

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

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

5.1 สรุปผลการประเมิน

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ผ่านการฝึกอบรมและสถานประกอบการ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกลุ่มแรงงานในสถานประกอบการ มากที่สุด ร้อยละ 67.95 รองลงมาเป็นกลุ่มแรงงานนอกระบบ ผู้สูงอายุ และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ร้อยละ 27.86 ส่วนแรงงานใหม่มีสัดส่วนร้อยละ 4.19

ผลการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมใน 10 อันดับแรก อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมายของประเทศที่รัฐบาลให้การสนับสนุนโดยมีสัดส่วนในการฝึกอบรมแตกต่างกันในแต่ละประเภทการฝึกโดยกลุ่มที่เป็นแรงงานใหม่ ส่วนมากอยู่ในกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ร้อยละ 27.17 เครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 20.30 และยานยนต์เครื่องจักรและชิ้นส่วน ร้อยละ 13.95

ส่วนกลุ่มแรงงานในสถานประกอบการ พบว่าส่วนมากอยู่ในกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ อันเป็นผลมาจากการได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ร้อยละ 20.51 รองลงมาเป็นกลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้า/อิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 20.46 และการเกษตรและประมง ร้อยละ 13.25

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

5.1.2 มิติด้านผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน

1) ด้านผลผลิต (Out put)

1.1) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เป็นไปตามเป้าหมายในภาพรวมโดยดำเนินการฝึกอบรม/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 2,913,277 คน คิดเป็นร้อยละ 70.54 จากเป้าหมาย และมีผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 2,891,854 คน คิดเป็นร้อยละ 99.26 จากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด ทั้งนี้ผลการดำเนินงานที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย ได้แก่ผลการดำเนินงานในกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งดำเนินการได้เพียง 2,769,784 คน คิดเป็นร้อยละ 69.24 จากเป้าหมาย 4,000,000 คน สาเหตุที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายนั้น เป็นผลกระทบจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ทำให้ในบางพื้นที่สถานประกอบการไม่สามารถดำเนินการฝึกอบรมพนักงานตามพรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ จึงทำให้ผลการดำเนินงานในภาพรวมไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

เมื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามรายโครงการพบว่า มีผู้เข้าฝึกอบรมเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ 17 โครงการ มี 1 โครงการที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายคือ กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ เนื่องจากผลกระทบจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ส่วนผู้ผ่านการฝึกอบรมมีจำนวน 13 โครงการที่มีผู้ผ่านการฝึกอบรมเกินกว่าร้อยละ 90 มีเพียงโครงการเดียวคือ กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับมีผู้ผ่านการฝึกเพียงร้อยละ 66.98

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

2) ด้านผลลัพธ์ (Outcome)

ผลการประเมินด้านผลลัพธ์ (Outcome) พบว่าผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 3 ประเด็น ได้แก่

1) ผู้ผ่านการฝึกมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 44.67 โดยผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานสูงสุด คือร้อยละ 53.80 รองลงมาคือ การฝึกอาชีพเสริม มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน ร้อยละ 52.27 ส่วนการฝึกยกระดับฝีมือ มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน ร้อยละ 47.20

2) ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานร้อยละ 86.58 และผู้ผ่านการฝึกยกระดับฝีมือ ร้อยละ 89.76 สามารถประกอบอาชีพได้ตรงตามหลักสูตรที่ได้รับการฝึกอบรม ส่วนผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริมสามารถนำทักษะไปใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันได้ ร้อยละ 92.96 โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความมั่นใจในทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น และทำงานสอดคล้องกับหลักสูตรที่ฝึกอบรม

3) สถานประกอบกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 100 เห็นว่าพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถพัฒนาทักษะพนักงานได้จริง ทักษะการทำงานดีขึ้น มีความมั่นใจมากขึ้นและช่วยลดของเสียจากการทำงานได้ภายหลังที่ผ่านการฝึกอบรม

แม้ว่าผลลัพธ์จะเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผล เกินกว่าร้อยละ 80 แต่ยังมีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานนอกระบบบางส่วนไม่นำความรู้มาใช้ในการประกอบอาชีพ ผลการสำรวจพบว่า มีสาเหตุจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ 1. การเลือกกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรมที่ไม่สอดคล้องกับโครงการ 2. กลุ่มเป้าหมายมีสภาพร่างกายที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพ และ 3. หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือสภาพตลาดในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ส่วนผลลัพธ์ด้านทักษะที่ดีขึ้นนั้น บางส่วนยังไม่มีคามยั่งยืนเมื่อระยะเวลาผ่านไป

เมื่อพิจารณาผลลัพธ์การดำเนินงานรายโครงการ พบว่าทุกโครงการมีผลลัพธ์ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานสูงกว่าร้อยละ 35 โดยโครงการที่มีค่าประสิทธิภาพการผลิตฯ สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ โครงการพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิธิดาเทียม โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ และกิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล มีค่าประสิทธิภาพการผลิต

๗

เกินกว่าร้อยละ 60 ขึ้นไปทั้งนี้ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้โครงการมีค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานสูง ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านกลุ่มเป้าหมาย 2. ปัจจัยด้านหลักสูตรฝึกอบรม และ 3. ปัจจัยด้านการจัดระบบการฝึกที่มีคุณภาพ

5.1.3 ข้อมูลด้านผลกระทบ (Impact)

การประเมินด้านผลกระทบ (Impact) พบว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน 3 ประเด็น ได้แก่

1) ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีผลิตภาพแรงงาน 145,403 บาท/คน/ปี เพิ่มขึ้นจาก ปีงบประมาณ 2563 ร้อยละ 4.03

ผลการวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงานรายโครงการพบว่า มีผลิตภาพแรงงานระหว่าง 62,424 – 242,556 บาท/คน/ปี โดยโครงการที่มีผลิตภาพแรงงานค่อนข้างต่ำ ไม่ถึง 100,000 บาท/คน/ปี เป็นโครงการที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานนอกระบบและกลุ่มผู้สูงอายุ ได้แก่ โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพและ โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนโครงการที่มีผลิตภาพแรงงานสูงเกิน 200,000 บาท/คน/ปี มี 6 โครงการ ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี 2563 ที่มีเพียง 3 โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล กิจกรรมศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ กิจกรรมพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิฯ และ โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งเกือบทั้งหมดเป็นโครงการที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานในสถานประกอบการ และบางส่วนเป็นผู้ประกอบกิจการ

ทั้งนี้ผลการสำรวจข้อมูลเชิงลึกจากผู้ผ่านการฝึกอบรมและสถานประกอบการ พบว่าผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นนั้นประกอบด้วยหลายปัจจัย ไม่ได้มาจากการฝึกอบรมเพียงปัจจัยเดียว ผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมซึ่งมาจากข้อมูลรายได้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมนั้น ประกอบด้วย ผลประกอบการของสถานประกอบการ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน นโยบายการบริหารงานบุคลากรของสถานประกอบการ เป็นต้น

2) การประเมินความคุ้มค่าพบว่ามีความคุ้มค่าทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยความคุ้มค่าเชิงปริมาณ เป็นการคำนวณค่าความคุ้มค่าที่เกิดจากการดำเนินงานโครงการฯ โดยวิเคราะห์จากเงินลงทุนต่อจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมเปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยต่อปีของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการประเมินพบว่าการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีความคุ้มค่าในเชิงปริมาณ โดยความคุ้มค่าที่ได้จากการคำนวณ เท่ากับ 12.90 เท่า ซึ่งมากกว่า 1 ส่วนความคุ้มค่าในเชิงคุณภาพพบดังนี้

2.1) ผู้ผ่านการฝึกที่เป็นแรงงานใหม่และแรงงานนอกระบบสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงานหรือในชีวิตประจำวันได้จริง ได้แก่ ผู้ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงานซึ่งเป็นแรงงานใหม่ ร้อยละ 97.21 เมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้วสามารถช่วยเพิ่มโอกาสในการได้งานทำและนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงาน ส่วนผู้ผ่านการฝึกอาชีพเสริม ซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ ร้อยละ 92.96 สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ สามารถวางแผนการผลิตสินค้า ช่วยลดต้นทุนการผลิต และสามารถทำการตลาด ได้

2.2) สถานประกอบกิจการและผู้ผ่านการฝึกร้อยละ 100 เห็นว่าการฝึกอบรมมีความคุ้มค่า โดยผลการสำรวจความคิดเห็นจากสถานประกอบกิจการที่มีต่อการฝึกอบรมพบว่า การฝึกอบรมมีความคุ้มค่า สามารถปฏิบัติงานได้จริง พนักงานมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถลดค่าใช้จ่ายในการอบรมและได้รับการรับรองจากภาครัฐ ส่วนผู้ผ่านการฝึกอบรมที่เป็นแรงงานในสถานประกอบกิจการ พบว่า การฝึกอบรมมีความคุ้มค่า ได้ทักษะความรู้เพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ได้ใบประกาศนียบัตรเพื่อใช้สมัครงาน มีเทคนิคในการทำงานเพิ่มขึ้น ได้ความความรู้ในการลดต้นทุนในการผลิตสินค้าได้ และสามารถสร้างอาชีพใหม่ได้

2.3) ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน ซึ่งเป็นแรงงานใหม่ มีงานทำภายหลังการฝึกอบรม ร้อยละ 80.83 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือร้อยละ 60 โดยมีรายได้เฉลี่ย 17,295 บาท/คน/ปี สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำถึงร้อยละ 84.19 โดยเมื่อพิจารณาจากกลุ่มอุตสาหกรรมที่ผู้ผ่านการฝึกได้งานทำพบว่าเป็นกลุ่มที่ไม่ได้เป็นแรงงานที่ใช้ทักษะขั้นสูงโดย อยู่ในกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ มากที่สุด คือร้อยละ 27.11 รองลงมาเป็นกลุ่มเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 20.30 และกลุ่มยานยนต์และชิ้นส่วน ร้อยละ 13.95

5.1.4 มิติด้านกระบวนการ (Process)

การติดตามและประเมินผลกระบวนการในการดำเนินงานโครงการพบว่าผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 3 ประเด็น ได้แก่

1) มีการถ่ายทอดแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จากระดับนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดประชุมชี้แจง ร่วมกับการใช้คู่มือแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฯ ที่ส่วนกลางจัดทำขึ้น โดยหน่วยงานร้อยละ 21.21 มีการจัดทำคู่มือของหน่วยงานและถ่ายทอดแผนพัฒนาฝีมือแรงงานฯ ผ่านช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 100 เห็นว่าการถ่ายทอดแผนพัฒนาฝีมือแรงงานฯ ระดับกรมและระดับจังหวัด มีความเหมาะสม

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

ส่วนในภาพรวมกรมมีระบบการติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการในการวัดผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ได้แก่ มีการใช้แบบติดตามและประเมินผลจากส่วนกลาง มีการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม 3 เดือนและมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน

3) มีการนำผลการติดตามและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการโดยหน่วยงาน ส่วนกลางผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 และเจ้าหน้าที่สถาบันและ

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ 100 มีการนำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยมีการติดตามและประเมินผลทั้งในลักษณะการติดตามผล (Monitoring) ระหว่างการดำเนินงาน โครงการและ ประเมินผลสำเร็จของโครงการ (Evaluation) หลังสิ้นสุดการดำเนินงานโครงการ

5.1.5 มิติด้านบริบท (Context)

การประเมินผลด้านบริบท (Context) พบว่าผ่านเกณฑ์การประเมินทุกประเด็น ได้แก่

1) ด้านบริบทความสอดคล้องของโครงการกับแผนในระดับต่างๆ พบว่ามีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ในทุกประเด็น ได้แก่ การเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

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

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

อย่างไรก็ตามในการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงยังไม่ได้พิจารณาถึงผลการดำเนินงานกับความสอดคล้องของตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) หรือไม่

5.1.6 มิติด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกแห่งมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนครอบคลุม เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้จริงอย่างไรก็ตามเนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 มีหลายหน่วยงานที่ต้องมีการปรับแผนการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดย ร้อยละ 97.95 เห็นว่า เป้าหมายที่ได้รับทั้งในระดับผลผลิต(Output) ผลลัพธ์(Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) มีความเหมาะสม และสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย

2) งบประมาณมีความเพียงพอและเหมาะสม โดยผลการดำเนินงานมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกินกว่าเป้าหมายร้อยละ 110.46 แสดงให้เห็นว่างบประมาณที่ได้รับจัดสรร มีความเพียงพอและเหมาะสม จึงสามารถดำเนินการได้เกินกว่าเป้าหมายที่ได้รับ

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

3.1) วิทยากร ร้อยละ 2.26 เห็นว่าควรปรับปรุง ในด้านการถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้ผ่านการฝึกอบรม

3.2) สถานที่ฝึกอบรม ร้อยละ 5.00 เห็นว่าควรปรับปรุง ได้แก่ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ไกลเดินทางไม่สะดวก สถานที่ฝึกอบรมคับแคบ อากาศไม่ถ่ายเท

3.3) สื่อการฝึกอบรมและอุปกรณ์การฝึกอบรม ร้อยละ 1.90 เห็นว่าควรปรับปรุง ได้แก่ อุปกรณ์การฝึกไม่เพียงพอกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม อุปกรณ์การฝึกอบรมชำรุดและไม่ทันสมัย ระบบอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร และไม่มีเอกสารประกอบการฝึก

3.4) หลักสูตรการฝึกอบรม ร้อยละ 8.49 เห็นว่าควรปรับปรุง ได้แก่ ความสอดคล้องของเนื้อหาหลักสูตรกับระดับความรู้และทักษะของกลุ่มเป้าหมายเนื่องจากระดับความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกแตกต่างกัน ควรเน้นเนื้อหาการฝึกอบรมภาคปฏิบัติให้มากกว่าภาคทฤษฎี เนื้อหามากเกินไปไม่สอดคล้องกับระยะเวลาฝึกอบรมและยังต้องฝึกเพิ่มเติมด้วยตนเองจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้จริง หลักสูตรการอบรมควรจะสอดคล้องกับวิถีชีวิตชาวบ้านในแต่ละพื้นที่เพื่อจะได้เพิ่มทักษะนำมาประกอบอาชีพได้

4) ด้านการประชาสัมพันธ์ มีความเหมาะสมเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานใช้ช่องทางการประชาสัมพันธ์มากกว่า 3 ช่องทาง โดยการรับรู้ข่าวสารของผู้ผ่านการฝึกอบรมและสถานประกอบการมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับช่องทางการประชาสัมพันธ์ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ผู้ผ่านการฝึกอบรมและสถานประกอบการรับรู้ข่าวสารการฝึกอบรมผ่านสื่อออนไลน์มากที่สุด โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อ เฟสบุ๊กมากที่สุด ร้อยละ 35.29 รองลงมาเป็นไลน์ ร้อยละ 20.81 และเว็บไซต์ ร้อยละ 18.10 ตามลำดับ

ส่วนสถานประกอบการรับรู้ข่าวสารผ่าน เว็บไซต์มากที่สุดคือ ร้อยละ 29.89 รองลงมาเป็น ไลน์ ร้อยละ 21.84 และ รับรู้ข่าวสารผ่านเจ้าหน้าที่ของสนพ./สพร. ร้อยละ 18.49

5.2 อภิปรายผล

ข้อค้นพบจากผลการประเมินโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 นำไปสู่การอภิปรายผลในประเด็นสำคัญดังนี้

5.2.1 กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสัดส่วนเป็นแรงงานในสถานประกอบการมากที่สุด ถึงร้อยละ 67.25 และทุกกลุ่มไม่ว่าจะเป็นแรงงานใหม่และแรงงานนอกระบบล้วนมีความสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายตามที่โครงการกำหนด ทั้งนี้ส่วนมากอยู่ในกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ ซึ่งได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานนอกระบบพบว่าอยู่ในอุตสาหกรรมดิจิทัลที่มากเป็นอันดับ 2 รองจากกลุ่มการเกษตร เข้าฝึกอบรมด้านการตลาดออนไลน์

การสร้างเว็บไซต์ การใช้โปรแกรมต่างๆ สะท้อนให้เห็นถึงการปรับหลักสูตรและรูปแบบการฝึกอบรมได้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งสภาวะโรคระบาด ความต้องการของตลาดและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

5.2.2 กลุ่มเป้าหมายในบางโครงการแม้จะมีความสอดคล้องตรงกับโครงการกำหนดไว้ หากแต่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในด้านรายได้และการมีงานทำ เช่น กลุ่มผู้สูงอายุที่อายุมากเกินไปจะประกอบอาชีพได้ กลุ่มแรงงานใหม่ที่อายุไม่ถึง 18 ปี ที่ยังไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้

5.2.3 ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายในภาพรวมเนื่องเป็นผลกระทบจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ทำให้ในบางพื้นที่สถานประกอบการไม่สามารถดำเนินการฝึกอบรมพนักงานตามพรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

5.2.4 ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565 ในทุกประเด็น ได้แก่ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน และผลิตภาพแรงงานแสดงให้เห็นว่ามีการดำเนินงานตามแผน

5.2.5 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานผู้ผ่านการฝึกอบรมมีค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานสูงเกินร้อยละ 35 ทั้งการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือ และฝึกอาชีพเสริม เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการพบว่าโครงการที่มีค่าประสิทธิภาพการผลิตสูง มีปัจจัยที่ส่งเสริมได้แก่ ปัจจัยด้านการเลือกกลุ่มเป้าหมายที่สอดคล้องเหมาะสมกับโครงการ ด้านหลักสูตรฝึกอบรมที่เติมเต็มทักษะได้อย่างแท้จริงและด้านการจัดระบบการฝึกที่มีคุณภาพ เช่น ใ้วิทยาลัยที่มีความสามารถสูง เป็นต้น

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

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

5.2.7 ผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่กรมดำเนินการสูงขึ้นเมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 คือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.03 และมีร้อยละที่เพิ่มขึ้นสูงกว่าเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 2.5 ต่อปี ทั้งนี้ผลิตภาพแรงงานมีที่มาจากรายได้ของแรงงานหมายความว่าหากฝึกอบรมให้กับกลุ่มแรงงานที่มีรายได้สูงก็จะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในระดับ Impact สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่ต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายด้วยเช่นกัน ดังนั้น อาจสรุปได้ว่าปัจจัยที่ทำให้ผลิตภาพแรงงานของผู้ผ่าน

การฝึกอบรมสูงขึ้นได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย และการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมจึงจะสามารถช่วยยกระดับทักษะของแรงงานได้อย่างแท้จริง

5.2.8 ด้านความคุ้มค่าในเชิงปริมาณพบว่าทุกโครงการเป็นโครงการมีความคุ้มค่าสูง โดยโครงการที่มีความคุ้มค่าสูงที่สุดเป็นโครงการที่มีกลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานในสถานประกอบการ ทั้งนี้ทุกโครงการมีความคุ้มค่าที่ไม่สามารถวัดเป็นตัวเงินได้ด้วยเช่นกัน เช่น ความเชื่อมั่น ความมั่นใจ ความภาคภูมิใจของผู้ผ่านการฝึกอบรม เป็นต้น

5.2.9 โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความคุ้มค่าเชิงคุณภาพสูง ได้แก่ สถานประกอบการที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเชื่อมั่นว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถพัฒนาทักษะได้จริง แต่เห็นว่าทักษะแรงงานนั้นอาจไม่ได้คงอยู่ตลอดไปและส่วนมากเมื่อผ่านการฝึกอบรม สถานประกอบการเกินกว่าร้อยละ 80 ไม่มีการเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มเงินเดือนให้แก่พนักงานภายหลังจากผ่านการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นเพียงส่วนหนึ่งในเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนซึ่งต้องพิจารณา ร่วมกับพฤติกรรมการทำงาน การขาดลามาย เป็นต้น

นอกจากนั้นปัจจัยที่ส่งเสริมให้โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีความคุ้มค่าเชิงคุณภาพสูง มาจากผู้ผ่านการฝึกด้วยเช่นกัน ได้แก่ การฝึกอบรมสามารถพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานได้จริง คุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป และผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้

แม้ว่าจะมีความคุ้มค่าในเชิงคุณภาพสูง แต่ยังพบว่าผู้ผ่านการฝึกบางส่วน ไม่ได้นำความรู้มาใช้ในการประกอบอาชีพ ผลการสำรวจพบว่า มีสาเหตุมาจากการเลือกกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรมที่ไม่สอดคล้องกับโครงการ กลุ่มเป้าหมายมีสภาพร่างกายที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพ และหลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือสถานะตลาดในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ส่วนผลลัพธ์ด้านทักษะที่ดีขึ้นนั้น บางส่วนยังไม่มีที่ยืนเมื่อเวลาผ่านไป

5.2.10 ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565 ในทุกประเด็น ได้แก่ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน และผลิตภาพแรงงานแสดงให้เห็นว่ามีการดำเนินงานตามแผนฯ สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพทั้งหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

5.2.11 การถ่ายทอดโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับกรมและระดับจังหวัดมีความชัดเจน เหมาะสมทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการตามแผนฯได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามเป้าหมาย นอกจากนั้นพบว่า กรมมีช่องทางการสื่อสารไปยังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งสามารถสื่อสารกับหน่วยงานในพื้นที่ได้รวดเร็วและทันท่วงที่ทำให้การดำเนินงานสามารถเป็นไปตามเป้าหมายได้ แม้ในสถานการณ์ฉุกเฉินเร่งด่วนอย่างกรณีโรคระบาดโควิด 19 ที่ต้องมีการปรับแผนการดำเนินงานอย่างเร่งด่วนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาและสามารถปรับตัวได้ขององค์กร

5.2.12 กรมมีระบบการติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการได้แก่ การใช้แบบติดตามประเมินผลจากส่วนกลาง การดำเนินงานติดตามผล ภายหลังจากการฝึกอบรม 3 เดือน และมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน ทั้งนี้ในด้านคุณภาพของข้อมูลพบว่าบางส่วนยังมีความผิดพลาดและไม่ครบถ้วนซึ่งมาจากการกรอกข้อมูลของเจ้าหน้าที่

5.2.13 มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน ครอบคลุม เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับ Out put และ Out come สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นไปได้จริงของแผนพัฒนาฝีมือแรงงานนอกจากนั้นผลกระทบจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 มีหลายหน่วยงานที่ต้องมีการปรับแผนการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อีกทั้งมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่ดีทำให้สามารถดำเนินงานได้เกินกว่าเป้าหมาย ถึงร้อยละ 110.46

5.2.14 คุณภาพการฝึกอบรมได้แก่ วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม/อุปกรณ์การฝึก และเนื้อหาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม โดยมีประเด็นสำคัญผู้ผ่านการฝึกอบรมบางส่วนเห็นว่าควรปรับปรุง ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรฝึกอบรม ความพร้อมของสื่อการฝึกอบรมโดยเฉพาะระบบอินเทอร์เน็ต และหลักสูตรการฝึกอบรมที่ควรมีความสอดคล้องกับระดับความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5.2.15 การใช้สื่อประชาสัมพันธ์ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานละสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเหมาะสม สอดคล้องและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายโดยผู้ผ่านการฝึกอบรมรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อ เฟสบุ๊คมากที่สุด ส่วนสถานประกอบการรับรู้ข่าวสารผ่านเว็บไซต์มากที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ในโลกยุคใหม่หลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ความต้องการแรงงานเปลี่ยนไปโดยแรงงานที่มีความต้องการสูงและรายได้ดีเป็นงานในกลุ่มเศรษฐกิจดิจิทัล กลุ่มสุขภาพกาย/ใจ และกลุ่มเศรษฐกิจสีเขียวใส่ใจสิ่งแวดล้อม ทักษะแรงงานต้องเปลี่ยนไปตามตลาดแรงงานยุคใหม่ ดังนั้นการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดโครงการฝึกอบรม และหลักสูตรการฝึกอบรมจึงควรเป็นตามทิศทางความต้องการแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้แรงงานในอนาคตมีทักษะชุดใหม่ที่สามารถทำงานในตลาดแรงงานได้

5.3.2 การฝึกอบรมส่วนมากของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังเป็นการฝึกอบรมในระดับพื้นฐานโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านยานยนต์ซึ่งอยู่ในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า จึงควรยกระดับทักษะฝีมือแรงงานในกลุ่มยานยนต์ให้มีทักษะเท่าทันสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

5.3.3 กลุ่มเป้าหมายที่ให้ผลสัมฤทธิ์ด้านการมีงานทำและรายได้ต่ำ ควรพิจารณาลดเป้าหมายในการฝึกอบรมให้เป็นสัดส่วนที่น้อยกว่ากลุ่มเป้าหมายที่ให้ผลสัมฤทธิ์สูง หรืออาจบริหารจัดการด้านงบประมาณในการฝึกอบรมโดยการใช้งบประมาณของจังหวัด หรือการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนหรือ ภาคการศึกษา โดยส่งเสริมการประกอบอาชีพแบบวงจร เช่น การหาตลาดในการจำหน่ายสินค้า การหาแหล่งเงินทุน และการหาแหล่งวัตถุดิบ อุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ เป็นต้น

5.3.4 ยุคหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 และผลกระทบจาก Disruptive Technology ควรกำหนดรูปแบบการให้บริการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีความหลากหลายมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของกำลังแรงงานและตลาดแรงงานโดยให้ครอบคลุมกำลังแรงงานของประเทศทุกกลุ่ม มุ่งเน้นการพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมไปสู่ห้องเรียนและโรงฝึกงานออนไลน์ ซึ่งเป็นการจัดห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) รวมทั้งการฝึกอบรมแบบผสมผสาน เพื่อตอบสนองความต้องการของแรงงานทุกกลุ่ม

5.3.5 การเลือกกลุ่มเป้าหมายที่สอดคล้องเหมาะสมกับโครงการ การหลักสูตรฝึกอบรมที่เติมเต็มทักษะได้อย่างแท้จริง รวมทั้งด้านการจัดระบบการฝึกที่มีคุณภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การผลสัมฤทธิ์ด้านประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานสูงขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบกิจการที่มีทักษะความรู้อยู่แล้ว

5.3.6 แรงงานใหม่ที่ผ่านการฝึกอบรมในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ให้ผลสัมฤทธิ์ด้านการมีงานทำและรายได้ในระดับสูง ในขณะที่กลุ่มแรงงานที่ฝึกอบรมในกลุ่มอุตสาหกรรมพื้นฐานทั่วไป มีผลสัมฤทธิ์ด้านรายได้เทียบเท่าค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้นกรมจึงควรส่งเสริมการฝึกอบรมให้แรงงานใหม่เข้าฝึกอบรมในสาขาอาชีพที่เป็นอุตสาหกรรมเป้าหมายและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเพื่อส่งผลให้ได้ผลสัมฤทธิ์ด้านรายได้เพิ่มสูงขึ้น

5.3.7 กรมควรส่งเสริมให้แรงงานในสถานประกอบกิจการ ฝึกอบรมยกระดับฝีมือ (Up skill, Re skill) ให้เป็นแรงงานแรงงานที่มีทักษะสูง สู้งานในอนาคตที่มีค่าตอบแทนสูง โดยควรปรับหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน งานในกลุ่มเศรษฐกิจดิจิทัล กลุ่มสุขภาพกาย/ใจ และกลุ่มเศรษฐกิจสีเขียวใส่ใจสิ่งแวดล้อม

5.3.8 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของพนักงาน ไม่ได้พิจารณาจากการมีทักษะที่สูงขึ้นเพียงอย่างเดียว ซึ่งการฝึกอบรมเป็นเพียงส่วนหนึ่งในการพิจารณาเท่านั้น สถานประกอบกิจการพิจารณาจากทักษะทางวิชาชีพ (Hard skills) ของพนักงานที่เพิ่มขึ้นร่วมกับ พฤติกรรมการทำงาน การขาดลามายและ ทักษะทางสังคม (Soft skills) ได้แก่ การสร้างปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน แก้ไขปัญหา การบริหารจัดการ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร ดังนั้นกรมจึงควรส่งเสริมให้แรงงานในสถานประกอบกิจการฝึกอบรมด้านทักษะทางวิชาชีพ (Hard skills) ควบคู่กับทักษะทางสังคม (Soft skills) อีกทั้งควรหาแนวทางในการฝึกอบรมในลักษณะที่เป็นการทบทวนทักษะเดิมที่พนักงานเคยฝึกอบรมแล้ว แต่อาจลืมเลือนไป

เช่น การฝึกในรูปแบบออนไลน์ เพื่อทบทวนทักษะความรู้ แทนการฝึกซ้ำหลักสูตรเดิมในกลุ่มเป้าหมายเดิม

5.3.9 การติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการมีความจำเป็นต้องใช้ระบบสารสนเทศและการบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ กรมจึงควรปรับปรุงระบบระบบสารสนเทศในการรายงานผลให้สามารถตรวจสอบการบันทึกผลและการตรวจสอบผลการดำเนินงานและวัดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และเข้าถึงการใช้งานได้ง่าย รวมทั้งควรจัดอบรมการใช้งานระบบรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกปีงบประมาณเพื่อให้เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถใช้งานได้อย่างถูกต้องและเข้าใจถึงความสำคัญจำเป็นในการรายงานผลการดำเนินงานและการวัดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน

5.3.10 ควรมีการติดตามประเมินผลโดยการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงผลการดำเนินงานกับความสอดคล้องของตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศไทยของประเทศไทย 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อให้ทราบระดับความสำเร็จในการดำเนินงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดตัวชี้วัดในระดับแผนงานโครงการ

5.3.11 คุณภาพการฝึกอบรมได้แก่ วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม/อุปกรณ์การฝึก และ เนื้อหาการฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ ทุกระดับเพิ่มขึ้น ดังนั้นกรมจึงควรให้ความสำคัญในการควบคุมคุณภาพ ทั้งด้านวิทยากร สถานที่ฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม/อุปกรณ์การฝึก และ เนื้อหา โดยดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน