฑ์การประกัน		- จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 2,560 คน - ร้อยละ 85 ของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนา	- ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัด	
		เตรียม	ยกระดับ	เสริม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
			คุณภาพการพัฒนาฝีมือ แรงงาน จำนวน 2,560 คน		ความรู้และทักษะฝีมือ ผ่านเกณฑ์การวัดผลและ ประเมินตามมาตรฐาน หลักสูตรของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	
6	โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจ ขนส่งและการค้าระหว่าง ประเทศ		- แรงงานคุณภาพระดับ ปริญญาตรีทุกสาขา รุ่นละ 50 คน จำนวน 5 รุ่น รวม 250 คน		- จำนวนแรงงานได้รับ การพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 250 คน	- แรงงานที่สำเร็จ การพัฒนาฝีมือ แรงงานได้ไม่น้อย กว่าร้อยละ 80 - ผู้สำเร็จการพัฒนา ฝีมือแรงงานมีงาน ทำ มีรายได้ ไม่น้อย กว่าร้อยละ 70
7	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ ผลิตภาพ (กิจกรรม: เพิ่มผลิต ภาพแรงงานสู่ SME 4.0)		1. ให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มผลิต ภาพแรงงานแก่ผู้ประกอบการ กิจการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือ กลุ่มสหกรณ์ ที่มีจำนวน สมาชิก ไม่เกิน 200 คน และไม่เคยเข้าร่วมโครงการ		- ให้คำปรึกษาเพิ่มผลิต ภาพแรงงานให้กับ ผู้ประกอบการกิจการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่ม วิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์ จำนวน 114 แห่ง	- ค่าเฉลี่ยของ การเพิ่มผลิตภาพ แรงงานและลดการ สูญเสียในวงจรการ ผลิตและบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 (ตัวชี้วัดตาม

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัด	
		เตรียม	ยกระดับ	เสริม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
			หรือเคยเข้าร่วมโครงการแล้ว เว้นระยะไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 114 แห่ง 2. พัฒนาศักยภาพแรงงาน เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน จำนวน 3,420 คน 3. พัฒนาผู้ประกอบการ เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน 4,560 คน ข้อ 2 และ 3 รวมเป้าหมาย 7,980 คน		- จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 7,980 คน	พ.ร.บ. งบประมาณฯ พ.ศ. 2565) (ไม่อยู่ในขอบเขตการศึกษารั้งนี้) - ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 35
8	โครงการ พัฒนาผู้ประกอบการกิจการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน			- ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่อยู่นอกระบบของการจดทะเบียนกับหน่วยงานภาครัฐหรือผู้ประกอบการอาชีพที่จดทะเบียนกับหน่วยงานภาครัฐ ในระหว่างปี 2563 –	- จำนวนผู้ประกอบการอาชีพอิสระได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 - จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	- จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงธุรกิจในการประกอบอาชีพสร้างรายได้มากขึ้น

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัด	
		เตรียม	ยกระดับ	เสริม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
				2564 และมีสินค้าหรือบริการที่ต้องการปรับปรุงธุรกิจและพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและบรรเทาผลกระทบจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (Covid – 19) จำนวน 1,700 คน	ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 1,700 คน (ตัวชี้วัดตาม พ.ร.บ.งบประมาณฯ พ.ศ. 2565)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
9	โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง		- เป้าหมายด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านการท่องเที่ยวและบริการในหลักสูตรฝึกอบรมระดับฝีมือ จำนวน 640 คน - เป้าหมายด้านการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ ด้านการท่องเที่ยวและบริการใน		- จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 680 คน - กำลังแรงงานและครูฝึก (วิทยากร) ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน	- กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือผ่านเกณฑ์การวัดผลและประเมินตามมาตรฐานหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อย

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัด	
		เตรียม	ยกระดับ	เสริม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
			หลักสูตรยกระดับฝีมือ จำนวน 40 คน รวม 2 ด้าน 680 คน		ร้อยละ 100	กว่าร้อยละ 85 - ประสิทธิภาพ การผลิตของปัจจัย แรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35
10	โครงการเพิ่มทักษะกำลัง แรงงานในพื้นที่เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ		- แรงงานใหม่ นักศึกษา ผู้ว่างงาน แรงงานในสถาน ประกอบกิจการ และ แรงงานนอกระบบ ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 7,200 คน		- จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรมฝีมือ แรงงานได้ตามเป้าหมาย 7,200 คน	- ประสิทธิภาพ การผลิตของปัจจัย ด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35
11	โครงการพัฒนาทักษะแรงงาน เขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก (EEC) (ไม่ได้เป็นโครงการฝึกอบรม)			- เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก EEC มีศูนย์ฝึกอบรมฝีมือ แรงงานด้าน อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ และเทคโนโลยี ระบบอัตโนมัติที่มี ความพร้อมรองรับ	- จัดหาครุภัณฑ์ การฝึกอบรมให้กับ สถาบันพัฒนาบุคลากร สาขาเทคโนโลยีการผลิต อัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) จำนวน 8 รายการ	- ผลเบิกจ่ายงบ ลงทุนของเพื่อ พัฒนาศูนย์ ฝึกอบรมฝีมือ แรงงานด้าน อุตสาหกรรม หุ่นยนต์และ เทคโนโลยีระบบ

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัด	
		เตรียม	ยกระดับ	เสริม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
				ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบ ECC Model Short Course (Type B) จำนวน 1 แห่ง	- ปรับปรุงอาคารฝึกอบรมให้กับสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARU) จำนวน 4 ห้อง	อัตโนมัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 97 - ประสิทธิภาพในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามแผนการดำเนินงานและมาตรการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
12	ผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีทั้งหมด 6 กิจกรรม				- จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 4,017,210 คน	- ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 35

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัด	
		เตรียม	ยกระดับ	เสริม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
						- คนทำงานมีผลิ ภาพเพิ่มขึ้นไม่น้อย กว่าร้อยละ 50
	12.1 จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนา และส่งเสริมและ รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ไม่ได้เป็นโครงการฝึกอบรม)			- สถานประกอบ กิจการ หน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคม องค์กร ในพื้นที่ 77 จังหวัด		
	12.2 พัฒนาระบบ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (ไม่ได้เป็นโครงการฝึกอบรม)					
	12.3 ส่งเสริมและสนับสนุน ให้สถานประกอบกิจการ ดำเนินการพัฒนาฝีมือ แรงงาน		- ผู้ประกอบกิจการ ที่มี ลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป - ผู้ประกอบกิจการที่อยู่ใน ข่ายบังคับกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป			

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัด	
		เตรียม	ยกระดับ	เสริม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
	12.4 ขับเคลื่อนการพัฒนา แนวทางและการดำเนินงาน ของ กพร.ปช. (ไม่ได้เป็นโครงการฝึกอบรม)			- กลุ่มอุตสาหกรรม ต่าง ๆ ภาคเอกชน ภาครัฐบาล สถาบัน การอาชีวศึกษา สถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานในส่วน ภูมิภาค		
	12.5 พัฒนาช่างช่วยคนพิการ ร่วมกับมูลนิธิขาเทียมฯ		- ผู้ที่เกี่ยวข้องในสาขาอาชีพ ช่างกายอุปกรณ์และช่าง เครื่องช่วยคนพิการและ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคน พิการที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงงานขาเทียมของ โรงพยาบาลประจำจังหวัด และชุมชน - นักศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรชั้นสูง สาขา อาชีพ ช่างกายอุปกรณ์และ			

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัด	
		เตรียม	ยกระดับ	เสริม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
			ช่างเครื่องช่วยคนพิการที่กำลังศึกษาชั้นปีสุดท้าย จำนวนรวม 210 คน			
	12.6 ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย (ไม่ได้เป็นโครงการฝึกอบรม)		- สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคารซึ่งหนังสือรับรองความรู้ความสามารถจะหมดอายุในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 15,000 คน - ผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถใหม่ในสาขาที่กำหนด จำนวน 2,000 คน จำนวนรวม 17,000 คน			
13	โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	แรงงานใหม่ นักศึกษา ผู้ว่างงาน แรงงานในสถานประกอบกิจการ และ แรงงานนอกระบบ	- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 7,500 คน		- จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 10,500 คน	- ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 35

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัด	
		เตรียม	ยกระดับ	เสริม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
		- ฝึกเตรียมเข้า ทำงาน จำนวน 3,000 คน รวมจำนวน 10,500 คน				
14	โครงการยกระดับแรงงานไทย ให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการแข่งขัน มีทั้งหมด 3 กิจกรรม				- จำนวนผู้เข้ารับ การทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่า เป้าหมาย 26,250 คน	- ผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือ แรงงานได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 50 - ประสิทธิภาพ การผลิตของปัจจัย ด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 35
	14.1พัฒนาศักยภาพแรงงาน เพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ		- ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ได้แก่ ผู้ทำงานในสถาน ประกอบการ เข้ารับการ ยกระดับทักษะฝีมือของตน			

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัด	
		เตรียม	ยกระดับ	เสริม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
			เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 3,250 คน			
	14.2 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ไม่ได้เป็นโครงการฝึกอบรม)		- แรงงานทั่วไปทั้งอยู่ในระบบการจ้างงานและไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน นักศึกษาที่จบการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพในสาขาที่เข้าทดสอบ ซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี นับถึงวันสมัครเข้ารับการทดสอบ และมีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละสาขาอาชีพ จำนวน 23,000 คน			
	14.3 เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินงาน		- สถานประกอบกิจการ หน่วยงานภาครัฐ เอกชน			

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัด	
		เตรียม	ยกระดับ	เสริม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
	เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ไม่ได้เป็นโครงการฝึกอบรม)		สมาคม องค์กร ในพื้นที่ 77 จังหวัด			
15	โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ มี 3 กิจกรรม เป้าหมายรวม 10,620 คน				- จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 10,620 คน	- ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35
	15.1 ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ			- ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด ผู้ต้องขัง/เยาวชนสถานพินิจ คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ แรงงานนอกระบบ ทหารเกณฑ์ ก่อนปลดประจำการ แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จำนวน 7,000 คน	- จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย 7,000 คน	- ร้อยละของแรงงานกลุ่มเป้าหมายที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึกไม่ต่ำกว่า 85 - ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพอิสระหรือได้รับการจ้างงานมีรายได้

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัด	
		เตรียม	ยกระดับ	เสริม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
						เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 30
	15.2 เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	- นักเรียนจบการศึกษาภาคบังคับ (ม.3) ที่ไม่ได้ศึกษาต่อและอายุไม่เกิน 25 ปี เพื่อเข้ารับการเพิ่มทักษะด้านอาชีพ จำนวน 1,520 คน			- จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย จำนวน 1,520 คน	- ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85
	15.3 การพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต			-สตรี อายุระหว่าง 18 - 59 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระ	- จำนวนผู้สำเร็จการฝึกอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 - ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	
16	โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล				- จำนวนแรงงานและบุคลากรฝึกช่างเชื่อม ได้รับการพัฒนาฝีมือ	- ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัด	
		เตรียม	ยกระดับ	เสริม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
	มี 4 กิจกรรม เป้าหมายรวม 1,140 คน				แรงงานได้ไม่ต่ำกว่า เป้าหมาย 1,140 คน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35
	16.1 ยกระดับศักยภาพ ช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล		- แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน นักศึกษา อาชีวศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีสุดท้ายขึ้นไป ในสาขา อาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ช่างเชื่อม หรือนักศึกษา ระดับปริญญาตรีชั้นปี สุดท้ายขึ้นไป ในสาขา อาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ช่างเชื่อม ที่ผ่านการคัดเลือก เข้าฝึกอบรมหลักสูตร ยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากล ตาม IIWIAB089 ระยะเวลา ฝึก 159 – 219 ชั่วโมงและ หลักสูตรยกระดับฝีมือ ช่างเชื่อมสากล ระยะเวลา 18 ชม. จำนวน 500 คน		- จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรมครบตาม เป้าหมาย 500 คน	- ผู้เข้าฝึกอบรม หลักสูตรยกระดับ ฝีมือ ผ่านการ ประเมินตาม ข้อกำหนดหลักสูตร ยกระดับฝีมือ อบรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน ไม่น้อย กว่าร้อยละ 50

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัด	
		เตรียม	ยกระดับ	เสริม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
	16.2 ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ไม่ได้เป็นโรงการฝึกอบรม)		- แรงงานในระบบการจ้างงานและไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน ที่ผู้ประสงค์เข้ารับการทดสอบรับรองความสามารถในการเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) จำนวน 600 คน		- จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบครบตามเป้าหมาย 600 คน	- ผู้เข้าทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลผ่านการสอบรับรองช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO9606-1) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
	16.3 พัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล		- บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 40 คน โดยพัฒนาให้เป็นบุคลากรต้นแบบ		- จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมครบตามเป้าหมาย 40 คน	- บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมผ่านการประเมินตามข้อกำหนดหลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
	16.4 พัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลในรูปแบบหลักสูตรฐานสมรรถนะ Competency Based		- รายการสมรรถนะของบุคลากร สาขาการเชื่อมตามกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย			- หลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากลได้รับการพัฒนาเป็นหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากลตาม

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัด	
		เตรียม	ยกระดับ	เสริม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
	Curriculum (ไม่ได้เป็นโครงการฝึกอบรม)		- หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือตามความสามารถ (Competency Based Curriculum : CBC) สาขาการเชื่อม จำนวน 12 หลักสูตร			ความสามารถ 12 หลักสูตรครบถ้วน - หน่วยฝึกอบรม สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากลตามความสามารถเพื่อใช้ในการฝึกอบรมทุกจังหวัด
17	โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้วยเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21		- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 6,360 คน		- จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 6,360 คน	- ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 35
18	โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ			ผู้ที่มีอายุ ตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป (ณ วันที่เข้าฝึกอบรม) จำนวน 8,200 คน	- จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย 8,200 คน	- ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึกไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85

2.3 กรอบการติดตามและประเมินผลโครงการ

สำหรับกรอบการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้ประยุกต์ใช้แนวทางการติดตามและประเมินโครงการตามแนวคิดของ CIPP Model แนวทางการประเมินต้นทุนและผลได้จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน และหลักการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ สามารถแจกแจงรายละเอียดของแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ แสดงดังตาราง 2.2

ตาราง 2.2 กรอบการติดตามและประเมินผลโครงการ

วัตถุประสงค์	ประเด็นการประเมิน		วิธีการศึกษา	กลุ่มเป้าหมาย	เกณฑ์การประเมิน
1. เพื่อจัดทำแนวทางการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565			วิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีวิจัยเอกสาร	- เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีการประเมินผล - งานวิชาการหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ	แนวทางการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีความถูกต้องและเหมาะสม เป็นไปตามหลักวิชาการ
2. เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และให้ทราบถึงความสอดคล้องของโครงการ กับนโยบายรัฐบาลและแผนในระดับต่าง ๆ ตลอดจนจนปัญหาข้อจำกัดของการ	C: Context การประเมินด้านบริบท หรือสภาพแวดล้อม	1. ความสอดคล้อง ความเชื่อมโยงของทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน และโครงการที่ดำเนินการกับนโยบายรัฐบาล แผนระดับชาติ และแผนระดับหน่วยงาน 2. ความสำคัญและความจำเป็นของโครงการที่ดำเนินการ	วิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีวิจัยเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก	เอกสารนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบาย และแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และแผนของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ	โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์	ประเด็นการประเมิน		วิธีการศึกษา	กลุ่มเป้าหมาย	เกณฑ์การประเมิน
ดำเนินงาน ระดับความสำเร็จหรือ คลาดเคลื่อนของโครงการและให้มีแนวทางในการจัดเก็บข้อมูลที่จำเป็นต่องใช้ในการติดตามและประเมินผล รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ	I: Input การประเมินปัจจัยนำเข้า	1. ความเพียงพอและความเหมาะสมของงบประมาณ 2. ความเพียงพอและความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี 3. ความเพียงพอและความเหมาะสมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม 4. ความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม	1. วิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีวิจัยเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก 2. วิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีวิจัยภาคสนาม	ตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ● ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ● สถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ● เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ● เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานโครงการ	● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามเป้าหมายไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ● ความพึงพอใจต่อคุณภาพการฝึกอบรม ได้แก่ ความเพียงพอและความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี จำนวนบุคลากร และความรู้ความสามารถของบุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
	P: Process การประเมินกระบวนการ	1. การวางแผนการดำเนินงานของโครงการ 2. การสื่อสารและการถ่ายทอดโครงการ 3. การดำเนินการหรือวิธีการปฏิบัติในโครงการ	1. วิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก 2. วิจัยเชิงปริมาณ โดยวัดช่องทางการรับรู้ข้อมูล (ผู้ผ่านการอบรม นายจ้าง)	● เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ● เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานโครงการ	● มีการจัดทำแผนการดำเนินโครงการของปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ชัดเจน ครอบคลุม และเหมาะสม

วัตถุประสงค์	ประเด็นการประเมิน		วิธีการศึกษา	กลุ่มเป้าหมาย	เกณฑ์การประเมิน
		4. การกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามกำหนด			● มีประชาสัมพันธ์โครงการผ่านช่องทางต่าง ๆ ● ความสอดคล้องกัน ● มีการกำกับติดตามงานอย่างต่อเนื่อง
	P: Product การประเมินผลิตผล	1. จำนวนผู้เข้าฝึกอบรมและผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นไปตามเป้าหมาย 2. ผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติราชการ ปี 2565 3. ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนและหลังการฝึกอบรม 4. การฝึกอบรมทักษะของแรงงานตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ 5. โครงการมีความคุ้มค่า	1. วิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก 2. วิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีวิจัยภาคสนาม	1.1 ระบบรายงานผล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 1.2 รายงานผลการดำเนินโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล 1.3 รายงานผลการดำเนินงานผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ 1.4 รายงานผลการดำเนินงานการใช้จ่ายงบประมาณ	● จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย (8,200 คน) ● ประสิทธิภาพการผลิตด้านปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 35 ต่อปี ● ร้อยละ 80 ของสถานประกอบการกิจการเห็นว่าการฝึกอบรมแรงงานตรงกับความต้องการ ● ร้อยละ 80 ของผู้ผ่านการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์	ประเด็นการประเมิน		วิธีการศึกษา	กลุ่มเป้าหมาย	เกณฑ์การประเมิน
				2.1 ผู้ผ่านการฝึกอบรม ของกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน 2.2 สถานประกอบ กิจการที่ส่งพนักงานเข้า รับการฝึกอบรม	ได้รับการฝึกอบรมที่ ตรงกับงาน และ สามารถนำความรู้ไป ใช้ในการทำงานได้ ● มากกว่าและหรือ เท่ากับ 1 ถือว่า โครงการคุ้มค่า ● Willing to pay ของนายจ้างมากกว่า ต้นทุนต่อหน่วย
3. เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ในการติดตามและ ประเมินผลที่ถูกต้องตาม หลักวิชาการให้กับ เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน			จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการ	● เจ้าหน้าที่กรมพัฒนา ฝีมือแรงงานจำนวน 4 ภาค	● เจ้าหน้าที่กรม พัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับการถ่ายทอด องค์ความรู้

บทที่ 3

ระเบียบวิธีในการติดตามและประเมินผล

ในบทนี้เป็นการนำเสนอการออกแบบการวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รวมถึงวิธีการเก็บข้อมูลภาคสนาม และแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การสรุปผลและข้อเสนอแนะในตอนท้าย

3.1 การออกแบบการวิจัย

ในการศึกษาติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ครั้งนี้ เพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ได้ครบทุกข้อ จึงใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทั้งผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม และการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การวิจัยเอกสารเพื่อจัดทำแนวทางการติดตามและประเมินผลโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรม สถานประกอบกิจการ เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานโครงการ เพื่อวิเคราะห์ปัญหา ข้อจำกัดของการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จหรือคลาดเคลื่อนของโครงการ รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการจัดทำโครงการในอนาคต

3.2 การวิจัยเชิงปริมาณ

กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณจะใช้ในการติดตามและประเมินผลผลผลิต ตามตัวชี้วัดที่ปรากฏในแผนปฏิบัติการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

3.2.1 กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

ในการประเมินผลได้ของการพัฒนาฝีมือแรงงาน (การมีงานทำ รายได้ที่เพิ่มขึ้น และประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน) คณะผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างของการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ 2 กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 3.1 จำนวนผู้ผ่านการอบรมและจำนวนตัวอย่าง จำแนกตามโครงการที่ฝึกอบรม

โครงการ	จำนวนผู้ผ่านการอบรม	จำนวนตัวอย่าง	
		สัดส่วนต่อขนาด	ปรับสัดส่วนต่อขนาด
1. พัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	679	15	15
2. เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	1,202	27	27
3. ยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	3,519	79	79
4. พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว	2,947	66	66
5. พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	2,077	47	47
6. พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	-	-	-
7. เพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	3,895	87	87
8. พัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน	639	14	14
9. พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง	434	10	10
10. เพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	5,244	117	117
11. พัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	-	-	-
12. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	210	10	10
13. ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	6,545	100	100
14. ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	1,709	38	38
15. ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	6,303	139	139
16. พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	601	13	13
17. เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	4,492	101	101
18. ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	4,164	93	93
รวม	44,660	1,000	1,000

หมายเหตุ: ข้อมูลจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2565

: โครงการที่ 12 ใช้ข้อมูลผู้ผ่านการฝึกอบรม โครงการที่ 12.5 พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ

: โครงการที่ 14 ใช้ข้อมูลผู้ผ่านการฝึกอบรม โครงการที่ 14.1 พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

(1) กลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 1,000 คน ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยกำหนดให้โครงการที่ได้รับการฝึกเป็นชั้นภูมิ ทั้งหมด 17 ชั้นภูมีย่อย จากนั้นทำการสุ่มเลือกตัวอย่าง และกำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนต่อขนาดของแต่ละชั้นภูมิ โดยปรับเพิ่มจำนวนตัวอย่างในโครงการที่มีจำนวนตัวอย่างน้อยกว่า 10 คน และปรับลดจำนวนตัวอย่างในโครงการที่มีจำนวนมาก เพื่อให้มีจำนวนตัวอย่างมากพอในการนำเสนอผลการประเมินรายโครงการ รายละเอียดดังแสดงตาราง 3.1 หลังจากนั้นในแต่ละชั้นภูมีย่อยจะใช้การสุ่มอย่างง่าย ในการสุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ โดยกำหนดเลขสุ่มในโปรแกรม excel ให้กับผู้ที่กลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลจากแต่ละจังหวัด

(2) ตัวแทนสถานประกอบการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม (ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือฝ่ายบุคคล) จำนวน 400 แห่ง เป็นการประเมินผลได้เฉพาะกลุ่มผู้ที่ได้รับการฝึกยกระดับฝีมือ ใช้ส่งจดหมายขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามไปยังสถานประกอบการที่ส่งลูกจ้างเข้าอบรมยกระดับฝีมือแรงงานในปี 2565 และตอบแบบสอบถามผ่านระบบ Google form

3.2.2 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ในส่วนนี้เป็นการอธิบายวิธีการวิเคราะห์ผลได้จากการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละโครงการ โดยสามารถจำแนกเป็น 3 กลุ่ม (โครงการเตรียมเข้าทำงาน โครงการยกระดับฝีมือ และโครงการฝึกอาชีพเสริม) แต่ละส่วนมีรายละเอียด ดังนี้

จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม

ในแต่ละโครงการจะมีการบันทึกข้อมูลจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมในระบบฐานข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการประเมินผลจะวิเคราะห์เปรียบเทียบจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมกับเป้าหมายในแต่ละโครงการได้ โดยจะนำเสนอเป็นร้อยละโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายของโครงการ

ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน

การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานย่อมช่วยให้ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยผู้ฝึกอบรมในแต่ละประเภทหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ได้แก่ หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม ย่อมได้รับผลได้ในหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไปตามประเภทหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียในการผลิตหรือการทำงานที่มีแนวโน้มลดลง คุณภาพของงานหรือสินค้าดีขึ้นกว่าเดิม ลดเวลาการผลิตสินค้าหรือบริการได้หรือลดขั้นตอนการทำงานหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานได้

ในการประเมิน จะนำเสนอเป็นร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละโครงการ โดยจะประมวลผลเปรียบเทียบข้อมูล 3 แหล่ง คือ 1) แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จากฐานข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จากการ

สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ และ 3) ข้อมูลจากแบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้แทนสถานประกอบกิจการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำหรับโครงการยกระดับฝีมือแรงงาน

การมีงานทำ

กลุ่มผู้ฝึกเตรียมเข้าทำงานมีแนวโน้มเป็นผลได้ด้านการมีงานทำเป็นสำคัญ โดยกลุ่มผู้ที่ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจมีแนวโน้มได้รับโอกาสในการจ้างงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือแนวโน้มการได้รับโอกาสในการจ้างงานอาจไม่แตกต่างกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับความสามารถที่มีอยู่เดิมของแรงงาน และนโยบายของแต่ละสถานประกอบกิจการ สำหรับกลุ่มผู้ฝึกยกระดับฝีมือเป็นกลุ่มที่มีงานทำอยู่ในสถานประกอบกิจการอยู่แล้ว ย่อมไม่ได้รับผลได้ด้านการมีงานทำ ยกเว้นในกรณีที่มีการย้ายงาน แต่การได้งานใหม่ของแรงงานที่มีประสบการณ์อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกมาก เช่น การมีเครือข่าย จำนวนปีประสบการณ์ในการทำงาน การมีความสามารถอันโดดเด่น หรือการขาดแคลนคนในตำแหน่งงานที่ตรงกัน เป็นต้น ทำให้การประเมินผลได้ของการอบรมพัฒนาทักษะจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการมีงานทำของกลุ่มผู้ฝึกยกระดับฝีมือมีความสลับซับซ้อนและต้องการข้อมูลเชิงลึกค่อนข้างมากในการประเมิน ส่วนกลุ่มผู้ฝึกอาชีพเสริมเป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีอาชีพหลักอยู่แล้ว ซึ่งอาจมีผู้ฝึกอาชีพเสริมที่เปลี่ยนอาชีพ หรือมีอาชีพเพิ่มจากการใช้ทักษะที่ได้รับจากการอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในการประเมินผลได้จากการฝึกอบรมต่อโอกาสในการมีงานทำของกลุ่มผู้ผ่านการฝึก จะพิจารณาจาก 1) ร้อยละของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมที่เปลี่ยนสถานภาพการทำงานจากไม่มีงานทำในช่วงก่อนการฝึกอบรมเป็นผู้มีงานทำในช่วงเวลา 3 เดือนหลังการฝึกอบรม และจะใช้ 2) ความเห็นของตัวแทนสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับความสำคัญของการผ่านฝึกเตรียมเข้าทำงาน และยกระดับฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อการได้งานร่วมด้วย โดยพิจารณาจาก *“ร้อยละที่กลุ่มผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน หรือผู้ฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะมีโอกาสได้งานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน”* สำหรับ การประเมินผลได้จากการฝึกอบรมต่อโอกาสในการมีงานทำของกลุ่มผู้ที่ผ่านการฝึกอาชีพเสริมจะคำนวณร้อยละของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมอาชีพเสริมที่สามารถเปลี่ยนอาชีพ และ/หรือมีอาชีพเสริมจากทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น

กลุ่มผู้ฝึกเตรียมเข้าทำงานและกลุ่มผู้ฝึกยกระดับฝีมือ อาจมีแนวโน้มมีรายได้มากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรืออาจไม่แตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับโครงสร้างเงินเดือน พนักงาน จำนวนปีประสบการณ์ การมีความสามารถอันโดดเด่น หรือการขาดแคลนคนในตลาดแรงงาน สำหรับกลุ่มผู้ฝึกอาชีพเสริม การเปลี่ยนอาชีพและ/หรือการมีอาชีพเสริมจากการใช้ทักษะที่ได้รับจากการอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานย่อมมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น

ในการประเมินผลได้จากการฝึกอบรมต่อรายได้ที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และผู้ฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจะพิจารณาจาก 1) ร้อยละของผู้ที่มีรายได้จากการทำงานในปัจจุบัน (3 เดือนหลังการฝึกอบรม) มากกว่าก่อนการฝึกอบรม และ 2) ค่าเฉลี่ยรายได้จากการทำงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งจะใช้ 3) การประเมินจากตัวแทนสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับความสำคัญของการผ่านฝึกเตรียมเข้าทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อรายได้จากการทำงานของพนักงาน โดยพิจารณาจากข้อคำถาม *“สำหรับกรณีที่ เป็นผู้สมัครรายใหม่มีคุณสมบัติเหมือนกัน กลุ่มผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน หรือผู้ฝึกยกระดับฝีมือ*

แรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะได้รับเงินเดือนมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่ และได้มากกว่าประมาณร้อยละเท่าใด”

สำหรับการประเมินผลได้จากการฝึกอบรมต่อรายได้ที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มผู้ฝึกอาชีพเสริมจะพิจารณาจากร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่มีรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนอาชีพ และ/หรือการมีอาชีพเสริมจากการจากทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เฉพาะกลุ่มผู้ที่ฝึกยกระดับฝีมือ ควรได้รับผลได้จากการฝึกอบรมที่สำคัญ คือ การได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยประเมินจาก 1) ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ 2) ร้อยละของผู้ที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานหลังจากผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ รวมทั้งจะประเมินจาก 3) ตัวแทนสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับความสำคัญของการผ่านฝึกยกระดับฝีมือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อการได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยพิจารณาจากข้อคำถาม “ผู้ที่ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่ควรได้รับมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่ และประมาณร้อยละเท่าใด”

ความคุ้มค่าทางการเงินในการลงทุน

โครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแต่ละประเภท (โครงการเตรียมเข้าทำงาน โครงการยกระดับฝีมือ และโครงการฝึกอาชีพเสริม) ย่อมมีผลได้จากการฝึกอบรมแตกต่างกันไป (เพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มประสิทธิผล หรือมีรายได้เพิ่มขึ้น) และมีต้นทุนทางการเงินของการดำเนินโครงการฝึกอบรมแตกต่างกันไปอีกด้วย ในการประเมินความคุ้มค่าทางการเงินของการลงทุนฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะพิจารณาจาก มูลค่าที่ผู้รับการฝึกอบรม และตัวแทนสถานประกอบกิจการเต็มใจที่จะจ่าย (Willingness to pay) เพื่อให้ได้ทักษะเพิ่มขึ้นเหมือนกับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเปรียบเทียบกับต้นทุนในการดำเนินโครงการ จำแนกตามโครงการในปีงบประมาณ 2565

เหตุที่เลือกพิจารณาผลได้ทางการเงินจากมูลค่าที่เต็มใจจะจ่าย แทนการพิจารณาจากรายได้จากการทำงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจาก 1) การเพิ่มขึ้นของรายได้จากการทำงานมาจากหลายปัจจัย และการอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหนึ่งในหลายปัจจัยดังกล่าว ดังนั้น การจำแนกผลได้ของการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีต่อการเพิ่มขึ้นของรายได้จากการทำงานย่อมทำได้ยาก 2) คาบเวลาในการประเมิน 3 เดือน หลังการฝึกอบรมนั้นค่อนข้างสั้นเกินไปสำหรับการประเมินรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการทำงาน และ 3) มูลค่าที่เต็มใจจะจ่ายเป็นวิธีการประเมินที่จำแนกผลได้ของการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อการเพิ่มขึ้นของรายได้จากการทำงานได้โดยตรง

การฝึกอบรมตรงกับความต้องการ

ในการประเมินความคุ้มค่าของการลงทุนฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังคงมีความท้าทายสำคัญในการประเมินมูลค่าของผลได้ส่วนเพิ่มที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การได้รับการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือตรงกับความต้องการของสถานประกอบกิจการ เป็นอีกหนึ่งทางเลือกในการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ ในการประเมินจะพิจารณาจากร้อยละของผู้เข้าฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ที่ได้รับทักษะเพิ่มขึ้นตรง

กับความต้องการของตนเอง สำหรับกลุ่มผู้ที่ฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจะพิจารณาเพิ่มเติมจากร้อยละของผู้เข้าฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ที่ได้รับทักษะเพิ่มขึ้นตรงกับสายอาชีพของตนเอง และร้อยละของทักษะที่เพิ่มขึ้นของลูกจ้างตรงกับความต้องการของสถานประกอบกิจการอีกด้วย

3.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบไปด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงแนวทางการติดตามและประเมินผลและถ่ายทอดความรู้ และการจัดสัมมนาถอดบทเรียนและนำเสนอผลการติดตามและประเมินผลซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้เกี่ยวข้องกับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ใน 15 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ ตาก ขอนแก่น อุบลราชธานี อุตรดิตถ์ นครพนม สงขลา นครศรีธรรมราช ภูเก็ต ระยอง จันทบุรี พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี สมุทรปราการ และ กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น

- (1) ผู้ผ่านการฝึกอบรม จังหวัดละ 20 คน รวมจำนวน 300 คน
- (2) ผู้แทนจากสถานประกอบกิจการ จังหวัดละ 5 คน รวมจำนวน 75 คน
- (3) เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานโครงการ จังหวัดละ 1 คน รวมจำนวน 15 คน

ทั้งนี้ ทีมวิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยการลงพื้นที่ภาคสนามและทำการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลโดยตรง (Face-to-Face Interview) เป็นหลัก แต่หากผู้ให้ข้อมูลไม่สะดวกในการให้สัมภาษณ์โดยตรง ทีมวิจัยจะทำการนัดหมายและสัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์หรือโปรแกรมสื่อสารออนไลน์ เช่น Zoom เป็นต้น

การเลือกกรณีศึกษา

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ด้วยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 300 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกของกรณีศึกษา (Inclusion criteria) ดังนี้

(1) **ผู้ผ่านการฝึกอบรม** เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากได้รับการฝึกอบรมทั้งในมิติการทำงาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการดำเนินชีวิตในสังคม ปัญหา/อุปสรรคในการฝึกอบรม แนวทางการแก้ไขปัญหา ความต้องการในการฝึกอบรม รวมถึงประเด็นอื่น ๆ ที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมคิดเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรม ดังนั้น กรณีศึกษาจึงต้องเป็นแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน จังหวัดละ 20 คน โดยจะแบ่งผู้เข้าฝึกอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มแรงงานใหม่ จำนวน 5 คน
- กลุ่มแรงงานในสถานประกอบกิจการ จำนวน 10 คน (สถานประกอบกิจการละ 2 คน)

- กลุ่มแรงงานนอกระบบ จำนวน 5 คน

(2) **สถานประกอบกิจการ** เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรมทั้งในมิติการทำงานและอื่น ๆ ความต้องการ/ความคาดหวังในการฝึกอบรมในอนาคต ปัญหา/อุปสรรคในปัจจุบันที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงาน แนวทางการแก้ไขปัญหา ความต้องการแรงงาน/แนวโน้มของลักษณะงานและทักษะที่นายจ้างต้องการ แผนการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะแรงงานที่สถานประกอบกิจการจัดขึ้น รวมถึงประเด็นอื่น ๆ ที่สถานประกอบกิจการคิดเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรม ดังนั้น กรณีศึกษาจึงต้องเป็นผู้บริหารที่เป็นผู้กำหนดนโยบายการฝึกอบรมหรือหัวหน้างานหรือนักทรัพยากรบุคคลที่มีประสบการณ์จัดการฝึกอบรม จังหวัดละ 5 คน จาก 5 สถานประกอบกิจการ

(3) **เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานโครงการ** เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการจัดฝึกอบรมและแนวทางในการแก้ไข แนวทาง/แผนการฝึกอบรมที่จะจัดขึ้นในอนาคต แนวทางการจัดเก็บข้อมูลที่สำคัญที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล การวางแผนด้านกำลังคน ตลาดแรงงาน แนวทางการพัฒนาคุณภาพและทักษะแรงงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านอาชีพที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายรัฐบาล แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 รวมทั้งประเด็นอื่น ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรม ดังนั้น กรณีศึกษาจึงต้องเป็นผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นผู้กำหนดนโยบายการฝึกอบรมหรือเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสบการณ์ดำเนินงานโครงการฝึกอบรม จังหวัดละ 1 คน รวมจำนวน 15 คน

3.3.2 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงแนวทางการติดตามและประเมินผลและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลโครงการแก่เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงแนวทางการติดตามและประเมินผลให้เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเข้าใจในการติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ การจัดประชุมจะจัดขึ้นใน 4 ภูมิภาค (ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางหรือภาคตะวันออก และภาคใต้) ภาคละ 1 วัน โดยมีผู้เข้าร่วมการประชุมภาคละ 25 คน รวมผู้เข้าร่วมประชุมจากทั้ง 4 ภาค จำนวน 100 คน ทั้งนี้ ผู้จัดประชุมจะจัดทำไฟล์คู่มือแนวทางการติดตามประเมินผลให้ผู้เข้าร่วมประชุมสามารถดาวน์โหลดเพื่อนำมาเป็นเอกสารประกอบการประชุม

3.3.3 การจัดสัมมนาถอดบทเรียนและนำเสนอผลการติดตามและประเมินผล

การจัดสัมมนาถอดบทเรียนและนำเสนอผลการติดตามและประเมินผล เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานโครงการและเจ้าหน้าที่ส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเข้าใจในการติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ การจัดสัมมนา

จำนวน 1 ครั้งในช่วงหลังจากที่ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลเรียบร้อยแล้ว โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนาจำนวน 100 คน ทั้งนี้ ผู้จัดสัมมนาจะจัดทำไฟล์เอกสารเพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาสามารถดาวน์โหลดเพื่อนำมาเป็นเอกสารประกอบการสัมมนา

3.3.4 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

สำหรับการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 นี้ จะนำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาขยายความและตอบวัตถุประสงค์การประเมินในบางตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ไม่สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาในการถอดเสียงสัมภาษณ์ภายใต้กรอบการวิเคราะห์ที่ได้จัดทำไว้ดังนี้

ส่วนที่ 1: การวิเคราะห์เชิงลึกถึงผลที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรงงานใหม่ กลุ่มแรงงานในสถานประกอบการ และกลุ่มแรงงานนอกระบบ ปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรม และข้อเสนอแนะที่เป็นรูปธรรมต่อการจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มแรงงานแต่ละกลุ่มในอนาคต

ส่วนที่ 2: การวิเคราะห์เพื่อประเมินเชิงคุณภาพและทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของประเภทโครงการที่ไม่ใช่การฝึกอบรมโดยตรง โดยจะนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้แทนสถานประกอบการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการมาประกอบการวิเคราะห์ ได้แก่ โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โครงการจัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาและส่งเสริม และรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน โครงการพัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. โครงการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โครงการพัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลในรูปแบบหลักสูตรฐานสมรรถนะ นอกจากนี้ ยังมีบางโครงการที่ไม่ใช่การฝึกอบรมโดยตรง แต่จะเก็บข้อมูลจากกลุ่มแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้วยเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ด้วย คือ โครงการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โครงการทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล

บทที่ 4

ความสอดคล้องของนโยบายทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

เนื้อหาในบทนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสอดคล้องของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายรัฐบาลและแผนในระดับต่าง ๆ ซึ่งจะเป็ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญที่จะนำไปสู่แนวทางการเก็บข้อมูลที่ต้องใช้ในการติดตามและประเมินผล รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนปัญหา ข้อจำกัดของการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จหรือคลาดเคลื่อนของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ทั้งนี้ โดยหลักการในการจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น หน่วยงานรัฐจะต้องจัดทำแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ

ดังนั้น การนำเสนอจึงจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่หนึ่ง** จะเป็นการขับเคลื่อนภารกิจในแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ถัดมาใน**ส่วนที่สอง** จะเป็นความสอดคล้องของนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ **ส่วนที่สาม** จะเป็นเป้าหมายและตัวชี้วัดของนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ และสุดท้ายใน **ส่วนที่สี่** จะเป็นส่วนสรุปการทบทวนความสอดคล้องของนโยบายทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ โดยแต่ละส่วนมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การขับเคลื่อนภารกิจในแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน

สำหรับการขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า มีการดำเนินงานผ่านแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 1,584.7785 ล้านบาท มีเป้าหมายดำเนินการ 4,114,174 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง จำนวน 114,174 คน และกลุ่มเป้าหมายที่ส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินการ จำนวน 4,000,000 คน

เมื่อพิจารณาให้ลึกลงไปถึงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า มีการแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 4 แผนงานหลัก ได้แก่

- (1) แผนงานบูรณาการ จำนวน 6 แผนงาน 7 โครงการ งบประมาณ 111.0715 ล้านบาท
- (2) แผนงานยุทธศาสตร์ จำนวน 4 แผนงาน 10 โครงการ งบประมาณ 187.1741 ล้านบาท
- (3) แผนงานพื้นฐาน จำนวน 1 แผนงาน 1 โครงการ งบประมาณ 368.4119 ล้านบาท
- (4) แผนงานบุคลากรภาครัฐ จำนวน 1 แผนงาน งบประมาณ 918.121 ล้านบาท

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า โครงการหรือกิจกรรมบางส่วนยังเป็นโครงการใหม่หรือโครงการสำคัญในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 อีกด้วย ซึ่งแต่ละแผนมีรายละเอียดเกี่ยวกับแผนงาน งบประมาณ และเป้าหมายรวมไปถึงโครงการภายใต้แผนงานในการดำเนินงาน (ไม่นับรวมแผนงานบุคลากรภาครัฐ) ดังนี้

ตาราง 4.1 การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

แผนงาน	โครงการในแผนงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย (คน)	หมายเหตุ
1. แผนงานบูรณาการ (จำนวน 6 แผนงาน)		111.0715	21,934	
1. ขับเคลื่อนการแก้ไข ปัญหาจังหวัดชายแดน ภาคใต้	1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและ ส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้	10.0000	800	เจ้าภาพ ศป. โครงการสำคัญ ปี 2565
2. พัฒนาอุตสาหกรรม และบริการแห่ง อนาคต	2. โครงการยกระดับผลิตภาพ และพัฒนากำลังคนเพื่อสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน ภาคอุตสาหกรรม	15.6750	5,500	เจ้าภาพ สพท.
3. สร้างรายได้จาก การท่องเที่ยว	3. โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐาน ด้านการท่องเที่ยว	11.5600	4,624	เจ้าภาพ สพท.
4. พัฒนาด้านคมนาคม และระบบโลจิสติกส์	4. โครงการพัฒนาบุคลากร รองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	6.4000	2,560	-
	5. โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่ง และการค้าระหว่างประเทศ	4.2865	250	เจ้าภาพ ศป.
5. พัฒนาเขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออก	6. โครงการพัฒนาทักษะแรงงาน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	43.1500	จัดหา ครุภัณฑ์ 8 ชุด ปรับปรุง ห้องฝึก 4 ห้อง	เจ้าภาพ สพท. โครงการสำคัญ ปี 2565
6. เตรียมความพร้อม เพื่อรองรับสังคมสูงวัย	7. โครงการฝึกอบรมแรงงาน ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสใน การประกอบอาชีพ	20.000	8,200	เจ้าภาพ ศป.
2. แผนงานยุทธศาสตร์ (จำนวน 4 แผนงาน)		187.1741	75,030	
1. การเกษตรสร้าง มูลค่า	8. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและ นวัตกรรม	8.0000	2,600	เจ้าภาพ ศป. โครงการใหม่
2. พัฒนาผู้ประกอบการ และวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อม	9. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ ผลิตภาพ	16.5250	7,980 (114 แห่ง)	เจ้าภาพ ศป. โครงการสำคัญ ปี 2565

แผนงาน	โครงการในแผนงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย (คน)	หมายเหตุ
	10. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการ กิจการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่า สินค้าหรือบริการในชุมชน	5.3278	1,700	เจ้าภาพ สป. โครงการสำคัญ ปี 2565
3. พัฒนาพื้นที่เขต เศรษฐกิจพิเศษ	11. โครงการพัฒนาศักยภาพ แรงงานรองรับการท่องเที่ยวและ บริการให้มีมูลค่าสูง	2.7040	680	เจ้าภาพ สพท. โครงการใหม่/ โครงการสำคัญ ปี 2565
	12. โครงการเพิ่มทักษะกำลัง แรงงานในพื้นที่เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ	21.6000	7,200	เจ้าภาพ สพท.
4. พัฒนาศักยภาพคน ตลอดช่วงชีวิต	13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่ม ศักยภาพฝีมือและสมรรถนะ แรงงาน	34.5000	10,500	เจ้าภาพ สพท.
	14. โครงการยกระดับแรงงาน ไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการแข่งขัน	35.1312	26,250	เจ้าภาพ สมฐ.
	15. โครงการฝึกอบรมแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่ม โอกาสในการประกอบอาชีพ	35.4950	10,620	เจ้าภาพ สป. บางส่วนเป็น กิจกรรมใหม่/ โครงการสำคัญ ปี 2565
	16. โครงการพัฒนาศักยภาพ ช่างฝีมือไทยสู่ระดับสากล	11.9911	1,140	เจ้าภาพ ศูนย์ฯ เชื่อม มาตรฐานสากล
	17. โครงการเสริมสมรรถนะ แรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับ การทำงานในศตวรรษที่ 21	15.9000	6,360	เจ้าภาพ สพท.
3. แผนงานพื้นฐาน (จำนวน 1 แผนงาน)		368.4119	4,017,210	
ผลิต พัฒนา/ ขับเคลื่อนความร่วมมือ เครือข่าย และส่งเสริม การพัฒนาฝีมือ แรงงาน	18. ผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อน ความร่วมมือเครือข่าย และ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	368.4119	4,017,210	มีการดำเนินงาน 6 กิจกรรม โดยบางส่วนเป็น โครงการสำคัญ ปี 2565

แผนงาน	โครงการในแผนงาน	งบประมาณ (ล้านบาท)	เป้าหมาย (คน)	หมายเหตุ
4. แผนงานบุคลากรภาครัฐ (จำนวน 1 แผนงาน)		918.121	-	
รวมงบประมาณและเป้าหมาย (ไม่รวมแผนงานบุคลากรฯ 918.121 ล้านบาท)		666.657	4,114,174	
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง			114,174	
- ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการ			4,000,000	

ที่มา: ประมวลมาจาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2565). คู่มือแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. หน้า 28-31.

4.2 ความสอดคล้องของนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ

ในด้านของความสอดคล้องของนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ จากแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่งหน่วยงานรัฐจะต้องจัดทำแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ร่วมกับแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในแง่นี้จะพบว่า แผนการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีการจัดทำเชื่อมโยงและอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
- (2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความเสมอภาคทางสังคม

นอกจากความเชื่อมโยง/สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติแล้วยังพบว่า แผนการพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ 2565 ยังมีความเชื่อมโยง/สอดคล้องกับแผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนย่อยของแผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนงานหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอีกด้วย รายละเอียดดังตาราง 2 ความสอดคล้องของนโยบายทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่างๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตาราง 4.2 ความสอดคล้องของนโยบายทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนย่อยภายใต้แผน แม่บทยุทธศาสตร์ แผนปฏิรูปประเทศ และนโยบายรัฐบาล	(ร่าง) แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 13*	แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง	แผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 1 ด้านความมั่นคง	แผนย่อยของแผนแม่บท การป้องกันและแก้ไข ปัญหาที่มีผลกระทบต่อ ความมั่นคง	มิติที่ 2 ด้านโอกาสและ ความเสมอภาคทาง เศรษฐกิจและสังคม	แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหา จังหวัดชายแดนภาคใต้	1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจ และส่งเสริมศักยภาพพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถ ในการแข่งขัน	แผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ ชาติที่ 3 ประเด็นการเกษตร	แผนย่อยของแม่บทเกษตร แปรรูป	มิติที่ 1 ด้านภาคการผลิต และบริการเป้าหมาย - ไทยเป็นประเทศชั้นนำ ด้านสินค้าเกษตรและ เกษตรแปรรูปมูลค่าสูง	แผนงานยุทธศาสตร์ การเกษตรสร้างมูลค่า	2. โครงการเพิ่มมูลค่า ผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วย เทคโนโลยีและนวัตกรรม
	แผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ ชาติที่ 4 ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่ง อนาคต	- แผนย่อยของแม่บท การพัฒนาระบบนิเวศ อุตสาหกรรมและบริการ แห่งอนาคต - แผนปฏิบัติการการกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2563 – 2565 เรื่องที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับความท้าทายใน ยุคไทยแลนด์ 4.0 ใน	มิติที่ 4 ปัจจัยผลักดันการ พลิกโฉมประเทศ - ไทยมีกำลังคนสมรรถนะ สูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตบโจทย์การพัฒนาแห่ง อนาคต	แผนงานบูรณาการพัฒนา อุตสาหกรรมและบริการ แห่งอนาคต	3. โครงการยกระดับผลิตภาพ และพัฒนากำลังคนเพื่อสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน ภาคอุตสาหกรรม

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนย่อยภายใต้แผน แม่บทยุทธศาสตร์ แผนปฏิรูปประเทศ และนโยบายรัฐบาล	(ร่าง) แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 13*	แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565
		แนวทางการพัฒนาที่ 3 ยกระดับฝีมือแรงงานสู่ แรงงาน 4.0 โครงการ ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศ ด้านเทคโนโลยีขั้นสูง			
	แผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ ชาติที่ 5 ประเด็นการ ท่องเที่ยว	แผนย่อยของแม่บทการ พัฒนาระบบนิเวศการ ท่องเที่ยว	มติที่ 1 ด้านภาคการผลิต และบริการเป้าหมาย - ไทยเป็นจุดหมายของการ ท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพ และความยั่งยืน	แผนงานบูรณาการสร้าง รายได้จากการท่องเที่ยว	4. โครงการพัฒนา ปัจจัยพื้นฐานด้านการ ท่องเที่ยว
	แผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ ชาติที่ 7 ประเด็นโครงสร้าง พื้นฐานระบบโลจิสติกส์และ ดิจิทัล	แผนย่อยของแม่บท โครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคมและระบบ โลจิสติกส์	มติที่ 1 ด้านภาคการผลิต และบริการเป้าหมาย - ไทยเป็นประตูการค้าการ ลงทุนและยุทธศาสตร์ ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของ ภูมิภาค มติที่ 4 ปัจจัยผลักดันการ พลิกโฉมประเทศ	แผนงานบูรณาการพัฒน ด้านคมนาคมและระบบ โลจิสติกส์	5. โครงการพัฒนาบุคลากร รองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ 6. โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจ ขนส่งและการค้าระหว่าง ประเทศ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนย่อยภายใต้แผน แม่บทยุทธศาสตร์ แผนปฏิรูปประเทศ และนโยบายรัฐบาล	(ร่าง) แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 13*	แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565
			- ไทยมีกำลังคนสมรรถนะ สูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตบโจทย์การพัฒนาแห่ง อนาคต		
	แผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ ชาติที่ 8 ประเด็นผู้ประกอบการ และวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมยุคใหม่	แผนย่อยของแม่บท การสร้างความเข้มแข็ง ผู้ประกอบการอัจฉริยะ	มิติที่ 2 ด้านโอกาสและ ความเสมอภาคทาง เศรษฐกิจและสังคม - ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มี ศักยภาพสูงและสามารถ แข่งขันได้	แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนา ผู้ประกอบการและวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม	7. โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ 8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการ กิจการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่า สินค้าหรือบริการในชุมชน
	แผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ ชาติที่ 9 ประเด็นเขต เศรษฐกิจพิเศษ	- แผนย่อยของแม่บทการ พัฒนาพื้นที่ระเบียง เศรษฐกิจภาคใต้ - แผนย่อยของแม่บทการ พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน - แผนการพัฒนาพื้นที่ ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ อย่างยั่งยืน (Southern	มิติที่ 1 ด้านภาคการผลิต และบริการเป้าหมาย - ไทยเป็นจุดหมายของการ ท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพ และความยั่งยืน - ไทยเป็นศูนย์กลางทาง การแพทย์และสุขภาพ มูลค่าสูง	แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนา พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	9. โครงการพัฒนาศักยภาพ แรงงานรองรับการท่องเที่ยว และบริการให้มีมูลค่าสูง

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนย่อยภายใต้แผน แม่บทยุทธศาสตร์ แผนปฏิรูปประเทศ และนโยบายรัฐบาล	(ร่าง) แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 13*	แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565
		Economic Corridor หรือ SEC) ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 22 มกราคม 2562			
		- แผนย่อยของแม่บทการ พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน - นโยบายรัฐบาลที่ 8.3 พัฒนาอาชีพ พัฒนา คุณภาพอาชีพ และพัฒนา แรงงานรองรับ อุตสาหกรรม 4.0 6.1.4 เร่งขับเคลื่อนการพัฒนา เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดนอย่างต่อเนื่อง	มติที่ 4 ปัจจัยผลักดันการ พลิกโฉมประเทศ - ไทยมีกำลังคนสมรรถนะ สูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่ง อนาคต		10. โครงการเพิ่มทักษะกำลัง แรงงานในพื้นที่เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ
		- แผนย่อยของแม่บท การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก - ยุทธศาสตร์การจัดสรร งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2565	มติที่ 3 ความยั่งยืน ของ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม - ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มี ประสิทธิภาพ และตอบ โจทย์ประชาชน		11. โครงการพัฒนาทักษะ แรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนย่อยภายใต้แผน แม่บทยุทธศาสตร์ แผนปฏิรูปประเทศ และนโยบายรัฐบาล	(ร่าง) แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 13*	แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565
		ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการ สร้างความสามารถในการ แข่งขัน นโยบายการ จัดสรรงบประมาณ ข้อ 2.2.28.1 ส่งเสริมการ พัฒนาเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก แผนงาน บูรณาการเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก			
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	แผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ ชาติที่ 11 ประเด็นศักยภาพ คนตลอดช่วงชีวิต	- แผนย่อยของแม่บท การพัฒนาและยกระดับ ศักยภาพวัยแรงงาน - ความสอดคล้องกับ นโยบายรัฐบาล นโยบายที่ 8.3 พัฒนาอาชีพ พัฒนา คุณภาพอาชีพ และพัฒนา แรงงานรองรับ อุตสาหกรรม 4.0	มิติที่ 4 ปัจจัยผลักดันการ พลิกโฉมประเทศ - ไทยมีกำลังคนสมรรถนะ สูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่ง อนาคต	แผนงานพื้นฐานด้านการ พัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	12. ผลผลิต พัฒนา/ ขับเคลื่อนความร่วมมือ เครือข่าย และส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนย่อยภายใต้แผน แม่บทยุทธศาสตร์ แผนปฏิรูปประเทศ และนโยบายรัฐบาล	(ร่าง) แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 13*	แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565
		- แผนย่อยของแม่บทการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน - นโยบายรัฐบาล นโยบายหลักที่ 8.3 พัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพอาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม 4.0		แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน
		- แผนย่อยของแม่บทการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน - นโยบายรัฐบาลที่ 8.6.4 พัฒนาทักษะอาชีพทุกช่วงวัย			14. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน
		- แผนย่อยของแม่บทการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน			15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
		- แผนย่อยของแม่บทการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน			16. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนย่อยภายใต้แผน แม่บทยุทธศาสตร์ แผนปฏิรูปประเทศ และนโยบายรัฐบาล	(ร่าง) แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 13*	แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565
		- แผนย่อยของแม่บทการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน - แผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ - นโยบายรัฐบาล นโยบายหลักที่ 8.3 พัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพอาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม 4.0 นโยบายเร่งด่วน ข้อ 5 การยกระดับศักยภาพของแรงงาน	มิติที่ 1 ด้านภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย - ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน มิติที่ 4 ปักจ้ยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ - ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต	- แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21
ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความเสมอภาคทางสังคม	แผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติที่ 15 ประเด็นการเสริมสร้างพลังทางสังคม	- แผนย่อยของแม่บทการรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก - แผนปฏิรูปประเทศด้านความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม:	มิติที่ 4 ปักจ้ยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ - ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	แผนบูรณาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย	18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนย่อยภายใต้แผน แม่บทยุทธศาสตร์ แผนปฏิรูปประเทศ และนโยบายรัฐบาล	(ร่าง) แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 13*	แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565
		ระดับบุคคล (การพัฒนา ฝีมือแรงงานไร้ฝีมือ)	ตอบโจทย์การพัฒนาแห่ง อนาคต - คนไทยทุกคนมีความ คุ้มครองทางสังคมที่ เพียงพอ เหมาะสม		

ที่มา: ประยุทธ์มาจาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2565). คู่มือแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: กองแผนงาน
และสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. หน้า 13-150

*หมายเหตุ: (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (ประกาศใช้ 1 ตุลาคม 2565) พิจารณาความสอดคล้องจาก 4 มิติ 13 หมายความว่า ได้แก่ มิติที่ 1
ด้านภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย (6 หมายความว่า) มิติที่ 2 ด้านโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม (3 หมายความว่า) มิติที่ 3 ความยั่งยืนของ
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2 หมายความว่า) และ มิติที่ 4 ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

4.3 เป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ

จากหัวข้อที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าโครงการย่อยภายใต้แผนการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีความเชื่อมโยง/สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนย่อยของแผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมไปถึงนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่างๆ เมื่อพิจารณาให้ลึกลงไปถึงความเชื่อมโยง/สอดคล้องในระดับของเป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่างๆ พบว่า เป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเชื่อมโยง/สอดคล้องอย่างน้อยใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 ความสอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ชาติ ถัดมาในระดับที่ 2 ความสอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนย่อยของแผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ รวมไปถึงนโยบายของรัฐบาล และสุดท้ายในระดับที่ 3 แผนปฏิบัติงานในระดับต่างๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 4.3 เป้าหมายและตัวชี้วัดของนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ความสอดคล้องเป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	➤ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง เป้าหมาย ประชาชนอยู่ดี กินดี มีความสุข ประเด็น 4.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง แนวทาง การสร้างความปลอดภัยและสันติสุขอย่างถาวรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ➤ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทย่อย ประเด็น การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง แนวทาง ป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป้าหมายที่ 2 ภาคใต้มีความสงบสุขร่มเย็น ตัวชี้วัด อันดับดัชนีชี้วัดความสุขของประชากรไทยอยู่ใน 1 ใน 35 ของโลก ภายในปี 2565 เป้าหมายย่อย ปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันได้รับการแก้ไขจนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดเป้าหมายย่อย ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน ดีขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 50 ➤ แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป้าหมาย เหตุรุนแรงลดลง ตัวชี้วัด จำนวนเหตุรุนแรงลดลง ร้อยละ 20 เทียบกับปี 2560 แนวทางที่ 2 ด้านการพัฒนา

โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ความสอดคล้องเป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ
	ตัวชี้วัดแนวทาง ตัวชี้วัดที่ 2.1 ประชาชนทุกหมู่เหล่าอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม ➤ นโยบายของรัฐบาล และแผนอื่น ๆ - แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2560 – 2564) (ตามมติ ครม. วันที่ 24 มกราคม 2562) - แผนงานการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ - นโยบายหลักข้อ 6.1.2 ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ และการพัฒนาจังหวัดชายแดนใต้ - นโยบายเร่งด่วนข้อ 9 การแก้ไขปัญหาเสพติดและการสร้างความสงบในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ➤ โครงการฯ เป้าหมาย การให้บริการของหน่วยงานแรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการฝึกอบรม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาในพื้นที่ ตัวชี้วัด - เจริญปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ตามเป้าหมาย และประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 35 - เจริญคุณภาพ ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพ หรือมีรายได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	➤ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ➤ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทย่อย เป้าหมาย ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศในสาขาเกษตรเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัด อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศสาขาเกษตร ร้อยละ 3.8 เป้าหมายย่อย สินค้าเกษตรแปรรูปและผลิตภัณฑ์มีมูลค่าเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดเป้าหมายย่อย อัตราการขยายตัวของมูลค่าเกษตรแปรรูปและผลิตภัณฑ์เฉลี่ยร้อยละ 3 ➤ โครงการฯ เป้าหมาย การให้บริการหน่วยงานแรงงานภาคการผลิต ภาคบริการ มีประสิทธิภาพและผลิตภาพเพิ่มขึ้นรองรับวิถีปกติใหม่ ตัวชี้วัด - เจริญปริมาณ จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามเป้าหมาย และผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 - เจริญคุณภาพ ผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีรายได้เพิ่มขึ้น และผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 มีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10

โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ความสอดคล้องเป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน กับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	➤ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ➤ แผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทย่อย เป้าหมาย ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น เป้าหมายย่อย แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดเป้าหมายย่อย ลำดับความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงาน โดย WEF อยู่ในอันดับที่ 60 ➤ ความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ 5 การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ➤ นโยบายของรัฐบาล และแผนอื่น ๆ แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2563 – 2565 เรื่องที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในแนวทางการพัฒนาที่ 3 ยกระดับฝีมือแรงงานจาก 1.0 2.0 และ 3.0 สู่มือแรงงาน 4.0 โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง ➤ โครงการฯ เป้าหมาย การให้บริการหน่วยงานแรงงานภาคการผลิต ภาคบริการ มีประสิทธิภาพและผลิตภาพเพิ่มขึ้นรองรับวิถีปกติใหม่ ตัวชี้วัด - จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย - ร้อยละ 100 ของกำลังแรงงานได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน - ร้อยละ 85 ของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือผ่านเกณฑ์การวัดผลและประเมินตามมาตรฐานหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน - ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35
4. โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว	➤ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ประเด็น สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว ➤ แผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทย่อย เป้าหมาย ความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศดีขึ้น เป้าหมายย่อย โครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวมีคุณภาพและมาตรฐานดีขึ้น ตัวชี้วัดเป้าหมายย่อย อันดับความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมทางบกและทางน้ำโดย TCI อันดับ 1 ใน 50 ➤ แผนงานบูรณาการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว เป้าหมาย มีการวางรากฐานเพื่อรองรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจใหม่

โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ความสอดคล้องเป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน กับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ
	ตัวชี้วัด อัตราการขยายตัวของการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 10 เทียบกับปีก่อนหน้า [ร้อยละ 10] แนวทางการดำเนินงาน: ส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศควบคู่ไปกับการฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ ตัวชี้วัด อัตราการขยายตัวของรายได้การท่องเที่ยวทางน้ำเฉลี่ยร้อยละ 5 ภายในปี 2565 [ร้อยละ 5] ตัวชี้วัด อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว โดย Travel & Tourism Competitiveness Index (TTCI) อยู่ในอันดับ 1 ใน 70 ภายในปี 2565 [อันดับ 1 ใน 70] ตัวชี้วัด อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมทางบกและทางน้ำ โดย Travel & Tourism Competitiveness Index (TTCI) อยู่ในอันดับ 1 ใน 50 ภายในปี 2565 [อันดับ 1 ใน 50] ตัวชี้วัด อันดับขีดความสามารถด้านความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ โดย Travel & Tourism Competitiveness Index (TTCI) อยู่ในอันดับ 1 ใน 110 ภายในปี 2565 [อันดับ 1 ใน 110] ➤ โครงการฯ เป้าหมาย การให้บริการหน่วยงานแรงงานภาคการผลิต ภาคบริการ มีประสิทธิภาพและผลิตภาพเพิ่มขึ้น รองรับวิถีปกติใหม่ ตัวชี้วัด - เชิงปริมาณ แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย - เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 35
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	➤ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ประเด็น โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก ➤ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทย่อย เป้าหมายย่อย ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศลดลง ตัวชี้วัดเป้าหมายย่อย สัดส่วนต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ เฉลี่ยน้อยกว่าร้อยละ 12 ➤ แผนงานบูรณาการพัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ เป้าหมาย การบริหารจัดการโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน และการอำนวยความสะดวกทางการค้า พร้อมด้วยการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานสากล ตัวชี้วัดบูรณาการ สัดส่วนต้นทุนการเก็บรักษาสินค้าคงคลังและต้นทุนการบริหารจัดการโลจิสติกส์ต่อ GDP

โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ความสอดคล้องเป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน กับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ
	แนวทาง พัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโลจิสติกส์ (มาตรฐานความเชี่ยวชาญ และคุณภาพบุคลากร วิจัย นวัตกรรม และเทคโนโลยี พัฒนาข้อมูลและการติดตามประเมินผล) ตัวชี้วัด แนวทางพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีทักษะขั้นสูงไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย ➤ โครงการฯ เป้าหมาย การให้บริการหน่วยงานแรงงานภาคการผลิต ภาคบริการ มีประสิทธิภาพ และผลิตภาพเพิ่มขึ้น รองรับวิถีปกติใหม่ ตัวชี้วัด - จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย - ร้อยละ 85 ของกำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือผ่านเกณฑ์การวัดผลและประเมินตามมาตรฐานหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน - ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 35
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	➤ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ประเด็น โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก ➤ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทย่อย เป้าหมายย่อย ดันทุ่นโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศลดลง ตัวชี้วัดเป้าหมายย่อย สัดส่วนต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ เฉลี่ยน้อยกว่าร้อยละ 12 ➤ แผนงานบูรณาการพัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ เป้าหมาย การบริหารจัดการโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน และการอำนวยความสะดวกทางการค้า พร้อมด้วยการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานสากล ตัวชี้วัดบูรณาการ สัดส่วนต้นทุนการเก็บรักษาสินค้าคงคลังและต้นทุนการบริหารจัดการโลจิสติกส์ต่อ GDP แนวทาง พัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโลจิสติกส์ (มาตรฐานความเชี่ยวชาญ และคุณภาพบุคลากร วิจัย นวัตกรรม และเทคโนโลยี พัฒนาข้อมูลและการติดตามประเมินผล) ตัวชี้วัด แนวทางพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีทักษะขั้นสูงไม่น้อยกว่า 250 คน ➤ โครงการฯ ตัวชี้วัด - เจริญปริมาณ จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย - เจริญคุณภาพ แรงงานที่สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานมีงานทำมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ความสอดคล้องเป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน กับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ	➤ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ประเด็น พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ ➤ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทย่อย เป้าหมาย ความสามารถในการแข่งขันด้านการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลขั้น ตัวชี้วัดแผนย่อย อันดับความสามารถในการแข่งขันด้านการใช้เครื่องมือและ เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในอันดับที่ 1 ใน 36 ➤ โครงการฯ ตัวชี้วัด - เชิงปริมาณ ให้คำปรึกษาเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานให้กับผู้ประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์ และจำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย - เชิงคุณภาพ ค่าเฉลี่ยของการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียในวงจรการผลิตและบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 และประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 35
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน	➤ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ประเด็น พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ ➤ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทย่อย เป้าหมายแผนย่อย ความสามารถในการแข่งขันด้านการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลขั้น ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนย่อย อันดับความสามารถในการแข่งขันด้านการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่ในอันดับที่ 1 ใน 36 ➤ โครงการฯ ตัวชี้วัด - เชิงปริมาณ จำนวนผู้ประกอบการอาชีพอิสระได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และจำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย - เชิงคุณภาพ จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงธุรกิจในการประกอบอาชีพ สร้างรายได้มากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
9. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยว	➤ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ประเด็น โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ความสอดคล้องเป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน กับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ
และบริการให้มีมูลค่าสูง	➤ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทย่อย เป้าหมาย การเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดเพิ่มขึ้น เป้าหมายแผนย่อย การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนย่อย มูลค่าการลงทุนในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ 100,000 ล้านบาท ➤ โครงการฯ ตัวชี้วัด - เจริญปริมาณ จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย และกำลังแรงงานและครูฝึก (วิทยากร) ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 100 - เจริญคุณภาพ กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือผ่านเกณฑ์การวัดผลและประเมินตามมาตรฐานหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 และประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	➤ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ประเด็น โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก ➤ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทย่อย เป้าหมายแผนย่อย การลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดได้รับการยกระดับ ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนย่อย มูลค่าการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน 100,000 ล้านบาท ➤ โครงการฯ ตัวชี้วัด - เจริญปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้ตามเป้าหมาย - เจริญคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 35
11. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	➤ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ประเด็น โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก ➤ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทย่อย เป้าหมายแผนย่อย การลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนย่อย มูลค่าการลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 500,000 ล้านบาท

โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ความสอดคล้องเป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน กับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ
	➤ โครงการฯ ตัวชี้วัด - เจริญปริมาณ จัดหาครูฝึกการฝึกอบรมให้กับสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARAs) จำนวน 8 รายการ และปรับปรุงอาคารฝึกอบรมให้กับสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARAs) จำนวน 4 ห้อง - เจริญคุณภาพ ผลเบิกจ่ายงบลงทุนของเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านอุตสาหกรรมหุ่นยนต์และเทคโนโลยีระบบอัตโนมัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 97 และประสิทธิภาพในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามแผนการดำเนินงานและมาตรการเร่งรัดการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
12. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	➤ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ➤ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทย่อย ประเด็น 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ➤ โครงการ ตัวชี้วัด - เจริญปริมาณ จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 4,017,210 คน - เจริญคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 35 และคนทำงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	➤ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประเด็น พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ➤ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทย่อย เป้าหมายแผนย่อย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนย่อย ผลิตภาพแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี ➤ โครงการฯ ตัวชี้วัด - เจริญปริมาณ จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย - เจริญคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 35

โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ความสอดคล้องเป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน กับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ
14. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	➤ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประเด็น พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ➤ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทย่อย เป้าหมายแผนย่อย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนย่อย ผลผลิตภาพแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี ➤ โครงการฯ ตัวชี้วัด - เจริญปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย - เจริญคุณภาพ ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 35
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	➤ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประเด็น พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ➤ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทย่อย เป้าหมายแผนย่อย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนย่อย ผลผลิตภาพแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี ➤ โครงการฯ ตัวชี้วัด - เจริญปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย - เจริญคุณภาพ ร้อยละของแรงงานกลุ่มเป้าหมายที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึกไม่ต่ำกว่า 85 ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพอิสระหรือได้รับการจ้างงานมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 และประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 35
16. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	➤ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประเด็น พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ความสอดคล้องเป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน กับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ
	➤ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทย่อย เป้าหมายแผนย่อย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนย่อย ผลผลิตภาพแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี ➤ โครงการฯ ตัวชี้วัด - เจริญปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมครบตามเป้าหมาย - เจริญคุณภาพ ผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับฝีมือ ผ่านการประเมินตามข้อกำหนดหลักสูตรระยะระดับฝีมือกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ผู้เข้าทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลผ่านการสอบรับรองช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO9606-1) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 35
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	➤ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประเด็น พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ➤ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทย่อย เป้าหมาย คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพ ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้มีภูมิความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ➤ โครงการฯ ตัวชี้วัด - เจริญปริมาณ จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย - เจริญคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 35
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	➤ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความเสมอภาคทางสังคม เป้าหมาย กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกๆระดับ ประเด็น การเสริมสร้างพลังทางสังคม ➤ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทย่อย เป้าหมาย ประเทศไทยมีความเท่าเทียมและเสมอภาคในสังคม ➤ โครงการฯ ตัวชี้วัด - เจริญปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย

โครงการพัฒนาฝีมือ แรงงาน	ความสอดคล้องเป้าหมายและตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน กับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ
	- เชิงคุณภาพ ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึกไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 และ ผู้สำเร็จการฝึกอบรมนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพอิสระหรือได้รับ การจ้างงาน มีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

ที่มา: ประมวลมาจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2565). คู่มือแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. หน้า 35-150.

4.4 สรุปการทบทวนความสอดคล้องของนโยบายทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ

จากการทบทวนความสอดคล้องของนโยบายทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า การดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการดำเนินงานผ่าน 4 แผนงานหลัก ได้แก่ แผนงานบูรณาการ แผนงานยุทธศาสตร์ แผนงานพื้นฐาน และแผนงานบุคลากรภาครัฐ เมื่อพิจารณาในด้านของความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนย่อยของแผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมไปถึงนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ ก็พบว่า การจัดทำแผนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่าง ๆ อันเนื่องมาจากบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณของหน่วยงานรัฐ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาความเชื่อมโยง/สอดคล้องจากเป้าหมายและตัวชี้วัดของนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ ก็จะสามารถเห็นภาพความเชื่อมโยง/สอดคล้องได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

บทที่ 5

ผลการติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ

ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการสำรวจเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 โดยเริ่มจาก 1) สรุปโครงการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อเป็นกรอบในการทำความเข้าใจในการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) จำนวนและคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ จากนั้นจะแบ่งการนำเสนอตามกรอบการประเมินผลแบบ CIPP Model เฉพาะในส่วนของการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) และการประเมินผลผลิต (Product Evaluation) และในส่วนสุดท้ายของบทนี้เป็นการนำเสนอผลการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ

5.1 โครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

โครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ได้ทำการประเมินในครั้งนี้มีทั้งหมด 17 โครงการ แบ่งเป็นการฝึกเตรียมเข้าทำงาน 2 โครงการ การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 12 โครงการ และการฝึกอาชีพเสริม 5 โครงการ ดังนี้

การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

1. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน
2. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

1. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม
2. โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว
3. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
4. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ
5. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง
7. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
8. โครงการผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
9. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน
10. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน
11. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล
12. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21

การฝึกอาชีพเสริม

1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
3. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน

4. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
5. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน มีกลุ่มเป้าหมายที่ค่อนข้างกว้าง โดยเป็นทั้งกลุ่มแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการ กลุ่มนักศึกษา ผู้ว่างงาน แรงงานนอกระบบ และผู้ที่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากผู้สมัครเข้ารับการฝึกนั้นครอบคลุมทั้งกลุ่มที่สถานประกอบการเป็นผู้ส่ง และกลุ่มที่สมัครเข้ารับการฝึกด้วยตนเอง อีกทั้งตามระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกยกระดับฝีมือ พ.ศ. 2547 ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติด้านอายุ ระดับการศึกษา รวมถึงสาขาที่จบการศึกษาที่ชัดเจน¹ มีเฉพาะบางโครงการที่มีเนื้อหาการอบรมที่เป็นความรู้เฉพาะทางหรือเป็นอาชีพเฉพาะที่มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการอบรมเพิ่มเติม ได้แก่ โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ที่มีการกำหนดผู้เข้ารับการอบรมว่าต้องเป็นบุคลากรด้านโลจิสติกส์เท่านั้น โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง ที่ระบุไว้ว่าต้องเป็นแรงงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ รวมถึงวิทยากรต้นแบบที่ฝึกอบรมด้านการท่องเที่ยวและบริการ และโครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล โดยกำหนดคุณลักษณะเพิ่มเติมว่าต้องเป็นนักศึกษาอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสุดท้ายขึ้นไป ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อม หรือนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นสุดท้ายขึ้นไป ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อมที่ผ่านการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากลตาม IIWIAB089 และหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากล (ดังแสดงตาราง 5.1)

นอกจากนี้ ภายใต้การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานยังมีกลุ่มเป้าหมายอื่น นอกเหนือจากแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการ ได้แก่ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ ที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชนหรือกลุ่มสหกรณ์ และไม่เคยเข้าร่วมโครงการ หรือเคยเข้าร่วมโครงการแล้ว เว้นระยะไม่น้อยกว่า 2 ปี ซึ่งหนึ่งในกิจกรรมหลักของโครงการนี้ คือ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มผลิตภาพ การประสานความร่วมมือตามแนวทางประชารัฐ และโครงการผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีเป้าหมายเป็นสถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคม องค์กรต่าง ๆ เป็นต้น โดยเป็นโครงการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบการฝึกอบรมแรงงาน รวมถึงส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานของตนเอง

สำหรับระยะเวลาการฝึกอบรมของการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานนี้ ส่วนใหญ่จะกำหนดไว้ที่ 30 ชั่วโมง ซึ่งมีข้อสังเกตว่าเป็นการฝึกอบรมที่มีระยะเวลาค่อนข้างสั้นเมื่อเทียบกับผลผลิตที่คาดหวัง ไม่ว่าจะเป็นผลได้เรื่องการผลิตที่เพิ่มขึ้น การมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น รวมไปถึงการผลิตภาพแรงงานที่ดีขึ้นในระยะยาว โดยเฉพาะโครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากลที่มีระยะเวลาการอบรมเพียง 18 ชั่วโมงเท่านั้น อย่างไรก็ตาม มี 3 โครงการที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมที่นานกว่า

¹ ตามระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกยกระดับฝีมือ พ.ศ. 2547 “ข้อ 9 ผู้สมัครเข้ารับการฝึกต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) เป็นผู้ประกอบอาชีพเกี่ยวกับสาขาที่สมัคร
- (2) เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์เกี่ยวกับสาขาที่สมัครเข้ารับการฝึก
- (3) มีสุขภาพดีและร่างกายแข็งแรง เหมาะสมที่จะเข้ารับการฝึกในสาขาอาชีพนั้นๆ ได้ตลอดหลักสูตรการฝึก
- (4) ไม่เป็นติดยาเสพติดให้โทษ หรือเป็นโรคติดต่อที่ร้ายแรง
- (5) มีความประพฤติดี”

โครงการส่วนใหญ่ ได้แก่ โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ มีระยะเวลาการฝึกอบรม 224 ชั่วโมง โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง และโครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขันที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม 60 ชั่วโมง

เมื่อพิจารณาการฝึกอบรมที่ 5 โครงการ จะพบว่า มีการระบุกลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ค่อนข้างเฉพาะเจาะจงมากกว่าโครงการยกระดับฝีมือแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นคุณลักษณะ อาชีพ และอายุ (ดังแสดงตารางที่ 5.1) ได้แก่ กลุ่มที่มีอคติต่อภาครัฐ กลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ และกลุ่มแนวร่วมก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ (โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้) กลุ่มเกษตรกร กลุ่มผู้มีผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม) ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่อยู่นอกระบบของการจดทะเบียนกับหน่วยงานภาครัฐ (โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน) ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด ผู้ต้องขัง เยาวชนสถานพินิจ คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ แรงงานนอกระบบ ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ) และผู้ที่มีอายุ ตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป (โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ) โดยระยะเวลาการฝึกอบรมจะอยู่ที่ประมาณ 30 ชั่วโมง ยกเว้นโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ฝึกอบรม 60 ชั่วโมง และโครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน ที่มีระยะเวลาฝึกอบรม 72 ชั่วโมง

ตาราง 5.1 โครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ลำดับ	โครงการ	คุณสมบัติของผู้เข้าอบรม	ระยะเวลาการอบรม	คำอธิบาย/ลักษณะการอบรม
1	โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	กลุ่มที่มีอคติต่อภาครัฐ กลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ และกลุ่มแนวร่วมก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ตามที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค 4 ส่วนหน้า (กอ.รมน. ภาค 4 ส่วนหน้า) หรือพื้นที่ที่หน่วยงานด้านความมั่นคงในพื้นที่กำหนดที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 800 คน	60 ชั่วโมง	การฝึกทักษะด้านอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ การจัดหาเครื่องมือ และการเพิ่มโอกาสทางเลือกให้แก่แรงงานภาคเกษตรในการประกอบอาชีพทั้งในระบบการจ้างงานและนอกระบบการจ้างงาน ในสายอาชีพของภาคอุตสาหกรรม การบริการ และขนส่ง หรืออาชีพเกษตรอุตสาหกรรม รวมทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน และลดภาระค่าใช้จ่าย
2	โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	กลุ่มเกษตรกร กลุ่มผู้มีผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร ผู้ประกอบอาชีพอิสระ และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	30 ชั่วโมง	การเตรียมความพร้อมในการพัฒนากลุ่มเกษตรกร กลุ่มผู้มีผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร แรงงานนอกระบบ และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ให้มีความรู้ในกระบวนการผลิตพืช การแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรที่ได้มาตรฐาน การเพิ่มมูลค่าให้ผลิตภัณฑ์พืชและผลิตภัณฑ์ด้วยแนวคิดเกษตรอัจฉริยะ เพื่อรองรับการฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
3	โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	แรงงานในสถานประกอบการ ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงาน	30 ชั่วโมง	การให้ความรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแก่กำลังแรงงาน หรือผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย 6 กลุ่ม (ดิจิทัล ระบบอัตโนมัติ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ชีวภาพ ปัญญาประดิษฐ์และหุ่นยนต์) และสามารถใช้เทคโนโลยีมาพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการต่อยอดด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้
4	โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว	นักศึกษา ผู้ว่างงาน แรงงานในสถานประกอบการ แรงงานนอกระบบ และแรงงานผู้ที่อยู่ในภาคท่องเที่ยวและบริการ	30 ชั่วโมง	Up skill และ Re skill แรงงานให้สามารถทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีของภาคท่องเที่ยวและบริการ

ลำดับ	โครงการ	คุณสมบัติของผู้เข้าอบรม	ระยะเวลาการอบรม	คำอธิบาย/ลักษณะการอบรม
5	โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	บุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่ทำงานอยู่แล้วหรือผู้ว่างงาน	30 ชั่วโมง	Up Skill และ Re Skill กลุ่มบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ในตำแหน่งนักบริหารงานผู้ควบคุม ผู้ปฏิบัติงาน พนักงานบริหารในคลังสินค้า (Warehouse) และสร้างบุคลากรที่มีความรู้ให้มีความรู้เฉพาะทาง (Advance Skill)
6	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	แรงงานคุณภาพระดับปริญญาตรีทุกสาขา	224 ชั่วโมง	การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่ง และการค้าระหว่างประเทศให้มีทักษะและสมรรถนะที่ตรงต่อความต้องการของการจ้างงาน
7	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (กิจกรรม: เพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0)	ผู้ประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์ และไม่เคยเข้าร่วมโครงการ หรือเคยเข้าร่วมโครงการแล้ว เว้นระยะไม่น้อยกว่า 2 ปี	อบรมหลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม 6 ชม. และพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน 36 ชม.	การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการ SMEs กลุ่ม OTOP วิสาหกิจชุมชน ผู้ที่ขึ้นทะเบียนรับการช่วยเหลือจากภาครัฐ แรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบ และผู้เกี่ยวข้อง ให้ได้รับการบริการอย่างทั่วถึง ผ่านกลไกการประสานความร่วมมือตามแนวทาง “ประชารัฐ”
8	โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน	ผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่อยู่นอกระบบของการจดทะเบียนกับหน่วยงานภาครัฐ หรือผู้ประกอบการที่จดทะเบียนกับหน่วยงานภาครัฐ ในระหว่างปี 2563 – 2564 และมีสินค้าหรือบริการที่ต้องการปรับปรุงธุรกิจและพัฒนาศักยภาพ	72 ชั่วโมง	การพัฒนา การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการทำธุรกิจแนวใหม่ การประยุกต์ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีนวัตกรรมแปลกใหม่ และการยกระดับสมรรถนะของแรงงาน และวิสาหกิจรายย่อยให้สามารถประกอบธุรกิจอย่างมืออาชีพ และรองรับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019
9	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง	(1) แรงงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ แรงงานทั่วไป ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงานทั่วไป และนักศึกษาปีสุดท้ายที่ต้องการยกระดับความรู้ความสามารถและทักษะด้านการท่องเที่ยวและบริการ	60 ชั่วโมง	การพัฒนาและการยกระดับทักษะฝีมือด้านการท่องเที่ยว ด้านดิจิทัล และด้านภาษาต่างประเทศให้กำลังแรงงานในสถานประกอบการและกำลังแรงงานทั่วไปในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ให้มีจำนวนเพียงพอ รองรับการเดินทางท่องเที่ยวชั้นนำ และสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวและบริการ และการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

ลำดับ	โครงการ	คุณสมบัติของผู้เข้าอบรม	ระยะเวลาการอบรม	คำอธิบาย/ลักษณะการอบรม
		(2) วิทยากรต้นแบบที่ฝึกอบรมด้านท่องเที่ยวและบริการ รองรับการฝึกอบรมในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ ใน อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ		รองรับการฝึกอบรมในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ รองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและ บริการ
10	โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานใน พื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	แรงงานใหม่ นักศึกษา ผู้ว่างงาน แรงงานในสถาน ประกอบกิจการ และแรงงานนอกระบบ	30 ชั่วโมง	การเตรียมความพร้อมและการยกระดับทักษะแรงงาน ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษรองรับในพื้นที่และ รองรับความต้องการลงทุนของผู้ประกอบการและ SMEs ในพื้นที่สู่การจ้างงาน ตามกลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมายของแต่ละจังหวัดในเขตเศรษฐกิจพิเศษ
11	โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	กำลังแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC		การจัดเตรียมครุภัณฑ์และการปรับปรุงอาคารสถานที่ ให้พร้อมดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ได้แก่ New Skills Re-skills Up-Skills รองรับความต้องการ กำลังคนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย และเพื่อพัฒนา กำลังแรงงานตอบสนองอุตสาหกรรมแห่งอนาคต
12	ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความ ร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน	สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคม องค์กร ช่างเครื่องช่วยคนพิการ เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานคนพิการที่ปฏิบัติงานประจำ โรงพยาบาลจังหวัดและชุมชน และนักศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปวส.) สาขาอาชีพ ช่างกาย อุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการที่กำลังศึกษาในชั้น ปีสุดท้าย	30 ชั่วโมง	ภายใต้โครงการประกอบด้วย 6 กิจกรรมย่อยที่มี ลักษณะต่างกัน โดยมีชื่อกิจกรรม ดังนี้ 1. กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนา และส่งเสริมและ รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2. กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 3. กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบ กิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานฯ 4. กิจกรรม ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการ ดำเนินงานของ กพร.ปช. 5. กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ เทียมฯ 6. กิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ รับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย

ลำดับ	โครงการ	คุณสมบัติของผู้เข้าอบรม	ระยะเวลาการอบรม	คำอธิบาย/ลักษณะการอบรม
13	โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	แรงงานใหม่ นักศึกษา ผู้ว่างงาน แรงงานในสถานประกอบกิจการ และแรงงานนอกระบบ	30 ชั่วโมง	การพัฒนาศักยภาพแรงงานใหม่ให้มีทักษะองค์ความรู้ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ การสร้างนิสัยอุตสาหกรรมและปลูกฝังทัศนคติ (Attitudes) มีคุณธรรม จริยธรรม นำศาสตร์ของพระราชากับการพัฒนาที่ยั่งยืนใช้ในการปฏิบัติงานและการประกอบอาชีพ
14	โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	ผู้ทำงานในสถานประกอบการ	60 ชั่วโมง	การพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีทักษะ ความรู้ที่เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
15	โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด ผู้ต้องขัง เยาวชนสถานพินิจ คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ แรงงานนอกระบบ ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ แรงงานตามโครงการอื่นเนื่องมาจากพระราชดำริ	30 ชั่วโมง	การส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือแรงงานที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และการเตรียมความพร้อมทางด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อเข้าสู่กระบวนการทำงาน
16	โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน นักศึกษาอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่สุดท้ายขึ้นไป ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อม หรือนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่สุดท้ายขึ้นไป ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อมที่ผ่านการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากลตาม IIWAB089 และหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากล	18 ชั่วโมง	การพัฒนาแรงงานช่างเชื่อมในระบบ นอกระบบ ผู้ว่างงาน และนักศึกษาชั้นปีที่สุดท้ายที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีทักษะฝีมือตามข้อกำหนดมาตรฐานสากล และสอดคล้องความต้องการภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการทั้งปัจจุบันและอนาคต
17	โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้วยเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	นักศึกษา (ชั้นปีที่สุดท้าย) ผู้ว่างงาน และแรงงานในสถานประกอบกิจการ	30 ชั่วโมง	การยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับ

ลำดับ	โครงการ	คุณสมบัติของผู้เข้าอบรม	ระยะเวลาการอบรม	คำอธิบาย/ลักษณะการอบรม
				ความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่
18	โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	ผู้ที่มีอายุ ตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป (ณ วันที่เข้าฝึกอบรม)	30 ชั่วโมง	การส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพผู้ที่เข้าสู่วัยผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น มีอาชีพ มีรายได้

ที่มา: ประมวลมาจาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2565). คู่มือแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

5.2 กลุ่มตัวอย่างจากการสำรวจ

5.2.1 เป้าหมายและจำนวนที่เก็บได้จริง

กลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรม

ในระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2565 ถึงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2565 ได้ทำการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ด้วยการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์จากกลุ่มตัวอย่าง 1,044 ราย โดยจากการกำหนดเป้าหมายในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็นกลุ่มฝึกเตรียมเข้าทำงาน จำนวน 44 คน สามารถเก็บข้อมูลได้ 44 คน เป้าหมายในการเก็บข้อมูลกลุ่มผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ จำนวน 668 คน สามารถเก็บข้อมูลได้ 712 คน และเป้าหมายในการเก็บข้อมูลกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม จำนวน 288 คน สามารถเก็บข้อมูลครบทั้ง 288 คน (ดังแสดงในตาราง 5.2)

ตาราง 5.2 จำนวนตัวอย่างที่เก็บได้เทียบกับเป้าหมาย จำแนกตามประเภทการฝึกอบรมและโครงการ

ประเภทการฝึกอบรมและโครงการ	เป้าหมาย	เก็บได้จริง
การฝึกเตรียมเข้าทำงาน	44	44
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	22	22
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	22	22
การฝึกยกระดับฝีมือ	668	712
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน	79	79
4. โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว	66	66
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	47	47
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	-	-
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (กิจกรรม: เพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0)	87	87
9. โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง	10	10
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	117	117
12. โครงการผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย	10	10
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	100	144
14. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	38	38
16. โครงการพัฒนาศักยภาพ ช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	13	13
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้วยเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	101	101
การฝึกอาชีพเสริม	288	288
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	15	15
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	27	27
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน	14	14
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	139	139
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	93	93
รวม	1,000	1,044

หมายเหตุ จำนวนตัวอย่างเป้าหมายคำนวณจากจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2565

กลุ่มผู้แทนสถานประกอบการ

ในระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2565 ถึงวันที่ 14 ตุลาคม 2565 ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากสถานประกอบการที่มีผู้ผ่านการอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้วิธีการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้สถานประกอบการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ ได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมดจำนวน 400 ชุด และได้รับการตอบกลับมาจำนวน 373 ราย คิดเป็นร้อยละ 93.25 จากกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด โดยจำนวนตัวอย่างจำแนกตามโครงการ (ดังแสดงตาราง 5.3)

ตาราง 5.3 จำนวนตัวอย่างสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถามออนไลน์ (เฉพาะกลุ่มที่ส่งผู้เข้าสมัครรับการฝึกอบรมในหลักสูตรการยกระดับฝีมือ)

เฉพาะหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	จำนวน
1. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	38
2. โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว	26
3. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	26
4. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	3
5. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (กิจกรรม: เพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0)	54
6. โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง	13
7. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	13
8. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	137
9. โครงการพัฒนาศักยภาพ ช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	13
10. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้วยเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	20
11. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	30
รวม	373

5.2.2 คุณลักษณะของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ตาราง 5.4 แสดงคุณลักษณะของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำแนกตามประเภทการฝึกอบรม พบว่า ผู้ที่ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานซึ่งมี 2 โครงการ ได้แก่ โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน และโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพในกิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 25 ปี ซึ่งเป็นอายุที่ต่ำกว่าการฝึกอบรมประเภทอื่นค่อนข้างชัดเจน โดยเฉพาะโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ โดยมีอายุเฉลี่ยของกลุ่มนี้เพียง 17 ปี และเนื่องจากเป็นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมเข้าทำงาน ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการเหล่านี้ส่วนใหญ่จึงเป็นผู้ที่ไม่ได้ทำงานมาก่อนเข้าฝึกอบรม และมีจำนวนปีโดยเฉลี่ยของการทำงานไม่ถึง 1 ปี

สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานทั้งหมด 11 โครงการ (ยกเว้นโครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ ที่ยังจัดฝึกอบรมไม่แล้วเสร็จในระหว่างการเก็บข้อมูล) พบว่า ผู้ผ่านการอบรมโครงการประเภทนี้มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 35 - 42 ปี โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีงานทำอยู่ก่อนแล้ว และมีประสบการณ์ การทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มแรงงานในสถานประกอบการ อย่างไรก็ตาม การอบรมประเภทนี้มีกลุ่มเป้าหมายครอบคลุมไปถึง แรงงานนอกระบบ ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงาน และนักศึกษา ทำให้บางโครงการมีส่วนของผู้ที่

ไม่ได้ทำงานในช่วงก่อนเข้ารับการอบรมค่อนข้างสูง เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 และโครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งเป็นไปตามคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรมของโครงการเหล่านี้ที่ระบุไว้

การฝึกอาชีพเสริมมีทั้งหมด 5 โครงการ โดยอายุเฉลี่ยของผู้ที่ผ่านการอบรมโครงการประเภทนี้สูงกว่าอายุเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับคุณสมบัติที่กำหนดไว้ที่ไม่ได้เน้นที่วัยแรงงานเพียงอย่างเดียว โดยเฉพาะโครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ที่มีการกำหนดเงื่อนไขด้านอายุชัดเจน (อายุ 55 ปีขึ้นไป) ทั้งนี้ สำหรับวัตถุประสงค์หลักของการฝึกอาชีพเสริมนี้ เป็นการส่งเสริมให้มีอาชีพ และ/หรือ รายได้เพิ่มเติม และเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพสำหรับผู้ที่ไม่ได้ทำงานให้มีงานทำ มีรายได้จริง ซึ่งโครงการที่มีผู้ผ่านการอบรมที่ไม่ได้ทำงานในสัดส่วนค่อนข้างสูงจะพบในโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ และโครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ที่มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่ชัดเจน เช่น ผู้ที่ผ่านการทำบำบัดยาเสพติด ผู้ต้องขัง เยาวชนสถานพินิจ คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ และผู้สูงอายุ ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นกลุ่มที่เปราะบาง หรือกลุ่มที่มีโอกาสในการทำงานไม่สูงมากนัก ดังนั้นสิ่งที่ต้องพิจารณาต่อไปคือ โครงการอบรมดังกล่าวที่ใช้เวลาการอบรมไม่มากนัก ประมาณ 30 ชั่วโมง จะสามารถส่งเสริมหรือเพิ่มโอกาสในการทำงานของกลุ่มเหล่านี้ได้มากน้อยเพียงใด กลุ่มคนเหล่านี้ได้รับการอบรมไปแล้ว มีงานทำหรือได้รายได้ที่เพิ่มขึ้นจริงหรือไม่ ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรพิจารณาต่อและนำมาปรับเปลี่ยนโครงการให้เหมาะสมและเกิดผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น

ตาราง 5.4 คุณลักษณะของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำแนกตามประเภทการฝึกอบรมและโครงการ

ประเภทการฝึกอบรมและโครงการ	% หญิง	อายุเฉลี่ย	% อายุ 15-54 ปี	% อายุ 55 ปีขึ้นไป	% ผู้ที่ไม่ได้ทำงาน	จำนวนปีที่ทำงานเฉลี่ย
การฝึกเตรียมเข้าทำงาน	38.6	25.3	95.6	4.4	77.3	0.6
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	50.0	33.1	91.3	8.7	81.8	0.9
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	27.3	17.4	100.0	0.0	72.7	0.3
การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน						
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน	21.5	36.8	96.2	3.8	7.6	7.5
4. โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว	63.6	40.9	86.4	13.6	16.7	6.5
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	10.6	33.8	97.9	2.1	2.1	6.3
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	--	--	--	--	--	--
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (กิจกรรม: เพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0)	66.7	42.0	85.1	14.9	1.1	9.3
9. โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง	100.0	42.8	70.0	30.0	30.0	7.3
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	32.5	38.3	93.2	6.8	18.8	9.1
12. โครงการผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย	10.0	38.1	100.0	0.0	10.0	10.3
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	24.3	38.0	87.5	12.5	19.4	9.2
14. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	15.8	35.3	97.4	2.6	0.0	6.9
16. โครงการพัฒนาศักยภาพ ช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	0.0	36.8	100.0	0.0	0.0	9.8
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้วยเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	18.8	39.5	90.1	9.9	19.8	8.0

ประเภทการฝึกอบรมและโครงการ	% หญิง	อายุเฉลี่ย	% อายุ 15-54 ปี	% อายุ 55 ปีขึ้นไป	% ผู้ที่ไม่ได้ทำงาน	จำนวนปีที่ทำงานเฉลี่ย
การฝึกอาชีพเสริม						
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	66.7	43.5	86.7	13.3	0.0	- -
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	48.1	51.0	51.9	48.1	3.7	- -
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน	64.3	45.6	85.7	14.3	0.0	- -
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	60.4	43.1	75.5	24.5	45.3	- -
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	93.5	64.5	0.0	100.0	72.0	- -

5.3 ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)

ความเพียงพอและความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ และบุคลากรด้านการฝึกอบรม

ในภาพรวมผลจากการประเมินความเห็นในภาพรวมของกลุ่มผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานพบว่า มีผู้ประเมินว่าปัจจัยในด้านดังกล่าวมีความเพียงพอและเหมาะสม มากกว่าร้อยละ 80 ส่วนกลุ่มผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกอาชีพเสริม รายงานว่ามีความเพียงพอและเหมาะสม มากกว่าร้อยละ 90 ทั้งนี้ ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานทั้งหมด มีความเห็นว่า วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และบุคลากรเจ้าหน้าที่มีความเหมาะสม แต่เมื่อพิจารณาเรื่องความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และบุคลากรเจ้าหน้าที่ พบว่า เกือบทั้งหมดมีความเห็นว่า วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และบุคลากรเจ้าหน้าที่มีความเพียงพอ โดยประเด็นเรื่องของความเพียงพอนั้นมีสัดส่วนต่ำกว่าด้านอื่นในโครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน

สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือ เกือบทั้งหมดมีความเห็นว่า วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีมีความเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอ เช่นเดียวกับด้านบุคลากรที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ อย่างไรก็ตาม ประเด็นเรื่องของความเพียงพอ นั้นยังมีสัดส่วนต่ำกว่าด้านอื่นๆ ในโครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง และโครงการผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนผู้ผ่านการฝึกอบรมอาชีพเสริม เกือบทั้งหมดมีความเห็นว่า วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี รวมถึงบุคลากรเจ้าหน้าที่มีความเหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอ อย่างไรก็ตาม ความเพียงพอของปัจจัยนำเข้าในด้านนี้ก็ยังมีส่วนต่ำกว่าด้านอื่นๆ โดยเฉพาะในโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม และโครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมประเมินความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยี ไปในทิศทางเดียวกัน (ดังแสดงในตาราง 5.5)

ตาราง 5.5 ความเพียงพอและความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยี และบุคลากรเจ้าหน้าที่

โครงการ	วัสดุอุปกรณ์		บุคลากรเจ้าหน้าที่	
	% เหมาะสม	% เพียงพอ	% เหมาะสม	% เพียงพอ
การฝึกเตรียมเข้าทำงาน	100.0	86.4	100.0	97.7
13. ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	100.0	81.8	100.0	95.5
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	100.0	90.9	100.0	100.0
การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	98.4	93.5	99.6	98.4
3. ยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	97.5	94.9	97.5	98.7
4. พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว	97.0	90.9	100.0	95.5
5. พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	100.0	87.2	100.0	97.9
6. พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	-	-	-	-
7. เพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	100.0	98.9	100.0	100.0
9. พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง	90.0	80.0	100.0	100.0
10. เพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	99.1	91.5	100.0	100.0
12. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	90.0	80.0	100.0	100.0
13. ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	97.2	94.4	98.6	97.2
14. ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	100.0	94.7	100.0	100.0
16. พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	100.0	100.0	100.0	92.3
17. เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทางานในศตวรรษที่ 21	98.0	96.0	100.0	97.0

โครงการ	วัสดุอุปกรณ์		บุคลากรเจ้าหน้าที่	
	% เหมาะสม	% เพียงพอ	% เหมาะสม	% เพียงพอ
โครงการอาชีพเสริม	97.9	90.6	98.6	95.5
1. พัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	100.0	86.7	93.3	86.7
2. เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	92.6	70.4	92.6	92.6
8. พัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน	100.0	100.0	100.0	92.9
11. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	-	-	-	-
15. ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	97.8	95.0	99.3	100.0
18. ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	98.9	89.2	100.0	91.4

หมายเหตุ: 11. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ไม่เกี่ยวกับการฝึกอบรมโดยตรง แต่เป็นการจัดเตรียมครุภัณฑ์และการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้พร้อมดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

5.4 ผลการประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)

5.4.1 การสื่อสารและการถ่ายทอดโครงการ

การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของฝึกการอบรมที่ผ่านมาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในภาพรวม ผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละประเภทการฝึกอบรมมีช่องทางการรับรู้ข่าวสารการอบรมที่แตกต่างกัน (ดังแสดงในตาราง 5.6) โดยประมาณร้อยละ 30 ของผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานได้รับข้อมูลจากโรงเรียน รองลงมาอีกร้อยละ 20 ได้รับข้อมูลข่าวสารจากเฟสบุ๊ก สำหรับผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ ได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกอบรมจากเว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสัดส่วนที่สูงที่สุด (ร้อยละ 38) รองลงมาคือ รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา ฝ่ายบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน เฟสบุ๊ก เจ้าหน้าที่สำนักงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และไลน์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามลำดับ

ในขณะที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมอาชีพเสริม มีช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อบุคคลในพื้นที่เป็นหลัก ได้แก่ เจ้าหน้าที่จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้นำชุมชน นอกจากนี้การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ ทั้งเว็บไซต์ และเฟสบุ๊กของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานก็นับว่ามีความสำคัญต่อการรับรู้และการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมเช่นเดียวกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 5.6 ช่องทางการรับรู้ข่าวสารการฝึกอบรม จำแนกตามประเภทการฝึกอบรมและโครงการ

ประเภทการฝึกอบรมและโครงการ	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
การฝึกเตรียมเข้าทำงาน	13.6	2.3	0.0	0.0	0.0	13.6	15.9	13.6	29.5	20.5	0.0
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	22.7	4.5	0.0	0.0	0.0	22.7	13.6	4.5	4.5	31.8	0.0
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	18.2	22.7	54.5	9.1	0.0
การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	37.9	3.9	36.1	20.9	1.5	5.2	10.5	6.9	2.7	23.2	15.4
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน	72.2	5.1	45.6	16.5	0.0	5.1	5.1	0.0	0.0	54.4	30.4
4. โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว	63.6	0.0	27.3	15.2	3.0	3.0	3.0	6.1	3.0	34.8	34.8
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	4.3	0.0	89.4	17.0	0.0	12.8	0.0	0.0	2.1	2.1	2.1
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	19.5	5.7	43.7	65.5	0.0	10.3	4.6	14.9	0.0	5.7	9.2
9. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง	70.0	10.0	20.0	30.0	0.0	10.0	30.0	20.0	0.0	40.0	50.0
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	36.8	0.9	22.2	18.8	7.7	2.6	13.7	16.2	3.4	19.7	15.4
12. โครงการผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	80.0	10.0	10.0	50.0	0.0	20.0	70.0	0.0	0.0	60.0	20.0
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	12.5	6.9	32.6	11.1	0.0	0.7	16.0	4.9	0.7	22.2	4.9
14. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	28.9	7.9	81.6	18.4	0.0	7.9	2.6	2.6	0.0	5.3	5.3
16. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	30.8	0.0	23.1	7.7	0.0	30.8	30.8	0.0	0.0	0.0	0.0
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	60.4	3.0	12.9	6.9	0.0	2.0	10.9	3.0	10.9	25.7	19.8

ประเภทการฝึกอบรมและโครงการ		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
การฝึกอาชีพเสริม		27.8	5.6	3.8	18.4	2.1	1.4	18.1	38.5	2.1	22.6	1.7
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		0.0	0.0	0.0	6.7	26.7	0.0	6.7	60.0	0.0	0.0	0.0
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม		14.8	14.8	7.4	25.9	0.0	0.0	18.5	44.4	0.0	0.0	7.4
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน		28.6	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	21.4	42.9	0.0	28.6	0.0
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ		44.6	8.6	5.8	17.3	1.4	1.4	16.5	25.2	0.0	39.6	0.0
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ		10.8	0.0	1.1	21.5	0.0	2.2	21.5	52.7	6.5	6.5	3.2

หมายเหตุ A = เว็บไซต์ B = ป้ายประชาสัมพันธ์ C = ผู้บังคับบัญชา ฝ่ายบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน D = เจ้าหน้าที่สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

 E = อาสาสมัครแรงงาน F = วิทยากรที่ฝึกอบรม G = เพื่อนที่เคยเข้าร่วมฝึกอบรม H = อบต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน

 I = โรงเรียน J = เฟสบุ๊ก K = ไลน์

5.4.2 เหตุผลที่ส่งแรงงานในสถานประกอบการเข้ารับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

เมื่อพิจารณาเหตุผลของสถานประกอบการที่ส่งลูกจ้าง/แรงงานในสถานประกอบการเข้าฝึกอบรมนั้น ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ทักษะที่หลากหลาย และต้องการให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น (ดังแสดงตาราง 5.7) ซึ่งเห็นได้ว่าสถานประกอบการค่อนข้างให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ทางตรงของการฝึกอบรม คือ ประเด็นการทำงานของพนักงาน ให้ทำงานได้ดีขึ้น เก่งขึ้น เชี่ยวชาญขึ้นกว่าเดิม รองลงมา คือ ต้องการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ต้องการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับบริษัท ลดการสูญเสียในการผลิต/บริการลง และอื่น ๆ ตามลำดับ

5.4.3 เหตุผลที่ตัดสินใจเข้าฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการฝึกอาชีพเสริม

ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการฝึกอาชีพเสริมทุกโครงการให้เหตุผลของการเข้าฝึกอบรมว่า ต้องการมีทักษะและความรู้ที่เพิ่มขึ้น และต้องการมีอาชีพ/รายได้เพิ่มเติม เป็นเหตุผลหลัก 2 อันดับแรก (ดังแสดงตาราง 5.8)

ตาราง 5.7 เหตุผลที่ตัดสินใจส่งลูกจ้างเข้าฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน

	% เป็นเหตุผลสำคัญที่สุด
ต้องการพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีความรู้ ทักษะที่หลากหลาย	73.44
ต้องการให้ลูกจ้างมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น	67.48
ต้องการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน	45.53
ต้องการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับบริษัท	43.63
ต้องการลดการสูญเสียในวงจรการผลิต/บริการลง	43.36
ต้องการให้ความร่วมมือกับทางราชการ	38.48
ต้องการลดขั้นตอนการทำงานลง	35.51
ต้องการลดต้นทุนของบริษัท	34.42
ต้องการเป็นบริษัทต้นแบบ	32.25
สิทธิประโยชน์ด้านภาษี	22.22

ตาราง 5.8 เหตุผลที่ตัดสินใจเข้าฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมอาชีพเสริม จำแนกตามประเภทการฝึกอบรมและโครงการ

ประเภทการฝึกอบรมและโครงการ		A	B	C	D	E	F	G
การฝึกอาชีพเสริม		1.0	2.8	10.8	9.7	74.0	0.3	1.4
1.	โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	0.0	0.0	60.0	6.7	33.3	0.0	0.0
2.	โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	0.0	3.7	7.4	0.0	85.2	0.0	3.7
8.	โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน	0.0	0.0	14.3	14.3	71.4	0.0	0.0
15.	โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	2.2	5.0	7.2	4.3	79.9	0.7	0.7
18.	โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	0.0	0.0	8.6	20.4	68.8	0.0	2.2

หมายเหตุ A = ต้องการมีอาชีพ B = ต้องการเปลี่ยนอาชีพ C = ต้องการมีอาชีพ/รายได้เพิ่มเติม D = มีเวลาว่าง/มาตามคำชวน
 E = ต้องการมีทักษะ/ความรู้เพิ่มขึ้น F = ต้องการวุฒิบัตร G = การอบรมไม่มีค่าใช้จ่าย

5.5 ผลการประเมินผลผลิต (Output Evaluation)

5.5.1 จำนวนผู้เข้าฝึกอบรมและผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นไปตามเป้าหมาย

จำนวนผู้เข้าฝึกอบรมและผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 โดยจากทั้งหมด 17 โครงการที่ทำการประเมิน จะพบว่า ส่วนใหญ่ของโครงการฝึกอบรมจัดอยู่ในประเภทการฝึกยกระดับฝีมือที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานในสถานประกอบกิจการ (12 โครงการ) ยกเว้นโครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานที่มีกลุ่มเป้าหมายครอบคลุมถึงแรงงานใหม่ นักศึกษา และผู้ว่างงานด้วย โดยจากกลุ่มเป้าหมาย 10,500 คน แบ่งเป็นการฝึกแรงงานใหม่ นักศึกษา และผู้ว่างงาน 3,000 คน และฝึกแรงงานในสถานประกอบกิจการ 7,500 คน ส่วนโครงการที่เหลืออีก 5 โครงการเป็นโครงการฝึกอาชีพเสริม (ดังแสดงในตาราง 5.9)

ในภาพรวมของการดำเนินโครงการ พบว่า มีผู้เข้าฝึกอบรมเกินกว่าเป้าหมายที่ระบุไว้เกือบทุกโครงการ โดยเฉพาะโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (ฝึกอาชีพเสริม) และโครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (ฝึกยกระดับฝีมือ) ที่มีผู้เข้ารับการอบรมจริงสูงกว่าเป้าหมายค่อนข้างมาก ในขณะที่มีเพียง 2 โครงการที่มีผู้เข้ารับการอบรมโดยรวมยังไม่ถึงเป้าหมาย ได้แก่ โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ในกิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งเป็นโครงการฝึกเตรียมเข้าทำงาน โดยมีผู้เข้าอบรมร้อยละ 69 และโครงการผลิตพัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฝึกยกระดับฝีมือ) ที่มีผู้เข้าอบรมอยู่ที่ร้อยละ 77 อย่างไรก็ตาม หากพิจารณากิจกรรมที่เป็นโครงการฝึกอบรมภายใต้โครงการนี้ พบว่ามีเพียง 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการพัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ ที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำหรับกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกิจกรรมที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย เนื่องจากโครงการนี้มีเป้าหมายที่จะสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการจัดดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานของตนเอง โดยส่งพนักงานมาฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แต่ในช่วงระยะเวลาการดำเนินโครงการนั้นเป็นช่วงสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งส่งผลกระทบต่อให้สถานประกอบกิจการหลายแห่งมีการปรับลดพนักงาน หยุดการดำเนินกิจการชั่วคราว และบางส่วนก็ปิดกิจการถาวร ทำให้การส่งพนักงานมาเข้ารับการอบรมลดน้อยลงไปด้วย จึงไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ระบุไว้

เมื่อพิจารณาผู้ผ่านการฝึกอบรม พบว่า โครงการส่วนใหญ่มีผู้ผ่านการฝึกอบรมสูงกว่าร้อยละ 85 โดยเฉพาะโครงการในประเภทการฝึกอาชีพเสริมที่มีผู้ผ่านการฝึกอบรมสูงถึงกว่าร้อยละ 95 ในทุกโครงการ อย่างไรก็ตาม จากการประเมินพบว่า มี 3 โครงการที่มีสัดส่วนของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ต่ำกว่าโครงการอื่น ได้แก่ โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ในกิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน และ โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล ซึ่งมีข้อสังเกตว่า ใน 2 โครงการหลังนี้เป็นโครงการอบรมสาขาช่างต่าง ๆ ได้แก่ ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก สาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ สาขาช่างเชื่อมทิก และสาขาช่างเชื่อมแม็ก ที่ท้ายโครงการแล้วต้องมีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อให้ได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานสำหรับนำไปใช้ในการทำงานและรับรองการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานต่อไป ประกอบกับระยะเวลาของการ

ฝึกอบรมมีจำนวนชั่วโมงที่ไม่มากนัก แรงงานบางส่วนอาจยังได้รับความรู้และทักษะที่เพียงพอสำหรับการเข้ารับการทดสอบ ทำให้มีผู้ที่ผ่านการทดสอบในสัดส่วนที่ต่ำ

ตาราง 5.9 จำนวนผู้เข้าฝึกอบรมและผู้ผ่านการฝึกอบรมและเป้าหมาย จำแนกตามประเภทการฝึกอบรมและโครงการ

ประเภทการฝึกอบรมและโครงการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าฝึกอบรม		ผู้ผ่านการฝึกอบรม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การฝึกเตรียมเข้าทำงาน					
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	-	-	-	-	-
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ					
15.2 กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาคะบั้งคั้ง	1,520	1,046	68.8	687	65.7
การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน					
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนาคั้งคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	5,500	5,893	107.2	5,132	87.1
4. โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว	4,624	5,246	113.5	4,869	92.8
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	2,560	3,424	133.8	3,319	96.9
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	250	260	104.0	224	86.2
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	7,980	8,625	108.1	8,334	96.6
9. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง	680	717	105.4	688	96.0
10. โครงการเพิ่มทักษะคั้งแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	7,200	7,461	103.6	6,916	92.7
12. โครงการผลิต ผลิต/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	4,017,210	3,088,782	76.9	2,852,659	92.4
12.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	4,000,000	3,059,188	76.5	2,823,722	92.3
12.2 พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ	210	240	114.3	207	86.3
12.3 รับรองความรู้ความสามารถ	17,000	29,354	172.7	28,730	97.9
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	10,500	12,143	115.7	10,248	84.4
14. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	26,250	31,347	119.4	20,991	67.0
14.1 พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	3,250	3,445	106.00	3,249	94.31
14.2 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	23,000	27,902	121.31	17,742	63.59

ประเภทการฝึกอบรมและโครงการ	เป้าหมาย	ผู้เข้าฝึกอบรม		ผู้ผ่านการฝึกอบรม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
16. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	1,140	1,355	118.9	1,033	76.2
16.1 ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	500	567	113.4	536	94.5
16.2 ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	600	748	124.7	457	61.1
16.3 พัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	40	40	100.0	40	100.0
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	6,360	7,262	114.2	6,473	89.1
การฝึกอาชีพเสริม					
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	800	800	100.0	798	99.8
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	2,600	2,759	106.1	2,691	97.5
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน	1,700	1,736	102.1	1,685	97.1
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	9,100	11,675	128.3	11,462	98.2
15.1 กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	7,000	9,490	135.6	9,345	98.5
15.3 กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	2,100	2,185	104.1	2,117	96.9
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	8,200	8,619	105.1	8,504	98.7

หมายเหตุ: ข้อมูลจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565

5.5.2 การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน

ในการประเมินการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานส่วนนี้ ได้นำข้อมูลจาก 3 แหล่งมาวิเคราะห์ประกอบกัน ได้แก่ แหล่งที่ 1 มาจากระบบรายงานผลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เป็นการติดตามแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมโดยเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่รับผิดชอบ แหล่งที่ 2 เป็นข้อมูลจากการสำรวจเชิงปริมาณในกลุ่มตัวอย่างของผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 1,044 คน ที่สามารถเป็นตัวแทนของแต่ละโครงการได้ ซึ่งให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามประเมินตนเอง และแหล่งที่ 3 มาจากการสำรวจเชิงปริมาณในกลุ่มตัวอย่างของผู้แทนสถานประกอบกิจการจำนวน 373 แห่ง โดยให้เป็นผู้ประเมินแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมของตนเอง (โครงการฝึกอบรมอาชีพเสริม ไม่มีการประเมินด้วยผู้แทนสถานประกอบกิจการ)

หากพิจารณาข้อมูลทั้ง 3 แหล่งในภาพรวม จะพบว่า ข้อมูลของระบบรายงานผลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานค่อนข้างให้ผลที่แตกต่างจากข้อมูลอีก 2 แหล่ง (ดังแสดงในตารางที่ 5.10) โดยความแตกต่างนี้ค่อนข้างชัดเจนในการฝึกอบรมทั้ง 3 ประเภท กล่าวคือ ผลจากระบบรายงานผลนั้นให้ผลการประเมินประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นค่อนข้างสูง และผ่านตามเป้าหมายเกือบทุกโครงการ ในขณะที่ผลจากการสำรวจเชิงปริมาณที่ให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมประเมินตนเองกลับพบว่า ไม่มีโครงการใดเลยที่ผ่านตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลจากการประเมินโดยผู้แทนของสถานประกอบกิจการ ส่วนหนึ่งน่าจะเป็นผลมาจากการที่คะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการฝึกอบรมของทั้ง 3 แหล่งที่มีความแตกต่างกัน โดยคะแนนก่อนฝึกอบรมที่ได้มาจากระบบรายงานผลค่อนข้างมีคะแนนที่ต่ำกว่าข้อมูลจากการสำรวจค่อนข้างมาก และคะแนนหลังจากฝึกอบรมก็พบว่ามีความสูงที่ต่ำกว่าจากการสำรวจเช่นเดียวกัน ทำให้ความแตกต่างระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรมค่อนข้างสูง เป็นผลให้เมื่อนำมาคำนวณถึงการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานจึงให้ผลที่ค่อนข้างสูงกว่าเมื่อเทียบกับข้อมูลการสำรวจทั้ง 2 แห่ง ทั้งนี้ จากผลดังกล่าว มีข้อสังเกตถึงความเหมาะสมของกระบวนการได้มาซึ่งข้อมูล การดำเนินการเก็บและกรอกข้อมูลในระบบเองโดยเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแบบเดิมที่ผ่านมาเป็นวิธีการที่ถูกต้องหรือไม่ ให้ผลที่น่าเชื่อถือมากนักน้อยเพียงใด ดังนั้น การเก็บข้อมูลจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่ควรนำไปพิจารณาสำหรับการติดตามและประเมินผลในอนาคต

การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานจากข้อมูลของระบบรายงานผลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านตามเป้าหมายทุกโครงการ โดยการฝึกเตรียมเข้าทำงานทั้ง 2 โครงการมีคะแนนเฉลี่ยก่อนเข้ารับการฝึกอบรมค่อนข้างต่ำ คือ ไม่ถึง 2 คะแนน และหลังจากการฝึกอบรมพบว่ามีความเพิ่มขึ้นค่อนข้างอยู่ที่เกือบ 5 คะแนน เป็นผลทำให้มีการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานสูงถึงประมาณร้อยละ 55 ทั้ง 2 โครงการ สำหรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 12 โครงการนั้น มีคะแนนเฉลี่ยก่อนเข้ารับการฝึกอบรมอยู่ที่ประมาณ 2 คะแนนจากคะแนนเต็ม 5 คะแนน และหลังจากการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นค่อนข้างมากอยู่ที่คะแนน 4 - 5 คะแนน ทำให้โครงการประเภทนี้มีการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานประมาณร้อยละ 45 ซึ่งสูงกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ค่อนข้างมาก โดยเฉพาะโครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากลที่เพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 60 และโครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และโครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 50 สำหรับโครงการฝึกอบรมอาชีพเสริมก็พบว่าการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเฉลี่ยอยู่ที่

ประมาณร้อยละ 50 ซึ่งสูงกว่าค่าเป้าหมายค่อนข้างมากเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะโครงการฝึกอบรมแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ และโครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาข้อมูลจากตัวแทนของสถานประกอบการกิจการที่ได้จากการสำรวจ กลับพบผลในทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อให้ผู้แทนสถานประกอบการกิจการในฐานะนายจ้างของแรงงานผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินประสิทธิภาพการทำงาน เห็นได้ว่า การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน มีการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานในระดับต่ำ และต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในทุกโครงการ ทั้งนี้ การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานมีการประเมินว่าแรงงานมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นเฉลี่ยเพียงประมาณร้อยละ 15 โดยโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ และโครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 เป็นโครงการที่มีการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานสูงที่สุด 3 อันดับแรก นอกจากนี้ ผลจากการประเมินของสถานประกอบการหรือนายจ้างสะท้อนว่า ในมุมมองของนายจ้างเอง อาจไม่ได้เห็นถึงความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานที่ได้จากการฝึกอบรมมากนัก หรืออีกนัยหนึ่ง นายจ้างอาจมีความคาดหวังจากการส่งแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่าที่ได้รับจริง ยกตัวอย่างโครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากลที่เมื่อประเมินจากตัวผู้ผ่านการฝึกอบรมพบว่าการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการทำงานสูงที่สุด แต่ในฝ่ายของนายจ้าง กลับพบว่า แรงงานของตนเองนั้นมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นเพียงร้อยละ 11.9 ซึ่งเกือบท่ำที่สุดในโครงการของการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ ส่วนหนึ่งหากพิจารณาถึงระยะเวลาของการฝึกอบรมแต่ละโครงการที่มีระยะเวลาที่ไม่นานมากนัก (ยกเว้นโครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ) ก็อาจส่งผลให้ความรู้และทักษะที่ได้รับไปยังไม่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้มากพอจนทำให้นายจ้างเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน

ตาราง 5.10 ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน จำแนกตามประเภทการฝึกอบรม โครงการ และแหล่งข้อมูล

ประเภทการฝึกอบรมและโครงการ	ระบบรายงานผล				การสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม				การสำรวจนายจ้าง			
	คะแนนเฉลี่ย ²		ร้อยละที่เพิ่มขึ้น		คะแนนเฉลี่ย ³		ร้อยละที่เพิ่มขึ้น		คะแนนเฉลี่ย ²		ร้อยละที่เพิ่มขึ้น	
	ก่อน อบรม	หลัง อบรม	แบบ เดิม ⁴	แบบ ใหม่ ⁵	ก่อน อบรม	หลัง อบรม	แบบ เดิม	แบบ ใหม่	ก่อน อบรม	หลัง อบรม	แบบ เดิม	แบบ ใหม่
การฝึกเตรียมเข้าทำงาน												
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	1.9	4.7	55.5	146.7	2.1	3.6	15.2	73.0	--	--	--	--
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาส												
15.2 กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	1.6	4.4	55.7	171.1	5.6	8.3	26.8	48.0	--	--	--	--
การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน												
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน	2.0	4.4	48.4	120.4	6.1	8.3	21.6	35.3	5.2	6.4	12.0	23.3
4. โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว	2.0	4.5	50.2	123.6	6.7	8.1	13.2	19.5	5.2	6.8	15.8	30.4
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	2.2	4.6	48.5	110.2	--	--	--	--	6.2	7.9	16.8	27.2
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	--	--	--	--	--	--	--	--	5.3	7.3	20.4	38.9
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	2.1	4.1	40.5	97.56	6.1	8.9	28.1	46.3	5.2	7.2	20.6	39.9
9. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง	2.0	4.6	52.8	134.0	--	--	--	--	6.0	6.8	8.2	13.7
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	1.9	4.6	54.6	143.5	6.1	8.6	25.7	42.4	5.2	6.3	10.3	19.7
12. โครงการผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนา	1.5	3.9	47.7	158.8	--	--	--	--	--	--	--	--
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	2.1	3.6	29.0	67.7	--	--	--	--	5.56	6.9	13.1	23.5

² คะแนนเต็ม 5 คะแนน

³ คะแนนเต็ม 10 คะแนน

⁴ (คะแนนหลังฝึกอบรม - คะแนนก่อนฝึกอบรม)/5) *100

⁵ เปอร์เซ็นต์การเปลี่ยนแปลง (percent change) = (คะแนนหลังฝึกอบรม - คะแนนก่อนฝึกอบรม) / คะแนนก่อนฝึกอบรม *100

ประเภทการฝึกอบรมและโครงการ	ระบบรายงานผล				การสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม				การสำรวจนายจ้าง			
	คะแนนเฉลี่ย ²		ร้อยละที่เพิ่มขึ้น		คะแนนเฉลี่ย ³		ร้อยละที่เพิ่มขึ้น		คะแนนเฉลี่ย ²		ร้อยละที่เพิ่มขึ้น	
	ก่อน อบรม	หลัง อบรม	แบบ เดิม ⁴	แบบ ใหม่ ⁵	ก่อน อบรม	หลัง อบรม	แบบ เดิม	แบบ ใหม่	ก่อน อบรม	หลัง อบรม	แบบ เดิม	แบบ ใหม่
14. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	2.6	4.6	41.6	81.6	--	--	--	--	5.8	7.4	15.8	27.3
16. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	1.7	4.8	62.2	184.6	7.3	9.1	18.3	25.1	5.4	6.6	11.9	22.0
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	1.9	4.6	53.6	138.2	--	--	--	--	4.3	6.3	20.0	46.9
การฝึกอาชีพเสริม												
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	2.3	4.4	42.4	92.6	2.7	7.4	47.1	176.6	--	--	--	--
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	2.0	4.6	52.6	134.7	--	--	--	--	--	--	--	--
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน	1.8	4.6	55.1	152.5	--	--	--	--	--	--	--	--
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาส	1.9	4.6	54.9	147.2	5.0	5.0	0.0	0.0	--	--	--	--
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	1.9	4.6	53.9	143.1	1.7	3.1	13.3	77.0	--	--	--	--

5.5.3 การฝึกอบรมกับความต้องการ

การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

เมื่อพิจารณาจากมุมมองผู้ผ่านการฝึกอบรม ให้คะแนนทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม ยกระดับฝีมือแรงงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตรงกับความต้องการในระดับสูง โดยให้คะแนนความตรงกับความต้องการของตนเอง 9.00 คะแนนเต็ม 10 คะแนน อย่างไรก็ตาม สำหรับประเด็นทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยให้ได้งานตามความคาดหวัง ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานให้คะแนนเฉลี่ยในระดับที่ไม่สูงนัก 7.91 คะแนนเต็ม 10 คะแนน โดยเฉพาะผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพให้คะแนนการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยให้ได้งานตามความคาดหวัง 6.64 คะแนนเต็ม 10 คะแนน แต่สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานให้คะแนนการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะช่วยให้ได้งานตามความคาดหวัง 9.18 คะแนนเต็ม 10 คะแนน

การฝึกยกระดับฝีมือ

เมื่อพิจารณาจากมุมมองผู้ผ่านการฝึกอบรม ให้คะแนนทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม ยกระดับฝีมือแรงงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตรงกับความต้องการในระดับสูง โดยให้คะแนนความตรงกับความต้องการของตนเอง 8.81 คะแนนเต็ม 10 คะแนน และตรงกับตำแหน่งงานที่ต้องการทำงานในอนาคต 8.68 คะแนนเต็ม 10 คะแนน โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละโครงการให้คะแนนความตรงของทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมอยู่ในระดับสูงทุกโครงการ โดยเฉพาะโครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน และโครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ในขณะที่เมื่อพิจารณาจากมุมมองผู้แทนสถานประกอบกิจการ ให้คะแนนทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมยกระดับฝีมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตรงกับความต้องการของนายจ้างในระดับสูง (8.30 คะแนนเต็ม 10 คะแนน) และทักษะที่ลูกจ้างได้รับจากการฝึกอบรมคิดเป็น 77 ของความต้องการจากฝั่งนายจ้าง โดยผลการประเมินในแต่ละโครงการอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ยกเว้นโครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ เป็นการฝึกอบรมแรงงานคุณภาพระดับปริญญาตรีทุกสาขาจำนวน 224 ชั่วโมงให้มีทักษะและสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง

การฝึกอาชีพเสริม

เมื่อพิจารณาจากมุมมองผู้ผ่านการฝึกอบรม ให้คะแนนทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม อาชีพเสริมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตรงกับความต้องการของตนเองในระดับสูง (8.75 คะแนนเต็ม 10 คะแนน) โดยเฉพาะผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และโครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน ส่วนโครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีคะแนนทักษะที่ได้รับตรงกับความต้องการของตนเองในระดับต่ำ (6.15 คะแนนเต็ม 10 คะแนน)

สำหรับประเด็นทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีส่วนให้เปลี่ยนอาชีพ/มีอาชีพเสริม/มีรายได้เพิ่มขึ้น ในภาพรวมอยู่ในระดับไม่สูงนัก (6.15 คะแนนเต็ม 10 คะแนน)

โดยโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และโครงการอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เป็นโครงการฝึกอบรมที่ช่วยให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีทักษะเปลี่ยนอาชีพ/มีอาชีพเสริม/มีรายได้เพิ่มขึ้นได้ในระดับสูง ในขณะที่โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม และโครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เป็นโครงการฝึกอบรมที่ช่วยให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีทักษะเปลี่ยนอาชีพ/มีอาชีพเสริม/มีรายได้เพิ่มขึ้นได้ในระดับต่ำ (3.33 คะแนน และ 2.48 คะแนน ตามลำดับ)

ตาราง 5.11 ผลลัพธ์จากการฝึกอบรมตรงกับความต้องการ จำแนกตามประเภทการฝึกอบรมและโครงการ

ประเภทการฝึกอบรมและโครงการ	จำนวน ชั่วโมง	มุมมองผู้ผ่านอบรม		มุมมองนายจ้าง	
		ตรงกับความต้องการตัวเอง	ตรงกับตำแหน่งงาน	ตรงกับความต้องการนายจ้าง	ตอบสนองความต้องการได้
		คะแนนเฉลี่ย	คะแนนเฉลี่ย	คะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ
การฝึกเตรียมเข้าทำงาน		9.00	7.91		
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	-	9.18	9.18	-	-
15. โครงการอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	-	8.82	6.64	-	-
การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	-	8.81	8.68	8.30	77.23
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	30	8.86	8.72	8.11	77.36
4. โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว	30	8.42	8.30	8.42	81.73
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	30	9.11	8.94	8.19	76.92
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	224	-	-	7.67	13.33
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (กิจกรรม: เพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0)	36	8.86	8.93	8.22	71.06
9. โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง	60	8.20	8.50	8.38	82.31
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	30	8.50	8.14	9.08	83.46
12. โครงการผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	30	8.80	8.80	8.15	78.93
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	30	8.96	8.75	-	-
14. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	60	8.95	8.84	8.85	83.38
16. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	18	9.62	9.62	8.45	68.05
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้วยเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	30	8.93	8.81	8.66	82.07

ตาราง 5.12 ผลลัพธ์จากการฝึกอบรมตรงกับความต้องการ (เฉพาะกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมการฝึกอาชีพเสริม)

โครงการ	จำนวน ชั่วโมง	ตรงกับความต้องการ ของตนเอง	มีส่วนให้เปลี่ยนอาชีพ/ มีอาชีพเสริม/มีรายได้เพิ่มขึ้น
		ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
การฝึกอาชีพเสริม		8.75	6.04
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	60	9.00	8.87
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	30	6.15	3.30
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน	72	9.21	6.29
15. โครงการอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	30	8.88	8.63
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	30	9.20	2.48

5.5.4 การเพิ่มโอกาสในการมีงานทำและรายได้จากการทำงานที่เพิ่มขึ้น

การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

ผู้ผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน มีแนวโน้มว่างงานลดลงเพียงเล็กน้อยจากร้อยละ 77 ในช่วงเวลาก่อนการฝึกอบรม เป็นร้อยละ 52 ในปัจจุบัน และมีผู้ที่เปลี่ยนสถานะจากไม่ได้ทำงานมาเป็นผู้มีงานทำถึงร้อยละ 25 ยกเว้นโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง และโครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน ประมาณร้อยละ 20 และร้อยละ 15 ตามลำดับ

สำหรับการเพิ่มขึ้นของรายได้ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานร้อยละ 25 มีรายได้เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม โดยรายได้ที่เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยประมาณ 11,991 บาท ข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ของผู้ที่มีรายได้จากการทำงานที่เพิ่มขึ้น เทียบกับ สัดส่วนของผู้ที่เปลี่ยนสถานะจากไม่ได้ทำงานมาเป็นผู้มีงานทำ หรือเป็นรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการมีงานทำ โดยไม่มีผู้ที่มีงานทำในช่วงก่อนการฝึกอบรมและรายได้เพิ่มขึ้นในช่วงหลังการฝึกอบรมเลย

เมื่อพิจารณาจากมุมมองของนายจ้างถึงการเห็นความสำคัญของใบวุฒิบัตรจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ร้อยละ 86 ของผู้แทนสถานประกอบการ ระบุว่า การมีใบวุฒิบัตรจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ย่อมมีโอกาสได้งานมากกว่าผู้ที่ไม่มีใบวุฒิบัตรผ่านการฝึกอบรม และมีโอกาสที่จะได้งานมากกว่าผู้ที่ไม่มีใบวุฒิบัตรประมาณร้อยละ 57 อีกทั้งยังมีโอกาสที่จะได้เงินเดือนมากกว่าผู้ที่ไม่มีใบวุฒิบัตรประมาณร้อยละ 43 อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอแนะเป็นเพียงความเห็นเฉพาะตัวแทนสถานประกอบการที่ส่งลูกจ้างเข้าอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเท่านั้น

การฝึกยกระดับฝีมือ

ผู้ผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือ มีแนวโน้มว่างงานลดลงเพียงเล็กน้อยจากร้อยละ 12 ในช่วงเวลาก่อนการฝึกอบรม เป็นร้อยละ 11 ในปัจจุบัน และมีผู้ที่เปลี่ยนสถานะจากไม่ได้ทำงานมาเป็นผู้มีงานทำถึงร้อยละ 4 เห็นได้ว่าเป็นโครงการที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงสถานะการทำงานเพียงเล็กน้อย ยกเว้นโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง และโครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน ประมาณร้อยละ 20 และร้อยละ 15 ตามลำดับ

สำหรับการเพิ่มขึ้นของรายได้ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานร้อยละ 19 มีรายได้เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม 18-60 ชั่วโมง โดยรายได้ที่เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยประมาณ 4,114 บาท ข้อเสนอแนะส่วนใหญ่เป็นรายได้จากการทำงานที่เพิ่มขึ้นตามรอบการประเมินปกติของสถานประกอบการ โดยโครงการที่สัดส่วนผู้ที่มีรายได้เพิ่มขึ้นสูง ได้แก่ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง โครงการผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (กิจกรรม: เพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0) และโครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน

เมื่อพิจารณาจากมุมมองของนายจ้างถึงการเห็นความสำคัญของใบวุฒิบัตรจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ร้อยละ 80 ของผู้แทนสถานประกอบการ ระบุว่า การมีใบวุฒิบัตรจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ย่อมมีโอกาสได้งานมากกว่าผู้ที่ไม่มีใบผ่านการฝึกอบรม และมีโอกาสที่จะได้งานมากกว่าผู้ที่ไม่มีใบวุฒิบัตร ประมาณร้อยละ 61 อีกทั้งยังมีโอกาสที่จะได้เงินเดือนมากกว่าผู้ที่ไม่มีใบวุฒิบัตร ประมาณร้อยละ 44

ด้วย อย่างไรก็ตาม ข้อสังเกตเป็นเพียงความเห็นเฉพาะตัวแทนสถานประกอบการที่ส่งลูกจ้างเข้าอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเท่านั้น

การฝึกอาชีพเสริม

ผู้ผ่านการฝึกอบรมอาชีพเสริม มีเพียงร้อยละ 6 ที่สามารถเปลี่ยนอาชีพหลังการฝึกอบรมได้ และมีเพียงร้อยละ 3 ที่มีรายได้เพิ่มขึ้นหลังเปลี่ยนอาชีพ ข้อสังเกตสำคัญต่อผลการประเมินดังกล่าว อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนอาชีพและสร้างรายได้เพิ่มขึ้นหลังจากการเปลี่ยนอาชีพต้องใช้เวลาใน การประเมินในปัจจุบันอาจจะไม่เหมาะสมกับการประเมินดังกล่าว ส่วนการมีอาชีพเสริม ประมาณร้อยละ 9 ของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีอาชีพเสริม โดยร้อยละ 58 ของผู้ที่มีอาชีพเสริมและรายงานว่ “การอบรมมีส่วนช่วยให้มีอาชีพเสริมได้อย่างมาก” และรายงานว่ มีรายได้เพิ่มขึ้นเฉลี่ยประมาณ 5,540 บาทต่อเดือน โดยโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีสัดส่วนผู้ที่มีอาชีพเสริมสูงสุด ส่วนโครงการอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม และโครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เป็นโครงการที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยต่อคนจากอาชีพเสริมสูงสุด

ตาราง 5.13 การเพิ่มโอกาสในการมีงานทำและรายได้จากการทำงานที่เพิ่มขึ้น จำแนกตามประเภทการฝึกอบรมและโครงการ

ประเภทการฝึกอบรมและโครงการ	จำนวน ชั่วโมง	ร้อยละไม่ได้ทำงาน		A	B	C
		ก่อนอบรม	ปัจจุบัน			
การฝึกเตรียมเข้าทำงาน		77.27	52.27	25.00	25.00	11,990.91
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	-	81.82	68.18	13.64	13.64	16,000.00
15. โครงการอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	-	72.73	36.36	36.36	36.36	10,487.50
การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน		12.38	10.94	3.52	19.12	4,113.58
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	30	7.59	7.59	2.53	8.86	2,771.43
4. โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว	30	16.67	12.12	4.55	15.15	3,630.00
5. โครงการพัฒนาศุภการรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	30	2.13	2.13	2.13	25.53	2,916.58
6. โครงการพัฒนาศุภการด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	224					
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (กิจกรรม: เพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0)	36	1.15	1.15	-	44.83	2,541.03
9. โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง	60	30.00	10.00	20.00	60.00	2,300.00
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	30	18.80	17.95	1.71	5.98	4,214.29
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	30	19.44	5.56	14.58	18.75	716.52
12. โครงการผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	30	10.00	10.00	10.00	60.00	23,583.33
14. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	60	-	-	-	42.11	3,250.00
16. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	18	-	-	-	46.15	2,383.33
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้วยเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	30	19.80	21.78	2.97	4.95	7,800.00

หมายเหตุ A = ร้อยละของผู้ที่เปลี่ยนสถานะจากไม่ได้ทำงานมาเป็นผู้มีงานทำ
 B = ร้อยละของผู้ที่มีรายได้เพิ่มขึ้น
 C = ค่าเฉลี่ยของรายได้ที่เพิ่มขึ้น

ตาราง 5.14 มุมมองนายจ้างต่อการมีเอกสารใบผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มุมมองนายจ้าง	โอกาสได้งาน		โอกาสได้ค่าตอบแทน	
	A	B	C	D
การมีวุฒิบัตร “การฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการทำงาน”	86.45	57.02	56.34	43.49
การมีวุฒิบัตร “การฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน”	80.22	60.54	55.56	43.62

หมายเหตุ

A = ร้อยละที่ตอบว่า มีโอกาสได้งานมากกว่าผู้ที่ไม่มีวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

B = ร้อยละของโอกาสที่จะได้งานมากกว่าผู้ที่ไม่มีวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

C = ร้อยละที่ตอบว่า มีโอกาสได้เงินเดือนมากกว่าผู้ที่ไม่มีวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

D = ร้อยละของโอกาสที่จะได้เงินเดือนมากกว่าผู้ที่ไม่มีวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตาราง 5.15 ร้อยละการเปลี่ยนอาชีพและการมีอาชีพเสริมของผู้ผ่านการฝึกอบรมอาชีพเสริม (เฉพาะผู้ผ่านการฝึกอบรมอาชีพเสริม)

โครงการ		จำนวน ชั่วโมง	% เปลี่ยน อาชีพ	A	% มีอาชีพ เสริม	B	C
การฝึกอาชีพเสริม			6.25	3.13	9.03	5,540.00	57.69
1.	โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	60	-	-	40.00	2,416.67	83.33
2.	โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	30	22.22	-	11.11	6,500.00	66.67
8.	โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน	72	-	-	14.29	1,750.00	50.00
15.	โครงการอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	30	7.91	5.76	7.91	7,727.27	36.36
18.	โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	30	1.08	1.08	4.30	5,625.00	75.00
หมายเหตุ		A = % เปลี่ยนอาชีพแล้วมีรายได้เพิ่มขึ้น B = ค่าเฉลี่ยรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากอาชีพเสริม C = ร้อยละของผู้ที่มีอาชีพเสริมและรายงานว่า “การอบรมมีส่วนช่วยให้มีอาชีพเสริมได้อย่างมาก”					

5.6 การประเมินความคุ้มค่าของโครงการ

การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

ในภาพรวมของผู้ผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานเต็มใจที่จะจ่ายเงินเข้ารับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประมาณร้อยละ 59 โดยประมาณร้อยละ 86 ของผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานมีความเต็มใจที่จะจ่าย ส่วนโครงการอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพมีเพียงร้อยละ 32 สำหรับมูลค่าที่เต็มใจจะจ่ายต่อทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเฉลี่ยประมาณ 681 บาทต่อคน โดยมูลค่าเต็มใจที่จะจ่ายของผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานคิดเป็นร้อยละ 23 ของต้นทุนในการดำเนินโครงการต่อหัว และมูลค่าเต็มใจที่จะจ่ายของผู้ผ่านโครงการอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพคิดเป็นร้อยละ 33 ของต้นทุนในการดำเนินโครงการต่อหัว

การฝึกยกระดับฝีมือ

ในภาพรวมของผู้ผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือเต็มใจที่จะจ่ายเงินเข้ารับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประมาณร้อยละ 72 โดยโครงการที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความเต็มใจที่จะจ่ายสูง ได้แก่ โครงการผลิตพัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนา โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล และโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการ ในขณะที่โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยวและโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (กิจกรรม: เพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0) มีสัดส่วนผู้ผ่านการฝึกอบรมเต็มใจที่จะจ่ายต่ำกว่าโดยเปรียบเทียบกับโครงการอื่นๆ

สำหรับมูลค่าที่เต็มใจจะจ่ายต่อทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเฉลี่ยประมาณ 1,637 บาทต่อคน คิดเป็นร้อยละ 84 ของต้นทุนต่อหัวของการฝึกอบรม ซึ่งส่วนต่างของต้นทุนกับมูลค่าเต็มใจที่จะจ่ายดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าโครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่ยังไม่มีคุณค่าทางการเงินในการลงทุนฝึกอบรม โดยเฉพาะโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง และโครงการผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาเป็น 2 โครงการที่มีความคุ้มค่าทางการเงินต่ำกว่าโดยเปรียบเทียบกับโครงการอื่นๆ อย่างไรก็ตาม มี 2 โครงการที่ผ่านการประเมินด้านความคุ้มค่า คือ โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว และโครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ซึ่งมีผู้ผ่านการฝึกอบรมประเมินมูลค่าเต็มใจที่จะจ่ายให้กับทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมากกว่าต้นทุนทางการเงินต่อหัว ถือเป็นโครงการที่มีความคุ้มค่าทางการเงินในการลงทุน

การฝึกอาชีพเสริม

ในภาพรวมของผู้ผ่านการฝึกอบรมอาชีพเสริมเต็มใจที่จะจ่ายเงินเข้ารับการฝึกอบรม ประมาณร้อยละ 80 โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมจากโครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม และโครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน มีสัดส่วนผู้ที่

เต็มใจที่จะจ่ายเงินเข้าฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่ำกว่าโดยเปรียบเทียบกับโครงการอื่นๆ สำหรับมูลค่าที่เต็มใจจะจ่ายของทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเฉลี่ยประมาณ 721 บาทต่อคน คิดเป็นร้อยละ 26 ของต้นทุนต่อหัวของการฝึกอบรม หรือเป็นโครงการฝึกอบรมที่ไม่คุ้มค่าทางการเงินในการลงทุนฝึกอบรม ในขณะที่ โครงการอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เป็นโครงการที่มีความคุ้มค่าทางการเงินสูงกว่าโดยเปรียบเทียบกับโครงการอื่นๆ

นอกจากนี้ ยังมีอีกทางเลือกหนึ่งในการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ คือ การพิจารณาความคุ้มค่าของโครงการจากรายได้ที่เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยจากการทำงาน โดยใช้ข้อมูลจากการประมวผลของศูนย์ข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และกำหนดให้การเพิ่มขึ้นของรายได้จากการทำงานในช่วงหลังการฝึกอบรมเปรียบเทียบกับช่วงก่อนการฝึกอบรมเป็นผลโดยตรงจากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ผลการศึกษาความคุ้มค่าของโครงการจากรายได้จากการทำงานที่เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย สอดคล้องกับความคุ้มค่าของโครงการจากมูลค่าที่เต็มใจจะจ่าย โดยมีเพียง 2 โครงการที่มีความคุ้มค่าในการลงทุน คือ โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว และโครงการพัฒนาศูนย์บริการรถโดยสารสาธารณะโลจิสติกส์ (รายละเอียดดังแสดงตาราง 5.17)

ตาราง 5.16 ความคุ้มค่าในการลงทุนโครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำแนกตามประเภทการฝึกอบรมและโครงการ

ประเภทการฝึกอบรมและโครงการ	จำนวน ชั่วโมง	% เต็มใจจ่าย	ค่าเฉลี่ยมูลค่า ที่เต็มใจจ่าย	ต้นทุนต่อหัว	ความคุ้มค่า
การฝึกเตรียมเข้าทำงาน		59.09	680.77		
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	-	86.36	642.11	2,754.49	0.23
15. โครงการอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ		31.82	785.71	2,374.41	0.33
การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน		72.48	1,637.28	2,124.98	0.84
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน	30	69.62	1,998.18	2,579.40	0.77
4. โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว	30	40.91	2,185.19	2,186.91	1.00
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	30	70.21	3,527.27	1,818.70	1.94
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	224			16,486.54	-
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (กิจกรรม: เพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0)	36	41.38	666.67	1,915.94	0.35
9. โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง	60	90.00	805.56	3,619.81	0.22
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	30	77.78	2,298.90	2,770.65	0.83
12. โครงการผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนา	30	100.00	1,390.00	9,066.67	0.15
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	30	95.14	1,439.92	2,754.49	0.52
14. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	60	76.32	681.03	1,113.05	0.61
16. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	18	100.00	2,384.62	2,903.69	0.82
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้วยเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	30	57.43	681.90	2,110.99	0.32

ประเภทการฝึกอบรมและโครงการ	จำนวน ชั่วโมง	% เต็มใจจ่าย	ค่าเฉลี่ยมูลค่า ที่เต็มใจจ่าย	ต้นทุนต่อหัว	ความคุ้มค่า
การฝึกอาชีพเสริม		79.17	721.05	2,727.15	0.26
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	60	86.67	484.62	12,500.00	0.04
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	30	62.96	376.47	2,899.60	0.13
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน	72	57.14	575.00	3,069.01	0.19
15. โครงการอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	30	89.93	989.10	2,374.41	0.42
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	30	69.89	365.08	2,309.74	0.16

ตาราง 5.17 ความคุ้มค่าของโครงการคำนวณจากรายได้จากการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย จำแนกตามโครงการ

	รายได้จากการดำเนินงานเพิ่มขึ้น โดยเฉลี่ยจากการฝึกอบรม		ต้นทุนต่อหัว	ความคุ้มค่า	
	คิด 100%	คิด 50%		A	B
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	0	0	12,500.00	0.00	0.04
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	1,086.30	543.15	2,899.60	0.37	0.13
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	533.18	266.59	2,579.40	0.21	0.77
4. โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว	3,455.31	1,727.66	2,186.91	1.58	1.00
5. โครงการพัฒนาศูนย์กลางการรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	3,354.29	1,677.15	1,818.70	1.84	1.94
6. โครงการพัฒนาศูนย์กลางด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ			16,486.54	-	-
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (กิจกรรม: เพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0)	1,299.59	649.79	1,915.94	0.68	0.35
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน	1,633.60	816.80	3,069.01	0.53	0.19
9. โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง	1,561.29	780.65	3,619.81	0.43	0.22
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	402.94	201.47	2,770.65	0.15	0.83
12. โครงการผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	1,788.05	894.02	9,066.67	0.20	0.15
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	1,796.24	898.12	2,754.49	0.65	0.52
14. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	398.49	199.24	1,113.05	0.36	0.61
15. โครงการอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	1,136.57	568.29	2,374.41	0.48	0.42
16. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	2,564.96	1,282.48	2,903.69	0.88	0.82
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้วยเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	756.55	378.27	2,110.99	0.36	0.32
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	1,490.36	745.18	2,309.74	0.65	0.16

หมายเหตุ: ข้อมูลจากศูนย์ข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

A ความคุ้มค่าคำนวณจากรายได้จากการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย

B ความคุ้มค่าคำนวณจากมูลค่าที่เต็มใจจ่าย

5.7 สรุปผลและข้อเสนอแนะจากการวิจัยเชิงปริมาณ

5.7.1 สรุปผลจากการสำรวจเพื่อติดตามและประเมินผลในภาพรวม

1) หลักสูตรฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เกือบทั้งหมดเป็นหลักสูตรระยะสั้น หรือมีระยะเวลาในการฝึกอบรมไม่ยาวนาน (30-72 ชั่วโมง) เน้นการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมให้กับแรงงาน โดยมีต้นทุนทางตรงของการฝึกอบรมอยู่ที่ประมาณ 1,992 – 2,755 บาทต่อคน

2) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีประชากรไทยเข้าร่วมโครงการจำนวน 3,187,052 คน และเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมที่ดำเนินการโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 114,188 คน (ไม่นับรวมการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ) และมีผู้ผ่านการฝึกอบรม 97,007 คน

3) ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีแนวโน้มตรงกับความต้องการของผู้ผ่านการฝึกอบรม และตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานในระดับสูง รวมทั้งตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในระดับสูงอีกด้วย โดยการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการได้ประมาณร้อยละ 77

4) ในมุมมองของผู้ผ่านการฝึกอบรม แนวโน้มมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานหรือแรงงานมีทักษะความสามารถในการทำงานเพิ่มมากขึ้นได้ตามเป้าหมายของโครงการ ขึ้นอยู่กับโครงการที่เข้าร่วมการฝึกอบรม ส่วนมุมมองสถานประกอบการ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ต่ำกว่าเป้าหมายของโครงการ

5) ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีสัดส่วนผู้ว่างงานลดลงหลังจากการฝึกอบรม บางส่วนของผู้ผ่านการฝึกอบรมเปลี่ยนสถานะจากไม่ได้ทำงานมาเป็นผู้มีงานทำภายหลังการฝึกอบรม และบางส่วนของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีรายได้จากการทำงานเพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกอบรม โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน และฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน แต่ยังคงมีความท้าทายในการพิสูจน์อิทธิพลของการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อการเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ และการเพิ่มขึ้นของรายได้จากการทำงาน สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมอาชีพเสริมที่สามารถเปลี่ยนอาชีพ หรือสร้างอาชีพเสริมได้หลังจากผ่านการฝึกอบรมนั้นมีสัดส่วนค่อนข้างน้อย

6) ความคุ้มค่าทางการเงินของการลงทุนโครงการ ในภาพรวมมูลค่าของทักษะที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับจากการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังคงน้อยกว่าต้นทุนทางตรงของการฝึกอบรมต่อหัว โดยโครงการในกลุ่มยกระดับฝีมือแรงงานมีแนวโน้มคุ้มค่าต่อการลงทุนมากกว่าโดยเปรียบเทียบกับโครงการฝึกอบรมอาชีพเสริม

5.7.2 สรุปผลการประเมินผลและความคุ้มค่า จำแนกตามโครงการ

1) จำนวนผู้เข้าและผู้ผ่านการฝึกอบรม ผลการประเมิน ผ่าน โดยเกือบทุกโครงการมีจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมมากกว่าจำนวนเป้าหมายที่ตั้งไว้ ยกเว้นโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ในกิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับโครงการผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม พบว่า โดยส่วนใหญ่มีผู้ผ่านการฝึกอบรมมากกว่าร้อยละ 85 ของผู้เข้าร่วม

ฝึกอบรม ยกเว้นโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ในกิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน และโครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล

2) การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพด้านการผลิตของแรงงาน ผลการประเมิน ผ่าน โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพด้านการผลิตของแรงงานเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 35 ในทุกโครงการที่มีตัวชี้วัดดังกล่าว

3) การมีรายได้จากการทำงานเพิ่มขึ้นเป็นตัวชี้วัดของโครงการฝึกอาชีพเสริม ผลการประเมิน ไม่ผ่าน โดยโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพ หรือมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 และโครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมมีผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 มีรายได้เพิ่มขึ้น สำหรับโครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชนมีผู้ผ่านการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสร้างรายได้มากขึ้นน้อยกว่าร้อยละ 60 ส่วนโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ มีผู้สำเร็จการฝึกสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

4) ความคุ้มค่าทางการเงินในการลงทุนฝึกอาชีพ โดยพิจารณาจากมูลค่าเต็มใจที่จะจ่ายเพื่อให้ได้ทักษะตามที่ได้ฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเปรียบเทียบกับต้นทุนต่อตัวของการฝึกอบรม ผลการประเมิน ไม่ผ่าน ยกเว้นโครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว และโครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

ตาราง 5.17 สรุปผลการประเมินตามตัวชี้วัด จำแนกตามโครงการ

โครงการ	จำนวน ชั่วโมง	จำนวน ผู้เข้า	จำนวน ผู้ผ่าน	ประสิทธิภาพ การผลิต	การมีรายได้ เพิ่มขึ้น	ความ คุ้มค่า
การฝึกเตรียมเข้าทำงาน						
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	-	NA	NA	/	--	X
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	-	X	X	/	--	X
การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน						
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	30	/	--	/	--	X
4. โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว	30	/	--	/	--	/
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	30	/	--	/	--	/
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	224	/	/	--	NA	NA
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (กิจกรรม: เพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0)	36	/	--	/	--	X
9. โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง	60	/	/	/	--	X
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	30	/	--	/	--	X
12. โครงการผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	30	X	--	/	--	X
13. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	30	/	--	/	--	x
14. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	60	/	/	/	--	X
16. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	18	/	/	--	--	X
17. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้วยเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	30	/	--	/	--	X

โครงการ	จำนวน ชั่วโมง	จำนวน ผู้เข้า	จำนวน ผู้ผ่าน	ประสิทธิภาพ การผลิต	การมีรายได้ เพิ่มขึ้น	ความ คุ้มค่า
การฝึกอาชีพเสริม						
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	60	/	--	/	X	X
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	30	/	/	--	X	X
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน	72	/	/	--	X	X
15. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	30	/	/	--	X	X
18. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	30	/	/	--	--	X

หมายเหตุ: -- หมายถึง โครงการนั้นไม่มีตัวชี้วัดดังกล่าว NA ไม่สามารถประเมินได้

บทที่ 6

ผลการติดตามและประเมินผลเชิงคุณภาพ

ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในระหว่างวันที่ 18 สิงหาคม – 10 พฤศจิกายน 2565 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรม ผู้แทนสถานประกอบการ และผู้บริหาร หรือผู้แทนสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานใน 15 จังหวัด ทั้งนี้ รายละเอียดของการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมและกลุ่มผู้แทนสถานประกอบการ มีดังนี้

ตาราง 6.1 จำนวนกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำแนกตามพื้นที่ที่เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (ข้อมูล ณ วันที่ 6 ตุลาคม 2565)

วัน/เดือน/ปี ที่ลงพื้นที่เก็บข้อมูล	จังหวัด	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ผู้ผ่านการฝึกอบรม	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ผู้แทนสถาน ประกอบการ
18-19 สิงหาคม 2565	เชียงใหม่	20 ราย (ฝึกเตรียม 2 ราย ฝึกยกระดับ 8 ราย ฝึกเสริม 10 ราย)	5 ราย
25-26 สิงหาคม 2565	ตาก	20 ราย (ฝึกเตรียม 9 ราย ฝึกยกระดับ 1 ราย ฝึกเสริม 10 ราย)	5 ราย
29-30 สิงหาคม 2565	ขอนแก่น	20 ราย (ฝึกเตรียม 6 ราย ฝึกยกระดับ 9 ราย ฝึกเสริม 5 ราย)	5 ราย
31 สิงหาคม – 1 กันยายน 2565	อุดรธานี	20 ราย (ฝึกเตรียม 5 ราย ฝึกยกระดับ 10 ราย ฝึกเสริม 5 ราย)	5 ราย

วัน/เดือน/ปี ที่ลงพื้นที่เก็บข้อมูล	จังหวัด	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ผู้ผ่านการฝึกอบรม	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ผู้แทนสถาน ประกอบการ
5-6 กันยายน 2565	นครพนม (ทีมอาจารย์มหาวิทยาลัย นครพนมเป็นผู้เก็บ ข้อมูล)	20 ราย (ฝึกเตรียม 5 ราย ฝึกยกระดับ 10 ราย ฝึกเสริม 5 ราย)	5 ราย
8-9 กันยายน 2565	อุบลราชธานี (ทีมอาจารย์มหาวิทยาลัย อุบลราชธานีเป็นผู้เก็บ ข้อมูล)	20 ราย (ฝึกเตรียม 5 ราย ฝึกยกระดับ 10 ราย ฝึกเสริม 5 ราย)	5 ราย
8-9 กันยายน 2565	สงขลา	20 ราย (ฝึกเตรียม 7 ราย ฝึกยกระดับ 9 ราย ฝึกเสริม 4 ราย)	5 ราย
12-13 กันยายน 2565	ระยอง	27 ราย (ฝึกเตรียม 4 ราย ฝึกยกระดับ 12 ราย ฝึกเสริม 11 ราย)	3 ราย
14-15 กันยายน 2565	จันทบุรี	21 ราย (ฝึกเตรียม 5 ราย ฝึกยกระดับ 10 ราย ฝึกเสริม 6 ราย)	5 ราย
21-22 กันยายน 2565	นครศรีธรรมราช	20 ราย (ฝึกเตรียม 5 ราย ฝึกยกระดับ 10 ราย ฝึกเสริม 5 ราย)	5 ราย
26-27 กันยายน 2565	ปทุมธานี	20 ราย (ฝึกยกระดับ 10 ราย ฝึกเตรียม 5 ราย ฝึกเสริม 5 ราย)	5 ราย

วัน/เดือน/ปี ที่ลงพื้นที่เก็บข้อมูล	จังหวัด	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ผู้ผ่านการฝึกอบรม	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ผู้แทนสถาน ประกอบการ
28-29 กันยายน 2565	กรุงเทพฯ	20 ราย (ฝึกเตรียม 5 ราย ฝึกยกระดับ 10 ราย ฝึกเสริม 5 ราย)	4 ราย
28-29 กันยายน 2565	สมุทรปราการ	20 ราย (ฝึกเตรียม 5 ราย ฝึกยกระดับ 10 ราย ฝึกเสริม 5 ราย)	5 ราย
30 กันยายน 2565	พระนครศรีอยุธยา	20 ราย (ฝึกเตรียม 5 ราย ฝึกยกระดับ 10 ราย ฝึกเสริม 5 ราย)	5 ราย
5-6 ตุลาคม 2565	ภูเก็ต (ทีมอาจารย์มหาวิทยาลัย ราชภัฏภูเก็ตเป็นผู้เก็บ ข้อมูล)	20 ราย (ฝึกเตรียม 5 ราย ฝึกยกระดับ 10 ราย ฝึกเสริม 5 ราย)	5 ราย

หมายเหตุ: (1) รูปแบบการสัมภาษณ์เชิงลึกมากกว่าร้อยละ 50 เป็นการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์และผ่านระบบ Zoom เนื่องจากผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้แทนสถานประกอบการไม่สะดวกเดินทางมาที่สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด โดยเฉพาะกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการเตรียมเข้าทำงานที่อาจมีการเปลี่ยนสถานที่ทำงานไปยังพื้นที่อื่นๆ แล้ว และกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการยกระดับฝีมือแรงงานที่ไม่สะดวกมาให้สัมภาษณ์ในช่วงเวลาทำงาน

(2) สัดส่วนของกลุ่มเป้าหมายในแต่ละโครงการไม่เป็นไปตามที่กำหนด ในบางพื้นที่ที่สามารถเก็บข้อมูลจากผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการเสริมอาชีพได้มากที่สุด เนื่องจากความแตกต่างของบริบทการจัดฝึกอบรมในแต่ละพื้นที่ บางพื้นที่ที่มีกลุ่มแรงงานนอกระบบมากกว่ากลุ่มแรงงานในสถานประกอบการ และทางสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ต้องตอบสนองความต้องการกลุ่มดังกล่าวโดยเน้นการจัดโครงการฝึกเสริมอาชีพเป็นหลัก

6.1 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรม

6.1.1 การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนและหลังการฝึกอบรม (ผลได้จากการฝึกอบรมทั้งในด้านค่าจ้าง/รายได้ที่เพิ่มขึ้น ความรู้ความสามารถ ทักษะการแก้ไขปัญหา การลดความผิดพลาด และการลดเวลาในการทำงาน)

เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานก่อนและหลังการฝึกอบรมซึ่งเป็นประเด็นหนึ่งของการประเมินผลผลิต (Product Evaluation) พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีแนวโน้มมีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบซึ่งส่งผลให้ความผิดพลาดในการทำงานลดลงและลดเวลาในการทำงาน แต่เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการเปลี่ยนแปลงพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานนั้นมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของผู้ผ่านการฝึกอบรม ความต้องการในการฝึกอบรม ลักษณะการฝึกอบรม การสนับสนุนจากสถานประกอบการ สภาพเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ และช่วงเวลาฝึกอบรม โดยสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานที่สำคัญของแต่ละโครงการได้ดังนี้

○ **กลุ่มผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน** เกือบทั้งหมดให้ข้อมูลว่า ได้นำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานได้ตรงตามสายงานที่เข้าทำงานหลังจากผ่านการฝึกอบรม โดยเฉพาะผู้ผ่านการอบรมที่ได้รับใบอนุญาตพบว่า มีรายได้เพิ่มขึ้นและเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ มีผู้ผ่านการอบรมที่ทำงานอยู่แล้ว แต่ต้องการเพิ่มทักษะที่ไม่เคยเรียนรู้มาก่อนและไม่ได้เปิดสอนในการฝึกอาชีพเสริม ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะทำงานที่ใช้ทักษะใกล้เคียงกับที่อบรมในการฝึกอาชีพเสริม เช่น เป็นช่างไฟฟ้า เดิมและมาอบรมช่างเครื่องปรับอากาศเพิ่ม ทำให้สามารถรับงานได้เพิ่มขึ้นและสร้างรายได้ได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม มีผู้ผ่านการฝึกอบรมบางส่วนที่ไม่ได้นำความรู้และทักษะดังกล่าวไปใช้ เนื่องจากเมื่อฝึกอบรมเสร็จแล้วมีการเปลี่ยนงานหรือไม่ได้เข้าทำงานตามที่ได้รับฝึกอบรมมา นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มแรงงานอิสระหรือกลุ่มผู้ประกอบการที่เข้ามาอบรมในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เพราะต้องการได้ใบรับรองการฝึกอบรมและหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ (License) หลังจากที่ได้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามสาขาที่ต้องการแล้ว ทำให้ผลของการฝึกอบรมอาจจะไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้

“มีรายได้เพิ่มมากขึ้น ในส่วนกรณีย้ายแหล่งทำงาน เราก็มีใบเซอร์รับรองการทำงาน แต่ก่อนเราจะมีรายได้อยู่ที่ค่าแรงขั้นต่ำ พอมีใบเซอร์ เงินเดือนเพิ่มขึ้นเท่าตัว ประมาณ 15,000 - 20,000 บาท ทำให้รายได้เราดีขึ้นมาก ช่วยครัวครัวได้เยอะ”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, ชาย, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

“นำความรู้มาใช้ได้มาก ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม มีเพียงความรู้เบื้องต้นและสามารถล้างแอร์ได้เท่านั้น แต่ภายหลังการฝึกอบรม สามารถทำได้ทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการซ่อมและการติดตั้ง ทำได้หมดทุกอย่าง เรารู้ทฤษฎีจากความรู้ นำมาทำงานได้ถูกวิธี ก็จะช่วยลดอุบัติเหตุ รู้ลึก รู้ถูกตามหลักการ”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, ชาย, สัมภาษณ์, ปทุมธานี. (26 กันยายน 2565)

“ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลง แต่เมื่อได้รับใบอนุญาตแล้วจะได้ทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและได้จ้างงานต่อเนื่อง”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, ชาย, สัมภาษณ์, ตาก. (25 สิงหาคม 2565)

ทั้งนี้ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินฯ ได้รับการฝึกอบรมทั้งทักษะที่สามารถนำไปใช้ทำงานได้จริง และการฝึก soft skills เพื่อปรับทัศนคติในการทำงาน และทำให้มีวินัยในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผู้ผ่านการฝึกอบรมยังไม่ได้รับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นในภายหลังการฝึกอบรมอย่างชัดเจนและมีผู้ผ่านการฝึกอบรมบางรายไม่สามารถเข้าทำงานได้หลังจากฝึกงานเสร็จ เนื่องจากอายุยังไม่ถึงเกณฑ์เข้าทำงาน (ต่ำกว่า 18 ปี) รวมถึงมีบางรายที่หลุดออกจากระบบการฝึกอบรม เนื่องจากไม่สามารถอดทนอยู่ในกฎเกณฑ์และข้อบังคับของการฝึกอบรมได้

○ **กลุ่มผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ** สามารถแบ่งเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่

กลุ่มที่ 1: กลุ่มที่ทำงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะนั้นอยู่เดิม มีความรู้พื้นฐานอยู่แล้ว เมื่อมาฝึกอบรมกับทางสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้ได้อัพเดทความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงาน ได้เรียนรู้เชิงทฤษฎีที่ถูกต้อง จากเดิมที่เพียงอาศัยประสบการณ์ในการทำงานเป็นหลัก ทำให้ช่วยแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เร็วขึ้นและถูกต้องมากขึ้น สูญเสียทรัพยากรในการผลิต/ทำงานน้อยลง รวมถึงช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน นอกจากนี้ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ได้รับใบรับรองได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น และผู้ผ่านการฝึกอบรมบางรายสามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงานในสถานประกอบการของตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป อีกทั้งยังมีผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เป็นอาจารย์ได้ใช้ประโยชน์จากการอบรมไปถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยี AI ให้แก่ผู้เรียนของตนเองเพื่อพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ อีกด้วย

“ลดความผิดพลาดได้มาก จากเมื่อก่อน การเชื่อมโลหะต้องใช้ลวดเชื่อมเป็นจำนวนมาก แต่ปัจจุบันภายหลังจากรู้วิธีการเชื่อมโลหะที่ถูกต้อง ก็ทำให้ตนใช้ลวดเชื่อมโลหะน้อยลงด้วย”

ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ, ชาย, สัมภาษณ์, ปทุมธานี. (26 กันยายน 2565)

“เอาความรู้ทั้งหมดมาสอนเด็ก ๆ ในห้องเรียน เป็นการอัปเดตเทคโนโลยีสมัยใหม่ การทำงานของ AI ต่าง ๆ ในยุค 2022”

ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ, ชาย, สัมภาษณ์, พระนครศรีอยุธยา. (24 ตุลาคม 2565)

“จากที่ไปเข้าฝึกอบรม เราได้ใบเซอร์ (Certificate) เราก็สามารถเพิ่มรายได้ 15% ของเงินเดือน แต่ก่อนเงินเดือนอยู่ที่ 10,000 บาท พอมีใบเซอร์ ได้ 11,500 บาท”

ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ, หญิง, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

“เราสามารถมาแชร์สิ่งที่เราได้อบรมให้กับคนในบริษัท เกิดความเข้าใจมากขึ้น ในการทำงานก็มีระบบสามารถจัดการระบบลูกน้องได้”

ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ, ชาย, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

กลุ่มที่ 2: กลุ่มที่เข้ามาเรียนรู้ทักษะใหม่ทั้งหมดเพื่อเปลี่ยนสายงาน หรือได้รับมอบหมายให้ทำงานเพิ่ม หรือนำความรู้ไปประกอบอาชีพเสริม ผู้ผ่านการฝึกอบรมกลุ่มนี้สามารถนำความรู้ใหม่ที่ได้รับไปใช้ในการทำงานได้อย่างครบถ้วน และมีบางรายที่ได้รับเงินค่าความสามารถ หรือเงินค่าจ้างเพิ่มเติมด้วย

“มีความสามารถในการหาอาชีพเสริม ทำให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น เพราะเรามีความสามารถในการเขียนโค้ด CNC ทำให้สามารถรับงานข้างนอกได้ ก็มีรายได้เพิ่มมากขึ้นอยู่พอสมควร”

ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ, ชาย, สัมภาษณ์, สมุทรปราการ. (1 ตุลาคม 2565)

กลุ่มที่ 3: กลุ่มผู้บริหารหรือกลุ่มผู้แทนสถานประกอบการที่ทางบริษัทส่งมาอบรมเพื่อสร้างผู้ฝึกอบรม (Trainers) ของบริษัทตนเอง โดยให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมไปพัฒนาระบบงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร และการถ่ายทอดความรู้ให้กับกลุ่มพนักงานในสถานประกอบการ

“การเข้าร่วมอบรม TRAIN THE TRAINER ที่จัดขึ้นในปี 2565 มีความคาดหวังว่าจะได้นำความรู้ไปต่อยอดการทำงาน กล่าวคือ ในฐานะที่ทำหน้าที่ HR และหน้าที่ฝึกอบรมพนักงานในหน่วยงาน จะต้องนำความรู้ไปฝึกอบรมให้พนักงานในความดูแลของตนเอง และนำไปใช้ประกอบการเขียนหลักสูตรฝึกอบรมให้พนักงานในหน่วยงาน เพราะมีเกณฑ์กำหนดไว้ว่าหากหน่วยงานใดจะจัดอบรมหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งให้แก่พนักงาน บุคลากรภายในหน่วยงานจะต้องผ่านการฝึกอบรมมาก่อนอย่างน้อย 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมพนักงาน และหลักสูตรการเขียนหลักสูตรผู้จัดฝึกอบรม”

ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ, สัมภาษณ์, ภูเก็ต. (5 ตุลาคม 2565)

○ กลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการฝึกอาชีพเสริม สามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

กลุ่มที่ 1: กลุ่มผู้ประกอบการที่มาอบรมเพิ่มเติมในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาระบบงาน การวางแผนธุรกิจ และการลดต้นทุนในการทำงาน ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอบรมสะท้อนว่าเป็นโครงการที่มีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการปรับระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร และการเตรียมพร้อมรับการฟื้นคืนทางเศรษฐกิจหลังจากที่วิกฤติการแพร่ระบาดโควิด-19 เริ่มลด ความรุนแรงลง

“เรียนรู้เรื่อง Business Model Canvas คือ ความรู้เรื่องแผนธุรกิจ ทำให้มองเห็นภาพธุรกิจ ทำให้การจัดระเบียบชัดเจนขึ้น จะได้เตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการปรับการท่องเที่ยวแบบ New

normal การจัดพื้นที่ในบ้านให้เว้นระยะห่าง การรักษาสุขอนามัย การวางกลยุทธ์ทางการตลาด และการหาลูกค้า”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, ชาย, สัมภาษณ์, เชียงใหม่. (18 สิงหาคม 2565)

กลุ่มที่ 2: กลุ่มวัยแรงงานตอนกลางที่ว่างงาน หรือต้องการออกจากงานประจำไปทำงานอิสระหรือวางแผนประกอบธุรกิจของตนเอง กลุ่มวัยแรงงานที่ใกล้วัยสูงอายุ และกลุ่มแรงงานสูงอายุซึ่งเกือบทั้งหมดสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกอบอาชีพเสริมในปัจจุบันและในช่วงหลังวัยเกษียณหรือหลังจากที่ออกจากงานประจำแล้ว ทำให้มีรายได้ต่อเดือนเพิ่มมากถึง 15,000 - 20,000 บาทต่อเดือน รวมถึงตอบสนองต่อความต้องการรูปแบบการทำงานที่บ้านหรือรับงานมาทำที่บ้านด้วยและการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนด้วย อย่างไรก็ตาม ผู้ผ่านการฝึกอบรมบางรายยังไม่สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้เนื่องจากมีเหตุปัจจัยอื่นประกอบด้วย เช่น ขาดแคลนทุนในการเริ่มอาชีพเสริม นอกจากนี้ยังพบว่า ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไม่ได้ส่งผลโดยตรงที่เกี่ยวกับรายได้หรือประสิทธิภาพการทำงาน แต่การฝึกอบรมให้ประโยชน์ทางอ้อมที่ช่วยเลือกวัตถุดิบในการผลิตของใช้ในชีวิตรประจำวันซึ่งสามารถลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือนได้

“มีรายได้เพิ่มมากขึ้น จาก 10,000 บาท กลายเป็น 18,000 บาท หลังจากเรียน 4 เดือน ทำงานช่วงแอร์ 4 เดือน แล้วค่อยมาเปิดกิจการเป็นของตัวเอง”

ผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการฝึกอาชีพเสริม, ชาย, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

“ทำให้มีความรู้เรื่องการทำเบเกอรี่มาต่อยอดวิสาหกิจชุมชน สร้างรายได้ให้คนในชุมชน”

ผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการฝึกอาชีพเสริม, หญิง, สัมภาษณ์, ปทุมธานี. (16 กันยายน 2565)

“เมื่ออบรมมาแล้วไม่สามารถทำได้ทันทีเพราะไม่มีทุนมากพอ อย่างเช่นในตอนนั้นรู้แล้วว่าการทำให้หมวกมีอายุการใช้งานได้นานขึ้นจะต้องทำอย่างไร แต่ในตอนนั้นก็ยังไม่สามารถหาเงินมาซื้อตู้อบได้”

ผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการเสริมทักษะอาชีพ, ชาย, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

“การเข้าร่วมฝึกอบรมไม่ได้ช่วยให้มีรายได้เพิ่มขึ้น หรือมีการเลื่อนตำแหน่งใด ๆ แต่ช่วยลดค่าใช้จ่าย เนื่องจากมีความรู้ด้านสมุนไพรมากขึ้น และรู้แหล่งผลิตวัตถุดิบที่ใช้ในการแปรรูปสมุนไพร ทำให้ซื้อวัตถุดิบได้ในราคาถูกกว่า ต้นทุนในการผลิตจึงลดลง”

สัมภาษณ์, ภูเก็ต. (5 ตุลาคม 2565)

“จากประสบการณ์การเข้ารับการฝึกอบรมและการทำงานคิดเห็นว่า การจัดการฝึกอบรมของ สพร. ระยอง ทำให้ชาวบ้านเขาถึงองค์ความรู้ที่นำไปสู่การลดต้นทุนในการประกอบอาชีพของตนเองได้ กล่าวคือ สพร. ระยอง จะจัดฝึกอบรมตั้งแต่ระบบไฟฟ้าพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นระบบไฟฟ้า AC และ DC ซึ่งเมื่อชาวบ้านมีความรู้และความเข้าใจพื้นฐาน ชาวบ้านสามารถเลือกซื้อวัสดุหรือ

อุปกรณ์ไฟฟ้าในราคาที่ถูกลงจากร้านค้ารายย่อยต่าง ๆ ในราคาหลักร้อยบาท แต่ถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยที่ไม่ต้องสั่งซื้ออุปกรณ์สำเร็จรูปจากบริษัทขนาดใหญ่ซึ่งอุปกรณ์มักมีราคาแพงไม่ต่ำกว่าหลายแสนบาท”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, ชาย, สัมภาษณ์, ระยอง. (12 กันยายน 2565)

6.1.2 การประเมินผลต่อความเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติในการพัฒนาตนเอง ความมั่นใจในการทำงาน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ๆ ในที่ทำงาน

ในภาพรวม ทุกหลักสูตรสามารถเพิ่มความมั่นใจในการทำงานและการแก้ไขปัญหาที่พบเฉพาะหน้าได้ รวมถึงกระตุ้นให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมอยากพัฒนาตนเองต่อไป ทั้งในงานประจำที่ทำอยู่ รวมถึงการมีทักษะที่จะนำไปทำอาชีพเสริมหรือกิจการของตนเองในอนาคต การมีเครือข่ายในการทำงาน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา/สมาชิกในชุมชน และการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการทำงานให้แก่ผู้อื่นได้ด้วย

“ได้เปลี่ยนมุมมอง จากไม่รู้ก็รู้ ก็เชี่ยวชาญ มุมมองเปลี่ยนจากคิดว่ารู้ แต่ต้องทำให้เชี่ยวชาญให้ได้”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, หญิง, สัมภาษณ์, เชียงใหม่. (18 สิงหาคม 2565)

“เปลี่ยนแปลง ก่อนหน้านี้ถ้าจะสมัครงานหางานยาก ไหนจะสัมภาษณ์อีก เพราะไม่มีใบเซอร์ผ่านการรับรองงาน แต่ปัจจุบันเราสามารถเลือกงานได้ เราเลือกบริษัททำงานเองส่วนใหญ่ และบริษัทเป็นผู้ติดต่อมาเอง”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, ชาย, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

“เปลี่ยนไปเยอะ เพราะจากคิดว่างานที่ดูมีความอันตราย แต่เรามีความสนใจก็ไม่กล้าทำ การที่ไปอบรมทำให้มีความมั่นใจว่า เราก็ทำได้ แคร์หลัก รู้วิธี พอเจองานยาก ๆ ก็หาทางว่ามันมีวิธีอะไรบ้างแล้วก็เรียนรู้ ก็จะหมดเรื่องความกลัว”

ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ, ชาย, สัมภาษณ์, สมุทรปราการ. (29 กันยายน 2565)

“เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เพราะมีความรู้จึงทำให้มั่นใจ ไปพูดกับคนอื่นรู้เรื่อง สามารถวางแผนการทำงานได้ ช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้ให้แก่คนอื่นได้อีกด้วย ทำให้เรามี connection ทั้งผู้ส่งออกและนำเข้าแผงโซลาร์เซลล์ ทำให้เราไม่ต้อง stock หรือ屯สินค้าเอาไว้กับตัวที่จะทำให้ทุนจม เดียวนี้ก็ติดต่อกับ dealer โดยตรงเลย ซึ่งก็ได้จากการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่นี่”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, ชาย, สัมภาษณ์, ระยอง. (12 กันยายน 2565)

“ความสัมพันธ์กับเพื่อนและผู้อื่นดีขึ้น ได้พูดจา รู้จักขอโทษ รู้จักขอบคุณ ประสานงานพูดคุยกับผู้อื่นมากขึ้น ถามไถ่กันมากขึ้น หลังอบรมก็ติดตามถามไถ่ พูดคุยเรื่องทำขนม เราจะมาร่วมกลุ่มต่อยอดกันอย่างไรอีก”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, หญิง, สัมภาษณ์, นครพนม. (6 กันยายน 2565)

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะในกลุ่มวัยแรงงานตอนกลางที่เข้าร่วมการฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือที่พบว่า การฝึกอบรมช่วยกระตุ้นให้เกิดการตระหนักคุณค่าของตนเองว่ายังมีความสามารถในการทำงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น การถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน/รุ่นน้อง และการทำหน้าที่หารายได้เพื่อเลี้ยงชีพและช่วยเหลือครอบครัวได้

“แต่ก่อนจะคิดว่า ภายหลังจากที่ตนเกษียณอายุการทำงานจะไม่มีการทำงาน แต่ตอนนี้มีอาชีพหลักที่ทำให้เกิดรายได้ ทำงานร่วมกับผู้อื่นดีขึ้น ตอนนี้ได้จัดตั้งทีมงานซึ่งมาจากเพื่อน ๆ ที่เข้าร่วมการฝึกอบรมด้วยกัน เพราะงานแอร์ต้องใช้ทีมงานประมาณ 2 – 3 คน”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, ชาย, สัมภาษณ์, ปทุมธานี. (26 กันยายน 2565)

6.1.3 การประเมินผลต่อการตอบสนองความต้องการกับการวางแผนเส้นทางอาชีพในอนาคต

ในภาพรวม ทุกหลักสูตรสามารถตอบสนองความต้องการกับการวางแผนเส้นทางอาชีพในอนาคตของผู้ผ่านการฝึกอบรม แต่เนื่องจากผู้เข้าอบรมประกอบอาชีพที่หลากหลาย และมีปัจจัยส่วนตัวและครอบครัวแตกต่างกันจึงส่งผลให้การวางแผนเส้นทางอาชีพแตกต่างกันไปด้วย โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

กลุ่มที่ 1: กลุ่มวัยแรงงานที่ทำงานในตำแหน่งหรืออาชีพที่ใช้ความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการฝึกอบรม โดยหลังจากฝึกอบรมกับทางสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว ทำให้ได้ความรู้เทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงาน และเพิ่มช่องทางการพัฒนาเส้นทางอาชีพซึ่งส่งผลให้การวางแผนเส้นทางอาชีพในอนาคตมีทิศทางชัดเจนยิ่งขึ้น กล่าวคือ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถประเมินความสามารถตนเองและวางแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษา การฝึกอบรมในโครงการเฉพาะการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน และการขยายธุรกิจ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการฝึกยกระดับฝีมือในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและบริการ อาหาร เครื่องดื่ม การเชื่อม การติดตั้งโซลาเซลล์

“ช่วยได้เยอะ อีกไม่นาน ตนจะเปิดร้านกาแฟสาขาที่ 2 ตั้งอยู่ริมทะเล เป็นร้านกาแฟในลักษณะ Slow Bar เน้นทำกาแฟด้วยอุปกรณ์ทำมือ อยากให้ร้านสามารถเป็นลานกางเต็นท์หรือจัด camping ของลูกค้าได้”

ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ, หญิง, สัมภาษณ์, นครศรีธรรมราช. (21 กันยายน 2565)

“หากมีโอกาสอยากไปเป็น chef หรือไปทำงานด้านอาหารที่ต่างประเทศ อยากมีร้านอาหารเป็นของตนเอง การฝึกตอบสนองความต้องการ เพราะได้พัฒนาฝีมือการทำอาหารไทย ได้ใบเซอร์ไปใช้เป็นใบเบิกทางในการทำงานร้านอาหารที่ต่างประเทศ”

สัมภาษณ์, ภูเก็ต. (5 ตุลาคม 2565)

“ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาอาชีพได้เป็นอย่างดี เพราะปัจจุบันมีร้านเป็นของตนเอง มีผู้สนใจเรียนนวดแผนไทยสนใจเข้ามาสอบถาม และอยากเรียนเพิ่มขึ้น เพราะเห็นคุณภาพการนวดที่มีการพัฒนาได้จริง ทำงานได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้นทั้งในด้านฝีมือการนวดและด้านการให้บริการ”

สัมภาษณ์, ภูเก็ต. (5 ตุลาคม 2565)

“ตอบใจดีมาก อยากไปอบรมเรื่องที่ทันสมัย ๆ เกี่ยวกับงานเชื่อมเพิ่มขึ้นอีก แต่ว่าอยากให้เน้นเรื่องของการปฏิบัติมากขึ้นกว่าเดิม จะได้ทดลองทำงานของจริง”

ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ, ชาย, สัมภาษณ์, สมุทรปราการ. (29 กันยายน 2565)

“อยากศึกษาเรื่องโซล่าเซลล์ให้ลึกกว่านี้ จะไปเรียนต่อระดับปริญญาตรี ด้านวิศวกรรมไฟฟ้าเพื่ออัปเงินเดือน จบออกมาแล้วจะมาลุยงานด้านนี้โดยตรง ตอนนี้พยายามเก็บเกี่ยวประสบการณ์ไปก่อน คาดว่าอายุ 30 ปลาย ๆ จะออกมาทำธุรกิจส่วนตัวด้านโซล่าเซลล์”

สัมภาษณ์, ภูเก็ต. (5 ตุลาคม 2565)

“ตรงครับ เราก็คาดหวังอยากเรียนรู้สิ่งใหม่ที่เรายังไม่เคยรู้แบบลึก ๆ วิทยากรก็ใส่ใจดี ทำให้ผมได้ความรู้ไปด้วย เหมือนที่บอก ตอนนี้ผมเป็นหัวหน้า วันต่อไปก็อยากเป็นผู้จัดการ การเรียนรู้จากวิทยากรก็ช่วยเพิ่มโอกาสให้ผมมีคุณสมบัติที่เหมาะสมขึ้นครับ”

ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ, ชาย, สัมภาษณ์, นครพนม. (5 กันยายน 2565)

กลุ่มที่ 2: กลุ่มวัยแรงงานที่ทำงานภายใต้สัญญาจ้างระยะสั้น แรงงานอิสระ และแรงงานสูงอายุที่ พบว่า ข้อจำกัดจากการสัญญาจ้าง การมีหน้าที่ดูแลสมาชิกในครอบครัว การไม่มีเงินทุน พัฒนาการเรียนรู้หรือฝึกอบรมส่งผลให้ผู้ผ่านการอบรมจะต้องพิจารณาปัจจัยดังกล่าวร่วมกับการวางแผนเส้นทางอาชีพของตนเองด้วย อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมที่จัดโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนให้แรงงานกลุ่มนี้สามารถเข้าถึงการอบรมเพื่อเป็นทางเลือกในการพัฒนาตนเองและนำความรู้ไปประยุกต์หรือต่อยอดเส้นทางอาชีพเมื่อมีความพร้อมในอนาคตได้

“ถ้าหากได้ต่อสัญญา ก็จะทำงานต่อ ถ้าหากไม่ได้ต่อสัญญา จะกลับไปเลี้ยงวัว ปลูกมันสำปะหลังกับแฟน ในที่ดินของตนเอง”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, ชาย, สัมภาษณ์, ตาก. (25 สิงหาคม 2565)

“ยังไม่รู้ ตอนนี้อยู่เลี้ยงหลานไปก่อน ถ้าเดี๋ยวนี้อายุ 2 ปี หลานเข้าโรงเรียนก็อาจจะทำอะไรทำ แต่ก็รู้ว่าจะได้ทำกระเป๋านไหม เพราะเราไม่ได้มีเงินมาซื้ออุปกรณ์อะไร แต่ก็อยากทำกระเป๋านะ เล็ก ๆ ก็ได้ แค่อายุได้ จะได้ไม่ต้องซื้ออุปกรณ์มาก”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, หญิง, สัมภาษณ์, สมุทรปราการ. (1 ตุลาคม 2565)

“เมื่อชาวบ้านมีความรู้ ก็จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริง หรืออย่างน้อยก็มีแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะไปต่อยอดความรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เช่น การใช้หลักการสมาร์ทฟาร์มในการควบคุมหรือดูแลพืชสวนไร่นาของตน โดยสามารถสั่งการและควบคุมระยะไกลผ่านระบบอินเทอร์เน็ตไร้สายได้ผ่านโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, ชาย, สัมภาษณ์, ระยอง. (12 กันยายน 2565)

6.1.4 การเปรียบเทียบผลที่ได้จากการฝึกอบรมจากโครงการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและเอกชน/หน่วยงานอื่น ๆ

การเปรียบเทียบผลที่ได้จากการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมที่มีประสบการณ์อบรมจากหน่วยงานอื่นๆ หรือภาคเอกชน พบว่า จุดเด่นของการฝึกอบรมจากโครงการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่แตกต่างจากเอกชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ คือ 1) การเน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติควบคู่กับภาคทฤษฎีซึ่งส่งผลให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ อีกทั้งมีบางหลักสูตรที่สามารถเชื่อมโยงกับการสอบเพื่อรับใบรับรองได้ จึงเพิ่มโอกาสในการทำงาน และ 2) การติดตามและการให้คำปรึกษาต่อเนื่อง แม้จะสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้ว โดยวิทยากร/ครูฝึกเป็นผู้ให้คำปรึกษาซึ่งส่งผลให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถพัฒนาการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้ประกอบอาชีพได้ตามแผนเส้นทางอาชีพ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในประเด็นการจัดการฝึกอบรมในบางหลักสูตรพบว่า สถานที่อบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นข้อจำกัดที่ทำให้การฝึกอบรมไม่ราบรื่น

“เคยเข้าอบรมของบริษัทตอนทำงานอยู่ การฝึกจะฝึกเพื่อได้ความรู้และจบ ๆ ไป ไม่สามารถนำไปปฏิบัติงานจริงได้ การเข้าอบรมจะแตกต่างกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือฯ จะฝึกให้ทำงานได้ทำจริง และจัดหาบริษัทที่เราสามารถไปทำงานได้จริง”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, ชาย, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

“ทางสถาบันจัดอบรมดีกว่า สอนดีกว่า สามารถใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง ได้ทดลองจริง ปฏิบัติจริง เพราะเคยอบรมที่จัดโดยเอกชน ไม่ได้ฝึกปฏิบัติกับอุปกรณ์จริง”

สัมภาษณ์, ภูเก็ต. (5 ตุลาคม 2565)

“เคยเข้ารับการอบรมเรื่องการพัฒนาความเป็นอยู่ของผู้ป่วยติดเตียง และหน่วยงานด้านความปลอดภัยจากที่อื่นพบว่า ทางสถาบันมีความพร้อมมากกว่า เน้นการปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนด

มีมาตรฐาน มีใบประกาศรับรอง ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ และมีค่าใช้จ่ายเพียง 100 บาท เท่านั้น”

สัมภาษณ์, ภูเก็ต. (5 ตุลาคม 2565)

“ความผูกพันระหว่างอาจารย์ผู้สอนของ สพร. มีความผูกพันมากกว่า เรียกว่า “บริการหลังการขาย” เพราะสามารถติดต่อเพื่อสอบถามกับอาจารย์ผู้สอนได้ตลอดเวลา และอาจารย์ก็ยินดีที่จะถ่ายทอดความรู้ หรือให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์ การแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการฝึกอบรมโครงการต่าง ๆ ในพื้นที่อื่น ๆ แม้ว่าโครงการฝึกอบรมนั้นจะเสร็จสิ้นแล้วก็ตาม”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, ชาย, สัมภาษณ์, ระยอง. (12 กันยายน 2565)

“การจัดอบรมของสถาบันมีเนื้อหาหลักสูตรดีกว่า ส่วนของเอกชนนั้นมุ่งหรือแฝงการขายของมากกว่าให้ความรู้ แต่ห้องอบรม อาคารของสถาบัน ขาดความพร้อม เอกชนจัดสถานที่ได้ดีกว่าเหมาะสมกว่า”

สัมภาษณ์, ภูเก็ต. (5 ตุลาคม 2565)

6.1.5 ความพึงพอใจต่อคุณภาพการฝึกอบรม ได้แก่ ความเพียงพอและความเหมาะสมของ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี จำนวนบุคลากร และความรู้ความสามารถของบุคลากร

ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการให้ความรู้ของวิทยากร/ครูฝึก รวมถึงการติดตามให้คำปรึกษาเพื่อวางแผนพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องหลังจากจบการฝึกอบรมแล้ว ทำให้ผู้ผ่านการอบรมสามารถเตรียมความพร้อมในการสอบเพื่อรับใบรับรองในระดับที่สูงขึ้น ในขณะเดียวกัน การมีวิทยากร/ครูฝึกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นปัจจัยดึงดูดผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สำคัญ โดยเฉพาะการอบรมช่างเชื่อมได้น้ำซึ่งถือเป็นจุดเด่นของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสงขลาที่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางของสาขานี้ อีกทั้งมีการเปิดหลักสูตรที่ไม่มีในพื้นที่อื่น ๆ ทำให้ผู้สนใจสมัครมาเข้าเรียนค่อนข้างมาก

“ความฝันคือ อยากเป็นช่างเชื่อมในแท่นขุดเจาะกลางทะเล ซึ่งจะได้เงินมากกว่าช่างเชื่อมในโรงงานที่ทำอยู่กว่า 4-5 เท่า เมื่อได้มาฝึกช่างเชื่อมได้น้ำที่นี่ ได้มาเป็นลูกศิษย์ครูยอดที่เป็นมือหนึ่งด้านนี้ ก็หวังว่าจะได้อัพเกรดตัวเองเพื่อไปทำงานที่หวังไว้ให้ได้”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, ชาย, สัมภาษณ์, สงขลา. (8 กันยายน 2565)

“เคยเรียนหลักสูตรบาริสต้าจากร้านกาแฟเอกชน ใช้เวลา 1 วัน ราคา 10,000 บาท โดยเปรียบเทียบแล้วพบว่า การเรียนของเอกชนทำให้รู้ แต่ไม่ลึก เพราะเวลาเรียนน้อย แต่ที่กรมอาจารย์จะสอนลงลึก เหมือนได้ความรู้จากหลักสูตรราคาแพง แต่ไม่เสียค่าใช้จ่าย และได้ปรึกษาอาจารย์เพื่อวางแผนสอบ SCA ในอนาคต”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, หญิง, สัมภาษณ์, เชียงใหม่. (18 สิงหาคม 2565)

“การฝึกอบรมของเอกชนจะต้องเสียเงินเข้าร่วม ในขณะที่การฝึกอบรมของรัฐไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ความแตกต่างระหว่างหลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงานรัฐและเอกชนขึ้นอยู่กับเนื้อหาของแต่ละหลักสูตร แต่การฝึกอบรมของภาคเอกชนมักจะมีอุปกรณ์การฝึกที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ขณะที่ของรัฐขึ้นอยู่กับความพร้อมของอาจารย์ผู้สอนในการจัดเตรียมอุปกรณ์การฝึก”

ผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการเตรียมเข้าทำงาน, ชาย, สัมภาษณ์, ปทุมธานี. (7 พฤศจิกายน 2565)

ทั้งนี้ ความพอเพียงและความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการฝึกอบรม โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่าการจัดอบรมของสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นยังมีปัญหาเรื่องความพอเพียงของวัสดุอุปกรณ์ต่อจำนวนคนที่เข้ารับการฝึกอบรมในทุกประเภทโครงการ รวมถึงในบางพื้นที่วัสดุอุปกรณ์ชำรุด หรือไม่ทันสมัย หรือไม่เหมาะสมจะนำมาฝึกอบรมเพื่อผลิตสินค้าในเชิงพาณิชย์

“มันต้องรอกันนะพี่ เฮ็ดให้การเรียนรู้ต้องรอกัน เฮ็ดให้เข้าครับผม”

ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ, ชาย, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

6.1.6 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของโครงการฝึกอบรม

ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของผู้ผ่านการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมเข้าทำงานจะได้รับข้อมูลเรื่องการฝึกอบรมหรือถูกชวนให้มาเข้าร่วมจากเครือข่ายทางสังคมของตนเอง เช่น พ่อแม่ ญาติ คนในหมู่บ้านเดียวกัน เพื่อน เป็นต้น

“เซพที่เป็นรุ่นพี่แนะนำให้อู้จักว่ากรมมีการอบรมและแนะนำให้มาเลือกหลักสูตรที่สนใจ”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, หญิง, สัมภาษณ์, เชียงใหม่. (18 สิงหาคม 2565)

ส่วนกลุ่มผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือส่วนใหญ่รับรู้ข้อมูลจากทางบริษัท/สถานประกอบการของตนเอง และบางส่วนที่รู้จากเว็บเพจของสถาบัน และจากการทำงานเชิงรุกของเจ้าหน้าที่ของสถาบันฯ ที่เข้าไปสร้างความร่วมมือและประชาสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

“ในบริษัทเขาแจ้งมาว่ามีการอบรมหลักสูตรนี้ แล้วเราสนใจ ก็เลยตัดสินใจอบรม”

ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ, ชาย, สัมภาษณ์, สมุทรปราการ. (29 กันยายน 2565)

ในขณะที่กลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการเสริมทักษะอาชีพจะรับรู้ข้อมูลผ่านเครือข่ายทางสังคมของตนเป็นหลัก เช่น เครือข่ายผู้สูงอายุในชุมชน เครือข่ายอาชีพ เป็นต้น

“รู้จักกลุ่มเพื่อนในเฟสบุ๊ค และชักชวนกัน บอกกันแบบปากต่อปาก”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, ชาย, สัมภาษณ์, ระยอง. (12 กันยายน 2565)

6.1.7 ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรม

ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 5 ประเด็นสำคัญ ได้แก่

1) วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการฝึกอบรมบางโครงการไม่เพียงพอต่อผู้เข้าร่วมอบรม ทำให้ต้องหมุนเวียนและรอเพื่อทดลองปฏิบัติ เรียนรู้ไปไม่พร้อมกัน ทำให้การเรียนรู้ช้า รวมถึงอุปกรณ์ในการฝึกอบรมบางส่วนชำรุดเสียหาย อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายกับผู้เข้ารับการอบรมได้

“อุปกรณ์ไม่เพียงพอในบางคลาส เช่น ครกไม่พอในคลาสที่ใช้ครกเป็นอุปกรณ์ ก็ต้องผลัดกันใช้”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, หญิง, สัมภาษณ์, เชียงใหม่. (18 สิงหาคม 2565)

“แต่ละพื้นที่ที่มีความพร้อมด้านการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน บางพื้นที่ที่มีความพร้อมด้านอุปกรณ์ ในขณะที่บางพื้นที่ไม่มีคิดว่า เป็นปัญหาทั่วไปที่พบได้ในระบบราชการ สพร. ได้ที่ได้รับการสนับสนุนหรือการดูแลที่ดีก็อาจจะมีอุปกรณ์ที่ครบถ้วนสมบูรณ์มากกว่า นอกจากนี้ มีข้อสังเกตว่าการเปิดฝึกอบรมของ สพร. บางพื้นที่แม้ว่าอุปกรณ์ไม่พร้อมนั้น อาจจะมีสาเหตุมาจากการทำผลงานและงบประมาณ เช่น บางพื้นที่ไม่มีงบประมาณแต่ต้องเปิดฝึกอบรมตามความต้องการของประชาชน แม้กระทั่งท่อแอร์ที่ใช้ฝึกก็ไม่มีให้ นอกจากนี้ สพร.บางพื้นที่มีอุปกรณ์ที่ไม่ทันสมัยจนอาจกล่าวได้ว่า มีค่าเสื่อมราคาเป็นศูนย์แล้ว อยากให้ปรับปรุงอุปกรณ์ให้มีความทันสมัย เพื่อให้เท่าทันโลก”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, ชาย, สัมภาษณ์, ระยอง. (12 กันยายน 2565)

2) ผู้ผ่านการฝึกอบรมบางรายคิดเห็นว่า ระยะเวลาในการฝึกอบรมยาวนานเกินไป โดยเฉพาะหลักสูตรที่ต้องมีการทดสอบเพื่อให้ได้รับใบรับรอง ส่งผลให้ผู้ผ่านการอบรมสูญเสียโอกาสในการสมัครงาน และผู้เข้ารับการอบรมบางรายไม่สามารถอบรมได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการออกจากโครงการฝึกอบรมกลางคัน (drop out)

“ระยะเวลาในการรอฝึกอบรมนานเกินไป ทำให้ต้องรอเพื่อที่จะได้ใบรับรองและไปสมัครงาน ระหว่างนั้นก็เป็นผู้ว่างงานไม่มีรายได้”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, ชาย, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

3) บางหลักสูตรมีผู้สนใจค่อนข้างมากและมีผู้สมัครเต็มจำนวนอย่างรวดเร็ว ควรทำการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ก่อนที่จะกำหนดจำนวนรุ่นและจำนวนผู้เข้าอบรมต่อรุ่น

“บางพื้นที่และบางหลักสูตรยังจำกัดให้เข้าร่วมการฝึกอบรมได้แค่ 1 คนต่อ 1 ปี และต่อหลักสูตร ทำให้ต้องเดินทางไปยังพื้นที่หรือจังหวัดอื่น ๆ ที่เปิดฝึกอบรม ซึ่งการเดินทางไปยังพื้นที่อื่น ๆ ข้างต้น ล้วนแฝงมาด้วยค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าอาหาร รวมไปถึงค่าเสียโอกาสจากการหยุดงานหรือการประกอบอาชีพเพื่อเดินทางไปร่วมฝึกอบรมด้วย จึงนำมาสู่คำถามที่ว่า เราต้องรอดด้วยหรือ ? เรื่องความรู้ที่จะมาต่อยอดการทำงาน”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, ชาย, สัมภาษณ์, ระยอง. (12 กันยายน 2565)

4) ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่พบอุปสรรคด้านการเดินทางเข้ามาฝึกอบรมหรือติดต่อเพื่อทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และในกรณีที่จัดการฝึกอบรมนอกพื้นที่พบว่า สถานที่บางแห่งไม่เหมาะสมกับลักษณะการฝึกอบรม

“ส่วนตัวต้องเดินทางมาอบรมที่ขอนแก่นประมาณไม่ต่ำกว่า 1 ชั่วโมงรวมไป-กลับ 2 ชั่วโมง เพราะหลักสูตรที่อบรมไม่มีที่มหาสารคาม ทำให้ต้องหาทางไปอบรมในจังหวัดข้างเคียง ลำบาก และเสี่ยงตั้งค่าน้ำมัน แต่ก็มา เพราะอยากได้ความรู้และใบประกาศด้วย”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, ชาย, สัมภาษณ์, ขอนแก่น. (29 สิงหาคม 2565)

“ในการอบรมระบบรถน้ำอัตโนมัติ การลงพื้นที่ส่วนเพื่อไปทดลองติดตั้งระบบ บางส่วนอยู่ไกลมาก ทำให้คนที่ไม่มีรถเดินทางไปไม่สะดวก อยากให้สถาบันจัดรถรับส่งเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เข้ารับการอบรม”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, ชาย, สัมภาษณ์, จันทบุรี. (14 กันยายน 2565)

“สถานที่ในการฝึกเป็นกลางแจ้งในเต็นท์ ซึ่งส่งผลให้เกิดลมปลิวและพัดฝุ่นเข้ามาขณะฝึกทำอาหาร และไฟที่หุงต้มถูกลมพัด”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, หญิง, สัมภาษณ์, นครพนม. (8 กันยายน 2565)

5) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ใช้ในการอบรมไม่ทันสมัย ทำให้ผู้ผ่านการอบรมต้องเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ในที่ทำงานเอง

“การไปอบรมแล้วเจอโรบอตที่เป็นรุ่นเก่าเกินไป พอมาทำงาน พอมาเจอเครื่องที่ใหม่กว่าก็ต้องทำความเข้าใจใหม่”

ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ, ชาย, สัมภาษณ์, สมุทรปราการ. (29 กันยายน 2565)

6.1.8 ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของแรงงานและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการดำเนินงานของสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมของแรงงานและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการดำเนินงานของสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความต้องการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและหลักสูตร แบ่งออกเป็น 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่

ประเด็นที่ 1 คือ ต้องการให้เปิดอบรมหลักสูตรใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการทำงานทั้งในภาคการผลิต ภาคการบริการ และภาคเกษตรกรรม เช่น PLC programming ระบบ Automation ในโรงงาน การใช้ robot/แขนกล การใช้โดรน ระบบไฟฟ้าในรถยนต์ ระบบมาตรฐาน ISO ใหม่ ๆ การติดตั้งและซ่อมเครื่องปรับอากาศระบบ Inverter การบริหารจัดการคลังสินค้าแบบใหม่ การวางแผนธุรกิจ การขายออนไลน์ หรือหลักสูตรสามารถต่อยอดหรือบูรณาการจากหลักสูตรเดิมซึ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้บริโภค เช่น การบริหารร้านเครื่องดื่มและเบเกอรี่ การดูแลผู้สูงอายุ

“อย่างทุกวันนี้ ไม่มีแอร์อินเวอร์เตอร์ (Inverter) ให้ฝึก เขาก็แก้ไขด้วยการนำผู้ขายมาเป็นผู้ฝึกอบรม ในด้านหนึ่งมันก็ได้เห็นของจริง แต่อีกด้านหนึ่งมันก็คือการโปรโมทสินค้า”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, ชาย, สัมภาษณ์, ระยอง. (12 กันยายน 2565)

“บางอาชีพยังไม่มี เช่น ช่างอิเล็กทรอนิกส์ อยากให้มีสาขานี้เพิ่มเติม เพราะรถยนต์ทุกวันนี้มีการพัฒนาไปมากแล้ว บางรุ่นใช้ระบบไฟฟ้า เป็นต้น”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, ชาย, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

“เพิ่มหลักสูตรเครื่องดื่มร่วมกับหลักสูตรเบเกอรี่ (bakery) เพราะเป็นสินค้าและบริการประเภทที่ใกล้เคียงกัน สามารถนำความรู้มาต่อยอดและนำมาขายหรือบริการในสถานที่เดียวกันได้ เปิดร้านกาแฟและขายเบเกอรี่ด้วย”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, หญิง, สัมภาษณ์, นครศรีธรรมราช. (21 กันยายน 2565)

“จัดอบรมที่เกี่ยวกับการเปิดศูนย์ดูแลผู้พิการและผู้สูงอายุ”

สัมภาษณ์, ภูเก็ต. (5 ตุลาคม 2565)

ประเด็นที่ 2 คือ ต้องการให้มีการจัดหลักสูตรอบรมแบบต่อเนื่อง เช่น การจัดฝึกอบรมช่วงไฟฟ้าภายในอาคารระดับ 1-3 ในช่วงเวลาที่ต่อเนื่องกัน เป็นต้น และความต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมเพื่อทบทวนและฟื้นฟูทักษะ (Retraining) เป็นระยะ เพื่อทบทวนการทำงาน และควรจัดรูปแบบ online ในภาคทฤษฎี เพื่อให้เรียนรู้เองตามเวลาที่สะดวกและไม่รบกวนเวลาการทำงานที่อาจจะทำให้เข้าอบรมไม่ได้ นอกจากนี้ ควรเผยแพร่เอกสารการฝึกอบรมในรูปแบบ E-book เพื่อเพิ่มช่องทางในการเรียนรู้และทบทวนความรู้

“อยากให้เปิดฝึกอิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตร 4 เดือน”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, ชาย, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

“ควรจัดอบรมเพื่อทบทวนความรู้ ปีละ 1 ครั้ง โดยเป็นเนื้อหาเดิมก็ได้”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, ชาย, สัมภาษณ์, ตาก. (25 สิงหาคม 2565)

“อยากให้ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพให้ประชาชนหรือชาวบ้านสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้มากขึ้น โดยอาจแบ่งเนื้อหาการอบรมของบางหลักสูตรเป็น 2 ส่วน คือ (1) ด้านทฤษฎี และ (2) ด้านการปฏิบัติ สำหรับด้านทฤษฎีอาจจะให้มีการอบรมผ่านระบบออนไลน์ ส่วนภาคปฏิบัติจึงเป็นการฝึกออนไลน์ โดยผู้ที่รับการฝึกอบรมภาคปฏิบัติได้ต้องเป็นผู้ที่ผ่านการอบรมและผ่านการทดสอบภาคทฤษฎี มาก่อน ยกตัวอย่างเช่น มาตรฐานการติดตั้งไฟฟ้าในอาคาร และการติดตั้งโซลาร์เซลล์ซึ่งหลัก วิชาการด้านมาตรฐานของการติดตั้งทั้งสองระบบ สามารถอบรมผ่านระบบออนไลน์ได้ นอกจากนี้ การจัดฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์จะช่วยลดต้นทุนบางประเภทได้ เช่น ต้นทุนด้านสื่อการสอนหรือ เอกสารประกอบการสอน วิชาการและการดำเนินงานต้องเดินไปด้วยกัน”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, ชาย, สัมภาษณ์, ระยอง. (12 กันยายน 2565)

“ควรมีเอกสารประกอบการอบรมแบบ E-book ไว้ในเวปไซด์หรือในเพจของกรมฯ เพื่อเป็นการใช้ ประโยชน์ได้ตลอดเวลา”

ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ, ชาย, สัมภาษณ์, นครพนม. (6 กันยายน 2565)

ประเด็นที่ 3 คือ ควรมีการจัดอบรมแบบเคลื่อนที่ไปยังพื้นที่ห่างไกลที่มีความต้องการ ฝึกอบรมทักษะ โดยเฉพาะในชุมชนที่มีผู้สูงอายุ แรงงานคืนถิ่น แรงงานที่ว่างงานตามฤดูกาล ชุมชนที่ทำการเกษตร

“เป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดโอกาสให้ชาวบ้านได้ เสนอแนะหลักสูตรที่ตนเองอยากเรียนรู้อย่างแท้จริง เป็นหลักสูตรที่เกิดจากความต้องการของ ชุมชน และทางสถาบันจัดหาวิทยากรลงในพื้นที่แทนการจัดในสถาบันฯ เอง เพื่ออำนวยความสะดวกอย่างเต็มที่”

สัมภาษณ์, ภูเก็ต. (6 ตุลาคม 2565)

“ควรจัดอบรมในที่ทำงานที่อยู่ใกล้บ้านอยู่แล้ว เพราะสะดวกในการเดินทางและสามารถสลับทีม กันมาอบรมและทำงานได้”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, ชาย, สัมภาษณ์, ตาก. (25 สิงหาคม 2565)

ประเด็นที่ 4 คือ ต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมพร้อมกับให้การสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพหรือทุนสนับสนุนการรวมกลุ่มรวมกับการบูรณาการกับภาครัฐ หน่วยงานท้องถิ่น และภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการผลิต การจัดการ การตลาด ตลอดจนสนับสนุนให้การประกอบอาชีพเกิดขึ้นและดำเนินการอย่างต่อเนื่องได้จริง

“อยากให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ร่วมกันบูรณาการความร่วมมือเพื่อส่งเสริมและผลักดันการฝึกอาชีพให้แก่ชาวบ้าน เพราะสำหรับพื้นที่ตำบลแก่งแล้วส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร ทั้งสองหน่วยงานจึงควรที่จะเข้ามาสนับสนุนและอบรมความรู้ให้แก่ชาวบ้าน แต่ทั้งนี้ ก็ต้องยอมรับความจริงในส่วนหนึ่งว่า คนชนบท คนบ้านนอก ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการเข้าฝึกอบรม อย่างน้อยถ้าเข้า ก็จะได้ความรู้”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, ชาย, สัมภาษณ์, ระยอง. (12 กันยายน 2565)

“อยากให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิต สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมบูรณาการระหว่างหน่วยงาน เพื่อสร้างหลักสูตรการอบรมร่วมที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพราะจะทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและมีมาตรฐานตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด ซึ่งหลักสูตรข้างต้นจะอยู่ในลักษณะ stop at one หรือ one stop service ให้เข้าอบรมทีเดียวแล้วจบเลย”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, ชาย, สัมภาษณ์, ระยอง. (12 กันยายน 2565)

“กาแฟที่อบรมมาคือยังสืบได้ใช้ความรู้ดอกลูก เพราะแม่มีทุน ถ้าเฮลียไปขายในตลาดจะมีคู่แข่งที่ขายแค่ 20 บาท เฮลียขายแพงกว่าจะบ่ได้เพราะบ่มีนักท่องเที่ยว” (ที่อบรมทำกาแฟมา ไม่ได้ใช้ความรู้ที่อบรมมาหรอก เพราะไม่มีทุนไปลงทุนเอง ในตลาดพื้นที่หมู่บ้านที่เราอยู่เขาขายแค่ 20 บาท เราของแพงไปขายเขาไม่ได้ เพราะบ่มีนักท่องเที่ยว)”

ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ, หญิง, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

“ตอนนี้บริษัทเอกชนโดยเฉพาะ SCG เข้ามาสนับสนุนการทำงานของชาวบ้านทุกอย่าง คิดเห็นว่าทาง อบต. แก่ง ควรสนับสนุนและผลักดันให้ชาวบ้านขอรับการสนับสนุนจาก SCG รวมไปถึงการอบรมทางด้านอาชีพอื่น ๆ ด้วย”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, ชาย, สัมภาษณ์, ระยอง. (12 กันยายน 2565)

2) ด้านการส่งเสริมการให้ความรู้เรื่องใบรับรองการผ่านการฝึกอบรมและหนังสือรับรองความรู้ความสามารถให้มากขึ้น เพื่อให้แรงงานแต่ละกลุ่มเพิ่มความตระหนักในการพัฒนาทักษะของตนเอง รู้ถึงประโยชน์ และวางแผนเข้าอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับเส้นทางอาชีพที่วางไว้ อีกทั้งยังเป็นการสนับสนุนให้ผู้ที่มีข้อจำกัดด้านทุนการศึกษาได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาเส้นทางอาชีพที่ต้องการได้

“ตอบสนองต่อความต้องการในการต่อยอดธุรกิจ ถ้าเราทำอาหารได้ ยังมีใบรับรองการประกอบอาชีพทำให้เรามีความรู้ และดูเป็นผู้เชี่ยวชาญน่าเชื่อถือในการทำธุรกิจ”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, หญิง, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

“อยากให้ฝึกทักษะการทำงานในร้านอาหารให้กับน้อง ๆ ในที่ทำงานมากขึ้น จะทำให้น้อง ๆ ในที่ทำงานเกิดไอเดียใหม่ ๆ ในการทำงาน หรือการฝึกอบรมการทำงานอย่างอื่นเป็นแนวทาง เผื่อน้อง ๆ ในที่ทำงานอยากเปลี่ยนสายงาน”

ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ, หญิง, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

“มีหลักสูตรระยะสั้นที่ทำงานได้จริง ไม่ได้เสียค่าใช้จ่าย อีกเหตุผล เราไม่มีทุนไปเรียนระดับ ปวส. หรือระดับปริญญาตรี อยากทำให้ได้ในสาขาที่อบรมและสามารถนำไปประกอบอาชีพได้”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, ชาย, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

3) ด้านการเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์หลักสูตรเพื่อให้เข้าถึงแรงงานที่อาจจะยังไม่ได้ทำงานในสถานประกอบกิจการหรือมีข้อจำกัดในการรับรู้ข่าวสารผ่านทางสื่อออนไลน์ เช่น ครูทุกคนในโรงเรียน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ผู้นำชุมชน

“ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์หลักสูตรไปที่ครูทุกคนในโรงเรียน ไม่เฉพาะครูแนะแนว อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และผู้นำชุมชน”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, หญิง, สัมภาษณ์, เชียงใหม่. (18 สิงหาคม 2565)

“หลักสูตรต่าง ๆ ณ ปัจจุบันมีความครอบคลุม แต่ตอบสนองหรือเจาะตลาดเฉพาะชนชั้นกลางซึ่งควรจะมีเปิดโอกาสให้ผู้มีรายได้น้อยได้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย เพราะคิดเห็นว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีรายได้น้อยได้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีประโยชน์มากกว่า เพราะกลุ่มนี้มีทรัพยากรไม่พร้อมทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารว่ามีการฝึกอบรม เช่น คนที่ตนเองรู้จัก พอรู้ว่าตนได้รับการฝึกอบรมจึงอยากเข้าร่วมด้วย แต่เขาไม่มีโทรศัพท์มือถือ เลยไม่รู้ว่าจะรับข้อมูลข่าวสารจากช่องทางไหน ดังนั้น ตนจึงมีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ควรจะมีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางอื่น ๆ ที่สามารถเข้าถึงคนทุกกลุ่มมากขึ้น เช่น ประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสายในชุมชน เป็นต้น”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, หญิง, สัมภาษณ์, ระยอง. (12 กันยายน 2565)

4) ด้านการบริหารจัดการการฝึกอบรม โดยการลดข้อจำกัดในการเข้าร่วม ให้ผู้เข้าร่วมสามารถเข้าร่วมฝึกอบรมได้แบบไม่จำกัดจำนวนครั้ง การเพิ่มจำนวนวิทยากร/ครูฝึก เพื่อเพิ่มคุณภาพการสอน การกำหนดระยะเวลาของการฝึกอบรม การประเมิน และการสอบมาตรฐานให้ชัดเจน และการตอบรับหรือการแจ้งผลการสมัครเข้าร่วมการอบรมอย่างรวดเร็ว

“อยากร่วมฝึกอบรมโครงการที่เกี่ยวข้องกับแผงวงจรโซลาร์เซลล์ แต่ไม่สามารถเข้าร่วมได้เนื่องจากว่า มีข้อจำกัดหรือเงื่อนไขที่ว่า ห้ามเข้ารับการอบรมซ้ำ เลยเข้าอบรมหลักสูตรช่างแต่งผมสตรีแทน”

ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม, หญิง, สัมภาษณ์, ระยอง. (12 กันยายน 2565)

“อยากให้มีอาจารย์ที่สอนมีจำนวนมากพอต่อผู้เข้าร่วมอบรม สำหรับคนที่ไม่เข้าใจจะได้สอนตัวต่อตัว ทำให้ทันเพื่อน”

ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ, หญิง, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

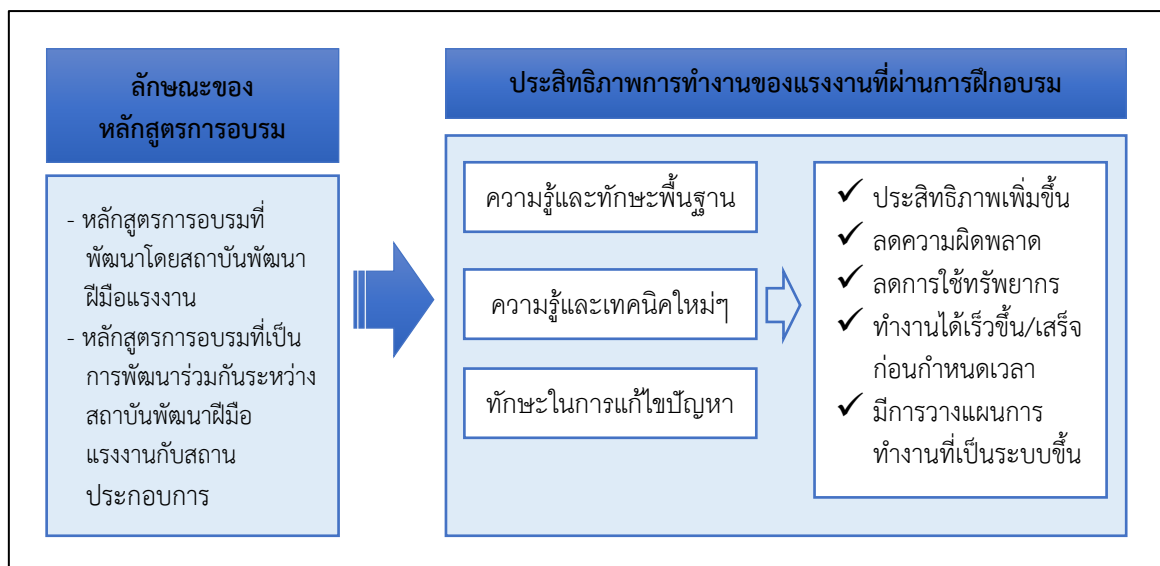
“การโฆษณาประชาสัมพันธ์อยากให้มีการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้า เมื่อคนเข้ามาลงทะเบียนเรียนอยากให้ทางสถาบันแจ้งกลับด้วย Facebook หรือว่ากลุ่ม LINE หรืออีเมล ถ้าคนเรียนไม่พอจะได้ไม่ต้องเสียเวลารอเรียน เมื่อคนไม่ครบไม่สามารถเปิดหลักสูตรได้ เป็นต้น คนที่รอก็มีความหวังอาจทำให้เราเสียความรู้สึกที่ไม่ได้เรียน”

ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน, หญิง, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

6.2 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเบื้องต้นกับกลุ่มผู้แทนสถานประกอบการ

สำหรับการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 นี้ จะนำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาขยายความและตอบวัตถุประสงค์การประเมินในบางตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ไม่สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาในการถอดเสียงสัมภาษณ์ภายใต้กรอบการวิเคราะห์ที่ได้จัดทำไว้ ซึ่งในส่วนของการสัมภาษณ์เชิงลึก **“กลุ่มผู้แทนสถานประกอบการ”** จะแบ่งการนำเสนอเนื้อหาออกเป็น 6 ประเด็น ได้แก่ (1) การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานเมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกอบรม (2) การประเมินความคุ้มค่า (Willing to pay) ของนายจ้างต่อโครงการอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (3) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของโครงการฝึกอบรม (4) ปัญหาและอุปสรรคในการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม (5) ภาครัฐและสถานประกอบการ ควรจัดให้มีการอบรมอะไรเพิ่มเติมอีกบ้าง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนากำลังคนของทางสถานประกอบการ และ (6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการดำเนินงานของสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยแต่ละประเด็นมีรายละเอียดดังนี้

6.2.1 การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานเมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกอบรม
(ผลได้จากการฝึกอบรมทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะการแก้ไขปัญหา การลดความผิดพลาด และลดเวลาในการทำงาน)



แผนภาพ 6.1 ผลการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานที่เพิ่มขึ้น เมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกอบรม

จากการการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้แทนสถานประกอบการเกือบส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า จากการประเมินพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมจากสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่ามีความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงานที่ดีขึ้น รวมถึงได้รับความรู้และเทคนิคใหม่ๆ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลดความผิดพลาดในการทำงาน รวมถึงลดการใช้ทรัพยากรในการทำงาน สามารถทำงานได้เร็วขึ้น หรือแม้แต่เสร็จก่อนกำหนดเวลา นอกจากนี้ พนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมยังมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่ดีขึ้น มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบมากขึ้น ดังที่กลุ่มผู้แทนสถานประกอบการบางส่วนได้กล่าวอธิบายเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานไว้ว่า

“การผ่านการฝึกอบรมทำให้พนักงานมีพัฒนาการทำงานที่ดีขึ้น สามารถทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน และสามารถสื่อสารกับลูกค้าได้ดีขึ้น”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, ตาก. (25 สิงหาคม 2565)

“ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด มีการระวังเรื่องความปลอดภัยมากขึ้น การขับรถโฟล์คลิฟท์เมื่อก่อนเหมือนวัยรุ่นขับรถไม่ระมัดระวัง แต่เมื่ออบรมแล้วก็มีความตระหนักเรื่องความปลอดภัยมากขึ้น ... การบำรุงรักษาเครื่องจักรก็สามารถทำได้อย่างถูกต้องตามลำดับขั้นตอน มีการคำนึงถึงความปลอดภัยมากขึ้น การเข้าหน้างานเรามองออกว่าต้องทำอะไร”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, ขอนแก่น. (30 สิงหาคม 2565)

“พนักงานมีพัฒนาการทางด้านการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลทำให้คุณภาพของงานดีขึ้นด้วย พนักงานได้เทคนิคมากขึ้น มีความผิดพลาดจากการทำงานลดลง”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, ระยอง. (13 กันยายน 2565)

“การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นพัฒนาการที่ได้รับจากประสบการณ์ของการฝึกอบรม โดยเฉพาะความมั่นใจในตนเองที่มีมากขึ้น การทำงานที่เป็นระบบขึ้น แก้ปัญหาได้ดีขึ้น รวมทั้งเป็นต้นแบบในการทำงาน การสอนงานที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่คนอื่น ๆ มากขึ้น”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ไม่ระบุ, สัมภาษณ์, ภูเก็ต. (5 ตุลาคม 2565)

ทั้งนี้ ผลของการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานที่เพิ่มขึ้น ส่วนหนึ่งอาจมีสาเหตุเนื่องมาจากว่า (1) หลักสูตรการฝึกอบรมในหลายๆ หลักสูตรเป็นหลักสูตรที่สถานประกอบการมีความต้องการอยู่แล้ว และ (2) ในบางโครงการฝึกอบรมก็เป็นการพัฒนาหลักสูตรร่วมกันระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานประกอบการนั่นเอง ดังที่กลุ่มผู้แทนสถานประกอบการบางส่วนได้กล่าวไว้ว่า

“พนักงานผ่านโครงการอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 โครงการคือ โครงการอบรมขับรถโฟล์คลิฟท์ และโครงการอบรมขับรถปั้นจั่น เนื่องจากเป็นโครงการอบรมที่เราต้องการต้องใช้ พนักงานต้องมีใบรับรอง มีทักษะ นอกจากนี้ ยังมีโครงการอบรมเกี่ยวกับการขายที่พัฒนาและได้รับการรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอีก 4 โครงการ”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, อุตรดิตถ์. (31 สิงหาคม 2565)

“ตอนนี้ มีแค่หลักสูตรเดียวที่ส่งพนักงานเข้ารับการอบรมเนื่องจากเป็นหลักสูตรที่ตอบสนองกับธุรกิจเรา คือ การอบรมขับรถยกโฟล์คลิฟท์”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, ขอนแก่น. (31 สิงหาคม 2565)

“ที่ส่งพนักงานเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็น MoU ความร่วมมือ ส่วนใหญ่ที่ผ่านการอบรมจากสถาบันฯ ก็มีฝีมือทำงานได้ตามที่เราคาดหวังอยู่แล้ว”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

6.2.2 การประเมินความคุ้มค่าและความเต็มใจที่จะจ่าย (Willingness to pay) ของนายจ้างต่อโครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สำหรับ “การประเมินความคุ้มค่า” ผู้แทนสถานประกอบการที่ให้สัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้คำถามเรื่องความเต็มใจที่จะจ่ายให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ได้ทักษะที่เพิ่มขึ้นจากโครงการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนใหญ่ให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า จากการประเมินการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมกับทางสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นมีความคุ้มค่า เพราะหลักสูตรการอบรมของสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจะมีการปูความรู้พื้นฐานที่เข้มข้นให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเมื่อผ่านการฝึกอบรมก็จะได้ใบรับรองซึ่งสามารถนำไปใช้สำหรับการรับรองความสามารถในการทำงานในตำแหน่งงานเฉพาะได้ต่อไป แม้ว่าสถานประกอบการจะมีต้นทุนที่เพิ่มขึ้น ต้องเสียเวลาในการทำงานหรือในบางสถานประกอบการต้องจ้างพนักงานชั่วคราวมาทำงานแทนในช่วงที่พนักงานประจำต้องเข้ารับการฝึกอบรมก็ตาม ดังที่กลุ่มผู้แทนสถานประกอบการบางส่วนได้กล่าวอธิบายเกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่า ดังนี้

“การผ่านการฝึกอบรมเพิ่มความเชื่อมั่นของลูกค้าที่มีต่อร้าน เพราะการมีใบรับรอง (certificate) จากการอบรมของสถาบันฝีมือแรงงาน ช่วยการันตีฝีมือการทำงานและสร้างความไว้วางใจของลูกค้าได้มากขึ้น”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

“พอผ่านการฝึกอบรม คนที่ไม่มีทักษะหรือมีทักษะระดับขึ้น ทำงานได้มากขึ้น และยังได้ใบรับรองมา การันตีก็สามารถทำงานได้และน่าเชื่อถือ”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, ขอนแก่น (31 สิงหาคม 2565)

ดังนั้น หากต้อง “จ่ายเงินในการเข้ารับการฝึกอบรม” สถานประกอบการส่วนใหญ่จึงเต็มใจที่จะจ่ายค่าฝึกอบรมให้กับพนักงานเป็นรายหัวเท่ากับที่จ่ายให้กับการอบรมของภาคเอกชน แต่อย่างไรก็ดีเป็นที่น่าสังเกตว่า การตัดสินใจที่จะจ่ายเงินในการเข้ารับการฝึกอบรมของสถานประกอบการนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ (1) ลักษณะและขนาดของสถานประกอบการที่จะส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม (2) นโยบายของผู้บริหารหรืองบประมาณที่จัดสรรไว้ และ (3) ลักษณะของหลักสูตรนั้นเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ

ในแง่นี้ เมื่อสอบถามตัวแทนสถานประกอบการเพิ่มเติมถึง “โครงการฝึกอบรมทักษะประเภทใดที่ทางสถานประกอบการจะยอมจ่ายค่าดำเนินการ” ในอนาคตหากจัดการฝึกอบรมพบว่า อาจพอจะจำแนกได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

(1) หลักสูตรที่ช่วยส่งเสริมด้านการทำงานของสถานประกอบการ หรือ หลักสูตรที่จำเป็นต้องมีใบอนุญาต เพราะหากพนักงานไม่มีใบอนุญาต จะทำให้บริษัทต้องชำระค่าปรับ เช่น หลักสูตรการขับรถโฟล์คลิฟท์อย่างปลอดภัยและถูกวิธี หลักสูตรการใช้เครนปั้นจั่น หลักสูตรช่างไฟฟ้า และหลักสูตรเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น

(2) หลักสูตรด้านการส่งเสริมทางการตลาด/การขาย และหลักสูตรด้านเทคโนโลยี เพราะการสื่อสาร การส่งเสริมทางการตลาดจะต้องใช้ทักษะด้านเทคโนโลยี เช่น หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานขายสินค้า เทคนิคการขายและการบริการอย่างเหนือชั้น เป็นต้น

(3) หลักสูตรอื่นๆ ที่น่าสนใจ ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของสถานประกอบการตามช่วงเวลา เช่น ความปลอดภัยหรือการหนีภัยในสภาวะฉุกเฉินที่เหมาะสมกับลักษณะงานและใช้ได้จริง หลักสูตรเกี่ยวกับข้อมูล PDPA เพราะปัจจุบันการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสู่สังคมเสี่ยงต่อความผิด โดยเฉพาะในงานบริการโรงแรม เป็นต้น

สุดท้ายในส่วน of “จำนวนเงิน” ที่เต็มใจจะจ่ายสำหรับการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม พบว่า มีตั้งแต่ในหลักร้อยบาทไปจนถึงหลักหลายพันบาท โดยสถานประกอบการจะพิจารณาจากหลายปัจจัยร่วมกัน เช่น คุณภาพหรือชื่อเสียงวิทยากรที่ฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรม จำนวนชั่วโมงในการฝึกอบรม จำนวนวันในการอบรม สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม และวัสดุ/อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม เป็นต้น ดังที่กลุ่มผู้แทนสถานประกอบการบางส่วนได้กล่าวอธิบายเกี่ยวกับการประเมินจำนวนเงินที่จะจ่ายไว้ว่า

“จำนวนเงินที่ยินดีจ่าย 3,000 บาทขึ้นไป เพราะใช้เวลาในการอบรมหลายวัน แต่ถ้าเป็นหลักสูตรออนไลน์คิดว่า 999 บาท”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, เชียงใหม่. (18 สิงหาคม 2565)

“คิดว่า 3,000 บาทต่อคน เพราะมองว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีต้นทุน เช่น อุปกรณ์ สถานที่ และ ค่าจ้างวิทยากร เป็นต้น”

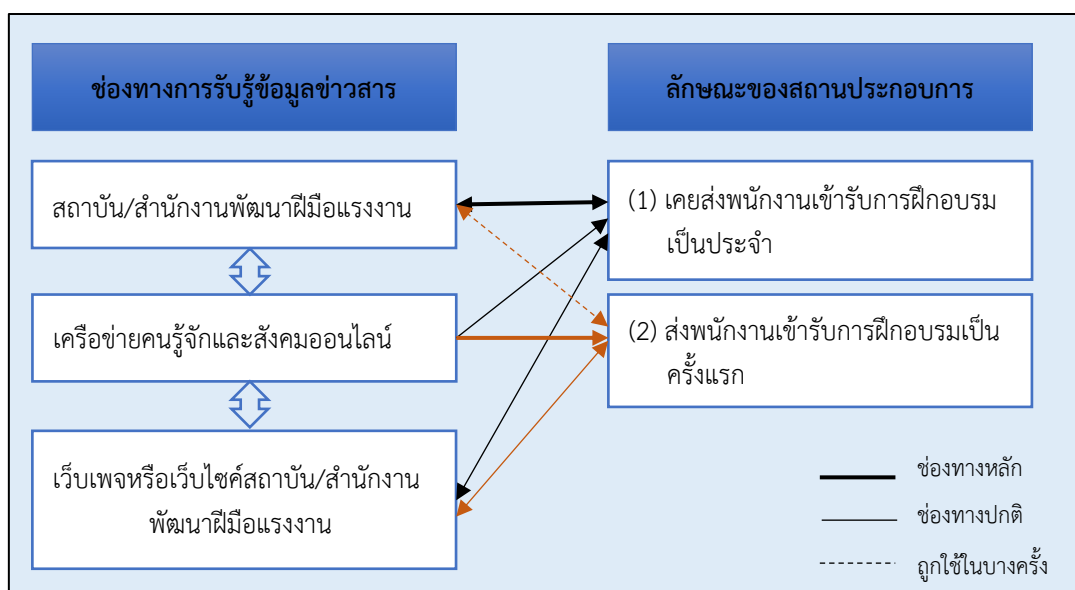
ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, ขอนแก่น. (31 สิงหาคม 2565)

“จำนวนเงินที่จะยอมจ่ายคิดว่า 1,000 - 2,000 บาทต่อคน สำหรับการอบรมนอกเวลางานและอบรมที่โรงงาน”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, อุตรธานี. (31 สิงหาคม 2565)

6.2.3 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของโครงการฝึกอบรม

สำหรับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเรื่องการฝึกอบรมจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้แทนสถานประกอบการ เบื้องต้นอาจสามารถจำแนกสถานประกอบการออกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) สถานประกอบการที่เคยส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม และ (2) สถานประกอบการที่ไม่เคยส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม (ส่งครั้งแรก) ในขณะที่ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการฝึกอบรมอาจจำแนกออกได้เป็น 3 ช่องทาง ได้แก่ (1) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากเจ้าหน้าที่สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานโดยตรง (2) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากเครือข่ายคนรู้จักและจากสังคมออนไลน์ (Social media) และ (3) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารและค้นหาข้อมูลจากเว็บเพจหรือเว็บไซต์ของสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน



แผนภาพ 6.2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของโครงการฝึกอบรม

โดยจะพบว่า ผู้แทนสถานประกอบการที่ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่รับรู้ข้อมูลข่าวสารเรื่องการฝึกอบรมจากทางเจ้าหน้าที่สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานโดยตรง เนื่องจากมีการประสานงานและทำงานร่วมกันมาอย่างต่อเนื่องทั้งการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม การรับผู้อบรมในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน และในบางสถานประกอบการมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมร่วมกัน อย่างไรก็ตามในส่วน of สถานประกอบการที่เพิ่งส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเป็นครั้งแรกนั้นพบว่า รับรู้ข้อมูลข่าวสารเรื่องการฝึกอบรมจากเครือข่ายคนรู้จัก และจากสังคมออนไลน์ (Social media) เช่น กลุ่ม Line ของฝ่ายบุคคล เป็นต้น

นอกจากนี้ยังพบว่า (1) สถานประกอบการทั้งที่เคยส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ และที่เพิ่งเคยส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่จะมีการค้นหาข้อมูลผ่านทางเว็บเพจหรือเว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อหาหลักสูตรที่ต้องการและเหมาะสมกับพนักงานที่จะส่งเข้าฝึกอบรมอีกด้วย (2) ช่องทางการข่าวสารทาง Line หรือ Email เป็นช่องทางที่สะดวกในแง่ของการส่งต่อข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการฝึกอบรมไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ (3) การประสานกับเจ้าหน้าที่สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานโดยตรงเป็นช่องทางที่สะดวกในการสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรม ดังที่กลุ่มผู้แทนสถานประกอบการบางส่วนได้กล่าวอธิบายเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของโครงการฝึกอบรมไว้ว่า

“ทราบข้อมูลข่าวสารจากเจ้าหน้าที่กรมฯ ติดต่อมาทางอีเมลและโทรศัพท์ และคิดว่าการโทรศัพท์สะดวกที่สุด เพราะสามารถสอบถามรายละเอียดได้ทันที”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, ตาก. (25 สิงหาคม 2565)

“ทราบข้อมูลข่าวสารจากในกลุ่มไลน์ของ HR ก็จะมีการส่งข่าวมาในช่องทางนี้ หรือใน Facebook ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน...ช่องทางที่สะดวกที่สุด คือ เจ้าหน้าที่โทรมาแนะนำหรือแจ้งข่าวสาร เนื่องจากการอบรมรับผู้เข้ารับการอบรมจำนวนจำกัด”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, เชียงใหม่. (18 สิงหาคม 2565)

“ทราบข้อมูลข่าวสารโดยดูผ่าน Facebook และเว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่ามีการจัดอบรมอะไร ทาง LINE เจ้าหน้าที่ก็จะส่งข่าวสารให้ ดังนั้นทาง LINE น่าจะสะดวกมีประโยชน์มากที่สุดเนื่องจากมีแบบฟอร์มส่งต่อง่าย”

ผู้แทนสถานประกอบการ, หญิง, สัมภาษณ์, อุตรดิตถ์. (31 สิงหาคม 2565)

“รับรู้ข่าวสารจากช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก เป็นต้น รวมถึงจากชมรม HRMC ภูเก็ต ในส่วนของฝ่ายบุคคล นอกจากนี้ยังมีช่องทางการสื่อสารอื่นๆ เช่น อีเมล โทรศัพท์ เป็นต้น การสื่อสารทุกช่องทางมีทั้งจุดดี และจุดด้อย เช่น ไลน์ เป็นหนึ่งในช่องทางที่สำคัญ เพราะไลน์ถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่สามารถคุยโต้ตอบได้ทันทีทันใด รวมทั้งง่าย สะดวก และคล่องตัวในการพูดคุย เป็นช่องทางการสื่อสารที่สามารถสื่อสารได้ครบถ้วน นอกจากนี้ยังมีไลน์กลุ่มที่สามารถสื่อสารได้หลายคน อย่างไรก็ตามการสื่อสารผ่านไลน์ยังมีส่วนที่เป็นจุดด้อย คือ สามารถคัดลอก

และส่งผลต่อข้อความไปยังคนอื่นๆ ได้โดยง่าย ผู้ส่งสารจึงต้องระมัดระวังข้อความที่สื่อสารออกไปทุกช่องทางของการสื่อสารมีความสำคัญ และมีประโยชน์อย่างมากต่อการรับรู้ข่าวสารเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาส่งพนักงานเข้าร่วมฝึกอบรมหรือพัฒนาตนเอง”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ไม่ระบุ, สัมภาษณ์, ภูเก็ต. (5 ตุลาคม 2565)

6.2.4 ปัญหาและอุปสรรคในการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม

จากการการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้แทนสถานประกอบการเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกันว่า “ระยะเวลาในการฝึกอบรม” เป็นอุปสรรคสำคัญในการส่งพนักงานเข้าร่วมโครงการ เนื่องจากการใช้ระยะเวลาฝึกอบรมที่ยาวนานเกินไป หรือตรงกับช่วงเวลาในการทำงาน ทำให้สถานประกอบการต้องสูญเสียรายได้ หรือต้องจ้างคนมาทำงานเพิ่มในช่วงที่พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ดังที่กลุ่มผู้แทนสถานประกอบการบางส่วนได้กล่าวอธิบายเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมไว้ว่า

“ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการฝึกอบรม คือ เวลาในการฝึกอบรมมักตรงกับช่วงเวลาการทำงานของพนักงาน”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, ระยอง. (13 กันยายน 2565)

“ด้วยหลักสูตรมันต่อเนื่องใช้เวลา 1-2 วัน หากไม่สามารถจัดสรรเวลาได้ก็จะทำให้ทำให้พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมได้หรือมีประสิทธิภาพที่ได้รับจากการฝึกอบรมไม่เต็มร้อย”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, อุตรดิตถ์. (31 สิงหาคม 2565)

“ระยะเวลาในการอบรมไม่ตรงกัน พนักงานบางคนต้องทำงานเป็นกะ ไม่สะดวกในการเดินทางไปสถานที่อบรม เพราะบริษัทตั้งอยู่ที่แม่สอด แต่สถานที่อบรมอยู่ในตัวจังหวัดตาก”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, ตาก. (25 สิงหาคม 2565)

“ปัญหาที่พบ เช่น ระยะเวลาที่จัดอบรมนานเกินไป ส่งผลต่อการทำงานประจำของพนักงาน เพราะการส่งพนักงานเข้าร่วมอบรม 1 คน หน่วยงานต้องสูญเสียบุคลากรในหน่วยงานในช่วงเวลานั้นไปด้วยจึงอาจส่งผลกระทบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายได้ สถานที่จัดอบรมไกลจากสถานที่ทำงานมากเกินไป ทำให้ไม่สะดวกในการเดินทาง เป็นต้น”

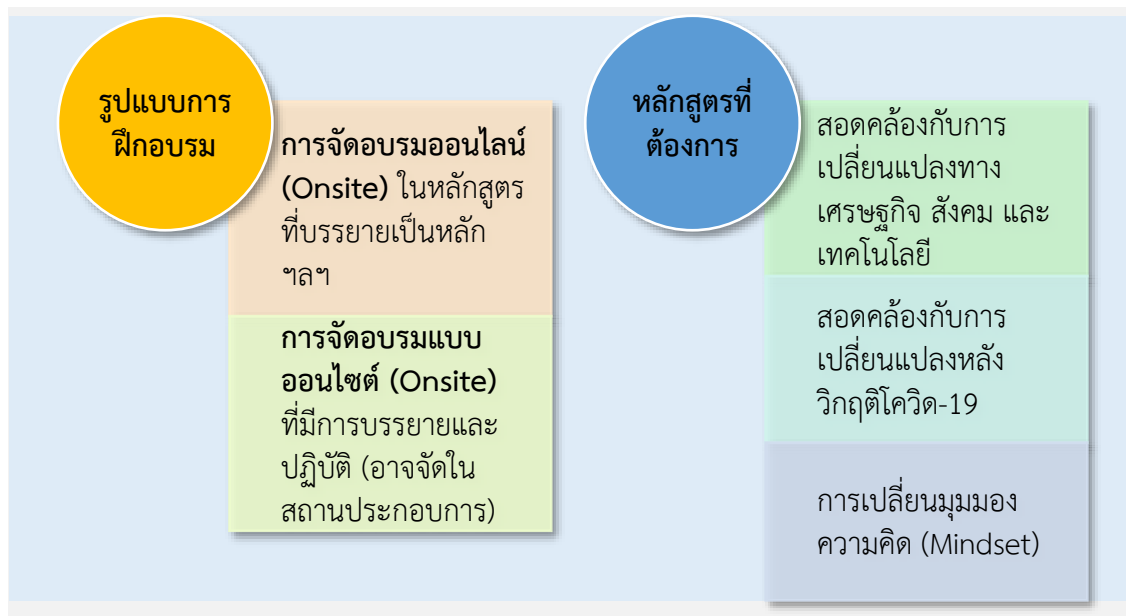
ผู้แทนสถานประกอบการ, ไม่ระบุ, สัมภาษณ์, ภูเก็ต. (5 ตุลาคม 2565)

นอกจากนี้ ผู้แทนสถานประกอบการบางส่วนในหลายพื้นที่ ยังได้ให้มุมมองที่น่าสนใจเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในประเด็นอื่น ๆ ที่น่าสนใจอีกด้วย อาทิ (1) ความยุ่งยากของขั้นตอนในการจัดทำเอกสารเพื่อขอรับรองหลักสูตร รวมถึงยังไม่มี การสนับสนุนด้านทีม

ทำงานช่วยเหลือเรื่องหลักสูตรและคู่มือเท่าที่ควร และ (2) วัสดุอุปกรณ์ฝึกอบรมในการอบรมบางอย่างเก่าเกินไป และมีที่ชำรุดเสียหาย ดังนั้นอาจต้องมีการตรวจเช็คอุปกรณ์หากชำรุดก็ควรดำเนินการซ่อมแซมหรือจัดซื้อใหม่

6.2.5 ภาครัฐและสถานประกอบการ ควรจัดให้มีการอบรมอะไรเพิ่มเติมอีกบ้าง (รูปแบบการฝึกอบรมและหลักสูตรที่ต้องการ) เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนากำลังคนของทางสถานประกอบการ

สำหรับรูปแบบการฝึกอบรมและหลักสูตรที่ต้องการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนากำลังคนของทางสถานประกอบการที่ภาครัฐและสถานประกอบการควรดำเนินการ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้แทนสถานประกอบการส่วนใหญ่มีมุมมอง ดังนี้



แผนภาพ 6.3 รูปแบบการฝึกอบรมและหลักสูตรที่ต้องการที่ตอบสนองต่อความต้องการพัฒนากำลังคน

1. รูปแบบการฝึกอบรม: ควรจัดสนับสนุนให้มีการจัดอบรมออนไลน์ (Online) ต่อไปในบางหลักสูตร เช่น หลักสูตรที่เน้นการบรรยายเป็นหลัก เพื่อลดต้นทุนในการเดินทาง และลดระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทาง รวมถึงเพิ่มโอกาสให้กลุ่มคนทำงานที่อยู่ต่างพื้นที่ได้เข้าอบรมหลักสูตรที่ต้องการเพิ่มทักษะด้วย หรือหากเป็นการจัดอบรมแบบออนไซต์ (Onsite) ควรเน้นจัดอบรมในสถานประกอบการเพื่อเอื้อให้พนักงานสามารถเข้าร่วมอบรมได้มากขึ้น และสามารถจัดสรรเวลาการทำงานได้ ดังที่กลุ่มผู้แทนสถานประกอบการบางส่วนได้กล่าวอธิบายเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมไว้ว่า

“รูปแบบการอบรมอาจจัดแบบ online เพราะสะดวก ซึ่งทางบริษัทสามารถสนับสนุนให้สถานที่และรวมพนักงานมาอบรมพร้อมกันที่บริษัทได้ นอกจากนี้ หัวหน้าหรือผู้จัดการจะได้รับรู้การอบรมด้วย”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, ตาก. (25 สิงหาคม 2565)

“การอบรมแบบออนไซต์ (Onsite) ยังจำเป็น โดยเฉพาะพวกเขายังต้องมีการอบรมแบบปฏิบัติ และในการเรียนรู้ทฤษฎีพนักงานอาจไม่สนใจ ก็ต้องพยายามแทรกกิจกรรมเข้าไปในช่วงอบรม ทฤษฎี เอาอุปกรณ์มาโชว์เพื่อดึงความสนใจ สอนโดยดูอายุและคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมจัดให้เหมาะสม”

ผู้แทนสถานประกอบการ, หญิง, สัมภาษณ์, อุตรธานี. (31 สิงหาคม 2565)

“อาจมีการจัดอบรมในบริษัท เพื่อให้พนักงานเข้าร่วมจำนวนมากขึ้น ซึ่งเป็นการลดค่าใช้จ่ายและเวลาเดินทาง อีกทั้งยังมีเครื่องมือของบริษัทช่วยสนับสนุนได้”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, ตาก. (25 สิงหาคม 2565)

“ปัญหาที่พบ เช่น ระยะเวลาที่จัดอบรมนานเกินไป ส่งผลต่อการทำงานประจำของพนักงาน เพราะการส่งพนักงานเข้าร่วมอบรม 1 คน หน่วยงานต้องสูญเสียบุคลากรในหน่วยงานในช่วงเวลานั้นไปด้วยจึงอาจส่งผลกระทบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายได้ สถานที่จัดอบรมไกลจากสถานที่ทำงานมากเกินไป ทำให้ไม่สะดวกในการเดินทาง เป็นต้น”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ไม่ระบุ, สัมภาษณ์, ภูเก็ต. (5 ตุลาคม 2565)

2. หลักสูตรที่ต้องการให้มีเพิ่มเติมหรือจัดเพิ่มมากขึ้น: หลักสูตรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงหลังวิกฤติโควิด-19 เช่น หลักสูตรการขายของออนไลน์ หลักสูตรเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานในภาคการท่องเที่ยวและการบริการ หลักสูตรสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร หลักสูตรการวางแผนและการจัดการการเงินในช่วงภาวะวิกฤติ เป็นต้น รวมไปถึงหลักสูตรเกี่ยวกับการเปลี่ยนมุมมองความคิด (Mindset) เพื่อสร้าง Passion กับการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการประสบความสำเร็จ ดังที่กลุ่มผู้แทนสถานประกอบการบางส่วนได้กล่าวอธิบายไว้ว่า

“อยากให้ส่งเสริมหลักสูตรที่ตอบโจทย์เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่นเกี่ยวกับรถไฟฟ้า การถอดประกอบระบบไฟฟ้าเครื่องยนต์ ระบบ Hybrid การรื้อประกอบเคาะ...อยากให้แต่ละหลักสูตรที่ฝึกทักษะเสริมเรื่องของระเบียบวินัยในการทำงาน ส่งต่อความคิด/ระบบคิดในการทำงานให้เขาด้วย นื่อง ๆ ที่มาฝึกยังอายุน้อย ถ้าเขาได้ในเรื่องความคิด ถึงเขาไม่อยู่กับเราเขาก็พัฒนาของเขาเองได้”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, อุบลราชธานี. (8 กันยายน 2565)

“หลักสูตรที่อยากได้คือการบริหารจัดการในภาวะวิกฤต ที่จะเกี่ยวข้องกับการแก้ไขหนี้ของ SME การปรับลดขนาดองค์กร การหาช่องทางเพิ่มรายได้ กระแสเงินสด เป็นต้น”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, เชียงใหม่. (18 สิงหาคม 2565)

“มีหลากหลายหลักสูตรที่ยังอบรมออนไลน์ที่อยากให้ปรับเป็น onsite หลักสูตรที่อยากได้/ต้องการ อาจเป็นการขายออนไลน์ ฯลฯ โดยต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามยุคตามสมัย”

ผู้แทนสถานประกอบการ, ชาย, สัมภาษณ์, ขอนแก่น. (29 สิงหาคม 2565)

6.2.6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากหัวข้อที่ผ่านมาที่กลุ่มผู้แทนสถานประกอบการได้สะท้อนมุมมองเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน การประเมินความคุ้มค่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนรูปแบบการฝึกอบรมและหลักสูตรที่ภาครัฐและสถานประกอบการพิจารณาควรดำเนินการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนากำลังคน ซึ่งน่าจะช่วยสะท้อนให้เห็นภาพของผลการดำเนินงานบางส่วนในโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้เป็นอย่างดีไม่มากนักน้อย ผ่านมุมมองของตัวกระทำที่สำคัญอย่างสถานประกอบการที่มีบทบาททั้งในการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม และบางส่วนมีบทบาทที่สำคัญในการร่วมกันพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมร่วมกับสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ต่างๆ

อย่างไรก็ดี ผู้แทนสถานประกอบการยังได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการดำเนินงานของสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่น่าสนใจหลายประการด้วยกัน ดังนี้

- 1) ควรสนับสนุนให้กลุ่มบริษัทหรือสถานประกอบการที่มีการดำเนินธุรกิจคล้ายกันร่วมกันเสนอหัวข้อการอบรมและร่วมกันจัดการอบรมกับสถาบันฯ
- 2) ควรจัดทีมสนับสนุนสถานประกอบการ/ศูนย์ฝึกอบรมของเอกชนที่ต้องการจัดทำคู่มือการฝึกและเครื่องมือการวัดผลของตนเอง รวมถึงควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำคู่มือหรือตำราการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของภาคเอกชนเพื่อที่จะไปยื่นขอการรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 3) ควรสนับสนุนทุนสำหรับการจัดฝึกอบรมของภาคเอกชนด้วย โดยเฉพาะในสถานประกอบการที่มีคนจำนวนไม่มาก
- 4) ควรพิจารณารับรองหลักสูตรแบบ Self-learning ที่ภาคเอกชนพัฒนาขึ้นมาหรือซื้อโปรแกรมมาจากต่างประเทศและนำมาพัฒนาให้เข้ากับการทำงานของสถานประกอบการ
- 5) ควรลดขั้นตอนและการจัดทำเอกสารเพื่อขอรับรองหลักสูตรเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับภาคเอกชนที่ต้องการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับสถานประกอบการของตนเอง

6.3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและผู้แทนสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในระหว่างวันที่ 18 สิงหาคม – 6 ตุลาคม 2565 ได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและผู้แทนสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จำนวน 17 ท่าน จาก 15 จังหวัด โดยใช้ทั้งวิธีการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (face-to-face interview) (จำนวน 9 จังหวัด) และสัมภาษณ์ออนไลน์ผ่านระบบ Zoom (จำนวน 6 จังหวัด) ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 มีรายละเอียดดังนี้

6.3.1 การประเมินระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ในภาพรวมผู้ให้ข้อมูลทุกท่านประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในเชิงปริมาณ ร้อยละ 95-100 บางโครงการสามารถทำได้เกินกว่าร้อยละ 100 ในขณะที่อาจมีบางส่วนที่ไม่สามารถดำเนินงานได้ตามแผน ได้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมไม่ครบตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ทำให้เข้าถึงสถานประกอบการค่อนข้างยาก และตัวแรงงานเองที่ไม่กล้าออกมาเข้าร่วมการฝึกอบรม อย่างไรก็ตาม ในบางพื้นที่มีความพยายามทำงานในเชิงรุกเพื่อประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมและสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนในการจัดทำหลักสูตรและฝึกอบรมโดยใช้ทรัพยากรด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการอบรมร่วมกัน

สำหรับการประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานในเชิงคุณภาพนั้น พบว่าผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมดประเมินว่าได้ประมาณร้อยละ 90 ขึ้นไป โดยพิจารณาจากความสามารถในการดำเนินงานได้ตามแผนที่วางไว้ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในภาพรวมนั้นตอบโจทย์ทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ความต้องการของสถานประกอบการ และความต้องการของกลุ่มแรงงานเอง รวมถึงผลจากการประเมินหลังจากผ่านการฝึกอบรมพบว่ากลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ได้นำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้จริง ในกลุ่มฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกอาชีพเสริมได้บรรจุเข้าทำงานหลังการฝึกอบรมทันที หรือได้นำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ในการเริ่มต้นประกอบอาชีพเสริมหรืออาชีพใหม่ได้ อย่างไรก็ตาม การประเมินความสำเร็จในเชิงคุณภาพของแต่ละประเภทโครงการมีความแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ ยกตัวอย่างเช่น ในบางพื้นที่ประสบความสำเร็จในการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานเนื่องจากได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนเป็นอย่างดี รวมถึงมีวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีเฉพาะบางพื้นที่ ทำให้มีคอร์สอบรมมีผู้สมัครเต็มจำนวนในเวลาอันรวดเร็ว เป็นต้น

6.3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1) การมีเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็งในแต่ละพื้นที่ เป็นเครือข่ายความร่วมมือที่ครอบคลุมทั้งภาคเอกชน (ผู้บริหารและฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการทุกขนาด) ภาคประชาสังคม (ผู้นำชุมชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มผู้สูงอายุองค์กรภาคประชาสังคม อาสาสมัครแรงงาน) ภาครัฐ คือ หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานและการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายให้ เช่น หน่วยงานด้านการศึกษาในแต่ละพื้นที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน กศน. เทคนิค อาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ

และสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา) เรือนจำ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เป็นต้น และ
 เครือข่ายที่สำคัญคือ กลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรม ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้เข้าร่วมการ
 แข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ทั้งนี้ ลักษณะความร่วมมือระหว่างสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกับเครือข่าย
 ต่างๆ ในแต่ละพื้นที่ ประกอบไปด้วย

- การสำรวจและรวบรวมความต้องการฝึกอบรมจากทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องในพื้นที่เพื่อให้
 สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและบริบทของพื้นที่มากที่สุด

- การระดมทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่ วิทยากร สถานที่จัดฝึกอบรม
 และเครื่องมือ/วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม

- การคัดเลือกและจัดหากลุ่มเป้าหมายให้เข้าร่วมโครงการ

- การพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน และการพัฒนาเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกัน

- การสนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนาทักษะของลูกจ้างตนเองตาม
 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการที่มีการจ้างกลุ่ม
 แรงงานข้ามชาติ ก็ต้องให้ได้รับการพัฒนาทักษะด้วยเช่นกัน

2) การมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประกอบกับความพร้อมและความสามารถ
 ของเจ้าหน้าที่ในสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ มีการทำงานเชิงรุกเพื่อประชาสัมพันธ์
 หลักสูตรการฝึกอบรม และระดมความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภาคเอกชน ภาครัฐ และภาคประชาสังคม
 รวมถึงการมีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งที่เป็นบุคลากรภายในหน่วยงานเอง และวิทยากรจาก
 เครือข่ายภายนอกหน่วยงาน

3) การคัดกรองผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ทำให้ได้คนที่
 ต้องการเข้ามาฝึกอบรมเพื่อมาเอาความรู้และทักษะไปใช้ในการทำงาน หรือการประกอบอาชีพจริงๆ

4) การมีหลักสูตรที่หลากหลาย รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรใหม่ร่วมกับภาคเอกชน และ
 สถานศึกษาทำให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกและสถานประกอบการ อีกทั้งมี
 การดำเนินงานตามแผนที่สามารถตอบสนองต่อแผนการพัฒนากำลังคนในบริบทแต่ละพื้นที่

6.3.3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.

2565

1) ความไม่เพียงพอของงบประมาณในการบริหารจัดการการฝึกอบรม และงบประมาณ
 เพื่อลงทุนจัดซื้อเครื่องมือ/วัสดุอุปกรณ์ใหม่ ปรับปรุงซ่อมแซมเครื่องมือ/วัสดุอุปกรณ์เดิม รวมถึงการปรับปรุง
 อาคารสถานที่สำหรับการจัดฝึกอบรม

2) การขาดแคลนกำลังคนในการทำงานของสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละ
 พื้นที่ ซึ่งความไม่เพียงพอของบุคลากรนี้ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่

(1) สัดส่วนของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานกับงานที่ได้รับมอบหมาย ยังคงไม่เพียงพอ เนื่องจากใน 1 ตำแหน่งต้องทำงานหลายภารกิจ และหากมีโครงการเร่งด่วนเข้ามาก็จำเป็นต้องเข้าไปช่วยกันดำเนินโครงการให้สำเร็จลุล่วงไป

(2) จำนวนครูฝึกและวิทยากรในบางสาขาที่ไม่เพียงพอ ในขณะที่บางส่วนเกษียณไป และไม่มีอัตรากำลังใหม่เข้ามาแทนที่ และบางส่วนจำเป็นต้องพัฒนาครูฝึกหรือวิทยากรใหม่ๆ เข้ามารับผิดชอบในหลักสูตรที่จัดทำขึ้นใหม่ หรือมาแทนที่ครูฝึกเดิมที่เกษียณไป

(3) ขาดแคลนบุคลากรที่จะมารับผิดชอบงานในการติดตามและประเมินผลโดยตรงซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในการติดตามและประเมินผล ทั้งในเชิงทฤษฎี สถิติการประมวลผล การนำผลไปใช้ประโยชน์ และต้องเป็นผู้ที่มีเครือข่ายความร่วมมือในการติดตามทั้งกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้แทนสถานประกอบการ แม้ทางสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกพื้นที่จะเห็นความสำคัญของการนำผลจากการประเมินโครงการใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินงานในอนาคต แต่หากไม่มีผู้รับผิดชอบในหน้าที่นี้โดยตรงและทำงานอย่างต่อเนื่อง ก็ทำให้ไม่สามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นระบบ

3) ปัญหาการค้นหากลุ่มเป้าหมายมาเข้าร่วมให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายสำหรับโครงการเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ กลุ่มเป้าหมายสำหรับโครงการฝึกเตรียมเข้าทำงานแบบปกติ ผู้เข้าร่วมต้องมีอายุ 18 ปีขึ้นไป (ตั้งเป้าหมายว่าควรเป็นกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นที่เพิ่งจบการศึกษาและอยากเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่การทำงาน) และกลุ่มเป้าหมายสำหรับโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ (ม.3) ที่ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมมือกับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ซึ่งผู้เข้าร่วมมีอายุ 15 ปีขึ้นไป สำหรับการค้นหากลุ่มเป้าหมายในโครงการฝึกเตรียมเข้าทำงานแบบปกตินั้น จะมีปัญหาเฉพาะบางพื้นที่ที่ไม่มีกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นเข้ามาสมัครฝึกอบรม อาจเนื่องมาจากใช้เวลาในการฝึกอบรมค่อนข้างนาน และหลักสูตรไม่น่าสนใจสำหรับกลุ่มเด็กวัยรุ่น ทำให้ในบางพื้นที่ได้กลุ่มเป้าหมายที่ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์โครงการเท่าใดนัก เช่น ได้กลุ่มวัยแรงงานตอนกลางที่ต้องการได้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถจึงมาเข้าฝึกอบรม เป็นต้น ในขณะที่การค้นหากลุ่มเป้าหมายในโครงการฝึกเตรียมฯ ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จะหากลุ่มเป้าหมายค่อนข้างยากในแทบทุกพื้นที่ที่ทำการสัมภาษณ์ อันเนื่องมาจากหลายเหตุปัจจัย ยกตัวอย่างเช่น บางพื้นที่มีความเป็นเมืองสูง ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีฐานะดี ทำให้หากกลุ่มเด็กที่มีฐานะยากจน หรือเรียนจบชั้น ม.3 แล้วไม่ได้เรียนต่อค่อนข้างยาก เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีปัญหาในการคัดกรองคนเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมให้ตรงตามวัตถุประสงค์โครงการ บางพื้นที่ยอมรับว่าไม่สามารถคัดกรองผู้สมัครได้อย่างละเอียดทุกคน ทำให้ได้คนที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามที่โครงการกำหนด ในขณะที่ทางเจ้าหน้าที่เองก็ไม่สามารถปฏิเสธการเข้ารับการฝึกอบรมได้ โดยเฉพาะโครงการที่เปิดอบรมออนไลน์ในช่วงที่ผ่านมา ผลคือทำให้เกิดการหลุดจากระบบการฝึกอบรมไประหว่างทาง (drop out) เนื่องจากมีความรู้พื้นฐานที่แตกต่างกันมากเกินไป หรือหลักสูตรไม่ตรงตามความต้องการจริงๆ

4) อุปสรรคในการเดินทางมารับการฝึกอบรม สาเหตุหลักในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมาก็คือ ผู้รับการฝึกอบรมไม่กล้ามาเข้าร่วมฝึกกับคนจำนวนมาก เพราะกลัวการแพร่ระบาดของโควิด-19 เช่นเดียวกับสถานประกอบการหลายแห่งที่ปิดหรือไม่อนุญาตให้คนภายนอกเข้าไปจัดกิจกรรม เนื่องจากกลัวการแพร่ระบาดของโควิด-19 จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ นอกจากนี้ ยังมีอุปสรรค

ในการเดินทางอีกรูปแบบหนึ่งคือ เนื่องด้วยความห่างไกลของสถานที่ฝึกอบรมกับที่อยู่อาศัยของกลุ่มเป้าหมาย เช่น จังหวัดตาก พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาทำให้เดินทางลำบาก อีกทั้งประกอบไปด้วยกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ที่มีเรื่องของภาษาและวัฒนธรรมเป็นอุปสรรคในการสื่อสารบ้าง จังหวัดจันทบุรี ที่สถานที่ตั้งของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ได้อยู่ในตัวอำเภอเมือง ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทางมาเข้ารับการฝึกอบรมเป็นต้น อย่างไรก็ตาม ทางผู้บริหารสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ก็มีความพยายามในการแก้ไขปัญหา โดยการเข้าไปจัดอบรมถึงในชุมชนที่อยู่ห่างไกล หรือประสานงานเพื่อขอใช้สถานที่ฝึกอบรมของหน่วยงาน/ภาคเอกชน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางให้กับผู้เข้าฝึกอบรม

5) ปัญหาในการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรม สามารถแบ่งเป็น 3 ประเด็นสำคัญ คือ

(1) ผลการตอบกลับการประเมินผลสัมฤทธิ์หลังจากฝึกอบรมไปแล้ว 3 เดือน ยังไม่สูงมากนัก ส่วนใหญ่ในทุกพื้นที่จะให้ข้อมูลที่ใกล้เคียงกันคือ มีผู้ตอบกลับแบบประเมินประมาณ ร้อยละ 50 – 60 นอกจากนี้ ในกลุ่มเป้าหมายเฉพาะบางกลุ่มอาจจะติดตามและประเมินผลได้ยาก เช่น กลุ่มผู้ต้องขังในเรือนจำ ที่หลังจากผ่านการฝึกอบรมไปแล้วยังไม่ได้รับการปล่อยตัวและนำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ กลุ่มเด็กที่เข้าร่วมโครงการฝึกเตรียมเข้าทำงานของสำนักงานผู้ตรวจการ ที่เมื่อจบแล้ว ยังอายุไม่ถึงเกณฑ์ที่จะเข้าทำงานได้ ต้องยอมเป็นลูกจ้างรายวันรับเงินค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ หรือบางรายกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาแทน

(2) การกำหนดระยะเวลาในการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมก็มีความสำคัญต่อข้อมูลตอบกลับที่จะได้รับ (feedback) เช่นกัน บางพื้นที่มองว่าการให้ตอบประเมินภายใน 3 เดือนแรกหลังผ่านการฝึกอบรม จะยังไม่เห็นความเปลี่ยนแปลงในเรื่องรายได้ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการยกระดับฝีมือแรงงาน ดังนั้น ควรมุ่งเน้นการประเมินเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า โดยประเมินจากทั้งผู้ผ่านการฝึกอบรมและสถานประกอบการ นอกจากนี้ ในทุกกลุ่มควรมีระบบการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องภายหลังจากฝึกอบรมแล้ว

(3) ตัวชี้วัดในการประเมินผลจากการฝึกอบรมไม่ควรใช้ตัวชี้วัดเหมือนกันหมดในแต่ละกลุ่ม เช่น ตัวชี้วัดด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นและการมีงานทำ สามารถใช้วัดกับกลุ่มฝึกเตรียมเข้าทำงาน และกลุ่มฝึกอาชีพเสริม (ยกเว้นกลุ่มผู้สูงอายุ) ได้ ในขณะที่กลุ่มฝึกยกระดับ จะมีระยะเวลาในการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างตามนโยบายของบริษัทหรือสถานประกอบการ เป็นต้น

6.3.4 การปรับตัวและการวางแผนการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในช่วงหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19

การปรับตัวในการวางแผนฝึกอบรมสำหรับในช่วงที่การแพร่ระบาดของโควิด-19 เริ่มมีความรุนแรงน้อยลง แต่ละสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน มีรูปแบบการปรับตัวและทิศทางของการวางแผนการจัดฝึกอบรมใน 4 รูปแบบหลัก ๆ ได้แก่

1) การกำหนดกลุ่มเป้าหมายใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อช่วยให้คนกลุ่มนี้สามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อีกครั้ง ตัวอย่างเช่น กลุ่มแรงงานคืนถิ่นที่ตกงานมาจากในเมือง กลุ่มคนว่างงานหรือตกงานจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ผ่านมา กลุ่มวัยแรงงานตอนกลางที่ตกงานและอยาก up-skill

เพื่อเข้าสู่การทำงานใหม่อีกครั้ง กลุ่มแรงงานก่อนวัยเกษียณ (อายุ 55-59 ปี) และกลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพ

2) รูปแบบในการฝึกอบรม จะพัฒนาไปสู่รูปแบบผสม (Hybrid) ระหว่างออนไลน์และออนไลน์มากขึ้นในบางหลักสูตร โดยเฉพาะหลักสูตรช่างต่างๆ ที่สามารถเรียนทฤษฎีทางออนไลน์ได้ และมาฝึกภาคปฏิบัติแบบออนไลน์ที่ศูนย์ฝึก การปรับรูปแบบการฝึกแบบผสมนี้ ทำให้มีความยืดหยุ่นด้านเวลามากขึ้น และไม่จำเป็นต้องฝึกอบรมตรงกับเวลาทำงาน

3) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการฝึกอบรมมากขึ้น รวมถึงการคัดเลือกหลักสูตรที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประกอบอาชีพมาจัดฝึกอบรมในพื้นที่ให้มากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานที่มีความต้องการทักษะด้านนี้เพิ่มมากขึ้น เช่น หลักสูตรการขายออนไลน์และการตลาดออนไลน์ หลักสูตรเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในภาคเกษตร หลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีพลังงานทดแทน เป็นต้น

6.3.5 ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1) ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการบริหารจัดการในรายการเพิ่มเติม และในบางพื้นที่ต้องการงบประมาณเพื่อจัดฝึกอบรมเพิ่มเติม (เพิ่มจำนวนรุ่นและจำนวนผู้รับการฝึกอบรม) เนื่องจากตลาดแรงงานเริ่มเปิด ทำให้มีความต้องการฝึกอบรมสูงขึ้น หลังวิกฤติการแพร่ระบาดของโควิดเริ่มรุนแรงน้อยลง นอกจากนี้ ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนงบลงทุนเพื่อซื้อเครื่องมือ/วัสดุอุปกรณ์ หรือเพื่อปรับปรุงซ่อมแซมให้สามารถใช้งานได้เหมาะสมกับการฝึกอบรมแต่ละพื้นที่

2) ควรมีการออกแบบระบบการติดตามประเมินผลที่มีความต่อเนื่อง โดยระบบการบันทึกข้อมูลดังกล่าว หน่วยงานในพื้นที่ต้องสามารถนำข้อมูลมาใช้ต่อยอดในการทำงาน ทั้งการวางแผนให้มีการอบรมต่อเนื่องกับกลุ่มเดิม เพื่อให้เกิดการยกระดับทักษะฝีมือ หรือเพื่อให้มีการติดตามและสนับสนุนให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ควรมีการปรับแบบประเมินให้มีความกระชับ สามารถเข้าใจได้ง่าย มีกลไกในการจูงใจให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมทำแบบประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงมากที่สุด

3) ควรมีการพิจารณาปรับเพิ่มหรือลดตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับการประเมินกลุ่มเป้าหมายในแต่ละกลุ่ม รวมถึงเพิ่มระยะเวลาในการติดตามและประเมินผลด้วย ซึ่งการประเมินผลควรมีระยะยาวมากกว่า 3 เดือน เช่น ประเมินระยะ 6 เดือนไปจนถึง 1-2 ปี เพื่อให้สามารถประเมินถึงผลลัพธ์ (outcome) ได้อย่างถูกต้อง และควรเป็นการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสนับสนุนให้นำผลการประเมินดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ทั้งในด้านการวางแผน การปรับปรุงการทำงาน และการเขียนโครงการเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณ

4) ควรเพิ่มงบประมาณในการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอบรมที่มีอยู่ให้สามารถเผยแพร่ได้หลายช่องทางมากขึ้น โดยเฉพาะผ่านทางสื่อสาธารณะต่างๆ รวมถึงเพิ่มการประชาสัมพันธ์ผ่าน Social media (Facebook, Twitter) เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นมากขึ้น

6.4 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ในการติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ในการติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินการไปทั้งสิ้นจำนวน 4 ครั้ง (ดูรายละเอียดผู้เข้าร่วมประชุมได้จากภาคผนวก ฅ และภาคผนวก ญ) ได้แก่

ครั้งที่ 1: วันที่ 18 สิงหาคม 2565 จังหวัดเชียงใหม่ มีผู้เข้าร่วมการประชุม จำนวน 29 คน

ครั้งที่ 2: วันที่ 31 สิงหาคม 2565 จังหวัดอุดรธานี มีผู้เข้าร่วมการประชุม จำนวน 36 คน

ครั้งที่ 3: วันที่ 21 กันยายน 2565 จังหวัดนครศรีธรรมราช มีผู้เข้าร่วมการประชุม จำนวน 26 คน

ครั้งที่ 4: วันที่ 28 กันยายน 2565 จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีผู้เข้าร่วมการประชุม จำนวน 34 คน

ทั้งนี้ วัตถุประสงค์หลักของการประชุมเชิงปฏิบัติการคือ เพื่อถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่ที่เข้าอบรม เข้าใจและสามารถระบุประเด็นการประเมิน กลุ่มเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับโครงการได้ รวมถึงเข้าใจ และสามารถระบุเกณฑ์การวัดประเมินผลที่เหมาะสมกับโครงการได้ หลังจากนั้นจึงสามารถออกแบบการเก็บข้อมูลที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถประเมินโครงการได้ตรงกับกรอบการประเมิน และตัวชี้วัด โดยในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการได้มีการจัดทำเอกสารอบรมการถ่ายทอดองค์ความรู้การติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการประกอบการฝึกอบรมดังกล่าว ซึ่งครอบคลุมแนวคิดสำคัญในการติดตามและประเมินผล รวมถึงกิจกรรมการเรียนรู้ 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1 “ทำความเข้าใจสิ่งที่ต้องการวัดประเมินผล” กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 2 “สร้างเกณฑ์การวัดประเมินผล” และกิจกรรมการเรียนรู้ที่ 3 “ออกแบบการเก็บข้อมูลอย่างไรให้น่าเชื่อถือทางวิชาการ” (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ซ)

6.5 การจัดสัมมนาถอดบทเรียนและนำเสนอผลการติดตามและประเมินผล

การจัดสัมมนาถอดบทเรียนและนำเสนอผลการติดตามและประเมินผลเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหาร เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานโครงการและเจ้าหน้าที่ส่วนกลางผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการ จัดขึ้นในวันที่ 12 ตุลาคม 2565 โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนาทั้งสิ้นจำนวน 102 คน ทั้งนี้ ผลจากการสัมมนาถอดบทเรียนสามารถสรุปข้อคิดเห็นสำคัญและข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ดังนี้

ข้อคิดเห็นสำคัญต่อการนำเสนอผลการติดตามและประเมินผล

1) ในภาพรวม เห็นด้วยกับผลการศึกษาและพึงพอใจในผลการติดตามและประเมินผลครั้งนี้มากกว่าร้อยละ 80 รวมถึงยอมรับว่า ผลการศึกษาในบางประเด็นตรงกับสภาพความเป็นจริง ในขณะที่ข้อเสนอแนะในบางประเด็นอาจจะเกินกว่าอำนาจหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งข้อเสนอแนะข้างต้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานก็ต้องรับฟังและเก็บไว้เป็นข้อคิดเห็น

2) โครงการติดตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 เป็น “การประเมินผล” ไม่ใช่ “การประเมินแผน” และเมื่อประเมินผลจึงทำให้ได้มาซึ่งอุปสรรคหรือข้อจำกัดต่าง ๆ ที่นำมาสู่ระเบียบวิธีการศึกษา (methodology) ซึ่ง CIPP Model จะใช้เฉพาะโครงการที่มีขนาดใหญ่ และแต่ละโครงการก็มีปัจจัย

นำเข้า (inputs) ที่แตกต่างกัน นำมาสู่ผลลัพธ์ที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้น จึงควรศึกษาโดยใช้ CIPP Model เป็นรายโครงการ แต่ทั้งนี้ ก็เข้าใจว่า การศึกษาโดยใช้แนวคิดดังกล่าว เป็นข้อจำกัดของการศึกษานี้ อย่างไรก็ตามก็ดียกย่องให้เน้นผลการวิจัยในเชิงคุณภาพมากกว่าผลการวิจัยในเชิงปริมาณ เพราะผลการวิจัยในเชิงปริมาณจะช่วยยืนยันผลการศึกษาในเชิงคุณภาพ

3) เห็นด้วยกับผลการศึกษาที่ว่า การวัดเรื่องราวได้ที่เพิ่มขึ้นอาจจะยังไม่ตอบโจทย์ เนื่องจากการประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังการฝึกอบรมประมาณ 2 – 3 เดือน ในประเด็นการมีงานทำ และมีรายได้เพิ่ม ก็อาจจะยังชี้ชัดถึงความสำเร็จไม่ได้ นอกจากนี้ ตัวชี้วัดด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการฝึกอบรมเพียง 3 วัน แล้วทำให้มีอาชีพทันทีนั้น อาจจะยังไม่ตอบโจทย์ และระยะเวลาการฝึกที่ค่อนข้างนาน อาจจะเป็นภาพสะท้อนที่แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการด้านระยะเวลาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4) ในความเป็นจริง การประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังการฝึกอบรมประมาณ 2 – 3 เดือน เป็นระยะเวลานี้น้อยเกินไปแต่ยังคงเป็นสิ่งที่ต้องทำ ซึ่งควรจะใช้เวลาในการประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมประมาณ 6 เดือน – 1 ปี ภายหลังการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปฝึกปฏิบัติและพัฒนาทักษะได้อย่างเป็นรูปธรรมและเต็มศักยภาพ อีกทั้ง การประเมินในลักษณะดังกล่าว ไม่มีเกณฑ์ที่ถูกหรือผิด และมีข้อจำกัดในการวัดและประเมินผลอีกด้วย อย่างไรก็ตาม หลักสูตรการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรอยู่ในลักษณะของการบริหารเวลา (Time management) ตามแนวคิดของเฟรเดอริค วินสโลว์ เทย์เลอร์ (Frederick Winslow Taylor) แต่ในความเป็นจริงไม่สามารถทำได้เนื่องจากว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นองค์กรในระบอบราชการ ดังนั้น หลักสูตรการฝึกอบรมจึงต้องอยู่ในลักษณะของความเป็นราชการด้วย

5) จากการที่คณะผู้วิจัยเสนอการวัดเรื่องความเต็มใจที่จะจ่าย (willing to pay) เพิ่มเข้ามานั้น ในความเป็นจริงอาจจะทำได้ยาก แต่ก็ควรมีการศึกษาต่อว่าตัวชี้วัดแบบใดที่จะเป็นทางเลือกที่ถูกต้องระหว่างการวัดเรื่องประสิทธิภาพการทำงานและความเต็มใจที่จะจ่าย

6) กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ ควรจะมีการวัดผลลัพธ์หรือใช้ตัวชี้วัดแบบใด เพื่อให้ถูกต้องแม่นยำมากที่สุด ทั้งนี้ การฝึกอบรมสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะอาจจะไม่ได้คาดหวังเพียงการมีอาชีพเสริมหรือมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น หากแต่เป็นผลที่ตามมาหลังจากได้นำความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปต่อยอดในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งตัวผู้ผ่านการฝึกอบรมและครอบครัว

ข้อเสนอแนะสำหรับการติดตามและประเมินผล

1) ในอนาคต กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีการประเมินทั้ง (1) ผลลัพธ์หรือผลการปฏิบัติ (2) ประเมินแผน และ (3) ประเมินองค์กรควบคู่กันไป เพราะผลลัพธ์เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการปรับเปลี่ยนหรือปฏิรูประบบนโยบายด้านแรงงาน นอกจากนี้ ยังควรมีการประเมินตัวชี้วัด และการกระจายงบประมาณด้วย

2) ควรมีการเปรียบเทียบในประเด็นความคุ้มค่าของหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานอื่น ๆ

3) ในอนาคต หน่วยงานระดับพื้นที่มีความจำเป็นต้องอาศัยการประมาณการณบนพื้นฐานสถิติ
ดังนั้น หน่วยงานจึงต้องรับสมัครบุคคลที่มีประสบการณ์ด้านสถิติด้วยนอกเหนือไปจากคุณวุฒิ

4) การจัดทำข้อเสนอแนะควรเป็นข้อเสนอทางเลือกที่นำไปสู่การศึกษาต่อในอนาคต

บทที่ 7

บทสรุป วิเคราะห์ผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พร้อมทั้งวิเคราะห์ผลการประเมินทั้งจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ภายใต้กรอบ CIPP Model รวมถึงแนวทางการประเมินต้นทุนและผลได้จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน และหลักการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ จากนั้นนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะจากผลการติดตามและประเมินผล รวมถึงข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาต่อไปในอนาคต

7.1 สรุปผลการติดตามและประเมินผล

จากการเก็บข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในช่วงระหว่างเดือนสิงหาคม - พฤศจิกายน 2565 สามารถสรุปผลการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้ดังนี้

ตาราง 7.1 สรุปผลการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเด็นในการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
บริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation: C)	โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ เกี่ยวข้อง	ทุกโครงการ <u>ผ่าน</u> เกณฑ์การประเมิน เนื่องจากมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล และแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ส่วนใหญ่ ยังสอดคล้องกับแผนพัฒนากำลังคนในแต่ละพื้นที่
ปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation: I)	การประเมินความพอเพียงและเหมาะสมของปัจจัยนำเข้าที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการ ได้แก่ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี รวมถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม • สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 • ความพึงพอใจต่อคุณภาพการฝึกอบรม ได้แก่ ความเพียงพอและความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี จำนวนบุคลากร และความรู้ความสามารถของบุคลากรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	1) ในภาพรวมของโครงการยกระดับฝีมือแรงงาน และโครงการฝึกอาชีพเสริม พบว่า วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และบุคลากรด้านการฝึกอบรม มีความเหมาะสมและเพียงพอ โดยมีสัดส่วนของความเพียงพอและเหมาะสมของแต่ละประเภทการฝึกอบรมมากกว่าร้อยละ 90 ซึ่งถือว่า <u>ผ่าน</u> เกณฑ์การประเมิน 2) หลักสูตรฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกือบทั้งหมดเป็นหลักสูตรระยะสั้น (30-72 ชั่วโมง) เน้นการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมให้กับแรงงาน โดยมีต้นทุนทางตรงของการฝึกอบรมอยู่ที่ประมาณ 1,992 – 2,755 บาทต่อคน

ประเด็นในการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
กระบวนการ (Process Evaluation: P)	การประเมินตั้งแต่การวางแผนการดำเนินงาน โครงการ การสื่อสารและการถ่ายทอดโครงการ การดำเนินการ และการกำกับติดตาม - มีการจัดทำแผนการดำเนินงานโครงการของปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ชัดเจน ครอบคลุม และเหมาะสม - มีการประชาสัมพันธ์โครงการผ่านช่องทางต่าง ๆ - การวางแผนและการดำเนินงานมีความสอดคล้องกัน - มีการกำกับติดตามงานอย่างต่อเนื่อง	1) ทุกหน่วยงานในระดับพื้นที่มีการจัดทำแผนการดำเนินงานโครงการของปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ชัดเจน ครอบคลุม และเหมาะสม 2) หน่วยงานในระดับพื้นที่ มีการประชาสัมพันธ์โครงการในหลากหลายช่องทาง โดยช่องทางที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ การประชาสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายบุคคลในสถานประกอบการ หรือในชุมชน รวมถึงการประชาสัมพันธ์เชิงรุกของกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละจังหวัด ในขณะที่การประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอบรมผ่านทางเว็บไซต์ก็ทำให้สามารถกระจายข้อมูลข่าวสารได้ในวงกว้าง ซึ่งถือว่า <u>ผ่าน</u> เกณฑ์การประเมิน 3) การวางแผนและการดำเนินงานมีความสอดคล้องกันในโครงการส่วนใหญ่ที่ดำเนินงานตามแผนฯ แต่มีบางโครงการที่อาจจะต้องปรับวิธีการดำเนินงานโดยลดเกณฑ์เรื่องคุณสมบัติของกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ได้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 4) หน่วยงานในระดับพื้นที่มีการกำกับติดตามงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ
ผลผลิต (Product Evaluation: P)	การประเมินผลผลิตเมื่อดำเนินโครงการเสร็จสิ้น รวมถึงผลการดำเนินงานดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายของตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการ ปี 2565 ได้แก่ - จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย - ประสิทธิภาพการผลิตด้านปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 35 ต่อปี - ร้อยละ 80 ของสถานประกอบการกิจการเห็นว่าการฝึกอบรมแรงงานตรงกับความต้องการ - การประเมินประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น โดยร้อยละ 80 ของ ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับการฝึกอบรมที่ตรงกับงาน และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้ - การประเมินความคุ้มค่าของโครงการโดยวัดจากมากกว่าและหรือเท่ากับ 1 ถือว่าโครงการคุ้มค่า	1) จำนวนผู้เข้าและผู้ผ่านการฝึกอบรม ผลการประเมิน เกือบทุกโครงการ <u>ผ่าน</u> โดยส่วนใหญ่ มีจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมมากกว่าจำนวนเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีผู้ผ่านการฝึกอบรมมากกว่าร้อยละ 85 ของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม สำหรับโครงการที่ไม่ผ่านในด้านจำนวนผู้เข้าอบรมมี 2 โครงการ คือ โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ในกิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ และโครงการผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนโครงการที่มีผู้ผ่านการฝึกอบรมต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดมี 3 โครงการ คือ โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ในกิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน และ โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล

ประเด็นในการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ผลการประเมิน
	Willing to pay ของนายจ้างมากกว่าต้นทุนต่อหน่วย	2) การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพด้านการผลิตของแรงงาน ผลการประเมิน <u>ผ่าน</u> โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพด้านการผลิตของแรงงานเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 35 ในทุกโครงการที่มีตัวชี้วัดดังกล่าว (ข้อมูลจากระบบ Data Center) 3) ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ตรงกับความต้องการของผู้ผ่านการฝึกอบรม และตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานในระดับสูง รวมทั้งตรงกับความต้องการของสถานประกอบกิจการในระดับสูงอีกด้วย โดยการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบกิจการได้ประมาณร้อยละ 77 4) การประเมินการมีรายได้จากการทำงานเพิ่มขึ้นของผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริมยัง ผลการประเมิน คือ <u>ไม่ผ่าน</u> โดยโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพ หรือมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 และโครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมมีผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีรายได้เพิ่มขึ้น สำหรับโครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชนมีผู้ผ่านการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสร้างรายได้มากขึ้นน้อยกว่าร้อยละ 60 ส่วนโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ มีผู้สำเร็จการฝึกสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 5) การประเมินความคุ้มค่าของโครงการ โดยพิจารณาจาก 2 วิธีการคือ พิจารณาจากมูลค่าเต็มใจที่จะจ่ายเพื่อให้ได้ทักษะตามที่ได้ฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเปรียบเทียบกับต้นทุนต่อตัวของการฝึกอบรม และพิจารณาความคุ้มค่าของโครงการจากรายได้จากการทำงานที่เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย โดยใช้ข้อมูลจากการประมวลผลของศูนย์ข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการประเมิน คือ <u>ไม่ผ่าน ยกเว้นโครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว และโครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์</u>

7.2 วิเคราะห์ผลการติดตามและประเมินผล

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม และข้อมูลทุติยภูมิจากระบบ Data Center ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมาย โดยจะนำเสนอตามกรอบ CIPP Model ดังนี้

7.2.1 ผลการประเมินบริบทหรือสถานะแวดล้อม (Context Evaluation: C)

การประเมินบริบทหรือสถานะแวดล้อมของการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พิจารณาจาก 2 ประเด็น ได้แก่ (1) ความสอดคล้อง ความเชื่อมโยงของทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน และโครงการที่ดำเนินการกับนโยบายรัฐบาล แผนระดับชาติ และแผนระดับหน่วยงาน และ (2) ความสำคัญและความจำเป็นของโครงการที่ดำเนินการ โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และแผนของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ประกอบกับการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้บริหารหรือผู้แทนของสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เป้าหมาย

ผลการประเมินพบว่า ทุกโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและแผนที่เกี่ยวข้องในทุกระดับตั้งแต่แผนระดับ 1 คือ สอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2651-2580) และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในยุทธศาสตร์หลัก ๆ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความเสมอภาคทางสังคม นอกจากนี้ โครงการส่วนใหญ่ยังสอดคล้องกับมิติการพัฒนาใน (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 แม้จะอยู่ในช่วงรอยต่อที่กำลังมีการพิจารณาร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับนี้ แต่ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานก็ได้มีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับบริบทที่ร่างแผนฯ ฉบับนี้ได้วิเคราะห์และกำหนดมิติการพัฒนาไว้ เช่น มิติที่ 1 ด้านภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย มิติที่ 2 ด้านโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม และมิติที่ 4 ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ เพื่อให้คนไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบสนองโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

เมื่อพิจารณาถึงความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ก็พบว่าโครงการต่าง ๆ ถูกจัดทำขึ้นอย่างสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงแผนงานบูรณาการที่ดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกกระทรวง ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความเชื่อมโยง/สอดคล้องจากเป้าหมายและตัวชี้วัดของนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ ก็จะสามารถเห็นภาพความเชื่อมโยง/สอดคล้องได้ชัดเจนยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การประเมินความสอดคล้องและเชื่อมโยงดังกล่าว ยังทำได้เพียงการพิจารณาในระดับแผน แต่ไม่สามารถเปรียบเทียบผลการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานกับเป้าประสงค์สุดท้ายของแผนระดับชาติได้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) ที่เป็นผลรวมจากหลายแผนและโครงการย่อยเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายดังกล่าว

สำหรับการประเมินความสำคัญและความจำเป็นของโครงการที่ดำเนินการพบว่าทุกโครงการสามารถตอบโจทย์ความต้องการของบริบทที่แตกต่างในแต่ละพื้นที่ มีความสอดคล้องกับ

แผนพัฒนากำลังคนของจังหวัดต่าง ๆ โดยเฉพาะในพื้นที่เป้าหมายในการเก็บเก็บข้อมูลเชิงลึกด้วยกัมภาษณ์ให้ข้อมูลที่ตรงกันว่าทุกโครงการนั้นสอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนากำลังคนที่มีทาง คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เป็นกลไกสำคัญในการรวบรวมความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานจากทุกภาคส่วน นอกจากนี้ บางโครงการยังสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ด้านแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปหลังเกิดวิกฤติการแพร่ระบาดของโควิด-19 เช่น โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม และโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง ที่กลุ่มอุตสาหกรรมและแรงงานที่ได้รับผลกระทบในภาคการท่องเที่ยวและบริการได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการ ทั้งในมิติของการเปลี่ยนอาชีพ หรือเพิ่มอาชีพเสริมในช่วงที่อาชีพหลักได้รับผลกระทบ และในมิติของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเตรียมความพร้อมก่อนที่การท่องเที่ยวจะเปิดขึ้นอีกครั้งหลังมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโควิด-19 เริ่มคลี่คลาย เป็นต้น

7.2.2 ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation: I)

การประเมินปัจจัยนำเข้าพิจารณาจาก 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ (1) ความเพียงพอและความเหมาะสมของงบประมาณ (2) ความเพียงพอและความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี (3) ความเพียงพอและความเหมาะสมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม และ (4) ความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม โดยในภาพรวม จำนวนผู้เข้าและผู้ผ่านการฝึกอบรมของทุกโครงการมีจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมมากกว่าจำนวนเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีผู้ผ่านการฝึกอบรมมากกว่าร้อยละ 85 ของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ยกเว้นโครงการผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดต่าง ๆ ยังให้ข้อมูลที่ตรงกันว่า แม้บางโครงการจะประสบกับอุปสรรคเรื่องการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้ไม่สามารถหากลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนดได้ หรือไม่สามารถเข้าสถานประกอบการเพื่อจัดการฝึกอบรมได้ แต่ก็มี ความพยายามในการแก้ไขปัญหา โดยการทำงานเชิงรุกมากขึ้นของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่เพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ อย่างไรก็ตาม อาจมีการดำเนินโครงการที่ล่าช้าไปบ้างสำหรับบางโครงการ เพื่อให้สามารถจัดการฝึกอบรมกับกลุ่มเป้าหมายที่ตรงตามที่กำหนดได้

สำหรับผลการประเมินในด้านความเพียงพอและความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม จากการสำรวจเชิงปริมาณพบว่าทุกโครงการผ่านเกณฑ์การประเมินโดยทั้งกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้แทนสถานประกอบการต่างประเมินให้ผ่านมากกว่าร้อยละ 90 อย่างไรก็ดี ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคของปัจจัยนำเข้าในด้านนี้อยู่พอสมควร โดยเฉพาะประเด็นด้านความพอเพียงและเหมาะสมของเครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งอาจจะมีสัดส่วนที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้าฝึกอบรม และเครื่องมือบางส่วนอาจจะเป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาก หรือไม่สอดคล้องกับเครื่องมือที่ใช้ทำงานจริง ในขณะที่ทางสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่มีความพยายามที่จะระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนในพื้นที่เพื่อนำมาใช้ในการฝึกอบรม เช่น ไปใช้สถานที่และเครื่องมือสำหรับฝึกอบรมของสถาบันการศึกษาหรือโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ที่มีความพร้อมมากกว่า เป็นต้น

ในส่วนของการประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ทั้งกลุ่มครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และวิทยากรภายนอกที่เชิญมาฝึกอบรม ต่างได้รับการประเมินใน

ระดับดีมากในทุกประเภทการฝึกอบรม ทั้งประเภทการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกอาชีพเสริม ทั้งนี้ ความรู้ความสามารถเฉพาะทางของครูฝึกวิทยากรที่รับเชิญมา ถือเป็นจุดแข็งสำคัญประการหนึ่งที่ดึงดูดผู้เข้าร่วมโครงการในแต่ละพื้นที่ รวมถึงการให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงหลังจากผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว ยังทำให้กลุ่มเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้แทนสถานประกอบการเห็นประโยชน์จากการเข้าร่วมฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น กระบวนการติดตามและสนับสนุนผู้ผ่านการฝึกอบรมหลังจากฝึกอบรมแล้ว (Post-training support) จะยิ่งส่งผลความสำเร็จต่อการดำเนินโครงการในอนาคต

7.2.3 ผลการประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P)

การประเมินกระบวนการดำเนินโครงการ พิจารณาจาก 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ (1) การวางแผนการดำเนินงานของโครงการ (2) การสื่อสารและการถ่ายทอดโครงการ (3) การดำเนินการหรือวิธีการปฏิบัติในโครงการ และ (4) การกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามกำหนด โดยในส่วนของการวางแผนการดำเนินโครงการ พบว่ามีการจัดทำแผนการดำเนินโครงการของปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ชัดเจน ครอบคลุม และเหมาะสม ซึ่งกระบวนการในการจัดทำแผนการดำเนินโครงการทั้งที่ดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณและโครงการตามแผนบูรณาการกับหน่วยงานอื่น ๆ อยู่บนฐานของการมีส่วนร่วมจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการด้วย ทั้งกลุ่มสถานประกอบการ กลุ่มผู้นำชุมชน (ในบางพื้นที่) กลุ่มแรงงานที่ต้องการเข้าร่วมโครงการ (โดยเฉพาะกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มผู้สูงอายุ) สถาบันการศึกษาและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

การสื่อสารและการถ่ายทอดโครงการค่อนข้างมีประสิทธิภาพ โดยเมื่อพิจารณาผลการประเมินการสื่อสารหรือการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของการฝึกอบรมที่ผ่านมา ในภาพรวม ผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละประเภทโครงการมีช่องทางการรับรู้ข่าวสารการอบรมที่แตกต่างกันและจากหลากหลายช่องทาง โดยสำหรับผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานจะได้รับข้อมูลการฝึกอบรมจากทางโรงเรียนเป็นหลัก รองลงมาคือทางสื่อออนไลน์ เช่น เฟสบุ๊ก เป็นต้น ในขณะที่ผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารการฝึกอบรมจากเว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในสัดส่วนที่สูงที่สุด รองลงมาคือ รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา ฝ่ายบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน เฟสบุ๊ก เจ้าหน้าที่สถาบัน/สำนักงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และไลน์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม จะมีช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อบุคคลในพื้นที่เป็นหลัก เช่น อบต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้นำกลุ่มผู้สูงอายุ เป็นต้น นอกจากนี้ การทำงานเชิงรุกของกลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานยังเป็นกลไกการประชาสัมพันธ์โครงการที่สำคัญและได้ผลตอบรับที่ดีจากทั้งผู้ประกอบการและผู้เข้าร่วมโครงการ

สำหรับผลการประเมินในส่วนการดำเนินงานหรือวิธีปฏิบัติในโครงการ พบว่าการวางแผนและการดำเนินงานมีความสอดคล้องกันในโครงการส่วนใหญ่ที่ดำเนินงานตามแผนฯ อย่างไรก็ตาม มีบางโครงการที่อาจจะต้องปรับวิธีการดำเนินงานโดยลดเกณฑ์เรื่องคุณสมบัติของกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ได้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะการค้นหากลุ่มเป้าหมายสำหรับโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ) นอกจากนี้ เมื่อประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานจากมุมมองของผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้แทนสถานประกอบการด้วยเหตุผลของการเข้าร่วมโครงการกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานก็พบว่าส่วนใหญ่รับรู้และเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากมี

ความมั่นใจว่าจะสามารถพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ทักษะที่หลากหลาย และต้องการให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น หรือในมุมมองของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมที่มีเพิ่มเติมคือ สามารถทำให้มีอาชีพหรือรายได้ที่เพิ่มขึ้นได้ ทั้งนี้ ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับทั้งกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้แทนสถานประกอบการยังช่วยให้ข้อมูลเสริมอีกว่า การดำเนินการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความแตกต่างจากภาคเอกชนในแง่ที่มีหลักสูตรที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของแรงงานแต่ละกลุ่มได้เป็นอย่างดี การดำเนินการฝึกอบรมก็เป็นไปอย่างเข้มข้นในเนื้อหาและการฝึกปฏิบัติ อีกทั้งยังมีการติดตามให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องหลังจากฝึกอบรมเสร็จแล้ว

นอกจากนี้ ในกระบวนการดำเนินงานของแต่ละโครงการ แต่ละพื้นที่ยังมีการกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามกำหนด อย่างไรก็ดี จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้แทนสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานบางแห่งยังคงสะท้อนถึงความต้องการที่จะต้องพัฒนาการกำกับและติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และความจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่มีความรับผิดชอบเฉพาะในการดำเนินการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม

7.2.4 ผลการประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P)

การประเมินผลผลิตจากการดำเนินโครงการฝึกอบรม พิจารณาจาก 5 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ (1) จำนวนผู้เข้าฝึกอบรมและผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นไปตามเป้าหมาย (2) ผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการราชการ ปี 2565 (3) ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนและหลังการฝึกอบรม (4) การฝึกอบรมทักษะของแรงงานตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ และ (5) โครงการมีความคุ้มค่า

ผลการประเมินจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมถือว่าทำได้เกินเป้าหมาย ในภาพรวมมีผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 114,188 คน (ไม่นับรวมการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ) และมีผู้ผ่านการฝึกอบรม 97,007 คน เมื่อพิจารณาในรายโครงการพบว่าผู้เข้าฝึกอบรมเกินกว่าเป้าหมายที่ระบุไว้เกือบทุกโครงการ โดยเฉพาะโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (การฝึกอาชีพเสริม) และโครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน) ที่มีผู้เข้ารับการอบรมจริงสูงกว่าเป้าหมายค่อนข้างมาก ในขณะที่ 2 โครงการที่มีผู้เข้ารับการอบรมโดยรวมยังไม่ถึงเป้าหมาย คือ โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ในกิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ และโครงการผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ยกระดับฝีมือแรงงาน)

นอกจากนี้ ผลการประเมินผู้ผ่านการฝึกอบรม พบว่า โครงการส่วนใหญ่มีผู้ผ่านการฝึกอบรมสูงกว่าร้อยละ 85 โดยเฉพาะโครงการฝึกอาชีพเสริม ที่มีผู้ผ่านการฝึกอบรมสูงถึงกว่าร้อยละ 95 ในทุกโครงการ ยกเว้น 3 โครงการที่ยังไม่ผ่านการประเมินในด้านนี้คือ โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ในกิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน และโครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล ทั้งนี้ ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกได้รับการสะท้อนจากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมบางส่วนรายงานวาระยะของการฝึกอบรมค่อนข้างสั้น ผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรมบางส่วนอาจยังได้รับความรู้และทักษะที่เพียงพอสำหรับการเข้ารับการทดสอบ ทำให้มีผู้ผ่านการทดสอบในสัดส่วนที่ต่ำ

ผลการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่ามีความแตกต่างจากการวิเคราะห์ผลจาก 3 แหล่งข้อมูล โดยผลจากระบบรายงานผลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) ให้ผลการประเมินประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานผ่านตามเป้าหมายเกือบทุกโครงการ ในขณะที่ผลจากการสำรวจเชิงปริมาณที่ให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมประเมินตนเองกลับพบว่า ไม่มีโครงการใดเลยที่ผ่านตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลจากการสำรวจที่ประเมินโดยผู้แทนของสถานประกอบการ ทั้งนี้ จากผลดังกล่าว ทำให้มีข้อสังเกตถึงความถูกต้องของกระบวนการได้มาซึ่งข้อมูลในระบบ Data Center การดำเนินการเก็บและกรอกข้อมูลในระบบเองโดยเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแบบเดิมที่ผ่านมาเป็นวิธีการที่ถูกต้องหรือไม่ ให้ผลที่น่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด ดังนั้น การเก็บข้อมูลจากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน อาจจะเป็นวิธีการหนึ่ง ที่ควรนำไปพิจารณาสำหรับการติดตามและประเมินผลในอนาคต ในขณะที่การประเมินผลจากข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้แทนสถานประกอบการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ยกเว้นบางส่วนของกลุ่มที่ฝึกอบรมแล้วไม่นำความรู้และทักษะไปใช้ในการทำงาน

สำหรับผลการประเมินการฝึกอบรมทักษะของแรงงานตรงกับความต้องการของสถานประกอบการนั้น พบว่ามีผลที่สอดคล้องกันทั้งจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยผลจากการสำรวจพบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้แทนสถานประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมนั้นตรงกับความต้องการ สามารถนำความรู้และทักษะดังกล่าวไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความผิดพลาดในการทำงาน และเพิ่มโอกาสในการมีงานทำในบางกรณี ซึ่งในส่วนของการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพก็ได้ผลตอบรับที่ใกล้เคียงกันโดยผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มองว่าทุกหลักสูตรสามารถตอบสนองความต้องการกับการวางแผนเส้นทางอาชีพในอนาคตของผู้ผ่านการฝึกอบรม ในขณะที่กลุ่มผู้แทนสถานประกอบการมองว่าหลายหลักสูตร โดยเฉพาะหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานค่อนข้างตอบโจทย์ของสถานประกอบการที่ต้องการพัฒนาทักษะของพนักงานของตน ทั้งในแง่ของการปูพื้นฐานทางทฤษฎี การอัปเดตองค์ความรู้และเทคนิคใหม่ๆ ในการทำงาน รวมถึงการลดการใช้เวลาและการใช้ทรัพยากรในการทำงานลง

นอกจากการวัดความสำเร็จโครงการจากประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น และการฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการแล้ว ตัวชี้วัดในเรื่องของการมีรายได้เพิ่มขึ้น หรือมีโอกาสในการได้งานทำเพิ่มขึ้นก็มีความสำคัญเช่นกัน เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดถึงผลสำเร็จของการดำเนินโครงการฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะตัวชี้วัดด้านรายได้นั้น ผลจากการประเมินพบว่า ยัง ไม่ผ่าน เกณฑ์การประเมิน โดยเฉพาะในโครงการฝึกอาชีพเสริม เช่น โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพ หรือมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 และโครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมมีผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีรายได้เพิ่มขึ้น สำหรับโครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชนมีผู้ผ่านการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสร้างรายได้มากขึ้นน้อยกว่าร้อยละ 60 ส่วนโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ มีผู้สำเร็จการฝึกสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

ผลการประเมินข้างต้นนี้นำมาสู่การตั้งข้อสังเกตเรื่องความเหมาะสมของช่วงเวลาในการประเมินเรื่องราวได้ที่เพิ่มขึ้น หรือการมีโอกาสนในการได้งานทำ (โดยเฉพาะกลุ่มผู้ว่างงานมาก่อนเข้าร่วมโครงการ) ซึ่งเดิมนั้นใช้ระยะเวลาในการประเมิน 3 เดือนหลังจากผ่านการฝึกอบรม ทั้งนี้ ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในทุกกลุ่มเป้าหมายมีมุมมองต่อการใช้ตัวชี้วัดเรื่องราวได้ 2 มุมมองสำคัญ ได้แก่ *มุมมองแรก* มองว่าการประเมินในช่วง 3 เดือนแรกยังมีความจำเป็น แต่ควรเพิ่มระยะเวลาการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้มีรายได้เพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เช่น ติดตามและประเมินผลต่อในช่วง 6 เดือน – 1 ปี เป็นต้น และ *มุมมองที่สอง* มองว่าในบางกลุ่มเป้าหมาย ไม่สามารถใช้ตัวชี้วัดเรื่องการมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นมาใช้ในการประเมินได้ เนื่องจากอาจจะมีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีรายได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการนำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ในการทำงาน เช่น รอบการประเมินและเกณฑ์การประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้างให้กับพนักงานของสถานประกอบการ ผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการอาชีพเสริมบางรายไม่มีทุนสำหรับการประกอบอาชีพ หรือไม่เกิดการรวมกลุ่มเพื่อดำเนินการสร้างอาชีพและหารายได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

ในส่วนของการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ โดยใช้ 2 แนวทางในการประเมิน คือ พิจารณาจากมูลค่าเต็มใจที่จะจ่าย (Willingness to pay) เพื่อให้ได้ทักษะตามที่ได้ฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเปรียบเทียบกับต้นทุนต่อตัวของการฝึกอบรม และพิจารณาความคุ้มค่าของโครงการจากรายได้จากการทำงานที่เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย โดยใช้ข้อมูลจากการประเมินผลของศูนย์ข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งผลการประเมินเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ยังไม่ผ่าน กล่าวคือ ความคุ้มค่าทางการเงินของการลงทุนโครงการในภาพรวม มูลค่าของทักษะที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับจากการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังคงน้อยกว่าต้นทุนทางตรงของการฝึกอบรมต่อหัว ยกเว้นโครงการในกลุ่มยกระดับฝีมือแรงงานมีแนวโน้มคุ้มค่าต่อการลงทุนมากกว่าโดยเปรียบเทียบกับโครงการฝึกอบรมอาชีพเสริม ได้แก่ โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว และโครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ อย่างไรก็ตาม ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้แทนสถานประกอบการต่างเห็นพ้องว่าการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมกับทางสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นมีความคุ้มค่า เพราะหลักสูตรการฝึกอบรมของสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจะมีการปูความรู้พื้นฐานที่เข้มข้นให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเมื่อผ่านการฝึกอบรมก็จะได้รับรับรองซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ แม้ว่าสถานประกอบการจะมีต้นทุนที่เพิ่มขึ้น ต้องเสียเวลาในการทำงานหรือในบางสถานประกอบการต้องจ้างพนักงานชั่วคราวมาทำงานแทนในช่วงที่พนักงานประจำต้องเข้ารับการฝึกอบรมก็ตาม

7.3 ข้อเสนอแนะ

7.3.1 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาการดำเนินโครงการฝึกอบรม

1) ควรให้ความสำคัญกับการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีความชัดเจนในการวัดทักษะความสามารถในการทำงานที่เพิ่มจากการฝึกอบรม โดยเฉพาะในโครงการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการลดความสูญเสียในการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มคุณภาพของงาน/สินค้า/บริการ ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน การลดความผิดพลาดในการทำงาน หรือทำงานที่หลากหลายของลูกจ้าง รวมทั้งให้ความสำคัญในการติดตามประเมินมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากการที่แรงงานมีประสิทธิภาพการผลิตด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นจากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) ควรให้ความสำคัญกับการร่วมกันพัฒนาปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเนื้อหาในหลักสูตรการอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ผ่านการฝึกอบรม และความต้องการของสถานประกอบกิจการได้อย่างเต็มที่

3) ควรมีการจัดหลักสูตรอบรมแบบต่อเนื่องแบบแพคเกจ รวมถึงการจัดฝึกอบรมเพื่อทบทวนและฟื้นฟูทักษะ (Retraining) เป็นระยะ

4) การฝึกอบรมอาชีพเสริม ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการคัดกรองกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการตรงกับหลักสูตรที่จะอบรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพของหลักสูตรและคุณภาพของผู้สอน ให้เป็นความรู้พร้อมใช้ เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมอาชีพเสริมสามารถนำความรู้ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้สร้างรายได้เพิ่มเติมจากอาชีพเดิม หรือสร้างอาชีพใหม่ได้ในทันที สอดคล้องกับฐานทรัพยากรและทุนทรัพย์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม

5) ควรมีการจัดอบรมแบบเคลื่อนที่ไปยังพื้นที่ห่างไกลที่มีความต้องการฝึกอบรมทักษะ โดยเฉพาะในชุมชนที่มีผู้สูงอายุ แรงงานคืนถิ่น แรงงานที่ว่างงานตามฤดูกาล ชุมชนที่ทำการเกษตร

7.3.2 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลโครงการ

1) ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีประเมินผลได้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมแบบช่วงชีวิต (Lifetime Evaluation) โดยเป็นการพิจารณาการเปลี่ยนแปลงรายได้จากการทำงานส่วนเพิ่มที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง เนื่องจากการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหลักสูตรระยะสั้น เน้นการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมให้กับแรงงาน

2) ควรเลือกบางโครงการในกลุ่มการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อพิสูจน์ผลได้ของการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อการเพิ่มโอกาสในการทำงาน และการเพิ่มขึ้นของรายได้จากการทำงาน

3) ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการประเมินความคุ้มค่าจากมุมมองของผู้ผ่านการฝึกอบรมและนายจ้าง โดยใช้แนวคิดความเต็มใจจ่าย หรือมูลค่าของทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการประเมินผลได้ของโครงการฝึกอบรม แทนการวัดผลได้ด้วยรายได้จากการทำงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหลักสูตรระยะสั้น เน้นการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมให้กับแรงงาน

4) ควรพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลได้ของการฝึกอบรมอาชีพเสริม โดยให้ความสำคัญกับระยะหลังการฝึกอบรมที่เหมาะสมในการเก็บรวบรวมข้อมูล และประเภทของผลได้ที่เกิดขึ้นหลังการฝึกอบรม (การมีรายได้เพิ่มขึ้นจากอาชีพเดิม การเปลี่ยนอาชีพ และการมีอาชีพเสริม)

5) โครงการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน ควรพัฒนาพัฒนาระบบติดตามประเมินผลจากมุมมองของผู้ผ่านการฝึกอบรม และมุมมองของนายจ้าง โดยในระยะสั้นอาจเป็นการผู้ประเมินจากภายนอก ส่วนในระยะยาวควรมีกลไกสนับสนุนให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมทำหน้าที่ตอบแบบประเมินผลด้วยตนเองได้ เพื่อลดภาระของเจ้าหน้าที่ในระดับพื้นที่ และเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน

6) ควรมีนโยบายที่ชัดเจนที่จะสนับสนุนให้หน่วยงานในระดับพื้นที่ต้องใช้ข้อมูลจากระบบ Data Center เพื่อประกอบการวางแผนดำเนินโครงการในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้เห็นความสำคัญของการนำเข้าข้อมูลจากการประเมินผลให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

7.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยในอนาคต

1) ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรม และสถานประกอบการที่ส่งพนักงานเข้าร่วมฝึกอบรม โดยมุ่งให้เกิดการประเมินด้วยตนเองผ่านระบบฐานข้อมูลของรัฐ เพื่อลดความผิดพลาดและเพิ่มความถูกต้องของข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานต่อไป

2) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มแรงงานแต่ละประเภท (เช่น กลุ่มแรงงานใหม่ กลุ่มแรงงานในสถานประกอบการ กลุ่มแรงงานสูงอายุ เป็นต้น)

3) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ ที่ดำเนินโครงการฝึกอบรมในลักษณะใกล้เคียงกัน

รายการอ้างอิง

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2563). *แผนปฏิบัติการราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565)*. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2565). *คู่มือแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). (ร่าง)แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13(ออนไลน์). แหล่งที่มา
https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_DraftFinal.pdf?fbclid=IwAR0j4azsC_TpQnjdPKKjVW3iQr8-MYDEwktd7MRHTh2AvnjqwZmZ3iyiiWE
- Stufflebeam, D.L. et al. (1971). *Educational Evaluation and Decision-Making*. Ithaca, Illinois: Peacock Publishers.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามผู้ผ่านการฝึกอบรมการเตรียมเข้าทำงาน



ID _____

วันที่เก็บข้อมูล _____

แบบสอบถามการติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมการเตรียมเข้าทำงาน

คำชี้แจง: โปรดเขียนวงกลมล้อมรอบตัวเลขที่เลือกในช่องหมวดรหัส ตัวอย่าง เช่น ① หรือเติมตัวเลข/คำในช่องว่าง

ชื่อ-สกุลผู้ผ่านการฝึกอบรม ชื่อ.....นามสกุล.....
จังหวัด..... ช่วงเวลาที่เข้ารับการฝึกอบรม เดือน ปี พ.ศ.
สถานที่ฝึกอบรม 1 ภายในสำนักงาน 2 ภายนอกสำนักงาน (โปรดระบุสถานที่)
3 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

เข้ารับการอบรมในโครงการ

1. พัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
3. ยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม
4. พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว
5. พัฒนาศูนย์รองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
6. พัฒนาศูนย์ด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ
7. เพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ
8. พัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน
9. พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง
10. เพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
11. พัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
12. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
13. ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน
14. ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน
15. ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
16. พัฒนาศักยภาพช่างฝีมือไทยสู่ระดับสากล
17. เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21
18. ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

ส่วนที่ 1 ช่องทางการรับรู้ข่าวสารการฝึกอบรมและคุณภาพการฝึกอบรม

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	หมายเหตุ
1	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ การฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน ปีงบประมาณ 2565 จากช่องทางใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	เว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....1 ป้ายประชาสัมพันธ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....2 ผู้บังคับบัญชา ฝ่ายบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน.....3 เจ้าหน้าที่สำนักงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....4 อาสาสมัครแรงงาน.....5 วิทยากรที่ฝึกอบรม.....6 เพื่อนที่เคยเข้าร่วมฝึกอบรมด้วยกัน.....7 อบต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน.....8 โรงเรียน.....9 เฟสบุ๊ก (Facebook) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....10 ไลน์ (Line) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....11 อื่น ๆ ระบุ.....12	
2	การอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีมี ความเหมาะสมหรือไม่	ไม่เหมาะสม.....1 เหมาะสม.....2	
3	การฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน ปีงบประมาณ 2565 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีมี ความเพียงพอหรือไม่	ไม่เพียงพอ.....1 เพียงพอ.....2	
4	การฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ความรู้ ความสามารถของบุคลากรมี ความเหมาะสมหรือไม่	ไม่เหมาะสม.....1 เหมาะสม.....2	
5	การฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน ปีงบประมาณ 2565 จำนวนบุคลากรฝึกอบรมมีเพียงพอ หรือไม่	ไม่เพียงพอ.....1 เพียงพอ.....2	

ส่วนที่ 2 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	หมายเหตุ
1	เพศ	ชาย 1 หญิง 2	
2	อายุเต็มปี	ปี	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	หมายเหตุ
3	ระดับการศึกษาสูงสุด	ประถมศึกษา และต่ำกว่า 1 มัธยมศึกษา 2 มัธยมศึกษา 3 ปวช. ปวส. 4 สูงกว่ามัธยมศึกษา 5 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....6	

ส่วนที่ 3 การมีงานทำและรายได้จากการทำงาน

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	หมายเหตุ
1	ก่อนเข้ารับการอบรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านทำงาน ประกอบอาชีพหรือไม่	ไม่ได้ทำงาน.....1 ทำงาน.....2	→ ข้ามไปข้อ 7
2	ก่อนเข้ารับการอบรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านประกอบอาชีพอะไร	ผู้จัดการ.....1 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ.....2 เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ.....3 เสมียน.....4 พนักงานบริการและจำหน่ายสินค้า.....5 ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง.....6 ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ช่างก่อสร้าง ช่างโลหะ เครื่องจักร ช่างตัดกรรมและงานพิมพ์ ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ ผู้แปรรูปอาหาร งานไม้ เครื่องแต่งกาย.....7 ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงาน เช่น ผู้ควบคุมเครื่องจักร การประกอบ ผู้ขับขี่ยานยนต์.....8 ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน เช่น คนงานทำความสะอาด คนงานด้านเกษตร เหมืองแร่ การก่อสร้าง การผลิต การขนส่ง 9 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....10	
3	ก่อนเข้ารับการอบรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านทำงาน ตำแหน่งอะไร	(ระบุ)	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	หมายเหตุ
4	ก่อนเข้ารับการอบรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านทำงานนี้มานานเท่าใด (ประสบการณ์) พนักงานสัมภาษณ์ กรณีไม่ถึงปี ใส่ 0	(ระบุ) ปี	
5	ก่อนเข้ารับการอบรมการฝึกเตรียมเข้าทำงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านมีสถานภาพการทำงานใด	ลูกจ้างรายชั่วโมง.....1 ลูกจ้างรายวัน.....2 ลูกจ้างรายเดือน.....3 อื่น ๆ (ระบุ) 4	
6	ก่อนเข้ารับการอบรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านมีรายได้ต่อเดือนเท่าไร	(ระบุ) บาท/เดือน	
7	หลังเข้ารับการอบรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านทำงานหรือไม่	ไม่ได้ทำงาน.....1 ทำงาน.....2	→ข้ามไปส่วนที่ 4
8	หลังเข้ารับการอบรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านทำงานอาชีพอะไร	ผู้จัดการ.....1 ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ.....2 เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ.....3 เสมียน.....4 พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า.....5 ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง.....6 ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ช่างก่อสร้าง ช่างโลหะ เครื่องจักร ช่างตัดกรรมและงานพิมพ์ ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ ผู้แปรรูปอาหาร งานไม้ เครื่องแต่งกาย.....7 ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงาน เช่น ผู้ควบคุมเครื่องจักร การประกอบ ผู้ขับขี่ยานยนต์.....8 ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน เช่น คนงานทำความสะอาด คนงานด้านเกษตร เหมืองแร่ การก่อสร้าง การผลิต การขนส่ง 9 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....10	
9	หลังเข้ารับการอบรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	(ระบุ)	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	หมายเหตุ
	ปีงบประมาณ 2565 ท่านทำงานตำแหน่งอะไร		
10	หลังเข้ารับการอบรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านมีสถานภาพการทำงานใด	ลูกจ้างรายชั่วโมง.....1 ลูกจ้างรายวัน.....2 ลูกจ้างรายเดือน.....3 อื่น ๆ (ระบุ) 4	
11	หลังเข้ารับการอบรมการฝึกเตรียมเข้าทำงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านมีรายได้ต่อเดือนเท่าไร	(ระบุ) บาท/เดือน	

ส่วนที่ 4 ผลลัพธ์จากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	หมายเหตุ
1	การฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านได้รับทักษะตรงกับความต้องการของตัวท่านเองมากน้อยเพียงใด ให้คะแนน 0 – 10	 คะแนนเต็ม 10 คะแนน	
2	การฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านได้รับทักษะที่ช่วยให้ได้งานตามความคาดหวังมากน้อยเพียงใด ให้คะแนน 0 – 10	 คะแนนเต็ม 10 คะแนน	
3	หากท่านต้องจ่ายเงินเอง เพื่อให้ได้รับทักษะเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านเต็มใจที่จะจ่ายกี่บาท	บาท	

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามผู้ผ่านการฝึกอบรมการฝึกยกระดับฝีมือ



ID _____

วันที่เก็บข้อมูล _____

แบบสอบถามการติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมการฝึกยกระดับฝีมือ

คำชี้แจง: โปรดเขียนวงกลมล้อมรอบตัวเลขที่เลือกในช่องหมวดรหัส ตัวอย่าง เช่น (1) หรือเติมตัวเลข/คำในช่องว่าง

ชื่อ-สกุลผู้ผ่านการฝึกอบรม ชื่อ.....นามสกุล.....

จังหวัด..... ช่วงเวลาที่เข้ารับการฝึกอบรม เดือน ปี พ.ศ.

สถานที่ฝึกอบรม 1 ภายในสำนักงาน 2 ภายนอกสำนักงาน (โปรดระบุสถานที่)

3 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

เข้ารับการอบรมในโครงการ

1. พัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
3. ยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม
4. พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว
5. พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
6. พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ
7. เพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ
8. พัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน
9. พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง
10. เพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
11. พัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
12. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
13. ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน
14. ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน
15. ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
16. พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล
17. เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21
18. ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

ส่วนที่ 1 ช่องทางการรับรู้ข่าวสารการฝึกอบรมและคุณภาพการฝึกอบรม

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	หมายเหตุ
1	ท่านได้รับข้อมูลข่าวเกี่ยวกับ การฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน ปีงบประมาณ 2565 จากช่องทางใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	เว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....1 ป้ายประชาสัมพันธ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....2 ป้ายประชาสัมพันธ์ของสถานประกอบกิจการ.....3 ผู้บังคับบัญชา ฝ่ายบุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน.....4 เจ้าหน้าที่สำนักงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....5 อาสาสมัครแรงงาน.....6 วิทยากรที่ฝึกอบรม.....7 เพื่อนที่เคยเข้าร่วมฝึกอบรมด้วยกัน.....8 อบต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน.....9 โรงเรียน.....10 เฟสบุ๊ก (Facebook) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....11 ไลน์ (Line) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....12 อื่น ๆ ระบุ.....13	
2	การอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีมี ความเหมาะสมหรือไม่	ไม่เหมาะสม.....1 เหมาะสม.....2	
3	การฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน ปีงบประมาณ 2565 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีมี ความเพียงพอหรือไม่	ไม่เพียงพอ.....1 เพียงพอ.....2	
4	การฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ความรู้ความสามารถของบุคลากรมี ความเหมาะสมหรือไม่	ไม่เหมาะสม.....1 เหมาะสม.....2	
5	การฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน ปีงบประมาณ 2565 จำนวน บุคลากรฝึกอบรมมีเพียงพอหรือไม่	ไม่เพียงพอ.....1 เพียงพอ.....2	

ส่วนที่ 2 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	หมายเหตุ
1	เพศ	ชาย 1 หญิง 2	
2	อายุเต็มปี	ปี	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	หมายเหตุ
3	ระดับการศึกษาสูงสุด	ประถมศึกษา และต่ำกว่า 1 มัธยมศึกษา 2 มัธยมศึกษา 3 ปวช. ปวส. 4 สูงกว่ามัธยมศึกษา 5 อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... 6	

ส่วนที่ 3 การมีงานทำและรายได้จากการทำงาน

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	หมายเหตุ
1	ก่อนเข้ารับการอบรมการฝึกยกระดับฝีมือ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านทำงานประกอบอาชีพหรือไม่	ไม่ได้ทำงาน..... 1 ทำงาน..... 2	→ ข้ามไปข้อ 7
2	ก่อนเข้ารับการอบรมการฝึกยกระดับฝีมือ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านประกอบอาชีพอะไร	ผู้จัดการ..... 1 ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ..... 2 เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ..... 3 เสมียน..... 4 พนักงานบริการและจำหน่ายสินค้า..... 5 ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง..... 6 ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ช่างก่อสร้าง ช่างโลหะ เครื่องจักร ช่างตัดถกรรม และงานพิมพ์ ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ ผู้แปรรูปอาหาร งานไม้ เครื่องแต่งกาย..... 7 ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงาน เช่น ผู้ควบคุมเครื่องจักร การประกอบ ผู้ขับเคลื่อนยนต์..... 8 ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน เช่น คนงานทำความสะอาด คนงานด้านเกษตร เหมืองแร่ การก่อสร้าง การผลิต การขนส่ง..... 9 อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... 10	
3	ก่อนเข้ารับการอบรมการฝึกยกระดับฝีมือ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านทำงานตำแหน่งอะไร	(ระบุ)	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	หมายเหตุ
4	ก่อนเข้ารับการอบรมการฝึกยกระดับฝีมือ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านทำงานนี้มานานเท่าใด (ประสบการณ์) พนักงานสัมภาษณ์ กรณีไม่ถึงปี ใส่ 0	(ระบุ) ปี	
5	ก่อนเข้ารับการอบรมการฝึกยกระดับฝีมือ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านมีสถานภาพการทำงานใด	ลูกจ้างรายชั่วโมง.....1 ลูกจ้างรายวัน.....2 ลูกจ้างรายเดือน.....3 อื่น ๆ (ระบุ) 4	
6	ก่อนเข้ารับการอบรมการฝึกยกระดับฝีมือ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านมีรายได้ต่อเดือนเท่าไร	(ระบุ) บาท/เดือน	
7	หลังเข้ารับการอบรมการฝึกยกระดับฝีมือ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านทำงานหรือไม่	ไม่ได้ทำงาน.....1 ทำงาน.....2	→ ข้ามไปส่วนที่ 4
8	หลังเข้ารับการอบรมการฝึกยกระดับฝีมือ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านทำงานอาชีพอะไร	ผู้จัดการ.....1 ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ.....2 เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ.....3 เสมียน.....4 พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า.....5 ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง.....6 ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ช่างก่อสร้าง ช่างโลหะ เครื่องจักร ช่างตัดถกรวม และงานพิมพ์ ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ ผู้แปรรูปอาหาร งานไม้ เครื่องแต่งกาย.....7 ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงาน เช่น ผู้ควบคุมเครื่องจักร การประกอบ ผู้ซัพพลายเออร์.....8 ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน เช่น คนงานทำความสะอาด คนงานด้านเกษตร เหมืองแร่ การก่อสร้าง การผลิต การขนส่ง.....9 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....10	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	หมายเหตุ
9	หลังเข้ารับการอบรมการฝึกยกระดับฝีมือ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านทำงานตำแหน่งอะไร	(ระบุ)	
10	หลังเข้ารับการอบรมการฝึกยกระดับฝีมือ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านมีสถานภาพการทำงานใด	ลูกจ้างรายชั่วโมง.....1 ลูกจ้างรายวัน.....2 ลูกจ้างรายเดือน.....3 อื่น ๆ (ระบุ) 4	
11	หลังเข้ารับการอบรมการฝึกยกระดับฝีมือ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านมีรายได้ต่อเดือนเท่าไร	(ระบุ) บาท/เดือน	

ส่วนที่ 4 ผลลัพธ์จากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	หมายเหตุ
1	การฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านได้รับทักษะตรงกับความต้องการของตัวท่านเองมากน้อยเพียงใด ให้คะแนน 0 – 10	 คะแนนเต็ม 10 คะแนน	
2	การฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านได้รับทักษะตรงกับตำแหน่งงานของตัวท่านเองมากน้อยเพียงใด ให้คะแนน 0 – 10	 คะแนนเต็ม 10 คะแนน	
3	หากท่านต้องจ่ายเงินเอง เพื่อให้ได้รับทักษะเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านเต็มใจที่จะจ่ายกี่บาท	บาท	

ส่วนที่ 5 การได้รับค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามประกาศกระทรวงแรงงาน
(ถามเฉพาะผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการ
แข่งขัน)

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	หมายเหตุ
1	ปัจจุบันท่านได้รับค่าจ้างตามประกาศ มาตรฐานค่าจ้างที่ควรได้รับหรือไม่	ได้รับค่าจ้างตามประกาศ หรือสูงกว่า..... 1 ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าประกาศ.....2 ทำงานที่ไม่มีประกาศมาตรฐานค่าจ้าง.....3 ไม่ทราบ.....4	→ถามต่อข้อ 2] จบการตอบ แบบสอบถาม
2	เฉพาะผู้ที่ได้รับค่าจ้างตามประกาศ หรือ สูงกว่า ท่านเริ่มได้รับค่าจ้างตาม มาตรฐานค่าจ้างที่ควรได้รับมาตั้งแต่ เมื่อไร	ตั้งแต่ก่อนฝึกอบรมกับกรม ปิงบประมาณ 2565.....1 หลังจากฝึกอบรมกับกรม ปิงบประมาณ 2565.....2	

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามผู้ผ่านการฝึกอบรมการฝึกอาชีพเสริม



แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565
สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมการฝึกอาชีพเสริม

คำชี้แจง: โปรดเขียนวงกลมล้อมรอบตัวเลขที่เลือกในช่องหมวดรหัส ตัวอย่าง เช่น ① หรือเติมตัวเลข/คำในช่องว่าง

ชื่อ-สกุลผ่านการการฝึกอบรม ชื่อ.....นามสกุล.....
จังหวัด..... ช่วงเวลาที่เข้ารับการฝึกอบรม เดือน ปี พ.ศ.
สถานที่ฝึกอบรม 1 ภายในสำนักงาน 2 ภายนอกสำนักงาน (โปรดระบุสถานที่)
3 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

เข้ารับการอบรมในโครงการ

1. พัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
3. ยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม
4. พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว
5. พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
6. พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ
7. เพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ
8. พัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน
9. พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง
10. เพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
11. พัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
12. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
13. ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน
14. ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน
15. ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
16. พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล
17. เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21
18. ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

ส่วนที่ 1 ช่องทางการรับรู้ข่าวสารการฝึกอบรม และคุณภาพการฝึกอบรม

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
1	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการฝึกอบรม กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 จากช่องทางใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	เว็บไซต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....1 ป้ายประชาสัมพันธ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.2 ผู้บังคับบัญชา ฝ่ายบุคคล 3 เจ้าหน้าที่สำนักงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....4 อาสาสมัครแรงงาน.....5 วิทยากรที่ฝึกอบรม.....6 เพื่อนที่เคยเข้าร่วมฝึกอบรมด้วยกัน.....7 อบต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน.....8 โรงเรียน.....9 เฟสบุ๊ก (Facebook) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.10 ไลน์ (Line) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....11 อื่น ๆ ระบุ.....12	
2	การอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีมี ความเหมาะสมหรือไม่	ไม่เหมาะสม 1 เหมาะสม.....2	
3	การฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีมีความเพียงพอ หรือไม่	ไม่เพียงพอ 1 เพียงพอ.....2	
4	การฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ความรู้ ความสามารถของบุคลากรมี ความเหมาะสมหรือไม่	ไม่เหมาะสม 1 เหมาะสม.....2	
5	การฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 จำนวนบุคลากร ฝึกอบรมมีเพียงพอหรือไม่	ไม่เพียงพอ 1 เพียงพอ.....2	

ส่วนที่ 2 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	หมายเหตุ
1	เพศ	ชาย 1 หญิง 2	
2	อายุเต็มปี	 ปี	
3	ระดับการศึกษาสูงสุด	ประถมศึกษา และต่ำกว่า 1 มัธยมต้น 2 มัธยมปลาย 3 ปวช. ปวส. 4 สูงกว่ามัธยมปลาย 5 อื่น ๆ ระบุ 6	

ส่วนที่ 3 การมีงานทำ และรายได้จากการทำงาน

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
1	ก่อนเข้ารับการอบรมฝึกอาชีพเสริมโดย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านทำงานประกอบอาชีพหรือไม่	ไม่ได้ทำงาน 1 ทำงาน 1 งาน 2 ทำงานมากกว่า 1 งาน 3	→ ข้ามไปข้อ 4
2	ก่อนเข้ารับการอบรมฝึกอาชีพเสริมโดย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านทำงานประกอบอาชีพ อะไรบ้าง ช่วยธุรกิจครอบครัว 1 ทำงานบ้าน/แม่บ้าน 2 ทำไร่ ทำสวน ทำนา 3 รับจ้างทั่วไป 4 พนักงานเอกชน 5 งานราชการและรัฐวิสาหกิจ 6 ธุรกิจส่วนตัว.....7 ข้าราชการบำนาญ/บำนาญ.....8 เกษียณอายุการทำงาน.....9 นักเรียนนักศึกษา 10 อื่น ๆ 11	งานที่ 1 คือ ระบุรายละเอียด งานที่ 2 คือ ระบุรายละเอียด	
3	ก่อนเข้ารับการอบรมโดยกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านมี รายได้จากการทำงานประกอบอาชีพทุก ทางรวมกันประมาณกี่บาทต่อเดือน	 บาทต่อเดือน	
4	เหตุผลสำคัญที่ท่านตัดสินใจเข้ารับ	เดิมไม่ได้ทำงาน ต้องการมีอาชีพ.....1 ต้องการเปลี่ยนอาชีพ.....2	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
	การอบรมฝึกอาชีพเสริมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 พนักงานสัมภาษณ์ ตอบได้คำตอบเดียว ใช้การฟัง ไม่อ่านตัวเลือก	ต้องการมีอาชีพ/รายได้เพิ่มเติม.....3 มีเวลาว่าง + มาตามคำชวน 4 ต้องการมีทักษะ/ความรู้เพิ่มขึ้น.....5 ต้องการรู้ตัวบัตร.....6 การอบรมไม่มีค่าใช้จ่าย.....7 อื่น ๆ 8	
5	หลังการอบรมฝึกอาชีพเสริมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านเปลี่ยนอาชีพหรือไม่	ไม่ได้เปลี่ยนอาชีพ 1 เปลี่ยนอาชีพ 2 ระบุรายละเอียด	→ ข้ามไปข้อ 8
6	เฉพาะผู้ที่เปลี่ยนอาชีพ การอบรมฝึกอาชีพเสริมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 มีส่วนช่วยให้ท่านเปลี่ยนอาชีพได้มากน้อยเพียงใด อย่างไร	ไม่มีส่วนเลย 1 มีส่วนบ้าง 2 มีส่วนอย่างมาก 3 ระบุรายละเอียด	→ ข้ามไปข้อ 8
7	เฉพาะผู้ที่เปลี่ยนอาชีพ อาชีพที่เปลี่ยน หลังการฝึกอบรมมีรายได้มากหรือน้อยกว่าอาชีพเดิม เท่าใด	น้อยกว่าอาชีพเดิม.....1 เท่ากับอาชีพเดิม 2 มากกว่าอาชีพเดิม 3 ระบุจำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง บาทต่อเดือน	
8	หลังการอบรมฝึกอาชีพเสริมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านมีอาชีพเสริมจากอาชีพเดิมหรือไม่ อย่างไร	ไม่ได้มีอาชีพเสริม 1 มีอาชีพเสริม 2 ระบุรายละเอียด	→ ข้ามไปข้อ 11
9	เฉพาะผู้ที่มีอาชีพเสริม การอบรมฝึกอาชีพเสริมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 มีส่วนช่วยให้ท่านมีอาชีพเสริมได้มากน้อยเพียงใด อย่างไร	ไม่มีส่วนเลย 1 มีส่วนบ้าง 2 มีส่วนอย่างมาก 3 ระบุรายละเอียด	→ ข้ามไปข้อ 11
10	เฉพาะผู้ที่มีอาชีพเสริมจากการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ท่านมีรายได้จากอาชีพเสริมกี่บาทต่อเดือน	 บาทต่อเดือน	

ส่วนที่ 4 ผลลัพธ์จากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	หมายเหตุ
1	การอบรมฝึกอาชีพเสริมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 มีส่วนให้ท่านเปลี่ยนอาชีพ มีอาชีพเสริม หรือมีรายได้เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด โปรดให้คะแนน 0-10 โดย 0 คะแนน ไม่มีส่วนเลย และ 10 คะแนนมีส่วนอย่างมาก	 คะแนนเต็ม 10 คะแนน	
2	การฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2656 ท่านได้รับทักษะตรงกับความต้องการของตัวเองมากน้อยเพียงใด (ให้คะแนน 0 – 10)	 คะแนน เต็ม 10	
3	หากท่านต้องจ่ายเงินเอง เพื่อให้ได้รับทักษะเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านเต็มใจที่จะจ่ายกี่บาท	บาท	

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามผู้แทนสถานประกอบการที่ส่งลูกจ้างเข้าฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน



แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565
สำหรับผู้แทนสถานประกอบการที่ส่งลูกจ้างเข้าฝึกระดับฝีมือแรงงาน

คำชี้แจง: โปรดเขียนวงกลมล้อมรอบตัวเลขที่เลือกในช่องหมวดรหัส ตัวอย่าง เช่น ① หรือเติมตัวเลข/คำในช่องว่าง

ชื่อ-สกุลผู้ให้ข้อมูล ชื่อ.....นามสกุล.....
หมายเลขโทรศัพท์

ในปีงบประมาณ 2565 สถานประกอบการที่ส่งลูกจ้างเข้าฝึกระดับฝีมือแรงงานในโครงการใด

1. พัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
3. ยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม
4. พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว
5. พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
6. พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ
7. เพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ
8. พัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน
9. พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง
10. เพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
11. พัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
12. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
13. ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน
14. ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน
15. ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
16. พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล
17. เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21
18. ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
1	ที่ตั้งของสถานประกอบการที่ส่งลูกจ้าง ฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน ปี 2565 กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่จังหวัดใด	จังหวัด	
2	สถานประกอบการที่ส่งเข้าฝึกอบรม ยกระดับฝีมือแรงงาน ปี 2565 กับกรม พัฒนาฝีมือแรงงานจัดอยู่ในกลุ่ม อุตสาหกรรมใด	การเกษตรและประมง.....1 ผลิตภัณฑ์เซรามิกส์.....2 สิ่งทอเครื่องนุ่งห่มและเครื่องหนัง.....3 เครื่องเรือน.....4 อัญมณีและเครื่องประดับ.....5 เครื่องมือแพทย์.....6 ยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน.....7 เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์.....8 พลาสติก.....9 ยา.....10 โลจิสติกส์.....11 นิคมหรือเขตอุตสาหกรรม.....12 ท่องเที่ยวและบริการ.....13 ออปติกและไฮโล.....14 ผลิตภัณฑ์/ผลผลิตจากการเกษตร.....15 โครงสร้างโลหะ.....16 สิ่งพิมพ์.....17 อาหารสัตว์ 18 วัสดุก่อสร้าง/คอนกรีต.....19 สิ่งปรุงแต่งบำรุงร่างกาย.....20 พลาสติกสำหรับสินค้าอุปโภค.....21 สิ่งของจากเยื่อหรือกระดาษ 22 หุ่นยนต์.....23 อาคารสำหรับโรงงานอุตสาหกรรม/คลังสินค้า 24 แปรรูปอาหาร.....25 แพทย์ครบวงจร.....26 เชื้อเพลิงชีวภาพ.....27 ดิจิทัล.....28 อื่น ๆ ระบุ.....29	
3	ลูกจ้างที่สถานประกอบการส่งเข้า ฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน ปี 2565 กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นลูกจ้าง ระดับใด และจำนวนเท่าใดบ้าง	ระดับผู้บริหาร..... คน ระดับหัวหน้างาน.....คน ระดับพนักงานระดับปฏิบัติงาน..... คน รวมจำนวนที่ส่งฝึกอบรม คน	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
4	โปรดเรียงลำดับเหตุผลสำคัญที่สุด 3 อันดับแรก (1 มากที่สุด – 3 น้อยที่สุด) ที่สถานประกอบกิจการตัดสินใจส่งลูกจ้างเข้าฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน ปี 2565 กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ใส่ตัวเลข 1-3 หน้าคำตอบ)	 สิทธิประโยชน์ด้านภาษี ต้องการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ต้องการลดต้นทุนของบริษัท ต้องการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับบริษัท ต้องการให้ลูกจ้างมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น ต้องการลดขั้นตอนการทำงานลง ต้องการลดการสูญเสียในวงจรการผลิต/บริการลง ต้องการให้ความร่วมมือกับทางราชการ ต้องการเป็นบริษัทต้นแบบ ต้องการพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีความรู้ ทักษะที่หลากหลาย อื่น ๆ ระบุ	

5. โปรดให้คะแนน 0-10 ประสิทธิภาพของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เปรียบเทียบก่อนและหลังจากผ่านการฝึกอบรม

	ก่อนฝึกอบรม คะแนนเต็ม 10	หลังฝึกอบรม คะแนนเต็ม 10
1. ความสามารถของลูกจ้างในการลดความสูญเสียในการผลิตหรือการทำงาน		
2. ความสามารถของลูกจ้างในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตหรือการทำงาน		
3. ความสามารถของลูกจ้างในการเพิ่มคุณภาพของงาน/สินค้า/บริการ		
4. ความสามารถของลูกจ้างในการแก้ปัญหาในการทำงาน		
5. ความสามารถของลูกจ้างในการลดความผิดพลาดในการทำงาน		
6. การมีทักษะสามารถทำงานที่หลากหลายของลูกจ้าง		
7. ความรู้ ความชำนาญของลูกจ้าง		
8. ความสามารถในการเป็นตัวอย่างในการถ่ายทอดความรู้ในการทำงาน		
คะแนนประสิทธิภาพของแรงงานในภาพรวม		

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
7	ในภาพรวม การฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานได้มากน้อยเพียงใด	ประสิทธิภาพแรงงานเพิ่มขึ้น %	
8	ในภาพรวม การฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองความต้องการ	ไม่ตอบสนองความต้องการ 1 ตอบสนองความต้องการได้ 2 ได้ประมาณ % ของความต้องการ	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
	ยกระดับฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการได้มากน้อยเพียงใด		
9	การผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน จะมีผลต่อการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือไม่ และมีผลมากน้อยเพียงใด (ตอบเฉพาะระดับที่ส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม)	ระดับผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน 1 มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน 2 ประมาณร้อยละ.....ของเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นมาจากการผ่านการฝึกอบรม ระดับหัวหน้างาน ไม่มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน 1 มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน 2 ประมาณร้อยละ.....ของเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นมาจากการผ่านการฝึกอบรม ระดับพนักงานระดับปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน 1 มีผลต่อการขึ้นเงินเดือน 2 ประมาณร้อยละ.....ของเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นมาจากการผ่านการฝึกอบรม	
10	การผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน จะมีผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่ และภายในช่วงเวลาที่ปีหลังผ่านการฝึกอบรม	ระดับผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง 1 มีผลต่อการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง 2 มีแนวโน้มจะได้เลื่อนภายใน ปี ระดับหัวหน้างาน ไม่มีผลต่อการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง 1 มีผลต่อการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง 2 มีแนวโน้มจะได้เลื่อนภายใน ปี ระดับพนักงานระดับปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง 1 มีผลต่อการเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง 2 มีแนวโน้มจะได้เลื่อนภายใน ปี	
11	หากผู้สมัครงานใหม่ มีเอกสารใบผ่านการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีโอกาสได้งานมากกว่าผู้สมัครที่ไม่มีใบผ่านการฝึกอบรมหรือไม่ มากน้อยเพียงใด	มีโอกาสดังานไม่ต่างกัน 1 มีโอกาสดังานมากกว่า 2 มีโอกาสดังานมากกว่าประมาณ%	

ข้อ	คำถามและคำสั่งชี้แนะ	หมวดรหัส	ข้ามไป
12	ผู้สมัครงานใหม่ที่มีใบผ่านการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมในการทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวโน้มได้รับค่าจ้างมากกว่าผู้สมัครที่ไม่มีใบผ่านการฝึกอบรมหรือไม่ มากน้อยเพียงใด	ได้รับเงินเดือนไม่ต่างกัน 1 ได้รับเงินเดือนมากกว่า 2 ได้รับเงินเดือนมากกว่าประมาณ%	
13	หากผู้สมัครงานใหม่ มีเอกสารใบผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีโอกาสได้งานมากกว่าผู้สมัครที่ไม่มีใบผ่านการฝึกอบรมหรือไม่ มากน้อยเพียงใด	มีโอกาสดำรงงานไม่ต่างกัน 1 มีโอกาสดำรงงานมากกว่า 2 มีโอกาสดำรงงานมากกว่าประมาณ%	
14	ผู้สมัครงานใหม่ที่มีใบผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวโน้มได้รับค่าจ้างมากกว่าผู้สมัครที่ไม่มีใบผ่านการฝึกอบรมหรือไม่ มากน้อยเพียงใด	ได้รับเงินเดือนไม่ต่างกัน 1 ได้รับเงินเดือนมากกว่า 2 ได้รับเงินเดือนมากกว่าประมาณ%	
15	(ถามเฉพาะสถานประกอบกิจการที่ส่งแรงงานไปอบรมในโครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน) ผู้ที่มีใบผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวโน้มได้รับค่าจ้างตามประกาศมาตรฐานค่าจ้างที่ควรได้รับ มากกว่าผู้สมัครที่ไม่มีใบผ่านการฝึกอบรมหรือไม่ มากน้อยเพียงใด	มีโอกาสดำรงงานตามประกาศมาตรฐานค่าจ้างที่ควรได้รับงานไม่ต่างกัน 1 มีโอกาสดำรงงานตามประกาศมาตรฐานค่าจ้างที่ควรได้รับงานมากกว่า 2 มีโอกาสมากกว่าประมาณ%	
16	การฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ลูกจ้างที่ส่งไปฝึกอบรมยกระดับฝีมือมีทักษะเพิ่มขึ้นตรงกับความต้องการของสถานประกอบกิจการ มากน้อยเพียงใด (ให้คะแนน 0 – 10)	 คะแนน เต็ม 10	16
17	สำหรับทักษะที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มจากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านเต็มใจที่จะจ่ายค่าบริการต่อคน	 บาทต่อหัว	17

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วัตถุประสงค์: เพื่อประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการได้รับการฝึกอบรมทั้งในมิติการทำงาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการดำเนินชีวิตในสังคม ปัญหา/อุปสรรคในการฝึกอบรม แนวทางการแก้ไขปัญหา ความต้องการในการฝึกอบรม รวมถึงประเด็นอื่น ๆ ที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมคิดเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรม

ข้อ	ข้อคำถาม
1.	จังหวัดที่ให้สัมภาษณ์ ☐ เชียงใหม่ ☐ ตาก ☐ ขอนแก่น ☐ อุบลราชธานี ☐ อุดรธานี ☐ นครพนม ☐ สงขลา ☐ นครศรีธรรมราช ☐ ภูเก็ต ☐ ระยอง ☐ จันทบุรี ☐ พระนครศรีอยุธยา ☐ ปทุมธานี ☐ สมุทรปราการ ☐ กรุงเทพมหานคร
2.	อาชีพและตำแหน่งงานก่อนฝึกอบรม
3.	อาชีพและตำแหน่งงานหลังฝึกอบรม
4.	โครงการ/หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2565 (ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2564 เป็นต้นมา) 1)..... 2)..... 3)..... 4)..... 5).....
5.	เพราะเหตุใด จึงเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ท่านมีความคาดหวังอะไรบ้างจากการเข้ารับการฝึกอบรม
6.	ท่านเคยเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาก่อนหรือไม่ ถ้าเคย ท่านเคยเข้าร่วมฝึกอบรมในหลักสูตรใด
7.	ท่านรับรู้ข่าวสารและตัดสินใจเข้าร่วมโครงการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจากช่องทางการสื่อสารใดบ้าง
8.	ภายหลังจากได้รับการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ท่านพบว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นหรือไม่ อย่างไร กรุณายกตัวอย่างจากประสบการณ์ทำงาน <u>มิติการทำงาน</u> 1) การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมฝึกอบรมทำให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่ง/มีรายได้เพิ่มขึ้น/ได้รับการปรับเงินเดือนหรือไม่ อย่างไร ระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่ง 2) ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการทำงานได้มากน้อยเพียงใด (มีความรู้ความสามารถในการทำงานดีขึ้น/ทำงานเร็วขึ้นหรือไม่ อย่างไร) 3) หลังจากเข้ารับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ท่านคิดว่าความรู้จากการฝึกอบรมดังกล่าวช่วยลดความผิดพลาดในการทำงาน และช่วยให้อุบัติเหตุในการทำงานลดลงหรือไม่ อย่างไร 4) หลังจากเข้ารับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ท่านคิดว่าความรู้จากการฝึกอบรมดังกล่าวช่วยให้ท่านสามารถรับทักษะใหม่ มีทักษะเพิ่มขึ้น และสามารถทำงานที่หลากหลายมากขึ้นหรือไม่ อย่างไร 5) หลังจากเข้ารับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ท่านคิดว่าความรู้จากการฝึกอบรมดังกล่าวช่วยให้ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงานเพิ่มมากขึ้นหรือไม่ อย่างไร
	<u>มิติคุณภาพชีวิต</u> 1) หลังจากที่ท่านเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ท่านรู้สึกมีความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้นหรือไม่ ทั้งในแง่ของการทำงาน และการดำเนินชีวิต

ข้อ	ข้อคำถาม
	2) การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำให้ท่านมีมุมมองต่อการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน และเพิ่มรายได้ เปลี่ยนไปจากเดิมหรือไม่ อย่างไร
	มิติสังคม 1) ผลจากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทำให้ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในที่ทำงาน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ดีขึ้นหรือไม่ อย่างไร
9.	จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ท่านคิดว่ามีประเด็นใดบ้างที่เป็นผลมาจากการได้รับการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
10.	ปัญหาหรืออุปสรรคที่พบในการฝึกอบรมที่ผ่านมาคืออะไรบ้าง
11.	จากปัญหาดังกล่าว ท่านคิดว่าควรมีแนวทางการแก้ไขปัญหายังไงบ้าง (ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม)
12.	ท่านเคยฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานจากหน่วยงานหรือองค์กรอื่นทั้งจากภาครัฐและเอกชนหรือไม่ หากเคย ขอให้ท่านช่วยเปรียบเทียบผลที่ได้จากการฝึกอบรมกับการเข้าร่วมโครงการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าได้นำองค์ความรู้และทักษะที่ได้มาใช้ในการพัฒนาความสามารถในการทำงานแตกต่างกันอย่างไร
13.	ท่านวางแผนเส้นทางอาชีพในอนาคตอย่างไรบ้าง
14.	การฝึกอบรมที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้ ตอบสนองความต้องการกับการวางแผนเส้นทางอาชีพในอนาคตหรือไม่ อย่างไร
15.	ท่านคิดว่าภาครัฐและสถานประกอบกิจการควรจัดให้มีการอบรมอะไรเพิ่มเติมอีกบ้าง เพื่อให้การวางแผนเส้นทางอาชีพเป็นไปตามความต้องการหรือความคาดหวังของท่าน
16.	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานไทยในอนาคต (ทั้งในภาพรวม และมุมมองจากประสบการณ์การทำงานในสาขาอาชีพของท่าน)

ภาคผนวก ฉ
แบบสัมภาษณ์ผู้แทนจากสถานประกอบการ

วัตถุประสงค์: เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรมทั้งในมิติการทำงานและอื่น ๆ ความต้องการ/ความคาดหวังในการฝึกอบรมในอนาคต ปัญหา/อุปสรรคในปัจจุบันที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงาน แนวทางการแก้ไขปัญหา ความต้องการแรงงาน/แนวโน้มของลักษณะงานและทักษะที่นายจ้างต้องการ แผนการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะแรงงานที่สถานประกอบการกิจการจัดขึ้น รวมถึงประเด็นอื่น ๆ ที่สถานประกอบการกิจการคิดเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรม

ข้อ	ข้อคำถาม/คำตอบ
1.	จังหวัดที่ให้สัมภาษณ์ ☐ เชียงใหม่ ☐ ตาก ☐ ขอนแก่น ☐ อุบลราชธานี ☐ อุดรธานี ☐ นครพนม ☐ สงขลา ☐ นครศรีธรรมราช ☐ ภูเก็ต ☐ ระยอง ☐ จันทบุรี ☐ พระนครศรีอยุธยา ☐ ปทุมธานี ☐ สมุทรปราการ ☐ กรุงเทพมหานคร
2.	อาชีพและตำแหน่งงานของผู้ให้สัมภาษณ์
3.	โครงการ/หลักสูตรที่ทางสถานประกอบการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2565 (ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2564 เป็นต้นมา) 1)..... 2)..... 3)..... 4)..... 5).....
4.	ในปัจจุบันทางสถานประกอบการมีวิธีการวัดประสิทธิภาพในการทำงานหรือผลิตภาพแรงงานของพนักงานอย่างไร
5.	เพราะเหตุใด ท่านจึงส่งพนักงานเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทางสถานประกอบการมีความคาดหวังอย่างไรบ้างจากโครงการ/กิจกรรมการฝึกอบรมดังกล่าว
6.	ทางสถานประกอบการเคยส่งพนักงานเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาก่อนหรือไม่ ถ้าเคย เคยเข้าร่วมในหลักสูตรใด
7.	ท่านรับรู้ข่าวสารและตัดสินใจส่งพนักงานเข้าร่วมโครงการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจากช่องทางการสื่อสารใดบ้าง
8.	สถานประกอบการของท่านมีวิธีการคัดเลือกพนักงานเพื่อส่งไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในโครงการของภาครัฐ และคอร์สอบรมของภาคเอกชนแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
9.	ในภาพรวม หลังจากทีส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทางสถานประกอบการพบว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นหรือไม่ อย่างไร 1) การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการทำงาน (มีความรู้ความสามารถในการทำงานดีขึ้น/ทำงานเร็วขึ้นหรือไม่ อย่างไร) 2) การลดความผิดพลาดในการทำงาน และช่วยให้อุบัติเหตุในการทำงานลดลง 3) การฝึกอบรมช่วยให้พนักงานมีทักษะเพิ่มขึ้นและสามารถทำงานที่หลากหลายมากขึ้น 4) พนักงานมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อ	ข้อคำถาม/คำตอบ
10.	จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ท่านคิดว่ามีประเด็นใดบ้างที่เป็นผลมาจากการได้รับการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
11.	สำหรับทักษะที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มขึ้นการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ท่านเต็มใจที่จะจ่ายค่าบริการต่อคน และเพราะเหตุใด
12.	ปัญหาหรืออุปสรรคที่พบจากการส่งพนักงานเข้าร่วมโครงการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านมา มีอะไรบ้าง
13.	จากปัญหาดังกล่าว ท่านคิดว่าควรมีแนวทางการแก้ไขปัญหายังไงบ้าง (ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม)
14.	ท่านมีความเห็นต่อการส่งเสริมให้สถานประกอบการที่อยู่ในเกณฑ์ของการส่งพนักงานเข้าฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 อย่างไร การบังคับใช้มาตรการดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการหรือไม่ อย่างไร
15.	ปัจจุบัน ทางสถานประกอบการประสบปัญหาด้านคุณภาพของแรงงาน รวมถึงการรับพนักงานที่มีทักษะตรงตามที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร
16.	ความต้องการแรงงาน/แนวโน้มของลักษณะของทักษะที่ทางสถานประกอบการต้องการเป็นอย่างไร
17.	ท่านคิดว่าภาครัฐและสถานประกอบการควรจัดให้มีการอบรมอะไรเพิ่มเติมอีกบ้าง (รูปแบบการฝึกอบรมและหลักสูตรที่ต้องการ) เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนากำลังคนของทางสถานประกอบการ
18.	ในอนาคต ท่านคิดว่าโครงการฝึกอบรมทักษะประเภทใดที่ทางสถานประกอบการของท่านจะยอมจ่ายค่าดำเนินการในการจัดการฝึกอบรม เพราะเหตุใด
19.	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานไทยในอนาคต (ทั้งในภาพรวม และมุมมองจากประสบการณ์การทำงานในสาขาอาชีพของท่าน

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

วัตถุประสงค์: เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการจัดฝึกอบรม รวมถึงแนวทางในการแก้ไข แนวทาง/แผนการฝึกอบรมที่จะจัดขึ้นในอนาคต แนวทางการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นต้องใช้ในการติดตามและประเมินผล การวางแผนด้านกำลังคน ตลาดแรงงาน แนวทางการพัฒนาคุณภาพและทักษะแรงงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านอาชีพที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายรัฐบาล แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 รวมทั้งประเด็นอื่น ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรม

1. ขอให้ท่านประเมินความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานในปีงบประมาณ 2565
 - ระดับความสำเร็จ
 - ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
 - ยกตัวอย่างโครงการ/หลักสูตรที่ท่านประเมินว่าประสบความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรม
2. ท่านเห็นว่าการดำเนินโครงการจัดฝึกอบรมประสบกับปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง สาเหตุของปัญหาเกิดจากปัจจัยใดเป็นสำคัญ และทางหน่วยงานมีแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างไร
 - ทรัพยากรบุคคลในการจัดฝึกอบรม
 - หลักสูตร
 - รูปแบบการจัดฝึกอบรม
 - งบประมาณ
 - สถานที่จัดฝึกอบรม
 - ความร่วมมือจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสถานประกอบการ
3. ในช่วงที่ตลาดแรงงานเริ่มฟื้นตัวหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เริ่มคลี่คลายมากขึ้น ทางหน่วยงานมีการวางแผนการจัดฝึกอบรมในอนาคตอย่างไร
4. ท่านเห็นว่าแนวทางการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นต้องใช้ในการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรม ประเมินหลักสูตร และประเมินความคุ้มค่าของการจัดโครงการฝึกอบรมควรเป็นอย่างไร
5. ท่านมีความเห็นอย่างไรต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการต่อไปนี้ รวมถึงมีปัญหาและอุปสรรคใดบ้างในการดำเนินงาน
 - โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
 - โครงการจัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนา ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 - โครงการพัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
 - โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช.
 - โครงการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย
 - โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - โครงการพัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลในรูปแบบหลักสูตรฐานสมรรถนะ Competency based curriculum

6. ท่านคิดว่าในพื้นที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ควรมีการวางแผนด้านกำลังคน แนวทางการพัฒนาคุณภาพและทักษะแรงงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านอาชีพที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ในอนาคตอย่างไร เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาแนวทางการจัดฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานทั้ง 3 กลุ่ม (กลุ่มผู้ฝึกเตรียมเข้าทำงาน กลุ่มผู้ฝึกยกระดับฝีมือ และกลุ่มผู้ฝึกอาชีพเสริม)

- ความเพียงพอของงบประมาณ
 - ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลโครงการฝึกอบรม/
 - กลไกการติดตามประเมินผล (หน่วยงาน ลูกจ้าง นายจ้าง) ความต่อเนื่องในการติดตาม
 - วิธีการวัดแบบไหนตรงที่สุด ข้อเสนอเรื่องการปรับตัวชีวิตและเกณฑ์
-

ภาคผนวก ซ

เอกสารอบรมการถ่ายทอดองค์ความรู้ การติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ



เอกสารอบรมการถ่ายทอดองค์ความรู้ การติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
28 กันยายน 2565



คำนำ

เอกสารชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการอบรมการถ่ายทอดองค์ความรู้การติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หนึ่งภายใต้โครงการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยคณะที่ปรึกษาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้เข้าใจหลักการและวิธีการติดตามและประเมินผลโครงการตามหลักวิชาการ

การอบรมเชิงปฏิบัติประกอบไปด้วยการบรรยายในหัวข้อแนวคิดและหลักการในการติดตามและประเมินผล และการทำกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งครอบคลุม ประเด็นการประเมิน กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด เกณฑ์การวัดประเมินผล และการออกแบบการเก็บข้อมูล เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการจริง

ดร. มณฑกานต์ นิยมามิ และคณะ
สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





กำหนดการ
การประชุมเชิงปฏิบัติการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการติดตามและ
ประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

09.00 น. - 09.30 น.	ลงทะเบียน
09.30 น. - 10.15 น.	แนะนำโครงการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
10.15 น. - 10.45 น.	บรรยายหลักการติดตามประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ (CIPP model และการประเมินผลได้ของการฝึกอบรม)
10.45 น. - 11.00 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
11.00 น. - 12.00 น.	กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1 “ทำความเข้าใจสิ่งที่ต้องการวัดประเมินผล”
12.00 น. - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 น. - 14.00 น.	กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 2 “การออกแบบวิธีการประเมิน”
14.00 น. - 14.45 น.	กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 3 “ออกแบบการเก็บข้อมูลอย่างไรให้น่าเชื่อถือทางวิชาการ”
14.45 น. - 15.00 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
15.00 น. - 15.30 น.	กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 4 “การออกแบบคำถามให้แม่นยำตรง”
15.30 น. - 16.30 น.	สรุปผลการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

*หมายเหตุ กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม





สารบัญ

1. ภาพรวมของโครงการจ้างที่ปรึกษาติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	1
2. แนวคิดในการติดตามและประเมินผล	5
กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1 “ทำความเข้าใจสิ่งที่ต้องการวัดประเมินผล”	12
กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 2 “ออกแบบวิธีการประเมิน”	14
กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 3 “ออกแบบการเก็บข้อมูลอย่างไรให้น่าเชื่อถือทางวิชาการ”	18
กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 4 “การออกแบบคำถามให้แม่นยำตรง”	20
ภาคผนวก 1 วิธีการออกแบบเก็บรวบรวมข้อมูล	24



1. ภาพรวมของโครงการจ้างที่ปรึกษาดำเนินการตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันตลาดแรงงานของไทยกำลังเผชิญปัญหาเชิงโครงสร้างและความท้าทายหลายด้าน เช่น การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยี สังคมผู้สูงอายุ ผลกระทบของโควิด - 19 เป็นต้น ส่งผลกระทบต่อแรงงาน ได้แก่ การจ้างงาน อาชีพเสี่ยงที่จะหายไป ผลผลิตภาพแรงงาน เป็นต้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากล พร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 มีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายที่เกี่ยวข้องทุกระดับ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาากำลังแรงงานทั้งในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพแรงงาน และด้านการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน ภายใต้วงเงินงบประมาณ 1,584.7785 ล้านบาท เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาากำลังแรงงาน จำนวน 4,114,174 คน ประกอบด้วยแผนงานบูรณาการ 6 แผนงาน เป้าหมาย 21,934 คน งบประมาณ 111.0715 ล้านบาท แผนงานยุทธศาสตร์ 4 แผนงาน เป้าหมาย 75,030 คน งบประมาณ 187.1741 ล้านบาท แผนงานพื้นฐาน 1 แผนงาน เป้าหมาย 4,017,217 คน งบประมาณ 368.4119 ล้านบาท

ทั้งนี้ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จึงจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางและเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้ง เพื่อติดตามผลลัพธ์ของการดำเนินงาน (Outcome) ผลกระทบ (Impact) และความคุ้มค่าทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนความสอดคล้องของผลการดำเนินโครงการกับนโยบายรัฐบาล แผนในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ตลอดจนทำให้ทราบถึงปัญหาข้อจำกัดของการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จหรือคลาดเคลื่อนของโครงการ เพื่อนำผลสำเร็จของการติดตามและประเมินผลดังกล่าวมาสรุปเป็นบทเรียนในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและแก้ไขการดำเนินงานด้านการพัฒนาากำลังแรงงานต่อไปในอนาคต



วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดทำแนวทางการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
2. เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และให้ทราบถึงความสอดคล้องของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กับนโยบายรัฐบาลและแผนในระดับต่าง ๆ ตลอดจนปัญหา ข้อจำกัดของการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จหรือคลาดเคลื่อนของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และให้มีแนวทางในการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นต้องใช้ในการติดตามและประเมินผล รวมทั้งแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
3. เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ในการติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขอบเขตการดำเนินงาน

1. ศึกษา วิเคราะห์ นโยบายทิศทางการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565
2. กำหนดกรอบการประเมินผล กำหนดเกณฑ์การประเมินผล ประเด็นการประเมิน กำหนดจำนวนกลุ่มเป้าหมาย โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยมีแนวคิด ทฤษฎีหรืองานศึกษาวิจัยอ้างอิง
3. จัดทำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สำหรับกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยกลุ่มเป้าหมายผู้ผ่านการฝึกอบรม ได้แก่ แรงงานใหม่ แรงงานในสถานประกอบการ และแรงงานนอกระบบ กลุ่มเป้าหมายสถานประกอบการ และกลุ่มเป้าหมายเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานโครงการ
4. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการติดตามและประเมินผลและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลโครงการแก่เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 4 ภาค ภาคละ 1 แห่ง ระยะเวลาไม่น้อยกว่าแห่งละ 1 วัน ประกอบด้วย ภาคเหนือ 1 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 แห่ง ภาคกลาง หรือภาคตะวันออก 1 แห่ง และภาคใต้ 1 แห่ง จำนวนไม่น้อยกว่า 25 คน ต่อ 1 แห่ง และจัดทำคู่มือแนวทางการติดตามประเมินผลเป็นไฟล์ข้อมูลสำหรับดาวน์โหลด



5. สํารวจข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

5.1 จัดทำแผนการเก็บข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยระบุกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ระยะเวลา ช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล ประมวลผล และสรุปผลข้อมูล

5.2 ดำเนินการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามจากกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

- ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยมีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างต้องไม่น้อยกว่า 1,000 คน
- สถานประกอบการกิจการที่มีผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่า 400 แห่ง

5.3 สํารวจข้อมูลเชิงคุณภาพโดยลงพื้นที่สํารวจข้อมูลภาคสนาม จำนวน 15 จังหวัด จังหวัดละ 1 ครั้ง รวม 15 ครั้ง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้เกี่ยวข้องกับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ประกอบด้วย ผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวนไม่ต่ำกว่าจังหวัดละ 20 คน สถานประกอบการ จำนวนไม่ต่ำกว่าจังหวัดละ 5 แห่ง และเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานโครงการ ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ ตาก ขอนแก่น อุบลราชธานี ระยอง สมุทรปราการ นครศรีธรรมราช พระนครศรีอยุธยา อุดรธานี นครพนม ปทุมธานี สงขลา จันทบุรี ภูเก็ต และกรุงเทพมหานคร

6. นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจข้อมูลจากแบบสอบถาม ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้เกี่ยวข้องกับโครงการและข้อมูลจากระบบรายงานผลการดำเนินงานไปดำเนินการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลมาสรุปเป็นรายงานการติดตามและประเมินผล ดังนี้

6.1 กระบวนการฝึกอบรม ผลลัพธ์ ผลกระทบ ความคุ้มค่า ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตามเป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จของโครงการ ได้แก่ การมีงานทำ รายได้ที่เพิ่มขึ้น ผลิตภาพแรงงาน ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน ตลอดจนปัญหา ข้อจำกัดของการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จ หรือคลาดเคลื่อนของโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

6.2 ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานและตัวชี้วัดโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 กับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ตลอดจนเสนอแนะแนวทางการจัดเก็บข้อมูลที่ต้องใช้ในการติดตามและประเมินผล และแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ในอนาคตสรุปเป็นรายงานการติดตามและประเมินผล



7. จัดสัมมนาถอดบทเรียนและนำเสนอผลการติดตามและประเมินผลเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานโครงการและเจ้าหน้าที่ส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการ จำนวน 1 ครั้ง โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนาไม่น้อยกว่า 100 คน

8. จัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ฉบับสมบูรณ์และดำเนินการจัดพิมพ์เผยแพร่ จำนวน 100 เล่ม บันทึกรายงานฉบับสมบูรณ์การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 ลงในฮาร์ดดิสก์พลา (External Hard disk) ความจุไม่น้อยกว่า 1 TB จำนวน 1 ชุด และนำข้อมูลมาสรุปเป็นสารสนเทศ (Infographic) ในรูปแบบไฟล์ข้อมูล



2. แนวคิดในการติดตามและประเมินผล

ความสำคัญและความท้าทายในการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย

ในอนาคต การพัฒนาฝีมือแรงงานนับเป็นความท้าทายสำคัญของประเทศไทยในการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประชากรในสังคม เนื่องจาก ...

- ❖ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในการผลิต และความล่าช้าของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ของการศึกษาในระบบ ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในระบบโรงเรียนในช่วงวัยเรียนย่อมต้องการการอัปเดตให้ทันสมัยในช่วงวัยทำงาน

- ❖ จำนวนและสัดส่วนของประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลงอย่างรวดเร็ว ตรงกันข้ามกับจำนวนและสัดส่วนประชากรวัยผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทุนมนุษย์และการเพิ่มผลิตภาพให้กับประชากรวัยแรงงานในอนาคตย่อมมีความสำคัญยิ่งในการรักษาอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความอยู่ดีมีสุขของประชากรไทยในอนาคต

- ❖ การเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะทางประชากรและวิถีชีวิตของแรงงานในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นระดับการศึกษาที่เพิ่มขึ้น การให้ความสำคัญกับการสร้างครอบครัวและมีบุตรที่มีแนวโน้มลดลง การเปลี่ยนงานจากระบบไปเป็นแรงงานนอกระบบในกลุ่ม gigs และกลุ่มฟรีแลนซ์ เพื่อให้ได้รับประโยชน์ความยืดหยุ่นด้านเวลาในการใช้ชีวิตมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนงานใหม่ที่ตอบสนองความท้าทายในการทำงานของตนเอง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานที่จะเป็นการทำงานผ่านระบบแพลตฟอร์มออนไลน์มากยิ่งขึ้น จะยิ่งทำให้การพัฒนาฝีมือแรงงานมีความสำคัญในทุกช่วงชีวิตของแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานในช่วงเริ่มต้นของการทำงาน การพัฒนาระดับฝีมือแรงงาน (reskill-upskill) ในช่วงกลางของการทำงาน หรือการพัฒนาทักษะเพื่อเสริมรายได้



การประเมินผลแบบ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam)

ในการติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานในครั้งนี้ ได้นำเอาแนวคิดการประเมินโครงการตามการประเมินผลแบบ CIPP Model (Stufflebeam et al., 1971) มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการออกแบบแนวทางการติดตามและประเมินผล โดยเริ่มต้นที่

- ❖ **การประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation: C)** เป็นการประเมินสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดโครงการ และที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการ เพื่อพิจารณาหลักการและเหตุผล ความจำเป็นที่ต้องดำเนินโครงการ ประเด็นปัญหา และความเหมาะสมของวัตถุประสงค์และเป้าหมายโครงการ
- ❖ **การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation: I)** เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ กลุ่มประชากรเป้าหมาย รวมทั้งเทคโนโลยีและแผนการดำเนินงาน
- ❖ **การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P)** เป็นการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินงาน รวมทั้งเพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ แนวทางการแก้ปัญหา เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการ
- ❖ **การประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P)** เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยายหรือปรับเปลี่ยนโครงการ



การประเมินต้นทุนและผลได้ของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่แบกรับต้นทุนทางตรงของการดำเนินโครงการ และผลได้ย่อมตกแก่ประชากรที่เข้ารับการอบรม โดยผลได้ของการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจน คือ โอกาสในการมีงานทำ และการเพิ่มขึ้นของรายได้จากการทำงาน ในขณะที่ การประเมินผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน อาจเป็นผลได้สำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่ว่าจะเป็น *มิติการทำงาน* เช่น การทำงานเร็วขึ้น ความผิดพลาดในการทำงานลดลง การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง อุบัติเหตุในการทำงานลดลง ความรู้ความสามารถในการทำงานดีขึ้น สามารถทำงานได้หลากหลาย ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเพิ่มขึ้น เป็นต้น *มิติคุณภาพชีวิต* เช่น การพัฒนาตนเอง ความรู้สึกมีคุณค่าเพิ่มความแข็งแรงของสุขภาพ/ลดความเจ็บป่วย ความมั่นคงในการทำงานและชีวิต เป็นต้น และ *มิติสังคม* เช่น การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างาน/ลูกน้อง การดูแลครอบครัว และการยกระดับทางสังคม เป็นต้น

วิธีการประเมินผลได้ของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มผู้ที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างช่วงเวลาก่อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน (A1) เปรียบเทียบกับช่วงเวลาหลังการพัฒนาฝีมือแรงงาน (A2) เป็นวิธีการที่ถูกนำมาใช้ในการประเมินผลได้ของการพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศไทย ($A2 - A1 > 0$) ซึ่งเป็นวิธีการประเมินที่ได้ละเอียดข้อเท็จจริงที่น่าสนใจ 2 ประการสำคัญ คือ

- ❖ การเพิ่มขึ้นของรายได้จากการทำงานของแรงงานระหว่างช่วงเวลาที่ประเมินไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพียงอย่างเดียว โดยอาจเป็นผลมาจากจำนวนปีประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น หรือผลของการได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในช่วงเวลาก่อนหน้าก็เป็นได้

- ❖ ในช่วงเวลาที่ประเมิน ผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานอาจมีรายได้จากการทำงานเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาการทำงานด้วยเช่นเดียวกัน ($B2 - B1 > 0$)



การประเมินผลได้ของการพัฒนาฝีมือแรงงาน จะต้องพิจารณาเปรียบเทียบผลได้ระหว่างกลุ่มที่ได้รับหรือไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเปรียบเทียบระหว่างเวลาก่อนหรือหลังการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยในกรณีที่ $(A2 - A1) > (B2 - B1)$ หรือ $(A2 - A1) - (B2 - B1) > 0$ ย่อมหมายความว่า ประชากรได้รับผลได้จากการลงทุนพัฒนาฝีมือแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

	ได้รับ การพัฒนาฝีมือแรงงาน	ไม่ได้รับ การพัฒนาฝีมือแรงงาน
ก่อน การพัฒนาฝีมือแรงงาน	A1	B1
หลัง การพัฒนาฝีมือแรงงาน	A2	B2

ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญในการประเมินผลได้ของการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

- ❖ ผลได้จากการฝึกอบรมอาจต้องใช้เวลาานพอสมควรที่จะผลิตรายการให้เห็นได้อย่างชัดเจน (ปัญหา Lag of time) ดังนั้น ช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลย่อมมีความสำคัญยิ่งต่อผลการประเมิน
- ❖ ในปัจจุบันประชากรวัยแรงงานสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างกว้างขวางและตอบสนองความต้องการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วจากสื่อออนไลน์ จึงย่อมเป็นการยากที่จะประเมินผลของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างถูกต้อง (ปัญหา Spill-over effects)
- ❖ ผลได้เกี่ยวกับรายได้จากการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น อาจแตกต่างกันระหว่างกลุ่มผู้ฝึกเตรียมเข้าทำงาน กลุ่มผู้ฝึกยกระดับฝีมือ และกลุ่มผู้ฝึกอาชีพเสริม หากการเก็บข้อมูลไม่ได้กำหนดโควตาตามสัดส่วนต่อขนาดตามประเภทของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการประเมินด้านผลผลิตย่อมมีความเบี่ยงไปจากความเป็นจริง

ผลการประเมินโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2563 โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แสดงให้เห็นว่า ผลได้ของกลุ่มผู้ที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานในช่วงเวลาหลังการพัฒนาฝีมือแรงงาน (A2) เพิ่มขึ้นกว่าช่วงก่อนการพัฒนาฝีมือแรงงาน (A1) หรือ $A2 - A1 > 0$ แต่ไม่ได้แสดงให้เห็นว่า ผลได้ที่เพิ่มขึ้นระหว่างช่วงเวลาภายในกลุ่มผู้ที่ **ได้รับ** การพัฒนาฝีมือแรงงาน “มากกว่า หรือ เท่ากับ หรือ น้อยกว่า” ผลได้ที่เพิ่มขึ้นระหว่างช่วงเวลาภายในกลุ่มผู้ที่ **ไม่ได้** รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน อันเป็นความคาดหวังของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานด้วยการพัฒนาฝีมือแรงงาน และยังเป็นความท้าทายสำคัญในการประเมินผลการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป



ตัวแบบการถดถอยกับการประเมินผลได้ระหว่างกลุ่มผู้ที่ได้รับหรือไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การวิเคราะห์ความแตกต่างของผลได้ระหว่างกลุ่มผู้ที่ได้รับหรือไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยตัวแบบการถดถอยพหุตัวแปร (Multiple regression model) มีข้อดีกว่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม คือ เป็นการเปรียบเทียบผลได้จากการเข้ารับการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกำหนดให้คุณลักษณะอื่น ๆ ของประชากรตัวอย่างที่สนใจไม่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มผู้ที่ได้รับหรือไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่ว่าจะเพศ ระดับการศึกษา อายุ หรือจำนวนปีประสบการณ์ อย่างไรก็ตามความน่าเชื่อถือของการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มผู้ที่ได้รับหรือไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นจะขึ้นอยู่กับวิธีการสุ่มตัวอย่างให้การกระจายตัวตามคุณลักษณะของทั้งสองกลุ่มให้ไม่มีความแตกต่างกันด้วย

$$\text{ตัวแปรตาม} = b_0 + b_1 \text{ ช่วงเวลาหลังการอบรม} + b_2 \text{ การได้รับการอบรม} + b_3 x_3 + \dots + e_i$$

เมื่อตัวแปรตามมี 2 ตัว ได้แก่ การมีงานทำ และรายได้จากการทำงาน
การมีงานทำ เป็นตัวแปรกลุ่มรายการ (0 = ไม่มีงานทำ 1 = มีงานทำ)
รายได้จากการทำงาน เป็นตัวแปรจำนวน มีหน่วยเป็นบาทต่อเดือน

x เป็นตัวแปรอิสระที่ใช้ในการอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม
เช่น เพศ ระดับการศึกษา อายุ หรือจำนวนปีประสบการณ์

ในการประเมินผลได้ระหว่างกลุ่มผู้ที่ได้รับหรือไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยตัวแบบการถดถอยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลรายบุคคลจากทั้งจากกลุ่มผู้ที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกลุ่มผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสองช่วงเวลา คือ ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างของผลได้จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน



หลักการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ

ความคุ้มค่าในการลงทุนฝึกอบรม เป็นการพิจารณา **ผลได้ทางการเงิน** ของการฝึกอบรมเปรียบเทียบกับ **ต้นทุนทางการเงิน** ในการจัดฝึกอบรม โดยในกรณีที่ผลได้ทางการเงินมากกว่าต้นทุนทางการเงินในการฝึกอบรม ย่อมสรุปได้ว่า เป็นโครงการที่มีความคุ้มค่าในการลงทุนฝึกอบรม แต่การประเมินผลได้ทางการเงิน และ ต้นทุนทางการเงินของการฝึกอบรมของโครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังคงมีความท้าทายในหลายประเด็น

ทั้งนี้ ผลได้จากการฝึกอบรม ตามเอกสารคู่มือการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติการกิจการภาครัฐ ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 22 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อาจอยู่ในรูปของ

- ❖ การเพิ่มประสิทธิผล หลังการฝึกอบรมการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติการกิจ และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ที่ได้รับจากผลผลิตย่อมเพิ่มขึ้น
- ❖ การเพิ่มประสิทธิภาพ หลังการฝึกอบรมประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ระบบการจัดการและการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานย่อมเพิ่มสูงขึ้น
- ❖ การเพิ่มโอกาสในการมีงานทำให้กับผู้ผ่านการฝึกอบรม และมีรายได้เพิ่มมากขึ้นจากทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมอีกด้วย

การประเมินผลได้ทางการเงินของการฝึกอบรมจากการที่มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นหรือการมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น ยังคงเป็นประเด็นท้าทายเชิงระเบียบวิธีการประเมินผลโครงการ ส่วนการประเมินผลได้ทางการเงินจากเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ และมีรายได้เพิ่มมากขึ้นจากทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมยังมีความท้าทายเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน สำหรับการประเมินผลได้ทางการเงินของการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 จะพิจารณาจากรายได้มีรายได้เพิ่มมากขึ้นจากทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม



ต้นทุนทางการเงินของการฝึกอบรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีต้นทุนรวม และต้นทุนต่อหัวของการฝึกอบรมในแต่ละโครงการ แต่ยังคงมีความท้าทายเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือของต้นทุนรวมของแต่ละโครงการที่ไม่ได้รวมต้นทุนค่าเช่าหรือค่าเสื่อมของอาคารสถานที่ เครื่องจักร และอุปกรณ์ในการฝึกอบรมของแต่ละโครงการ ซึ่งจำเป็นต้องหักค่าเสื่อมเหล่านี้ก่อนที่จะคำนวณต้นทุนทางการเงินโดยรวมของการฝึกอบรม

ในการประเมินความคุ้มค่าของการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 จะพิจารณาจากผลรวมของรายได้เพิ่มมากขึ้นจากทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม (ผลได้) เปรียบเทียบกับต้นทุนของการฝึกอบรมที่ไม่ได้รวมต้นทุนค่าอาคาร เครื่องจักร และอุปกรณ์ในการฝึกอบรม (ต้นทุน) เป็นสำคัญ

ทางเลือกอื่นในการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการลงทุนฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 อาจพิจารณาได้จาก

- ❖ ต้นทุนเอกชนที่ผู้ผ่านการฝึกอบรม หรือสถานประกอบการเต็มใจที่จะจ่าย เพื่อให้ได้ทักษะเพิ่มขึ้นเหมือนกับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยนำไปเปรียบเทียบกับต้นทุนในการดำเนินโครงการ จำแนกตามโครงการในปีงบประมาณ 2565 กรณีที่จำนวนที่เต็มใจที่จะจ่ายมากกว่าต้นทุนในการดำเนินโครงการย่อมมีความคุ้มค่าในการลงทุนฝึกอบรม

- ❖ การได้รับการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ เป็นอีกหนึ่งทางเลือกในการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ โดยในการประเมินจะพิจารณาจากร้อยละของผู้เข้าฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับทักษะเพิ่มขึ้นตรงกับความต้องการของตนเอง สำหรับกลุ่มผู้ที่ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จะพิจารณาเพิ่มเติมจากร้อยละของผู้เข้าฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับทักษะเพิ่มขึ้นตรงกับสายอาชีพของตนเอง และร้อยละของทักษะที่เพิ่มขึ้นของลูกจ้างตรงกับความต้องการของสถานประกอบการอีกด้วย



กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 1 “ทำความรู้จักสิ่งที่ต้องการวัดประเมินผล”

วัตถุประสงค์

เจ้าหน้าที่ที่เข้าอบรมเข้าใจและสามารถระบุประเด็นการประเมิน กลุ่มเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับโครงการได้

เอกสารประกอบ

1. คู่มือแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กิจกรรม

1. แบ่งกลุ่ม 3-5 คน
2. แต่ละกลุ่มเลือก 1 โครงการที่สนใจ
3. ให้แต่ละกลุ่มวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายการประเมิน และตัวชี้วัดที่เหมาะสมของแต่ละโครงการ



ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย			ตัวชี้วัด	
		เตรียม	ยกระดับ	เสริม	เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ
1						
17	โครงการเสริมสมรรถนะ แรงงานด้วยเทคโนโลยีรองรับ การทำงานในศตวรรษที่ 21		- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 6,360 คน		- จำนวนแรงงานได้รับ การพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 6,360 คน	- ประสิทธิภาพการ ผลิตของปัจจัยด้าน แรงงานเพิ่มขึ้นไม่ น้อยกว่าร้อยละ 35



กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 2 “ออกแบบวิธีการประเมิน”

วัตถุประสงค์

เจ้าหน้าที่ที่เข้าอบรมเข้าใจและสามารถระบุเกณฑ์การวัดประเมินผลที่เหมาะสมกับโครงการได้

เอกสารประกอบ

1. คู่มือแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กิจกรรม

1. แบ่งกลุ่ม 3-5 คน
2. แต่ละกลุ่มเลือก 1 โครงการที่สนใจ
3. ให้แต่ละกลุ่มออกแบบวิธีการประเมินในประเด็นต่อไปนี้
 - ประเด็นการประเมิน
 - วิธีการรวบรวมข้อมูล
 - ผู้ให้ข้อมูล / แหล่งข้อมูล
 - เกณฑ์การประเมิน



ประเด็นการประเมิน		วิธีการรวบรวมข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล / แหล่งข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
C: Context การประเมิน ด้านบริบท หรือ สภาพแวดล้อม				
I: Input การประเมิน ปัจจัยนำเข้า				



ประเด็นการประเมิน		วิธีการรวบรวมข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล / แหล่งข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
P: Process การประเมิน กระบวนการ				
P: Product การประเมิน ผลิตภัณฑ์	ผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย ของตัวชี้วัดโครงการ			



ประเด็นการประเมิน		วิธีการรวบรวมข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล / แหล่งข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
	การฝึกอบรมทักษะของแรงงานตรงกับความต้องการของสถานประกอบกิจการ			
	โครงการมีความคุ้มค่า			



กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 3 “ออกแบบการเก็บข้อมูลอย่างไรให้น่าเชื่อถือทางวิชาการ”

วัตถุประสงค์

เจ้าหน้าที่ที่เข้าอบรมเข้าใจและสามารถออกแบบการเก็บข้อมูลที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถประเมินโครงการได้ตรงกับกรอบการประเมิน และตัวชี้วัด

เอกสารประกอบ

1. คู่มือแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
2. เอกสารแบบฝึกหัด

กิจกรรม

1. แบ่งกลุ่ม 3-5 คน
2. แต่ละกลุ่มเลือก 1 โครงการที่สนใจ
3. ให้แต่ละกลุ่มออกแบบการเก็บข้อมูลที่เหมาะสมของแต่ละโครงการ
 - ประชากรตัวอย่างในการศึกษา
 - จำนวนตัวอย่าง
 - วิธีการสุ่มเลือกตัวอย่าง
 - เครื่องมือหรือวิธีการรวบรวมข้อมูล



การวิจัย	ประชากรตัวอย่างในการศึกษา	จำนวนตัวอย่าง	วิธีการสุ่มเลือกตัวอย่าง	เครื่องมือหรือวิธีการรวบรวมข้อมูล
เชิงปริมาณ				
เชิงคุณภาพ				



กิจกรรมการเรียนรู้ที่ 4 “การออกแบบคำถามให้แม่นยำ”

วัตถุประสงค์

เจ้าหน้าที่ที่เข้าอบรมเข้าใจและสามารถการออกแบบคำถามให้แม่นยำได้เหมาะสมกับโครงการได้

เอกสารประกอบ

-

กิจกรรม

1. แบ่งกลุ่ม 3-5 คน
2. แต่ละกลุ่มเลือก 1 โครงการที่สนใจ
3. ให้แต่ละกลุ่มวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายการประเมิน และตัวชี้วัดที่เหมาะสมของแต่ละโครงการ



	การมีรายได้จากการทำงานเพิ่มขึ้น	การมีโอกาสมุ่งงานทำเพิ่มขึ้น
อบรมเตรียมเข้าทำงาน		
อบรมยกระดับฝีมือ		



	การมีรายได้จากการทำงานเพิ่มขึ้น	การมีโอกาสมุ่งงานทำเพิ่มขึ้น
อบรมอาชีพเสริม		



	การมีรายได้จากการทำงานเพิ่มขึ้น	การมีโอกาสมุ่งงานทำเพิ่มขึ้น



ภาคผนวก 1
วิธีการออกแบบเก็บรวบรวมข้อมูล



1. การออกแบบการวิจัย

ในการศึกษาติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ครั้งนี้ เพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ได้ครบทุกข้อ จึงใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทั้งผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม และการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การวิจัยเอกสารเพื่อจัดทำแนวทางทางการติดตามและประเมินผลโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรม สถานประกอบกิจการ เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานโครงการ เพื่อวิเคราะห์ปัญหา ข้อจำกัดของการดำเนินงาน ระดับความสำเร็จหรือคลาดเคลื่อนของโครงการ รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางจัดทำโครงการในอนาคต

2. การวิจัยเชิงปริมาณ

กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณจะใช้ในการติดตามและประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ตามตัวชี้วัดที่ปรากฏในแผนปฏิบัติการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2.1 กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

ในการประเมินผลได้ของการพัฒนาฝีมือแรงงาน (การมีงานทำ รายได้ที่เพิ่มขึ้น ผลผลิตภาพแรงงาน และประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัย) คณะผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างของการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ 2 กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

1) กลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 1,000 คน ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยในขั้นตอนแรกจะใช้โครงการที่ได้รับการฝึกเป็นชั้นภูมิในการสุ่มเลือกตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนต่อขนาดของแต่ละชั้นภูมิ (17 ชั้นภูมีย่อย) และกำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนต่อขนาดของแต่ละโครงการ โดยปรับเพิ่มจำนวนตัวอย่างในโครงการที่มีจำนวนตัวอย่างน้อยกว่า 10 คน และปรับลดจำนวนตัวอย่างในโครงการที่มีจำนวนมาก เพื่อให้มีจำนวนตัวอย่างมากพอในการนำเสนอผลการประเมินรายโครงการ รายละเอียดดังแสดงตารางหน้าถัดไป



ตาราง 1 จำนวนผู้ผ่านการอบรมและจำนวนตัวอย่าง จำแนกตามโครงการที่ฝึกอบรม

โครงการ	จำนวนผู้ผ่าน การอบรม	จำนวนตัวอย่าง	
		สัดส่วนต่อขนาด	ปรับสัดส่วนต่อขนาด
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	679	10	10
2. โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	1,202	17	17
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	3,519	50	50
4. โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว	2,947	42	42
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	2,077	29	29
6. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	95	1	10
7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	3,895	55	55
8. โครงการพัฒนาผู้ประกอบการสมัยใหม่เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน	639	9	10
9. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง	434	6	10
10. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	5,244	74	74
11. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ไม่ได้เป็นโครงการฝึกอบรม)			
12. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	6,545	93	93
13. ยกย่องแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	13,944	197	187
13.1 พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	1,709	24	24
13.2 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	12,235	173	167
14. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	6,303	89	89
15. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	601	8	10
16. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	4,492	64	64
17. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	4,164	59	59
รวม	70,724	1,000	1,000

หมายเหตุ: ข้อมูลจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2565



สำหรับขั้นที่ 2 แต่ละโครงการจะใช้ภูมิภาค (5 ภูมิภาค) เป็นชั้นภูมีย่อยในการสุ่มให้ตัวอย่างที่ได้มีการกระจายตัว โดยกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละภูมิภาคตามสัดส่วนต่อขนาด สำหรับขั้นที่ 3 แต่ละชั้นภูมีย่อยจะใช้การสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic sampling) ในการสุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ จะกำหนดเลขสุ่มในโปรแกรม excel ให้กับผู้ที่กลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกคน หลังจากนั้นจัดเรียงลำดับผู้เข้าร่วมการอบรมตามเลขสุ่มที่ได้รับจากน้อยไปหามาก และสุ่มเลือกตัวอย่างตามระยะช่วงห่างของแต่ละชั้นภูมีย่อย

2) ตัวแทนสถานประกอบการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม (ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือฝ่ายบุคคล) จำนวน 400 แห่ง เป็นการประเมินผลได้เฉพาะกลุ่มผู้ที่ได้รับการฝึกยกระดับฝีมือ ใช้ส่งจดหมายขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามไปยังสถานประกอบการที่ส่งลูกจ้างเข้าอบรมยกระดับฝีมือแรงงานในปี 2565

2.2 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ในส่วนนี้เป็นการอธิบายวิธีการวิเคราะห์ผลได้จากการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละโครงการ โดยสามารถจำแนกเป็น 3 กลุ่ม (โครงการเตรียมเข้าทำงาน โครงการยกระดับฝีมือ และโครงการฝึกอาชีพเสริม) แต่ละส่วนมีรายละเอียด ดังนี้

1) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม

ในแต่ละโครงการจะมีการบันทึกข้อมูลจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมในระบบฐานข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการประเมินผลจะวิเคราะห์เปรียบเทียบจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมกับเป้าหมายในแต่ละโครงการได้ โดยจะนำเสนอเป็นร้อยละ โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายของโครงการ

2) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน

การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานย่อมช่วยให้ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยผู้ฝึกอบรมในแต่ละประเภทของโครงการ (โครงการเตรียมเข้าทำงาน โครงการยกระดับฝีมือ และโครงการฝึกอาชีพเสริม) ย่อมได้รับผลได้ในหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไปตามประเภทของโครงการ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียในการผลิตหรือการทำงานที่มีแนวโน้มลดลง คุณภาพของงานหรือสินค้าดีขึ้นกว่าเดิม ลดเวลาการผลิตสินค้าหรือบริการได้ หรือลดขั้นตอนการทำงานหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานได้

ในการประเมิน จะประมวลผลจาก 1) แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จากฐานข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นการประเมินประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกอบรมโดยผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละโครงการ โดยจะนำเสนอเป็นร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละโครงการ และ 2) สำหรับโครงการยกระดับฝีมือแรงงานจะให้ตัวแทนสถานประกอบการประเมินร้อยละของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานในแต่ละโครงการร่วมด้วย



3) การมีงานทำ

กลุ่มผู้ฝึกเตรียมเข้าทำงานมีแนวโน้มเป็นผลได้ด้านการมีงานทำเป็นสำคัญ โดยกลุ่มผู้ที่ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจมีแนวโน้มได้รับโอกาสในการจ้างงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือแนวโน้มการได้รับโอกาสในการจ้างงานอาจไม่แตกต่างกันก็ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถที่มีอยู่เดิมของแรงงาน และนโยบายของแต่ละสถานประกอบการกิจการ สำหรับกลุ่มผู้ฝึกยกระดับฝีมือเป็นกลุ่มที่มีงานทำอยู่ในสถานประกอบการกิจการอยู่แล้ว ย่อมไม่ได้รับผลได้ด้านการมีงานทำ ยกเว้นในกรณีที่มีการย้ายงาน แต่การได้งานใหม่ของแรงงานที่มีประสบการณ์อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกมาก เช่น การมีเครือข่าย จำนวนปีประสบการณ์ในการทำงาน การมีความสามารถอันโดดเด่น หรือการขาดแคลนคนในตำแหน่งงานที่ตรงกัน เป็นต้น ทำให้การประเมินผลได้ของการอบรมพัฒนาทักษะจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการมีงานทำของกลุ่มผู้ฝึกยกระดับฝีมือมีความซับซ้อนและต้องการข้อมูลเชิงลึกค่อนข้างมากในการประเมิน ส่วนกลุ่มผู้ฝึกอาชีพเสริมเป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีอาชีพหลักอยู่แล้ว ซึ่งอาจมีผู้ฝึกอาชีพเสริมที่เปลี่ยนอาชีพ หรือมีอาชีพเพิ่มจากการใช้ทักษะที่ได้รับจากการอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในการประเมินผลได้จากการฝึกอบรมต่อโอกาสในการมีงานทำของกลุ่มผู้ผ่านการฝึกในโครงการเตรียมเข้าทำงาน จะคำนวณจาก 1) ร้อยละของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานที่มีงานทำจากข้อมูลการสำรวจ เปรียบเทียบร้อยละของผู้มีงานทำของนักศึกษาจบใหม่ที่ได้จากการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรไทย ปี 2565 ไตรมาส 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยในการวิเคราะห์จะต้องปรับโครงสร้างระดับการศึกษาของตัวอย่างจากการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรไทยให้เหมือนกับผู้ที่ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ในขณะเดียวกันจะใช้ 2) ความเห็นของตัวแทนสถานประกอบการเกี่ยวกับความสำคัญของการผ่านฝึกเตรียมเข้าทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อการได้งานของแรงงานจบใหม่ร่วมด้วย โดยพิจารณาจาก “ร้อยละที่กลุ่มผู้ฝึกเตรียมเข้าทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะได้งานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน” สำหรับการประเมินผลได้จากการฝึกอบรมต่อโอกาสในการมีงานทำของกลุ่มผู้ที่ผ่านการฝึกอาชีพเสริมจะคำนวณร้อยละของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมอาชีพเสริมที่สามารถเปลี่ยนอาชีพ และ/หรือมีอาชีพเสริมจากทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4) การมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น

กลุ่มผู้ฝึกเตรียมเข้าทำงานและกลุ่มผู้ฝึกยกระดับฝีมือ อาจมีแนวโน้มมีรายได้มากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรืออาจไม่แตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน จำนวนปีประสบการณ์ การมีความสามารถอันโดดเด่น หรือการขาดแคลนคนในตลาดแรงงาน สำหรับกลุ่มผู้ฝึกอาชีพเสริม การเปลี่ยนอาชีพและ/หรือการมีอาชีพเสริมจากการใช้ทักษะที่ได้รับจากการอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานย่อมมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น

ในการประเมินผลได้จากการฝึกอบรมต่อรายได้ที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มผู้ฝึกเตรียมเข้าทำงานจะพิจารณาจาก 1) รายได้จากการทำงานในปัจจุบันของผู้ที่ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้จากการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ เปรียบเทียบรายได้จากการทำงานในปัจจุบันของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานที่ได้จากการสำรวจเงินเดือนของพนักงานใหม่หรือข้อมูลค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 1 ปีจากการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรไทย ปี 2565 ไตรมาส 2 โดยกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบต้องมีคุณลักษณะเหมือนกันกับตัวอย่างจากการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ อาทิ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และจำนวน



ปีประสบการณ์ นอกจากนั้นยังจะใช้ 2) การประเมินจากตัวแทนสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับความสำคัญของการผ่านฝึกเตรียมเข้าทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อรายได้จากการทำงานของพนักงาน โดยพิจารณาจากข้อคำถาม “สำหรับกรณีที่ เป็นแรงงานจบใหม่เหมือนกัน กลุ่มผู้ฝึกเตรียมเข้าทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะได้รับเงินเดือนมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่ และประมาณร้อยละเท่าใด”

การประเมินผลได้จากการฝึกอบรมต่อรายได้ที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มผู้ฝึกยกระดับฝีมือจะพิจารณาจาก 1) รายได้จากการทำงานในปัจจุบันของผู้ที่ได้รับการฝึกยกระดับฝีมือที่ได้จากการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ เปรียบเทียบรายได้จากการทำงานในปัจจุบันของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกยกระดับฝีมือ ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรไทย ปี 2565 ไตรมาส 2 โดยกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบต้องมีคุณลักษณะเหมือนกันกับตัวอย่างจากการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ อาทิ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และจำนวนปีประสบการณ์ และจะใช้ 2) การประเมินจากตัวแทนสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับความสำคัญของการผ่านฝึกยกระดับฝีมือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อรายได้จากการทำงานของพนักงาน โดยพิจารณาจากข้อคำถาม “ผู้ที่ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะได้รับเงินเดือนมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่ และประมาณร้อยละเท่าใด”

การประเมินผลได้จากการฝึกอบรมต่อรายได้ที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มผู้ฝึกอาชีพเสริมจะพิจารณาจากรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนอาชีพ และ/หรือการมีอาชีพเสริมจากทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

5) การได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่ควรได้รับ

เฉพาะกลุ่มผู้ที่ฝึกยกระดับฝีมือ ควรได้รับผลได้จากการฝึกอบรมที่สำคัญ คือ การได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่ควรได้รับในการประเมินจาก 1) ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่ควรได้รับ และ 2) ร้อยละของผู้ที่ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่ควรได้รับหลังจากผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ รวมทั้งจะประเมินจาก 3) ตัวแทนสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับความสำคัญของการผ่านฝึกยกระดับฝีมือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อการได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่ควรได้รับ โดยพิจารณาจากข้อคำถาม “ผู้ที่ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานที่ควรได้รับมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่ และประมาณร้อยละเท่าใด”

6) ความคุ้มค่าในการลงทุน

โครงการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแต่ละประเภท (โครงการเตรียมเข้าทำงาน โครงการยกระดับฝีมือ และโครงการฝึกอาชีพเสริม) ย่อมมีผลได้จากการฝึกอบรมแตกต่างกันไป (เพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มประสิทธิผล หรือมีรายได้เพิ่มขึ้น) และมีต้นทุนทางการเงินของการดำเนินโครงการฝึกอบรมแตกต่างกันไปอีกด้วย ในการประเมินความคุ้มค่าของการลงทุนฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะพิจารณาจาก 1) สัดส่วนของผลรวมรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการฝึกอบรมต่อต้นทุนในการดำเนินโครงการ จำแนกตามโครงการในปีงบประมาณ 2565 และ 2) ราคาที่ผู้รับการฝึกอบรม และตัวแทนสถานประกอบกิจการยินดี



ที่จะจ่าย เพื่อให้ได้ทักษะเพิ่มขึ้นเหมือนกับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเปรียบเทียบกับต้นทุนในการดำเนินโครงการ จำแนกตามโครงการในปีงบประมาณ 2565

7) การฝึกอบรมตรงกับความต้องการ

ในการประเมินความคุ้มค่าของการลงทุนฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังคงมีความท้าทายสำคัญในการประเมินมูลค่าของผลได้ส่วนเพิ่มที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (เพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มประสิทธิผล หรือมีรายได้เพิ่มขึ้น) การได้รับการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ เป็นอีกหนึ่งทางเลือกในการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ ในการประเมินจะพิจารณาจากร้อยละของผู้เข้าฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ที่ได้รับทักษะเพิ่มขึ้นตรงกับความต้องการของตนเอง สำหรับกลุ่มผู้ที่ฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจะพิจารณาเพิ่มเติมจาก ร้อยละของผู้เข้าฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2565 ที่ได้รับทักษะเพิ่มขึ้นตรงกับสายอาชีพของตนเอง และร้อยละของทักษะที่เพิ่มขึ้นของลูกจ้างตรงกับความต้องการของสถานประกอบการอีกด้วย

3. การวิจัยเชิงคุณภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบไปด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงแนวทางการติดตามและประเมินผลและถ่ายทอดความรู้ และการจัดสัมมนาถอดบทเรียนและนำเสนอผลการติดตามและประเมินผลซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้เกี่ยวข้องกับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ใน 15 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ ตาก ขอนแก่น อุบลราชธานี อุตรดิตถ์ นครพนม สงขลา นครศรีธรรมราช ภูเก็ต ระยอง จันทบุรี พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี สมุทรปราการ และกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น

- 1) ผู้ผ่านการฝึกอบรม จังหวัดละ 20 คน รวมจำนวน 300 คน
- 2) ผู้แทนจากสถานประกอบการ จังหวัดละ 5 คน รวมจำนวน 75 คน
- 3) เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานโครงการ จังหวัดละ 1 คน รวมจำนวน 15 คน

ทั้งนี้ ทีมวิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยการลงพื้นที่ภาคสนามและทำการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลโดยตรง (Face-to-Face Interview) เป็นหลัก แต่หากผู้ให้ข้อมูลไม่สะดวกในการให้สัมภาษณ์โดยตรง ทีมวิจัยจะทำการนัดหมายและสัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์หรือโปรแกรมสื่อสารออนไลน์ เช่น Zoom เป็นต้น

3.2 การเลือกกรณีศึกษา

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ด้วยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 300 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกกรณีศึกษา (Inclusion criteria) ดังนี้



1) **ผู้ผ่านการฝึกอบรม** เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากการได้รับการฝึกอบรมทั้งในมิติการทำงาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการดำเนินชีวิตในสังคม ปัญหา/อุปสรรคในการฝึกอบรม แนวทางการแก้ไขปัญหา ความต้องการในการฝึกอบรม รวมถึงประเด็นอื่น ๆ ที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมคิดเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรม ดังนั้น กรณีศึกษาจึงต้องเป็นแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน จังหวัดละ 20 คน โดยจะแบ่งผู้เข้าฝึกอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม

- กลุ่มแรงงานใหม่ จำนวน 5 คน
- กลุ่มแรงงานในสถานประกอบกิจการ จำนวน 10 คน (สถานประกอบกิจการละ 2 คน)
- กลุ่มแรงงานนอกระบบ จำนวน 5 คน

2) **สถานประกอบกิจการ** เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรมทั้งในมิติการทำงานและอื่น ๆ ความต้องการ/ความคาดหวังในการฝึกอบรมในอนาคต ปัญหา/อุปสรรคในปัจจุบันที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงาน แนวทางการแก้ไขปัญหา ความต้องการแรงงาน/แนวโน้มของลักษณะงานและทักษะที่นายจ้างต้องการ แผนการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะแรงงานที่สถานประกอบกิจการจัดขึ้น รวมถึงประเด็นอื่น ๆ ที่สถานประกอบกิจการคิดเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรม ดังนั้น กรณีศึกษาจึงต้องเป็นผู้บริหารที่เป็นผู้กำหนดนโยบายการฝึกอบรมหรือหัวหน้างานหรือนักทรัพยากรบุคคลที่มีประสบการณ์จัดการฝึกอบรม จังหวัดละ 5 คน จาก 5 สถานประกอบกิจการ

3) **เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานโครงการ** เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการจัดฝึกอบรมและแนวทางในการแก้ไขแนวทาง/แผนการฝึกอบรมที่จะจัดขึ้นในอนาคต แนวทางการจัดเก็บข้อมูลที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล การวางแผนด้านกำลังคน ตลาดแรงงาน แนวทางการพัฒนาคุณภาพและทักษะแรงงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านอาชีพที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายรัฐบาล แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565 รวมทั้งประเด็นอื่น ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรม ดังนั้น กรณีศึกษาจึงต้องเป็นผู้บริหารสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นผู้กำหนดนโยบายการฝึกอบรมหรือเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสบการณ์ดำเนินงานโครงการฝึกอบรม จังหวัดละ 1 คน รวมจำนวน 15 คน

3.3 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

สำหรับการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 นี้ จะนำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาขยายความและตอบวัตถุประสงค์การประเมินในบางตัวชี้วัดของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ไม่สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาในการถอดเสียงสัมภาษณ์ภายใต้กรอบการวิเคราะห์ที่ได้จัดทำไว้ดังนี้



ส่วนที่ 1: การวิเคราะห์เชิงลึกถึงผลที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรงงานใหม่ กลุ่มแรงงานในสถานประกอบการ และกลุ่มแรงงานนอกระบบ ปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรม และข้อเสนอแนะที่เป็นรูปธรรมต่อการจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มแรงงานแต่ละกลุ่มในอนาคต

ส่วนที่ 2: การวิเคราะห์เพื่อประเมินเชิงคุณภาพและทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของประเภทโครงการที่ไม่ใช่การฝึกอบรมโดยตรง โดยจะนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้แทนสถานประกอบการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการมาประกอบการวิเคราะห์ ได้แก่ โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โครงการจัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาและส่งเสริม และรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน โครงการพัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. โครงการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย โครงการเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โครงการพัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลในรูปแบบหลักสูตรฐานสมรรถนะ นอกจากนี้ยังมีบางโครงการที่ไม่ใช่การฝึกอบรมโดยตรง แต่จะเก็บข้อมูลจากกลุ่มแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้วยเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ด้วย คือ โครงการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โครงการทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล

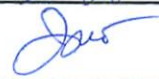
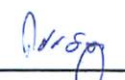
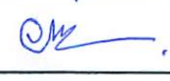
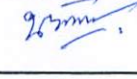
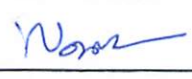


ภาคผนวก ณ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการติดตามประเมินผลและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับ
การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ เชียงใหม่ อุตรธานี นครศรีธรรมราช และกรุงเทพมหานคร

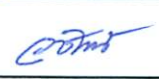
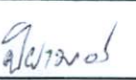
ประชุมเชิงปฏิบัติการการชี้แจงแนวทางการติดตามและประเมินผล และการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมายโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565

วันพฤหัสบดีที่ 18 สิงหาคม 2565 เวลา 09.00 น. – 15.30 น. ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	ลายมือชื่อ	โทรศัพท์
1	นางบุษบา บุญศรี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		053-121-002 #113
2	นางสาวนงคันธ์ ปัญญาวงศ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		091-0719754
3	นายเสกสรรค์ แม่นยำ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		0898564847
4	นายธีระโรจน์ แสงปัญญา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		0931405433
5	นางสาวสุภาศินี อินทร์ศรี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		082-162-2339
6	นางสาวยุพา เตชะตานิ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		0818841410
7	นางสาวริษรา วงศ์กาปิน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		053-121-002 # 112
8	นางนันทน์ภัส ลาปวงคำ	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		095-9241965
9	นางสาวกรรณิกา อินทะนะ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		053-121002 #103
10	นายอภิชาติ คำมูล	ครูฝึกฝีมือแรงงานระดับ ช3	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		0817463836
11	นายวรนาถ บรรจง	ครูฝึกฝีมือแรงงานระดับ ช3	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		053-121002 # 116
12	นายสุวิทย์ พินา	ครูฝึกฝีมือแรงงานระดับ ช2	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		053-121002 # 117
13	นางนันธณัฐ์ โชติธนกุลขร	ครูฝึกฝีมือแรงงานระดับ ช2	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		053-121002 # 124
14	นางอัจฉราภรณ์ บัวอ่อน	ครูฝึกฝีมือแรงงานระดับ ช2	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		053 121002 # 115
15	นางสาวพรทิพย์ นันตะพาน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		0649616623

ประชุมเชิงปฏิบัติการการชี้แจงแนวทางการติดตามและประเมินผล และการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมายโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565

วันพฤหัสบดีที่ 18 สิงหาคม 2565 เวลา 09.00 น. – 15.30 น. ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	ลายมือชื่อ	โทรศัพท์
16	ว่าที่ร้อยตรีหญิง ศุภาวีร์ สุขคำ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		081-53 94745
17	นางสาวกชกร มูลละ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		094-1926945
18	นายสุเทพ ผูกรักษ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		063-264-1884
19	นางสาวนิตยา บุญธรรม	พนักงานประจำสำนักงาน	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		053-121002 # 0
20	นางสาวธนวรรณ สวัสดิ์วานุกร	ครูฝึกฝีมือแรงงานเทคนิค	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		062-4191587
21	นายสมภพ แก้ววรรณดี	ครูฝึกฝีมือแรงงานเทคนิค	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		053-121002 # 115
22	นายเฉลิมพล อ่อนโสม	นิติกร	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		091-0790671
23	นางสาวสุกฤษฎา สินวิริยะนนท์	นักวิชาการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่		053-121002 # 107
24	นายจตุรภัทร เงินมูล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง		0650925955
25	นางสาววชิราภรณ์ ทะนัน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง		064-3061124
26	นางสาวปิยะมัลย์ ฝั้นจักรสาย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน		053-537696
27	นางกลีนขจร สุปันทั้ง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน		053-525542
28	นางสาวฤติมา ขาวสะอาด	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน		093 9993546
29	นางพิมพ์ภากรณ์ ธรรมวัตร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำปาง ผู้อำนวยการกองบริหารงานช่าง		0987189686

รายชื่อเจ้าหน้าที่หน่วยงานในเครือข่าย

เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการติดตามและประเมินผลและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ในวันที่ 31 สิงหาคม 2565 เวลา 9.30 - 15.30 น.

ณ ห้องประชุมใหญ่ ชั้น 1 อาคารฝึกอบรม สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ		หมายเหตุ
		เข้า	บ่าย	

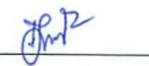
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย

นายรัชชัย ดวงคำ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ			
อ.ดร.ศุภชัย ทรัพย์ทวีชัย นายนิกร คำภักดิ์	อ.ดร. นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ			

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสกลนคร

นายเชษฐาธิปไตย ไชยเดช นายเทอดศิลป์ ไชยเดช	ดร.สุกัญญา ไชยเดช นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ			
นายบุญเหลือ ไตรวงศ์ย่อย	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช2			

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ

นางสาวริษญาดา แร่ทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน			
นางศุภลักษณ์ พวงเกษ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน			

รายชื่อเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี

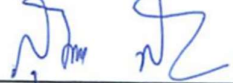
เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการติดตามและประเมินผลและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ในวันที่ 31 สิงหาคม 2565 เวลา 9.30 - 15.30 น.

ณ ห้องประชุมใหญ่ ชั้น 1 อาคารฝึกอบรม สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ		หมายเหตุ
		เข้า	บ่าย	

กลุ่มงานแผนงานและประเมินผล

นายศักดิ์ดา สีกะมุก	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน แผนงานและประเมินผล			
นายอนุภัทร แสงทะลา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	-	-	
นางสาวรจนา แข็งขัน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ			
นางสาวสุชาดา ศิลาไพร	ครูฝึกฝีมือแรงงาน			
นายวรวุฒิ สุวรรณศาลา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เฉพาะกิจ)			

กลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

นายเสกสรรค์ จิตพงษ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน			
นายสงกรานต์ ชันดีสัพทหลวง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ			
นายพิชัยยุทธ สองทุ่ง	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 (ช่างยนต์)			
นายชมพพันธุ์ เกริกชัยอุณห	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 (ช่างกลึง)	ไปราชการ	ไปราชการ	
นายกุศล ดงสันนิวาส	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 (ช่างแอร์)			
นายสมคุณ ชูลีหลาย	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 (ช่างก่อสร้าง)			
นางสาววิลาสินี ศรีสำราญ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ร.บ.)			

กลุ่มงานมาตรฐานฝีมือแรงงาน

นางคำบง ยักโรสง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน			
นายณัฐพงศ์ ทุมโยมา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ			

นางศุภรดา เนื่องศิริ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ			
นายณรัตน์ เสือแถม	พนักงานธุรการ ระดับ ส4			
นายธนชิต พั่นงาม	ครูฝึกฝีมือแรงงานเทคนิค	ลาพักผ่อน	ลาพักผ่อน	

กลุ่มงานประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ

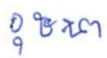
นายบุญรุ่ง ไนใจ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ	ไปราชการ	ไปราชการ	
นายประชา เสวตวงศ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ			
นายพุทธิพร แก่นแก้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ			
นายคำสอน วงษ์หาญฤทธิ์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3	ไปราชการ	ไปราชการ	
นางสาวนิตติยา หมดดารักษ์	ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3			

รายชื่อเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี (ผู้สังเกตการณ์)

เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการติดตามและประเมินผลและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ในวันที่ 31 สิงหาคม 2565

ณ ห้องประชุมใหญ่ ชั้น 1 อาคารฝึกอบรม สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี

ชื่อ - สกุล	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
นางสาวสุจิตรา ระวีวรรณ		
นางสาวสิพัตสา คันธภูมิ		
นายสมพงษ์ เดชคง		
นายประเสริฐ พลเยี่ยม		
นางสาวพรณิศา โคตรปัทธา		
นางศุภาวีณี กำแพงศิริชัย		
นางสาวอุษณา โมรรารักษ์		

นางสาวดารารพพรรณ ศรีเมือง	จิราพรพรณ ก/อชว.	
นางพรณณ พงไผ่	จิราพรณ พงไผ่	
น.ส. พรณณณ อินทกณ	พรณณณ อินทกณ	
ทนายอรรถวิทย์ วัฒนศิริ	อรรถวิทย์	
น.ส. อรณัฏฐ์ ประสงค์	อรณัฏฐ์ ประสงค์	

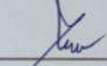
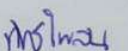
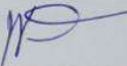
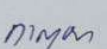
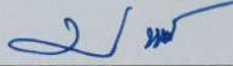
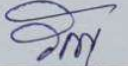
การประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการติดตามและประเมินผล และการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมายโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565

วัน ..พ.จ... ที่ 21 เดือน ..กันยายน.. พ.ศ. 2565 เวลา 09.00 - 16.00 น. ณ ..สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 501 กรุงเทพมหานคร.

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	ลายมือชื่อ	โทรศัพท์
1	นางพนิตา นริส	นักบริหารงานทั่วไป/เลขานุการ	สพ. 22 สอ		095-886541
2	นางอัมมวดี นริส	ครูฝึกสอน/รองหัวหน้า	สพ. 22 สอ		084-7847898
3	นายอรรถ นริส	ผอ.ศูนย์ฯ/รองหัวหน้า	สพ. 22 สอ		0897314343
4	น.ส.กัญญาพร เกตุพร	นักบริหารงานทั่วไป/เลขานุการ	สพ. 22 สอ		089-6295925
5	นางอัมมวดี นริส	ผอ.ศูนย์ฯ/รองหัวหน้า	สพ. 22 สอ		084-8889282
6	นางอัมมวดี นริส	นักบริหารงานทั่วไป/เลขานุการ	?		0814956808
7	นายอรรถ นริส	ผอ.ศูนย์ฯ/รองหัวหน้า	สพ. 22 สอ		089-8884127
8	นางอัมมวดี นริส	นักบริหารงานทั่วไป/เลขานุการ	สพ. 22 สอ		089-7329480
9	นายอรรถ นริส	ผอ.ศูนย์ฯ/รองหัวหน้า	—		093-773 5054
10	นางอัมมวดี นริส	นักบริหารงานทั่วไป/เลขานุการ	—		0973450554
11	นางอัมมวดี นริส	นักบริหารงานทั่วไป/เลขานุการ	สพ. 22 สอ		0857849203
12	นางอัมมวดี นริส	นักบริหารงานทั่วไป/เลขานุการ	—		065 3743228

การประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการติดตามและประเมินผล และการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมายโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565

วัน ..พุธ.. ที่ 21 เดือน ..กันยายน.. พ.ศ. 2565 เวลา 09-00 - 16:00 น. ณ ..สถาบันพระปกเกล้า สำนักงานจังหวัดขอนแก่น

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	ลายมือชื่อ	โทรศัพท์
13	นายอภิชาติ อภิสิทธิ์	อำนวยการ	สพว. 22 ขอน		0815435057
14	ร.ต.อ.วิภา อรรถสิทธิ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	สพว. 22 ขอน		081-6906738
15	ร.ต.อ.วิภา อรรถสิทธิ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	สพว. 22 ขอน		081-5694429
16	นายธนากร อัครวงค์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	"		041-4238138
17	ร.ต.อ.ท.วิภา อรรถสิทธิ์	นักวิชาการบริหารงานทั่วไป	"		095-3409403
18	ร.ต.อ.วิภา อรรถสิทธิ์	นักวิชาการบริหารงานทั่วไป	"		097-3986300
19	นายธนากร อัครวงค์	นักวิชาการบริหารงานทั่วไป	"		084 388 1845
20	นายธนากร อัครวงค์	นักวิชาการบริหารงานทั่วไป	"		096 5524904
21	ร.ต.อ.วิภา อรรถสิทธิ์	นักวิชาการบริหารงานทั่วไป	"		085-9697868
22	นายธนากร อัครวงค์	นักวิชาการบริหารงานทั่วไป	"		0826255994
23	ร.ต.อ.วิภา อรรถสิทธิ์	นักวิชาการบริหารงานทั่วไป	"		098-0219140
24	ร.ต.อ.วิภา อรรถสิทธิ์	นักวิชาการบริหารงานทั่วไป	"		081-0615118

การประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการติดตามและประเมินผล และการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมายโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565

วันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ อาคารนิติบัญญัติชั้น ๖

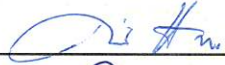
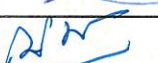
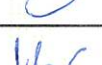
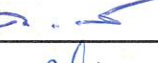
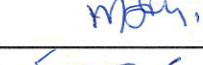
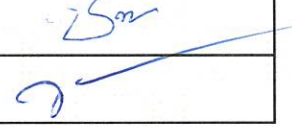
[illegible]

ประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการติดตามประเมินผลและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการติดตาม
และประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

วันพุธที่ 28 กันยายน 2565 เวลา 09.00 - 16.30 น.

ณ ห้องประชุม 501 ชั้น 5 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
1	นายประสิทธิ์ นิยมแก้ว	ผู้อำนวยการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	-
2	นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
3	นายประเสริฐ เด่นขจรเกียรติ	ผู้อำนวยการ	สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ	
4	นายสมบูรณ์ รักษ์วงษ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ	
5	นายสรายุธ ศศิสุวรรณ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	
6	นางสาวนันทวัน ปิตยานนท์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	
7	นางสาวสินนภา พบประเสริฐ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	
8	นางสาวพจนพร ศรีวสุสกุล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	
9	นายคณัญญ์ พรหมนุรักษ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	
10	นางสาวสุนิษา กลืนเทศ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ	
11	นางสาวกัญญัสสร กนกอิศราทรัพย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	-
12	นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
13	นางสาวอรดี บุอ่อน	พนักงานประจำสำนักงาน	กองวิเทศสัมพันธ์	

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
14	นางสาวปิยธิดา สวามิวัตร	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กองวิเทศสัมพันธ์	
15	นางสาววรรษวรรณ สำราญอยู่	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สพร.1 สมุทรปราการ	
16	นายศรทัต แต่งตั้ง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สพร.1 สมุทรปราการ	
17	นายทวีศักดิ์ เจริญศิลป์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สพร.13 กรุงเทพมหานคร	
18	นายประพันธ์ สำลีอ่อน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สพร.13 กรุงเทพมหานคร	
19	นายภูมิศักดิ์ สุขแก้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สพร.14 ปทุมธานี	
20	นางเอื้อสรี เสริมเจริญกิจ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สพร.14 ปทุมธานี	
21	นางสาวพรวิมล อัครธรรมาศ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สนพ.นนทบุรี	
22	นางสาวนวนิชฐ์ เสวตอจรรย์กุล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	สนพ.นนทบุรี	
23	นางณัฐวลัย น้ำทอง	ผู้อำนวยการกลุ่มงานสถิติและประเมินผล	กองแผนงานและสารสนเทศ	
24	นางเรณูภาชี มาวัฒนพงศ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	กองแผนงานและสารสนเทศ	
25	นางสาวเพียว อินทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	กองแผนงานและสารสนเทศ	
26	นางสาวจันทร์ทิพย์ ชุนทะจันทร์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	กองแผนงานและสารสนเทศ	
27	นางโสภา ทิพย์โอสถ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	กองแผนงานและสารสนเทศ	
28	นายณรงค์ศักดิ์ พึ่งพงษ์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ	กองแผนงานและสารสนเทศ	
29	นางสาวพงศิยา อานาคิล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กองแผนงานและสารสนเทศ	
30	นางพัทธนันท์ ตีเมืองสอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กองแผนงานและสารสนเทศ	
31	นางสาวชนิษฐา ใจอ้าว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กองแผนงานและสารสนเทศ	
32	นายณัฐกร ใจอ้าว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กองแผนงานและสารสนเทศ	

[illegible]

ภาคผนวก ญ

ภาพถ่ายผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงแนวทางการติดตามประเมินผลและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 4 แห่ง

เชียงใหม่



อุดรธานี



นครศรีธรรมราช



กรุงเทพมหานคร



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนาถอดบทเรียนและนำเสนอผลการติดตามและประเมินผลโครงการ
ตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

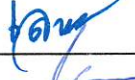
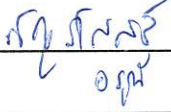
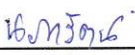
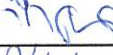
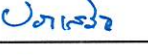
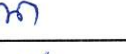
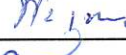
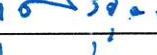
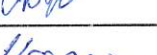
สัมนากอบทบเรียนและนำเสนอผลการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2565

และประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

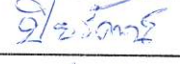
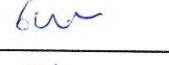
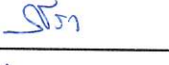
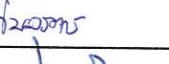
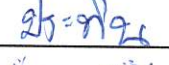
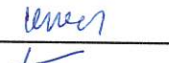
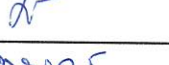
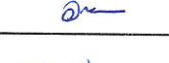
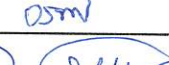
วันพุธที่ 12 ตุลาคม 2565 เวลา 09.30 - 16.00 น.

ณ ห้องประชุมปรกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น 10 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
1	นายประทีป ทรงลำยอง	อธิบดี	สำนักอธิบดี	
2	นายเฉลิมพงษ์ บุญรอด	รองอธิบดี	สำนักอธิบดี	
3	นางสาวไพลิน จินตามณีพร	รองอธิบดี	สำนักอธิบดี	
4	นางวีรยา รัตนินิตย์	ผู้ตรวจราชการกรม	สำนักผู้ตรวจราชการกรม	
5	นางจิรวรรณ สุตสุนทร	ผู้ตรวจราชการกรม	สำนักผู้ตรวจราชการกรม	
6	นายสมชาติ สุภารี	ผู้ตรวจราชการกรม	สำนักผู้ตรวจราชการกรม	
7	นางสาวไพจิตรรา สุโพธิ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	สำนักผู้ตรวจราชการกรม	
8	นางสาวจรรุวรรณ บุสดี	พนักงานประจำสำนักงาน	สำนักผู้ตรวจราชการกรม	
9	นายสุรศักดิ์ ขามรัตน์	เจ้าพนักงานบริหารงานทั่วไป	สำนักผู้ตรวจราชการกรม	
10	~~นางสาวสินันท์ ธารเปี่ยม~~ ศิริกรณ เกษมณี	นักประชาสัมพันธ์ - ~~เจ้าพนักงานบริหารงานทั่วไป~~	สำนักผู้ตรวจราชการกรม	
11	นายพุดผัด พงษ์สัมพันธ์	เจ้าพนักงานบริหารงานทั่วไป	สำนักผู้ตรวจราชการกรม	
12	นายประสิทธิ์ นิยมแก้ว	ผู้อำนวยการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	
13	นายพงศ์พันธุ์ ตั้งจิตกิจ	ผู้อำนวยการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	
14	นางสาวพิมพ์รัตน์ สายจันดี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	
15	นางสาวดาราทัด ลิ้มปัสโยพาส	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	
16	นายชัยชนะ เดชแพ	ผู้อำนวยการ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	
17	นายสุกิติ ทองคำ	ผู้อำนวยการ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	
18	นายโกญจนาท ใจยะ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	
19	นายกอบชัย หิรัญอุดมเกียรติ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
20	นายฐิติพงษ์ ชนุนทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	
21	นางสาวจิตชญา อ่ำสาริกา	เลขานุการกรม	สำนักงานเลขานุการกรม	-
22	นางพลาพร รัตนปริคณ	ผู้อำนวยการ	กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ	-
23	นายเลอพงษ์ แดงเนียม	ผู้อำนวยการ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
24	นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด	ผู้อำนวยการ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
25	นางสาวนุชรินทร์ สายรัตทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
26	นางสาวกัญภัสร์ กนกอิสรา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
27	นางสาวอรุณี แสนแอ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
28	นางสาวนภารัตน์ ภาโนมัย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
29	นางสาวณัชชา โชติจิระทรัพย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
30	นายกำเชิง นาดอน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
31	นางสาวมณี หัสชู	ผู้อำนวยการ	กลุ่มงานตรวจสอบภายใน	
32	นายประเสริฐ เต็นขจรเกียรติ	ผู้อำนวยการ	สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ	
33	นางสาวปวีณา ทองดี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ	
34	นางพเยาว์ ทองศรี	ผู้อำนวยการ	กองสื่อสารองค์กร	
35	นางสาวพจนาวพร ศราวุธสกุล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	
36	นางวิราภรณ์ โชคสมบัติ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
37	นางสาวทัยกี ศิลสิทธิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
38	นางแสงรุ้ง พึ่งสีใส	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
39	นางสาวมัทนา ทองทรัพย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
40	นายปวิฒพงษ์ แทนคำ	นิติกรชำนาญการ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
41	นางสาวศศิชา เลื่อนแป้น	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	กองบริหารการคลัง	
42	นางสาวแววดาว เหมือนทอง	พนักงานประจำสำนักงาน	กองบริหารการคลัง	

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
43	นางสาวแสงดาว นวลจันทร์	นิติกรปฏิบัติการ	กลุ่มกฎหมาย	
44	นางสาวพุทธรัตน์ ต่อเติมพันธุ์	นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ	กองวิเทศสัมพันธ์	
45	นางสาววนิดา แก้วจินดา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กองวิเทศสัมพันธ์	
46	นางสาวปิยธิดา สวามิวัศดุ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กองวิเทศสัมพันธ์	
47	นางสาวอณิมา ไพรสินธ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	
48	นายคมสัน ศักดิ์โสภีขันธ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สพร.13 กรุงเทพมหานคร	
49	นายประพันธ์ สำลีอ่อน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สพร.13 กรุงเทพมหานคร	
50	นายสุรัตน์ เสงี่ยมทิพย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สพร.13 กรุงเทพมหานคร	
51	นายทวีศักดิ์ เจริญศิลป์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	สพร.13 กรุงเทพมหานคร	
52	นางสาวอภิสร่า ถึงสุขวงษ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	สพร.13 กรุงเทพมหานคร	
53	นางสาวสุกัญญา พยุงทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	สพร.13 กรุงเทพมหานคร	
54	นางสาวณัฐกานต์ พูลเกิด	นิติกร	สพร.13 กรุงเทพมหานคร	
55	นางพรศิวลักษณ์ ผิวสะอาด	ผู้อำนวยการ	กองแผนงานและสารสนเทศ	
56	นางณัฐวลัย น้ำทอง	ผู้อำนวยการกลุ่มงานสถิติและประเมินผล	กองแผนงานและสารสนเทศ	
57	นางเรณุกาชลี มาวัฒนพงศ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	กองแผนงานและสารสนเทศ	
58	นางสาวเพียว อินทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	กองแผนงานและสารสนเทศ	
59	นางพัทธนันท์ ดีเมืองสอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กองแผนงานและสารสนเทศ	
60	นางสาวพงศิยา อำนาคิล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กองแผนงานและสารสนเทศ	
61	นางสาวชนิษฐา ใสอ้าว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กองแผนงานและสารสนเทศ	
62	นายณรงค์ศักดิ์ พึ่งพงษ์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กองแผนงานและสารสนเทศ	
63	นางภาริณี หงษ์แพง	ผู้อำนวยการกลุ่มงานเลขานุการ กพร.ปช	กองแผนงานและสารสนเทศ	
64	นายอนุสรณ์ ขาติชูเหลี่ยม	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	กองแผนงานและสารสนเทศ	
65	นางไพไลวรรณ พิทักษ์เกียรติยศ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาเครือข่าย	กองแผนงานและสารสนเทศ	

ลำดับที่.	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
66	นายอภิเดช ไชยคง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	กองแผนงานและสารสนเทศ	
67	นางสาวปิยรัตน์ กาฬศิโรจน์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	กองแผนงานและสารสนเทศ	
68	นายสุรัชย์ วิริยธิปัตย์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กองแผนงานและสารสนเทศ	
69	นางสาวช่อทิพย์ กองสุทธิ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กองแผนงานและสารสนเทศ	
70	นางเชาวนี โพธิ์งาม	พนักงานประจำสำนักงาน	กองแผนงานและสารสนเทศ	
71	นางสาวเพ็ญจิตร ศิริบำรุงสุข	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	กองแผนงานและสารสนเทศ	
72	นางสาวสรีรา คงตะแบก	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	กองแผนงานและสารสนเทศ	
73	นางสาววิมลรัตน์ จีสันเทียะ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ	กองแผนงานและสารสนเทศ	
74	นางสาวประทีน พรหมดี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กองแผนงานและสารสนเทศ	
75	นางสาวหัตถยา เชื้อดี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กองแผนงานและสารสนเทศ	
76	นางทยา สุนนิคม	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส	กองแผนงานและสารสนเทศ	
77	นางสาวม่านทอง แก่นโพธิ์	พนักงานธุรการ ระดับ ส 4	กองแผนงานและสารสนเทศ	
78	นายเทพกร รักดีชุมพล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กองแผนงานและสารสนเทศ	
79	นางสาววรลัญช์ วริษฐ์พุดิเมธ	ผู้อำนวยการ	กองวิเทศสัมพันธ์	
80	นส. กรัท สักสุทโธม	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	สำนักพัฒนาเกษตรฐานเทคโนโลยีและนวัตกรรม	
81	นส. ชินดนัย รัตนศิริ	"	กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
82	นางสาวอเนก สุ่มแก้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	"	
83	นางสาวอรพณ ห่อหมก	"	สำนักงานกลาง กอง	
84	นส. ชัยวัฒน์ ธรรมะรักษ์	ผอ. ป.นค.	ป.นค.	
85	คุณกรรณ วรรณสิทธิ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติ	กองแผนงานและสารสนเทศ	
86	นางกัญญา ตันสุภกิจ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	"	
87	นส. ทวีพร ทรัพย์	ผอ. ป.นค.	ป.นค.	
88	นส. อรุณ ธรรมะสิทธิ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	กองแผนงาน	

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	ลายมือชื่อ
89	น.ส.ชนันท์ ชนวิทย์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กพร.	ชนันท์
90	ทอวิภา จินตโอสถ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญงาน	กองแผนงานและสารสนเทศ	ทอวิภา
91	น.ส.ฉัตร วัฒนกุล	พนักงานประจำสำนักงาน	กพร.	ฉัตร
92	น.ว.ศิริจันทร์ สุทธิชัยทนต์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศฯ	ศิริจันทร์
93	น.ส.กรรณ (อ้อม) งาม	ทอ.คอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	ศูนย์ข้อมูลฯ	กรรณ
94	นาง วิไลวัลย์ ลิ้มอ่วม	พนักงานประจำสำนักงาน	ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศฯ	วิไลวัลย์
95	นาย ธนยศ นามะจิตร	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศฯ	ธนยศ
96	นายจิตรศักดิ์ แก้ว	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญงาน		จิตรศักดิ์
97	นาย กษัตริย์ นิตยาพนธ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศฯ	กษัตริย์
98	นางสาว อธิภา ทอพนธ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญงาน	กองเอกสารและสารบรรณ	อธิภา
99	น.ส.จิราพร วัฒนกุล	นอ.สำนักงานคอมพิวเตอร์	กองแผนงานและสารสนเทศ	จิราพร
100	น.ส.ชนันท์ ชนวิทย์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญงาน	กองแผนงานและสารสนเทศ	ชนันท์
101	นาย นนทิยา งามดั่งทนต์	- - -	- - -	นนทิยา
102	น.ร. สัตยานันท์ ออมวงศ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญงาน	กองวิจัย สารสนเทศฯ	สัตยานันท์
103	น.ส. จิราพร สาทอ	"	กองแผนงานและสารสนเทศ	จิราพร
104	นาย ปท รัตนโอสถ	นอ.คอมพิวเตอร์	ศูนย์เทคโนโลยีฯ	ปท
105	นาย สุวิทย์ งาม	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศฯ	สุวิทย์
106	นาย นิธิศักดิ์ วัฒนกุล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	นิธิศักดิ์

ภาคผนวก ก
ภาพถ่ายผู้เข้าร่วมสัมมนาถอดบทเรียนและนำเสนอผลการติดตามและประเมินผลโครงการ
ตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



ภาคผนวก ร
คณะผู้วิจัย

อาจารย์ ดร.มนทกานต์	ฉิมมามี	สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.ธนานันท์	บัวทอง	คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ ดร.ชลธิชา	อัศวินรินทร	วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.ณัฐชานันท์	ไตรวัฒนวงศ์	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.สุกัญญา	มีสกุลทอง	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
นายพลัฏฐ์	อำไพ	สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย