

ผลงานลำดับที่ ๒

เรื่อง

การประสานความร่วมมือภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ
(ลาว/กัมพูชา/เมียนมา)

โดย

(นางสาววรวลัญช์ วริษฐ์พุฒิเมธ)
(นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ)

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ผู้เชี่ยวชาญด้านประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (นักวิเทศสัมพันธ์เชี่ยวชาญ)

ตำแหน่งเลขที่ ๒๖๗

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

บทบาทการเป็นประเทศผู้ให้ความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาผ่านรูปแบบการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ การแลกเปลี่ยน การฝึกอบรม และทุนการศึกษาแบบเงินให้เปล่า (grant) และเงินกู้ผ่อนปรน (soft loan) ของประเทศไทยเริ่มขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยมีกลุ่มประเทศเป้าหมายหลักอยู่ที่ประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ ลาว กัมพูชา เมียนมา และ เวียดนาม ซึ่งเป็นไปตามนโยบายด้านการต่างประเทศที่มุ่งให้ความช่วยเหลือประเทศเพื่อนบ้าน ด้านการพัฒนา ความสำคัญของการดำเนินภารกิจความร่วมมือเพื่อพัฒนาระหว่างประเทศ ถูกกำหนดไว้ใน ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านความมั่นคง และต่างประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา และแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่างประเทศ ระยะ ๒๐ ปี ให้มีการดำเนินภารกิจความร่วมมือเพื่อพัฒนาระหว่างประเทศในทุกด้าน เพื่อส่งเสริมบทบาทที่สร้างสรรค์ของประเทศไทยในการสนับสนุนการแก้ปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำในอนุภูมิภาคและในภูมิภาคและการขับเคลื่อนการพัฒนาภายใต้กรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ซึ่งจะส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งประเทศอื่น ๆ และนำไปสู่การขยายความร่วมมือทางเศรษฐกิจ การค้าระหว่างประเทศ การเมือง และความมั่นคง รวมถึงการเสริมสร้างความเข้าใจอันดี และการสร้างมิตรประเทศใหม่ โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) ที่มีการดำเนินร่วมกันอย่างต่อเนื่องระหว่าง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยมุ่งเน้นการให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติ เจ้าหน้าที่/ครูฝึก และลูกจ้างต่างชาติในสาขาที่ไทยมีศักยภาพ และมีโอกาสต่อยอดผลประโยชน์แก่ประเทศไทยด้านการพัฒนาเศรษฐกิจในจังหวัดที่ติดกับจังหวัดชายแดนของประเทศเพื่อนบ้าน

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ หลังจากการแพร่ระบาดของโควิด ๑๙ คลี่คลายลง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากลมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ได้รับการประสานจากกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ ในฐานะหน่วยงานกำกับดูแลยุทธศาสตร์ส่งเสริมและดำเนินงานด้านความร่วมมือเพื่อพัฒนาระหว่างประเทศทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี ให้พิจารณาดำเนินโครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) โดยสำรวจความต้องการการฝึกอบรมจากสถานประกอบกิจการไทย/นายจ้างในพื้นที่ที่รัฐบาลประกาศจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือจังหวัดที่มีมูลค่าการค้าชายแดนสูง และในพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐของประเทศเพื่อนบ้าน โดยให้จัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อแรงงาน/และนายจ้างไทย เพื่อให้มีทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน ลดการสูญเสียของงาน และเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เป็นการสร้างโอกาสในการมีอาชีพที่ดี เพิ่มรายได้ให้กับแรงงานกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน อันจะมีส่วนช่วยลดปัญหาความขัดแย้งบริเวณแนวชายแดน ลดปัญหาแรงงานข้ามชาติ อาทิเช่น อาชญากรรม ยาเสพติด และการค้ามนุษย์ โดยกองวิเทศสัมพันธ์ ได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยประสานงานกลางระหว่าง กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ และ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เป้าหมาย ให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

เกิดความเข้าใจตรงกัน และเกิดผลสำเร็จ มีคุณภาพตามมาตรฐานเป็นไปตามข้อกำหนด ประหยัดเวลา ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องทั้งเวลาและกิจกรรมตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพิจารณาแผนงาน แผนเงินในภาพรวมให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง ติดตามผลการฝึกอบรมในพื้นที่ดำเนินการ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ พิจารณาจัดสรรงบประมาณ ให้กับ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด จันทบุรี กาญจนบุรี มุกดาหาร หนองคาย และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ (เชียงใหม่) ในการจัดฝึกอบรมจำนวน ๒๐ หลักสูตร กลุ่มเป้าหมายจำนวน ๔๐๐ คน และ ให้กองวิเทศสัมพันธ์ดำเนินการติดตามผล และ จัดจ้างทำวุฒิบัตรตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมเป็นงบประมาณที่ได้รับจัดสรรภายใต้โครงการทั้งสิ้น ๒,๑๒๙,๕๘๐ บาท (สองล้านหนึ่งแสนสองหมื่นเก้าห้าร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

การดำเนินโครงการมี ๓ ขั้นตอนเริ่มต้นจากเมื่อกรมได้รับหนังสือจากกรมความร่วมมือระหว่างประเทศให้ ดำเนินโครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) กองวิเทศสัมพันธ์จะประสานหน่วยงานพื้นที่ เป้าหมายให้ดำเนินการสำรวจ ความต้องการ เพื่อนำผลที่ได้มากำหนดแผนงานและแผนเงินงบประมาณเพื่อจัดทำคำ ขอต่อยไป โดยในขั้นตอนนี้ กองวิเทศสัมพันธ์รวบรวมและพิจารณาความต้องถูกเหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐานของ กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ พร้อมทั้งพิจารณาจัดทำแผนการติดตามผลการฝึกอบรม และการจัดทำวุฒิบัตรตาม จำนวนเป้าหมายที่ได้รับแผนระดับพื้นที่ ขั้นตอนที่ ๒ เมื่อกรมความร่วมมือระหว่างประเทศมีหนังสือแจ้งอนุมัติ งบประมาณโครงการ กองวิเทศสัมพันธ์จะประสานแจ้งไปยังหน่วยฝึกอบรมให้ดำเนินการตามแผนงานและแผนเงิน และ ประสานสื่อเพื่อประชาสัมพันธ์โครงการต่อไป โดยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ประสานเบิกตรงกับกรมความร่วมมือ ระหว่างประเทศ ขั้นตอนที่ ๓ การติดตามผล โดยประสานไปยังหน่วยฝึกอบรมที่มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่น่าสนใจ และดำเนินการขออนุมัติค่าใช้จ่าย การติดตาม ลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับ ๓ ฝ่าย คือ (๑) นายจ้าง และผู้ประสานงานของภาคเอกชน (๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (แรงงานกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน) และ วิทยากรฝึกอบรม (๓) ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ประสานงานโครงการของสำนักงานพัฒนา ฝีมือแรงงาน เมื่อเก็บข้อมูลและสังเกตการณ์การฝึกอบรม ครบตามแผนที่กำหนด จะประมวลผล และจัดทำ รายงานสรุป และจัดทำเล่มสรุปผลการดำเนินงานโครงการ เสนอต่ออธิบดีเพื่อลงนามในหนังสือถึงอธิบดีกรมความ ร่วมมือระหว่างประเทศตามมาตรฐานการปฏิบัติงานภายใต้โครงการ

การประสานงานระหว่างสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กับสถานประกอบกิจการในจังหวัดชายแดน และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ มีอุปสรรคดังนี้ (๑) ลูกจ้างที่เป็นแรงงานเพื่อนบ้าน (สปป.ลาว /กัมพูชา /เมียนมา) บางกลุ่มไม่มีหลักฐานแสดงสถานะ นายจ้างไม่อนุญาตให้เข้าร่วมฝึกอบรม บางหลักสูตรมีระยะเวลาการฝึกอบรม หลายวัน ทำให้แรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างรายวันสูญเสียรายได้ (๒) นายจ้าง/สถานประกอบกิจการไม่สนับสนุนให้แรงงาน ข้ามชาติเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเนื่องจากการส่งแรงงานเข้ารับการอบรมทำให้เสียคนทำงานในช่วงระยะเวลานั้น ๆ ขาดแรงจูงใจและมองไม่เห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการส่งแรงงานเข้ารับการอบรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ควรแก้ไขปัญหา ดังนี้ (๑) เพื่อให้มีแรงงานเข้าร่วมการอบรมได้ตามเป้าหมาย ควรขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ สำหรับเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม เพื่อเป็นแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ (๒) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรประชาสัมพันธ์ข้อมูล พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้นายจ้างทราบว่าลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติสามารถ

ได้รับฝึกอบรมทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ และสามารถนำค่าใช้จ่ายเหล่านั้นไปลดหย่อนภาษีได้ตั้งนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่าย

สรุปผลการประสานความร่วมมือภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงานวิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) ในเชิงปริมาณ ดังนี้ (๑) แรงงานประเทศเพื่อนบ้าน (สปป.ลาว/ กัมพูชา/เมียนมา) ได้รับการยกระดับทักษะฝีมือรวมเป็นจำนวน ๓๔๗ คน แยกเป็น สปป.ลาว ๔๐ คน กัมพูชา ๑๒๔ คน และเมียนมา ๑๘๓ คน ได้รับการพัฒนาในหลักสูตร ต่าง ๆ ดังนี้ **ลาว** : หลักสูตร ๑. การบริการที่ประทับใจ ๒. การผลิตสื่อโฆษณาและหนังสือด้วยสาร์ทโฟน ๓. การออกแบบติดตั้งและประยุกต์ใช้โซล่าเซลล์ ๔. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหุ่นยนต์และระบบสมองกลฝังตัวในอุตสาหกรรม **กัมพูชา** หลักสูตร ๑. การบำรุงรักษารถยนต์ ๒. การทำผลิตภัณฑ์จากคอนกรีต ๓. มาตรฐานงานก่อสร้างและการอ่านแบบเบื้องต้น ๔. การซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าเบื้องต้น ๕. งานก่อสร้างเบื้องต้น ๖. ช่างคอนกรีต **เมียนมา** : หลักสูตร ๑. การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม ๒. การบำรุงรักษาเครื่องจักรเชิงป้องกัน ๓. การบริหารการผลิตแบบลีน ๔. การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ๕. กลยุทธ์การทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ๖. คอมพิวเตอร์เบื้องต้น (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา) ๗. คนครัวและผู้ช่วยคนครัว (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา) ๘. ก่ออิฐฉาบปูน (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา) ๙. พนักงานทำความสะอาด (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา) ๑๐. ช่างไม้ในอาคาร (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา) (๒) เจ้าหน้าที่/ครูฝึก ของหน่วยงานราชการประเทศเพื่อนบ้าน (สปป.ลาว/ กัมพูชา/เมียนมา) ที่ได้รับการยกระดับทักษะ จำนวน ๒๐ คน ในหลักสูตรการออกแบบติดตั้งและประยุกต์ใช้โซล่าเซลล์ (๓) สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงาน สปป.ลาว/ กัมพูชา/เมียนมา จำนวน ๘ แห่ง ดังนี้ ร้านรัตติยา จังหวัดมุกดาหาร, หจก.ที.เอ็ม.เคคอนกรีตผสมเสร็จ จังหวัดตราด, ศูนย์รับสร้างบ้านภาคตะวันออก, โรงแรมหาดทรายทอง, บริษัทบุรพาคอนกรีตแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จ.จันทบุรี ร้านอาหารท่านภูแล บริษัทสตูดิโอ คอนสตรัคชั่น จำกัด และ บริษัท แบล็คบิน จำกัด อ.เมือง จังหวัดเชียงราย

ผลในเชิงคุณภาพ มีดังนี้ (๑) แรงงานในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านที่ทำงานจังหวัดชายแดนของประเทศไทย และในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนได้รับการพัฒนาทักษะให้มีผลิตภาพสูงขึ้น เข้าถึงเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ตรงกับความต้องการของนายจ้าง ลดการสูญเสียในกระบวนการผลิต (๒) เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อประเทศไทย ผู้ประกอบการไทยและหน่วยงานของไทย เป็นการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยไม่เลือกปฏิบัติ และ (๓) ส่งเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ให้บุคลากรในสังกัดหน่วยงานกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนเทคนิค - วิชาชีพแบบผสมแขวงไชยบุรี หลวงน้ำทา วิทยาลัยเทคนิคหลวงพระบาง สะหวันนะเขต จำปาศักดิ์ เชียงขวาง และสาละวัน

คำนำ

การดำเนินงานด้านเขตแดนระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่ชายแดนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่ทั้งสองฝ่าย เป็นการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านความมั่นคง และ เป็นการสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก การที่กระทรวงการต่างประเทศ กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ จัดสรรงบประมาณให้กระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินโครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) ในการให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาทักษะแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการไทยที่เป็นแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ลาว กัมพูชา เมียนมา จากทักษะต่ำสู่แรงงานทักษะสูงเป็นผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับทุกฝ่าย เพราะในช่วงหลายสิบปีที่ผ่านมาจำนวนการจ้างงานแรงงานข้ามชาติทักษะต่ำเพิ่มสูงขึ้นมาก ประเทศไทยถือเป็นประเทศที่มีการไหลเข้าของแรงงานข้ามชาติอยู่ในระดับที่สูง ติดอันดับที่ ๑๗ ของโลก และถือเป็นอันดับหนึ่งในกลุ่มประเทศอาเซียน เนื่องจากประเทศไทยขาดแคลนแรงงานในหลายประเภทที่คนไทยไม่ทำ เช่น งานก่อสร้างงานคนรับใช้ในบ้าน พนักงานบริการพนักงานเสิร์ฟร้านอาหารค้าจ้างถูก งานประมง และงานเกษตร เป็นต้น และมีแนวโน้มที่แรงงานต่างด้าวจะขยายขอบเขตการทำงานเข้าไปถึงประเภทรกรักอีกมากขึ้น ในเดียวกันการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจยุค ๔.๐ จำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานทักษะสูงมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในประเทศหรือแรงงานต่างด้าวกก็ตาม

การจัดทำผลงาน เรื่อง การประสานความร่วมมือภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) มีวัตถุประสงค์เพื่อขอประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (นักวิเทศสัมพันธ์เชี่ยวชาญ) เนื่องจากผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า เป็นผลงานที่สำคัญและมีความต่อเนื่อง อันเกิดจากการบูรณาการและการประสานความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน และกระทรวงการต่างประเทศ ในการร่วมกันพัฒนาทักษะให้กับแรงงานข้ามชาติในพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจชายแดน ซึ่งเกิดประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งในมิติทางเศรษฐกิจ และสังคม คือ ช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงานและคุณภาพการผลิตสินค้าและบริการของไทย เพื่อสร้างโอกาสในการขยายการค้าชายแดนเพิ่มมากขึ้น ช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาทักษะสำหรับแรงงานเพื่อนบ้าน นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นและหน่วยงานของประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดความเข้มแข็งและความสงบสุขในสังคม สร้างความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

วรวิทย์ วรรณวิทย์

มิถุนายน ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
ส่วนที่ ๑	๑
ส่วนที่ ๒	๓
ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง	๓
ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน	๓
๑. เรื่อง การประสานความร่วมมือภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/ วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา)	๓
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ	๓
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้	๓
๓.๑ หลักการและเหตุผล	๓
๓.๒ ความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์	๔
๓.๒.๑ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ	๔
๓.๒.๒ กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	๑๔
๓.๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๑๘
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน	๓๑
๔.๑ สรุปสาระสำคัญ	๓๑
๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ	๔๐
๔.๓ เป้าหมายของงาน	๔๗
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	๔๗
๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ	๔๘
๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ	๔๘
๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	๔๙
๙. ข้อเสนอแนะ	๔๙
๑๐. การเผยแพร่ผลงาน	๔๙
๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	๔๙
บรรณานุกรม	๕๑
ภาคผนวก	

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๑	ผลการดำเนินงานโครงการ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร พ.ศ.๒๕๖๕	๓๔
ตารางที่ ๒	ผลการดำเนินงานโครงการ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย พ.ศ.๒๕๖๕	๓๕
ตารางที่ ๓	ผลการดำเนินงานโครงการ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด พ.ศ.๒๕๖๕	๓๖
ตารางที่ ๔	ผลการดำเนินงานโครงการ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี พ.ศ.๒๕๖๕	๓๗
ตารางที่ ๕	ผลการดำเนินงานโครงการ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี พ.ศ.๒๕๖๕	๓๘
ตารางที่ ๖	ผลการดำเนินงานโครงการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ พ.ศ.๒๕๖๕	๓๙

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการประสานงานความร่วมมือโครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา)	๓๐
ภาพที่ ๒ กรอบขั้นตอนการประสานความร่วมมือ	๔๐
ภาพที่ ๓ กระบวนการประสานความร่วมมือขั้นตอนที่ ๑ เตรียมการ	๔๑
ภาพที่ ๔ กระบวนการประสานความร่วมมือขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการ	๔๓
กระบวนการประสานความร่วมมือขั้นตอนที่ ๑ ติดตามผล	๔๕

ผลงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน นางสาววรลัญช์ วริษฐ์พัฒเมธ

ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการกองวิเทศสัมพันธ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายในของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีหน้าที่ในการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมากในด้านวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในด้านวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้ภารกิจด้านการประสานความร่วมมือทวิภาคี ประสานความร่วมมือพหุภาคี ด้านแผนงานและติดตามประเมินผล โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ

๑) พิจารณาร่างโต้ตอบหนังสือเป็นภาษาต่างประเทศ งานแปลเอกสารภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเพื่อใช้ในการติดต่อประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศ

๒) ศึกษา วิเคราะห์ติดตามสถานการณ์และประเมินสถานการณ์ในต่างประเทศที่ไทยเป็นสมาชิกเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนทางการจัดทำโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ

๓) ควบคุม กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการตามโครงการความร่วมมือกับต่างประเทศเพื่อให้เป็นไปตามแผนความร่วมมือและข้อตกลง

๔) ให้คำปรึกษา แนะนำ คั่นคว้า วิเคราะห์วิจัยและแก้ไขปัญหาด้านความร่วมมือระหว่างประเทศแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้เสนอต่อหน่วยงานและนำไปใช้ให้ เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. ด้านการวางแผน วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนงาน โครงการของหน่วยงานระดับสำนักหรือกอง มอบหมายงาน แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผลเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๓. ด้านการประสานงาน

๑) ประสานการทำงานร่วมกันในทีมงานโดยมีบทบาทในการชี้แนะ จูงใจ ทีมงานหรือหน่วยงานอื่นในระดับสำนักหรือกองเพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

๒) ชี้แจง ให้ข้อคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการหรือคณะทำงานต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์และความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

๔. ด้านการบริการ

๑) เป็นวิทยากร เผยแพร่ความรู้ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับงานด้านต่างประเทศ แก่บุคคลหรือหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการดำเนินโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ

๒) ให้คำแนะนำและชี้แจงเกี่ยวกับเอกสารทางวิชาการ เพื่อให้บริการด้านความรู้ แก่ผู้สนใจหรือหน่วยงานต่าง ๆ เกิดความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ผู้เชี่ยวชาญด้านประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ (นักวิเทศสัมพันธ์เชี่ยวชาญ)

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทาง วิชาการ ที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงาน ในฐานะผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับกระทรวง กรม ซึ่งใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและ ซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติใน ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ

๑) ศึกษา วิเคราะห์วิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้การเสนอความเห็นเกี่ยวกับความร่วมมือ ด้านต่างประเทศ การแสวงหาและเร่งรัดการดำเนินความร่วมมือเชิงรุกกับองค์กรระหว่างประเทศ และนานาชาติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศ

๒) ให้ข้อเสนอแนะ รวมทั้งกำหนดแนวทางและพัฒนาระบบการติดตามประเมินผล รวมทั้งแนวทางการแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๓) ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอความเห็นและข้อเสนอแนะในการกำหนดยุทธศาสตร์ และ นโยบายความร่วมมือด้านการต่างประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ

๒. ด้านการวางแผน

วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผน โดยเชื่อมโยงหรือบูรณาการแผนงาน โครงการใน ระดับกลยุทธ์ของส่วนราชการระดับกรม มอบหมายงานแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานติดตาม ประเมินผลเพื่อให้ บรรลุตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๓. ด้านการประสานงาน

๑) ประสานการทำงานโครงการต่าง ๆ กับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรอื่น โดยมีบทบาทใน การจูงใจโน้มน้าวให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

๒) ให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำแก่หน่วยงานระดับกองหรือสำนัก รวมทั้งที่ประชุมทั้งใน และต่างประเทศเพื่อเป็นประโยชน์และเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

๔. ด้านการบริการ

๑) เผยแพร่ความรู้ให้คำปรึกษา แนะนำและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับงานด้านต่างประเทศ ที่สำคัญแก่บุคคลหรือหน่วยงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้คล่องเป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้

๒) สนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการบริการความรู้ หรือเผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการเพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงาน มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ เกี่ยวกับ งานด้านต่างประเทศ

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การประสานความร่วมมือภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา)

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑ หลักการและเหตุผล

โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) ประจำปี ๒๕๖๕ ระหว่างกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นภารกิจสำคัญหนึ่งที่ถูกระบุอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์ของความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ช่วยลดช่องว่างของความเหลื่อมล้ำในการพัฒนาของแต่ละประเทศ อันจะนำมาซึ่งผลกระทบเชิงบวกด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน รวมทั้งเป็นการขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนระหว่างไทยและประเทศเพื่อนบ้าน

ภารกิจความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ เป็นการดำเนินงาน “การทูตเพื่อการพัฒนา” เป็นภารกิจหนึ่งที่สำคัญของกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยได้เปลี่ยนสถานะจากประเทศ “ผู้รับ” ที่ได้รับความช่วยเหลือจากต่างประเทศทั้งในรูปเงินทุนและวิชาการ มาเป็น “ผู้ให้” และ “หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา” โดยแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเชี่ยวชาญกับประเทศกำลังพัฒนาเพื่อประโยชน์ และความยั่งยืนร่วมกันของภูมิภาคและของโลก เป็นการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของประเทศไทยด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ การพัฒนาทักษะความรู้ในการประกอบอาชีพให้กับแรงงานข้ามชาติ หรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐของประเทศเพื่อนบ้านที่มีชายแดนติดกับประเทศไทยส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประเทศไทย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองระหว่างประเทศ บทบาทของกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ จึงให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของประเทศผู้รับ ให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์กลับมาที่ประเทศไทย นำไปสู่การขยายความร่วมมือทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงระหว่างกัน นอกจากนี้จะเป็นไปเพื่อตอบสนองผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อมแล้ว ยังเป็นเครื่องมือในการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ส่งเสริมสถานะ ภาพลักษณ์ และเกียรติภูมิของประเทศไทยในเวทีระหว่างประเทศ ยังเป็นการสนับสนุนนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลในการฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ๒ มิติหลัก คือ มิติด้านเศรษฐกิจ และมิติด้านความมั่นคงของมนุษย์

มิติด้านเศรษฐกิจของความร่วมมือด้านการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้าน เป็นการเสริมสร้างความร่วมมือในลักษณะผลประโยชน์ร่วมกัน (win-win) บนพื้นฐานความไว้วางใจ เชื่อใจ ด้วยการพัฒนาศักยภาพ หรือการเสริมสร้างขีดความสามารถทางด้านต่าง ๆ รวมไปถึงการพัฒนาอาชีพให้กับแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เป็นการสนับสนุนเศรษฐกิจภายในประเทศในพื้นที่จังหวัดชายแดน และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนที่ต้องพึ่งพาแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านในการทำงานอาชีพพื้นฐาน (Elementary Occupations) ซึ่งเป็น “แรงงานฐานรากสนับสนุนกิจกรรมเศรษฐกิจ” หนึ่งในความจำเป็นของแรงงานต่างด้าวต่อเศรษฐกิจไทย คือ ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานทักษะต่ำ ประกอบกับโครงสร้างประชากรของ

ประเทศไทยที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สัดส่วนกำลังแรงงานที่ลดลง จากอัตราการเกิดที่ต่ำลง ยิ่งทำให้แรงงานข้ามชาติมีบทบาทความสำคัญต่อประเทศไทยในการพัฒนาเศรษฐกิจมากขึ้น ดังนั้นการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับแรงงานข้ามชาติให้มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น เท่ากับเป็นการช่วยลดต้นทุน ลดการสูญเสีย สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของภาคธุรกิจของไทยที่ลงทุนในพื้นที่จังหวัดชายแดน และในประเทศเพื่อนบ้าน นอกจากนี้ ยังเป็นส่งเสริมการพัฒนาทักษะให้กับประเทศเพื่อนบ้านที่ยังขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ (Skilled Labour) ซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรมไทยที่ลงทุนในประเทศเพื่อนบ้าน ความร่วมมือภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) ที่กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างประเทศทั้งมิติด้านความมั่นคงและมิติเศรษฐกิจของกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) รองรับการพัฒนาตัวด้านการค้าการลงทุนของภาคธุรกิจไทยทั้งใน “เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน” คือ ตาก มุกดาหาร หนองคาย นครพนม และกาญจนบุรี (ยกเว้นจังหวัดสงขลา ติดประเทศมาเลเซีย) และในประเทศเพื่อนบ้าน

ผู้ขอรับการประเมินในฐานะผู้อำนวยการกองวิเทศสัมพันธ์ ได้รับมอบหมายจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เป็นผู้ประสานการบริหารจัดการโครงการสร้างทักษะแรงงานวิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่าย โดยการประสานงานและติดตามผลกับหน่วยงานในจังหวัดพื้นที่เป้าหมาย เพื่อแจ้งแนวนโยบายการทำงานของกรมความร่วมมือระหว่างประเทศต่อผู้บริหารในพื้นที่ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานซึ่งอาจมีการปรับเปลี่ยนตัวบุคคล การปรับเปลี่ยนกิจกรรมภายใต้โครงการ และด้วยในช่วงที่ผ่านมาเกิดการแพร่ระบาดของโควิด ๑๙ ส่งผลให้บางหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่เป้าหมายไม่สามารถดำเนินงานได้ จึงต้องมีการประสานงานเพื่อทบทวนแผนงานและแผนเงินกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้โครงการสามารถดำเนินการฝึกอบรมจนเกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมาย และเพื่อเพิ่มโอกาสในการขยายผลความร่วมมือในการดำเนินโครงการระหว่างกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในงบประมาณถัดไป ผู้ขอรับการประเมินพร้อมเจ้าหน้าที่ได้ลงพื้นที่เพื่อสังเกตการณ์การฝึกอบรม และสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บข้อมูล รวบรวม วิเคราะห์ผล และสรุปข้อเสนอแนะ เสนอผู้บริหาร ซึ่งพบว่า การประสานงานโครงการให้ประสบความสำเร็จได้ต้องมีการศึกษา/วางแผนจากระดับจุลภาค (Micro) การบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานของกระทรวงแรงงาน และภาคส่วนต่าง ๆ ในระดับจังหวัดเพื่อการประชาสัมพันธ์และร่วมสนับสนุนการดำเนินงานในมิติต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้

๓.๒ ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

การประสานความร่วมมือภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) ผู้ขอรับการประเมินจำเป็นต้องใช้ข้อมูลความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การประสานงานเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างกระทรวงการต่างประเทศ หน่วยฝึกอบรมในพื้นที่ติดชายแดน และ ๓ ประเทศเป้าหมาย ให้สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกภาคส่วนอย่างยั่งยืน ดังนี้

๓.๒.๑ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ

๓.๒.๑.๑ แผนระดับที่ ๑ คือยุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศ อย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ International relations โดยการประสานความร่วมมือภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ใน ๒ ประเด็น คือ

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคงประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัย เกราะอธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราทำมาทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๓.๒.๑.๒ แผนระดับที่ ๒ คือ แผนซึ่งเป็นแนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ และถ่ายทอดไปสู่แนวทางการปฏิบัติในแผนระดับ ๓ โดยแผนระดับที่ ๒ ประกอบด้วยแผน ๔ แผนคือ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนความมั่นคงแห่งชาติ รายละเอียดดังนี้

๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ คือเป็นแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยจะเป็นแผนที่กำหนดประเด็นการพัฒนาในลักษณะที่มีการบูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้อง และประเด็นการพัฒนาจะมีความซ้ำซ้อนกันระหว่างแผนแม่บทเพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำแผนแม่บทไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและป้องกันการเกิดความสับสน โดยการประสานความร่วมมือภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) พ.ศ. ๒๕๖๕ มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นการต่างประเทศ ดังนี้

๑.๑) แผนย่อยด้านความร่วมมือด้านความมั่นคงระหว่างประเทศ

มีเป้าหมาย เพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคงและสามารถรับมือกับความท้าทายจากภายนอกได้ทุกรูปแบบ ประเทศไทยมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการกำหนดทิศทางและส่งเสริมเสถียรภาพของภูมิภาคเอเชีย รวมทั้งเป็นประเทศแนวหน้าในภูมิภาคอาเซียน โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) ไทยในฐานะประเทศขนาดกลาง ดำเนินความร่วมมือกับต่างประเทศได้อย่างสมดุล และเชื่อมโยงกันทั้งในมิติด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ ยังต้องให้มีการกระจายความเสี่ยงและเพิ่มโอกาส โดยการกระชับความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจและประเทศยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่อยู่นอกภูมิภาค พร้อมคงบทบาทแนวหน้าของไทยในกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาค เพื่อผลักดันในทุก ๆ ด้าน ให้นำมาสู่เสถียรภาพของภูมิภาคโดยเฉพาะในกรอบอาเซียน ตลอดจนจนถึงส่งเสริมระบบพหุภาคี กฎหมายระหว่างประเทศและระบบกฎหมายที่เป็นเสมือน “เกราะป้องกัน” สำหรับประเทศขนาดกลาง โดยมีแนวทางการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ (๑) สร้างเสริมความร่วมมือที่สมดุลกับนานาประเทศ เพื่อส่งเสริมสถานะแวดล้อมระหว่างประเทศที่เหมาะสมสำหรับการรักษาอำนาจอธิปไตยของประเทศไทย และเสริมสร้างความมั่นคงภายใน (๒) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนปฏิบัติตามมาตรฐานสากลและพันธกรณีระหว่างประเทศ (๓) ส่งเสริมความเชื่อมโยง โดยมุ่งพัฒนาความเชื่อมโยงในหลากหลายมิติ และ (๔) ส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนในภูมิภาค

๒) การเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาคเน้นความเป็นปึกแผ่นและความเป็นแกนกลางของอาเซียน ในการส่งเสริมเสถียรภาพของภูมิภาค และบทบาทเชิงรุกที่สร้างสรรค์ของไทยในกรอบการทูตทุกระดับ ให้สามารถสร้างศักยภาพ และส่งเสริมความร่วมมือในกรอบทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี รวมทั้งส่งเสริมความมั่นคงที่ครอบคลุมในทุกมิติ โดยเฉพาะมิติการเมือง การทหาร เศรษฐกิจ และความมั่นคงของมนุษย์ ให้สามารถป้องกัน และรับมือกับภัยความมั่นคงทุกรูปแบบ รวมถึงภัยความมั่นคงรูปแบบใหม่ เช่น อาชญากรรมข้ามชาติ การก่อการร้าย ภัยคุกคามทางไซเบอร์การค้ามนุษย์ ยาเสพติด ภัยคุกคามด้านสุขภาพและภัยพิบัติ เป็นต้น โดยมีแนวทางการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ (๑) ส่งเสริมความร่วมมือด้านความมั่นคง/ข่าวกรองกับประเทศเพื่อนบ้าน (๒) ป้องกันการแพร่ขยายของแนวคิดสุดโต่งที่นิยมใช้ความรุนแรงทั้งภายในประเทศและในภูมิภาคอาเซียนในเชิงรุก โดยการแลกเปลี่ยนข่าวกรองและกรณีศึกษา กับต่างประเทศ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นกลางเกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ (๓) ผลักดันความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาการโยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมในประเทศต้นทาง (๔) ส่งเสริมความมั่นคงปลอดภัยทางทะเลในภูมิภาค เพื่อส่งเสริมความเชื่อมโยงทางทะเล การค้าทางทะเล และการใช้ทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน และ (๕) ดำเนินความร่วมมือกับต่างประเทศในการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ในบริบทที่เหมาะสม

๓) การร่วมมือทางการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก รวมถึงองค์กรภาครัฐ และที่มิใช่ภาครัฐ เน้นความสัมพันธ์อันดีระหว่างรัฐต่อรัฐ เอกชนต่อเอกชน และประชาชน

ต่อประชาชน ผ่านการส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติ ในการป้องกันและระงับภัยคุกคามทุกรูปแบบพร้อม พัฒนาความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะผ่านการทูตเชิงมนุษยธรรมและการทูตเพื่อการพัฒนา รวมไปถึงการส่งเสริมบทบาทของไทยในเวทีความมั่นคงระหว่างประเทศ และการรักษาสันติภาพของ สหประชาชาติ โดยมีแนวทางการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ (๑) เสริมสร้างความร่วมมือในลักษณะผลประโยชน์ ร่วมกัน (win-win) บนพื้นฐานความไว้วางใจ (๒) สร้างศักยภาพและส่งเสริมความร่วมมือในกรอบทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี เพื่อส่งเสริมความมั่นคงแบบองค์รวม (๓) ส่งเสริมความสัมพันธ์ในทุกระดับ และสาน ความสัมพันธ์กับผู้นำรุ่นใหม่ (๔) ขยายความร่วมมือกับต่างประเทศเพื่อสร้างศักยภาพของระบบเตือนภัยล่วงหน้า ของหน่วยงานด้านความมั่นคงของไทยเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในเชิงรุก (๕) มีการแลกเปลี่ยนระดับประชาชน เพื่อเสริมสร้างให้ไทยเป็นพหุสังคมที่เข้มแข็ง และ (๖) กระชับความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับกลุ่มเยาวชน/ นักเรียนไทย/กลุ่มเป้าหมายในต่างประเทศ ด้วยการพัฒนาศักยภาพหรือการเสริมสร้างขีดความสามารถทางด้าน ต่าง ๆ รวมไปถึงการพัฒนาอาชีพ

๑.๒) แผนย่อยด้านความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและความร่วมมือเพื่อการ พัฒนาระหว่างประเทศ

เป้าหมาย

- ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการค้า การลงทุน การบริการ และความเชื่อมโยงที่สำคัญในภูมิภาคเอเชีย โดยมีระบบเศรษฐกิจที่เน้นนวัตกรรมดีขึ้น

- ประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่ยั่งยืนกับต่างประเทศ เพื่อร่วมกันบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก

แนวทางการพัฒนา

๑) เสริมสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศในการขับเคลื่อน เศรษฐกิจ บนพื้นฐานของนวัตกรรม เพื่อพัฒนาภาคการผลิตและบริการที่จะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของไทย และให้ไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการค้าและการลงทุนของภูมิภาคเอเชีย

๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งและระบบ โลจิสติกส์ของไทย เพื่อมุ่งให้ไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการกระจายความเชื่อมโยงที่สำคัญในภูมิภาคและเป็นประตู สู่อเอเชียที่สำคัญ รวมทั้งพัฒนากฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสินค้าและอุตสาหกรรมของไทยเข้าไปในห่วงโซ่ มูลค่าโลก

๓) ส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศที่มุ่งกระจาย ความเจริญและโอกาสทางเศรษฐกิจไปสู่ภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทยอย่างทั่วถึงมากขึ้น รวมทั้งมีบทบาทที่แข็งขัน ในการส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจในกรอบความร่วมมือระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาคต่าง ๆ อาทิ อาเซียน ยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจอิรวดี – เจ้าพระยา – แม่โขง กรอบความริเริ่มแห่งอ่าวเบงกอลสำหรับ ความร่วมมือหลากหลายสาขาทางวิชาการและเศรษฐกิจ (บิมสเทค) และกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจเอเชีย – แปซิฟิก (เอเปค) รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่จะได้รับ

๔) แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม รวมถึงเรียนรู้ แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจากประเทศที่มีศักยภาพในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศไทย รวมถึงการ เสริมสร้างความร่วมมือในด้านการยกระดับการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงงาน เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถของคนไทย และดึงดูดคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการบริหารจัดการ

การนำเข้าและใช้ประโยชน์จากแรงงานและผู้ที่มีความสามารถหรือทักษะพิเศษจากต่างประเทศอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจและความยั่งยืน

๕) เสริมสร้างความร่วมมือและเจรจากับมิตรประเทศ องค์กรและภาคธุรกิจต่าง ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสและลดอุปสรรคทางเศรษฐกิจของไทย รวมถึงเสริมสร้างขีดความสามารถและสนับสนุนการแสวงหาตลาด แหล่งลงทุน และแหล่งวัตถุดิบใหม่ของผู้ประกอบการไทยในต่างประเทศ พร้อมทั้งพัฒนาและส่งเสริมธุรกิจภาคบริการของไทย โดยเน้นการต่อยอดพื้นฐานที่เข้มแข็งของไทยและเอกลักษณ์ไทย ในด้านการบริการ โดยใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ต่างประเทศ เพื่อบูมให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการบริการในภูมิภาค โดยเฉพาะในด้านที่ไทยมีจุดแข็ง

๖) ขยายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเสริมสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศในการส่งเสริมความมั่นคงทางพลังงาน ทรัพยากรน้ำและอาหาร ของประเทศไทยซึ่งรวมถึงการประชุมหารือและเจรจาในระดับต่าง ๆ การแสวงหาแหล่งทรัพยากร และการต่อยอด เทคโนโลยีและองค์ความรู้ของไทย

๗) ใช้ประโยชน์จากความสัมพันธ์และความร่วมมือจากต่างประเทศ เพื่อรองรับความท้าทายควบคู่กับการส่งเสริมโอกาสจากสังคมสูงวัยของไทยและของโลก รวมทั้งร่วมมือกับภาคส่วนที่มีศักยภาพของมิตรประเทศในการสนับสนุนและเพิ่มศักยภาพของประชากรกลุ่มเปราะบาง อาทิ เด็ก สตรี คนพิการ และผู้สูงอายุ เป็นต้น ในการเข้าถึงโอกาสทางสังคม และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมและแนวโน้มที่สำคัญของโลก เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

๘) เสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนกับนานาประเทศทั้งในระดับทวิภาคี ตรีภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทาง รวมทั้งส่งเสริมให้ไทยเป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๒) แผนปฏิรูปประเทศ คือ แผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ โดยเป็นแผนที่มุ่งเน้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขประเด็นปัญหาและอุปสรรค เร่งด่วนเชิงโครงสร้าง วิธี และกระบวนการ หรือกลไก หรือกฎระเบียบ เพื่อให้รากฐานการพัฒนา มีความมั่นคง เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของประเทศ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีความพร้อม ร่วมกันขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ตามยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งประกอบด้วย ๑๓ ด้าน ทั้งนี้มีประเด็นการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องกับการประสานความร่วมมือภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) พ.ศ. ๒๕๖๕ ใน ๒ ด้าน ดังนี้

๒.๑) แผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์ในการพัฒนา เพื่อยกระดับศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ กระจายความเจริญและความเข้มแข็งของภาคสังคม ปรับบทบาท โครงสร้าง และกลไก สถาบันบริหารจัดการเศรษฐกิจของประเทศตามหลักแนวคิดการบริหารงานคุณภาพที่มีบทบาทสำคัญ ต่อการขับเคลื่อนประเด็นปฏิรูปเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และลดความ เหลื่อมล้ำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยมีกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลต่อการประสานความร่วมมือภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑) ประเด็นปฏิรูปที่ ๑๐ Connectivity : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ระดับภูมิภาค

๒) ขั้นตอนการดำเนินงาน จัดทำโครงการและการประชุม

๓) กิจกรรม อาทิ ขับเคลื่อน ACMECS Master Plan โดยจัดทำแผน Joint Development Plan กับประเทศ ACMECS Development Partners และจัดตั้งกองทุน ACMECS Development Fund รวมทั้งจัดตั้งสำนักเลขาธิการ ACMECS ที่กรุงเทพฯ

๔) เป้าหมายกิจกรรม ส่งเสริมความเชื่อมโยงและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คือ การกำหนดแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อให้ประชาชนมีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เป็นแม่แบบ ของการวางแผนด้านเศรษฐกิจและสังคมในประเทศ รวมถึงเป็นเป้าหมายร่วมที่คนในสังคมพยายาม ขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เดินไปในทิศทางเดียวกัน โดยการประสานความร่วมมือภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) พ.ศ. ๒๕๖๕ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ ดังนี้

๓.๑) วัตถุประสงค์ที่ ๑.๗ เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

๓.๒) เป้าหมายรวมที่ ๒.๕ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคีสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย

๓.๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

(๓.๓.๑) เป้าหมายที่ ๔ ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน มิตรประเทศ และนานาชาติในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ

(๓.๓.๒) แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๓ การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคงเพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ

๓.๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

(๓.๔.๑) เป้าหมายที่ ๑ เครือข่ายการเชื่อมโยงตามแนวระเบียงเศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ

เป้าหมายที่ ๒ ระบบห่วงโซ่มูลค่าในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียนเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ ๓ ประเทศไทยเป็นฐานเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนที่สำคัญในภูมิภาค อนุภูมิภาค อาเซียน และเอเชีย รวมทั้งมีการพัฒนาส่วนขยายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคให้ครอบคลุมภูมิภาคอาเซียน เอเชียตะวันออก และเอเชียใต้

เป้าหมายที่ ๔ ประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในทุกระดับ

(๓.๔.๒) แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๑ ขยายความร่วมมือทางการค้า และการลงทุนกับมิตรประเทศและแสวงหาตลาดใหม่สำหรับสินค้าและบริการของไทย

(๓.๔.๓) แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๓ พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็น ฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค

(๓.๔.๔) แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๔ ส่งเสริมการลงทุนไทยใน ต่างประเทศ (Outward investment) ของผู้ประกอบการไทย

(๓.๔.๕) แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๕ เปิดประตูการค้าและพัฒนา ความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาค และภูมิภาคที่มีความ เสมอภาคกัน

(๓.๔.๖) แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๖ สร้างความเป็นหุ้นส่วนการ พัฒนากับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ

(๓.๔.๗) แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๗ เข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือ ระหว่างประเทศ โดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์

(๓.๔.๘) แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๘ ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาค และนานาชาติในการสร้างความมั่นคง

(๓.๔.๙) แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๙ บูรณาการภารกิจด้านความ ร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ

๔) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

เป็นแผนระยะปานกลาง ๕ ปี ที่มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ รองรับ การดำเนินการในห้วงที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑) โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงมิติ ทั้งทาง การเมือง เศรษฐกิจ สังคม การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิด ความมั่นคง ปลอดภัย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ได้แก่ ความมั่นคง ของรัฐ ความมั่นคงของมนุษย์ ความอยู่ดีมีสุขของคนในชาติให้ปลอดภัยจากความหวาดกลัว หลุดพ้นจากความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต อยู่อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชน และความมั่นคงระหว่างประเทศ ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับ การประสานความร่วมมือภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) ดังนี้

๔.๑) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๑๖ การเสริมสร้างดุลยภาพในการ ดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ รองรับนโยบายความมั่นคง แห่งชาติที่ ๑๖

เสริมสร้างดุลยภาพในการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ประเทศไทยสามารถรักษาดุลยภาพสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศบนพื้นฐานความ ไว้วางใจ เชื่อใจ หลักความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกัน ไม่แทรกแซงกิจการภายในระหว่างกัน และได้รับการยอมรับ จากนานาชาติ สามารถพัฒนาผลประโยชน์ร่วมกับประเทศอื่น ๆ ในด้านความมั่นคงรวมทั้งสามารถคุ้มครอง ผลประโยชน์ของชาติ

ตัวชี้วัด

- (๑) ระดับความสำเร็จของการมีบทบาทเชิงสร้างสรรค์ของไทยด้านการเมืองและความมั่นคงระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในอาเซียนและในเวทีองค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ
- (๒) ระดับความสำเร็จในการรักษาคุณภาพความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงกับประเทศมหาอำนาจ
- (๓) ระดับความสัมพันธ์ที่ดีด้านความมั่นคงระหว่างไทยกับประเทศต่าง ๆ เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

กลยุทธ์

- (๑) ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ รวมถึงการแลกเปลี่ยนการเยือนในระดับต่าง ๆ กับหน่วยงานความมั่นคงต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศเพื่อนบ้านประเทศในอาเซียน และประเทศที่มีความสำคัญทางยุทธศาสตร์ต่อไทย
- (๒) ใช้ประโยชน์จากกลไกความร่วมมือที่มีอยู่เพื่อติดตามและผลักดันความร่วมมือระหว่างกัน และริเริ่มเพิ่มเติมในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกัน รวมถึงพัฒนา ส่งเสริม และริเริ่มความร่วมมือโดยเฉพาะกับประเทศที่มีความสำคัญในเชิงยุทธศาสตร์
- (๓) ส่งเสริมให้ไทยมีบทบาทที่สร้างสรรค์และรับผิดชอบให้เป็นที่ยอมรับในกรอบความร่วมมืออาเซียนและในกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกัน
- (๔) เสริมสร้างภาพลักษณ์ความเชื่อมั่น และทัศนคติที่ดีต่อไทย ตลอดจนความตระหนักเกี่ยวกับบทบาทของไทยในเวทีระดับภูมิภาคและระหว่างประเทศ
- (๕) ส่งเสริมให้บุคคลที่มีความสามารถของไทยและมีผลงานที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติเข้าดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์การระหว่างประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์การที่เกี่ยวข้องกับมิติงานความมั่นคง
- (๖) ส่งเสริมการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับมหาอำนาจอย่างมีสมดุล โดยเฉพาะความสัมพันธ์ด้านการทหารและความมั่นคง รวมถึงส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงกับกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน
- (๗) ส่งเสริมบทบาทที่เป็นแกนกลางและการมีท่าทีร่วมกันของอาเซียน เพื่อรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ต่อความมั่นคงและเสถียรภาพ และเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองของภูมิภาค รวมถึงส่งเสริมการแก้ไขความขัดแย้งโดยใช้หลักกฎหมายระหว่างประเทศและแนวทางสันติวิธี

๓.๒.๑.๓ แผนระดับที่ ๓ คือ แผนที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐเพื่อถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาของแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ ไปสู่การปฏิบัติ หรือจัดทำขึ้นตามพันธกรณีหรืออนุสัญญาระหว่างประเทศ โดยการประสานความร่วมมือภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) มีความเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๓ จำนวน ๒ แผน ดังนี้

๑) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพิ่มเติม โดยมีแนวทางที่เกี่ยวข้อง คือ แผนงานยุทธศาสตร์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ คือ แนวทางที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพแรงงานและ ผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินงาน ๕ ประการ ดังนี้

๑.๑) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล และได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย พัฒนาขีดความสามารถของแรงงาน และผู้ประกอบการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการ เคลื่อนย้าย แรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

๑.๒) ยกระดับฝีมือแรงงาน ผ่านการฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกอบรม พัฒนาฝีมือแรงงาน และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการ แข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency - Based System) รายการกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม

๑.๓) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบ มาตรฐานแรงงานไทย รวมถึงการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงาน และสถานประกอบการ

๑.๔) “ซ่อม” กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) ในระยะแรก เพื่อให้มีทักษะฝีมือที่เพียงพอในส่วนที่ขาดเพื่อให้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานได้ และทดแทนปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตได้ ในระยะต่อไปจะต้องเน้น “เสริม” และ “สร้าง” ควบคู่กันจนไปสู่เป้าหมายสูง คือ คนในอีก ๒๐ ปี ข้างหน้าเป็น Brain Power & Talent หรือ เพิ่มสัดส่วนของกำลังแรงงาน ๒.๐ - ๓.๐ - ๔.๐ และให้ ๑.๐ หมดไป หรือมีน้อยที่สุด

๑.๕) มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) อาทิ หุ่นยนต์ (Robot) กลุ่มทักษะฝีมือขั้นสูง (High Skill Labour) เพื่อให้ สอดรับกับนโยบายประเทศไทย ๔.๐

เป้าหมาย

- แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

- สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ค่าเป้าหมาย

- เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒ ต่อปี ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ระดับ Outcome)

- ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานด้านรายได้แรงงาน

๒) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีแผนปฏิบัติราชการเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑) แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ โดยมีเป้าหมายในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยอาศัยสิทธิประโยชน์จากราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ อาทิเช่น ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เต็มจำนวนของรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการยกเว้นอากรขาเข้า และภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการให้มีขีดความสามารถแข่งขันและสามารถลดต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

(๑) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานกลุ่มเฉพาะ แรงงานนอกระบบและวิสาหกิจชุมชนมีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพอิสระหรืออาชีพเสริม เพื่อสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และสามารถพึ่งพาตนเองได้

(๒) ผลผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น และสามารถลดการสูญเสียในวงจรการผลิตหรือบริการได้อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด

(๑) จำนวนแรงงานกลุ่มเฉพาะ แรงงานนอกระบบ และวิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนา

(๒) จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

(๓) ผลผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ในกระบวนการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

(๔) สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสามารถลดการสูญเสียในวงจรการผลิต หรือบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการจากระดับ ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่แรงงาน ๔.๐

(๒) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ สตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ

(๓) สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ

(๔) ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ

๒.๒) แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดยมีเป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานให้แก่ผู้จบการศึกษาเพื่อให้มีแรงงานใหม่ที่มี

คุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงานและการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน จากสถานประกอบกิจการ สถานศึกษา สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งหน่วยงานเหล่านี้ปัจจุบันมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนากำลังแรงงานแต่ยังมีอุปสรรคในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับบุคลากรของตน ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายเหล่านี้ โดยให้การฝึกอบรมแก่เครือข่ายเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานการพัฒนาฝีมือแรงงานเองของกรมเป็นผู้กำกับดูแลแทนและทำให้กรมสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล งบประมาณเพื่องานวิชาการได้อย่างเต็มศักยภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าหมาย ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การสร้างมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ

(๒) แรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมทุกแห่ง ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง

แนวทางการพัฒนา ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดฝึกอบรม

(๒) พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชนโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(๓) สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ

๓.๒.๒ กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๒.๑ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกาลสมัย โดยส่งเสริมให้นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย การฝึกอบรม และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้ประกอบกิจการนั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมาย กำหนด รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับ การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ และคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน โดยกำหนดให้การประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานใดที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และให้นายทะเบียนหรือพนักงาน เจ้าหน้าที่มีอำนาจควบคุมการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ความหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“การพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ ผู้รับการฝึก และประชากรวัยทำงานมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน มีฝีมือความรู้ ความสามารถ มีจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงาน ที่มีคุณภาพ ได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ ความสามารถ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๕)

๒) การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (หมวด ๑)

กำหนดประเภทการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๒.๑) การฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกเตรียม เข้าทำงานจะต้องจัดทำ รายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งผู้ดำเนินการฝึกจะต้องปฏิบัติตาม ที่กฎหมายกำหนด เช่น ต้องทำสัญญาการฝึกเป็นหนังสือกับ ผู้รับการฝึก (มาตรา ๑๑) ต้องปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึก (มาตรา ๑๒) ต้องออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้สำเร็จการฝึกให้แก่ผู้รับ การฝึกที่ฝึกครบตามหลักสูตรและผ่านการวัดผล (มาตรา ๑๓) ห้ามเรียกหรือรับเงินค่าฝึกอบรมหรือค่าตอบแทน ในลักษณะใด ๆ อันเกี่ยวกับการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้รับการฝึก (มาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง)

๒.๒) การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จะต้องจัดส่งหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึก เสนอต่อนายทะเบียนเพื่อ พิจารณาให้ความเห็นชอบ (มาตรา ๒๐)

๒.๓) การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการ ซึ่งเป็น นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นได้ด้วย โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพจะต้อง จัดส่งหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอต่อนายทะเบียน เพื่อพิจารณาให้ ความเห็นชอบ (มาตรา ๒๐)

ผู้ดำเนินการฝึกอาจดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานที่ของ ตนเอง หรือจะขออนุญาตจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานก็ได้ (มาตรา ๑๙) รวมทั้งจะดำเนินการให้ผู้รับการฝึกไปรับการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานศึกษา สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการ หรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงาน อื่นที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบก็ได้ (มาตรา ๑๖)

๓) มาตรฐานฝีมือแรงงาน (หมวด ๒)

“มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็น เกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ในสาขาต่าง ๆ (มาตรา ๕) โดยแบ่งประเภทของมาตรฐานฝีมือแรงงานออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๓.๑) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (มาตรา ๒๒) เป็นมาตรฐานฝีมือ แรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำขึ้น โดยความเห็นชอบของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ซึ่งเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสามารถนำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้

โดยผู้ผ่านการทดสอบ จะได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพนั้น

ผู้ที่ประสงค์จะเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ จะต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน (มาตรา ๒๔) และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กฎหมาย กำหนด ทั้งนี้สามารถเรียกเก็บค่าทดสอบจากผู้เข้ารับการทดสอบได้ไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

๓.๒) มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ เป็นมาตรฐานฝีมือ แรงงาน ที่ผู้จัดทำเป็นบุคคลอื่นซึ่งไม่ใช่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบ กิจการ กลุ่มผู้ประกอบอาชีพ กลุ่มผู้ประกอบกิจการ โดยมีความประสงค์จะขอให้คณะกรรมการส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงานรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานดังกล่าว และนำไปใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อทดสอบฝีมือแรงงานของลูกจ้างว่าสามารถทำงานได้ตาม มาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบกิจการกำหนดไว้ หรือไม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้าง หรือการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนของสถาน ประกอบกิจการนั้นก็ได้

๔) การรับรองความรู้ความสามารถ (หมวด ๒/๑)

“การรับรองความรู้ความสามารถ” หมายความว่า การรับรอง ความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับ (มาตรา ๕) โดยที่คณะกรรมการ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจะจำแนก และกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และ กำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็น แนวทางในการบริหารค่าจ้าง และค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ (มาตรา ๓๙ (๕)) ซึ่งจะมีศูนย์ประเมิน ความรู้ความสามารถที่เป็นหน่วยงานของรัฐ และที่เป็น “องค์กรอาชีพ” ที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการ ประกอบอาชีพทำหน้าที่และออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ประกอบอาชีพในสาขาอาชีพนั้น (มาตรา ๒๖/๔) และเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจ ประกาศกำหนดสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ (มาตรา ๗ (๒)) โดยผู้ปฏิบัติงาน ในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานดังกล่าวจะต้องได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ (มาตรา ๒๖/๓)

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีสมุดประจำตัวเพื่อบันทึกประวัติของบุคคล เกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การประกอบอาชีพ หรือการ ทำงานที่ผ่านมา เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพหรือการจ้างงาน (มาตรา ๒๖/๑)

๕) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (หมวด ๓)

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุน หมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑) ที่มาของเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยเงินที่โอนมา จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (กองทุนเดิม) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้ เงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ ค่าธรรมเนียมหรือค่าทดสอบ ที่จัดเก็บได้ตามกฎหมาย เงินหรือทรัพย์สินที่มี ผู้บริจาคให้กองทุน ดอกผล หรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน และเงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนในกรณีอื่น (มาตรา ๒๗)

โดยเงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ กฎหมายกำหนดให้ ผู้ประกอบกิจการ ในประเภท ขนาด และท้องที่ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด จะต้องส่งเงินสมทบเข้า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราไม่เกินร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบ กิจการจ่ายในปีก่อนปีที่มีการ ส่งเงินสมทบ เว้นแต่จะได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงานส่ง ลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผ่านการรับรองความรู้ ความสามารถตามจำนวน ที่กำหนดในปีใดก็ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในปีนั้น (มาตรา ๒๙)

๕.๒) การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำไปใช้จ่าย เพื่อให้ผู้รับการฝึก ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ กู้ยืมเพื่อใช้จ่าย เกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ และช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งช่วยเหลือ หรืออุดหนุนการดำเนินงานขององค์กรอาชีพ หรือ ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตลอดจน เป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนด้วย (มาตรา ๒๘)

๖) สิทธิประโยชน์ (หมวด ๔) (มาตรา ๓๓ - มาตรา ๓๔)

กฎหมายได้กำหนดให้สิทธิและประโยชน์ในหลายลักษณะแบ่งตาม ประเภทของผู้ขอรับสิทธิประโยชน์ ได้แก่ ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรอง ความรู้ความสามารถ และผู้ดำเนินการฝึกที่จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งสิทธิและประโยชน์ที่ได้รับ เช่น สิทธิได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประโยชน์ที่จะได้รับ การพิจารณาอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายที่แสดงให้เห็นว่า เป็นผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรอง ความรู้ความสามารถ สิทธิได้รับการยกเว้นอากรขาเข้า และภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และ อุปกรณ์ที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประโยชน์ที่จะได้รับคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนา ฝีมือแรงงาน การพัฒนาหลักสูตร หรือกระบวนการวิเคราะห์จำแนกตำแหน่งงาน หรือการบริหารค่าจ้างและ ค่าตอบแทน และได้รับความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากรต่าง ๆ

๗) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (หมวด ๕)

คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีปลัดกระทรวงแรงงานเป็น ประธานกรรมการ และมีกรรมการอื่น ประกอบด้วย ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ผู้แทนภาคเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนองค์กรอาชีพ โดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการ และเลขานุการ (มาตรา ๓๘) โดยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ

การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การรับรอง ความรู้ ความสามารถ และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ จำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับ ระดับความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน และศูนย์ประเมินความรู้ ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) และส่งเสริมให้มีการจัดตั้ง องค์กรอาชีพ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงานตลอดจนพิจารณาและวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งของ นายทะเบียนตามกฎหมาย (มาตรา ๓๙)

๓.๒.๓ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๓.๑ การประสานงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายและคำนิยามไว้หลากหลายโดยขอยกเอาความเห็นหรือทัศนะของนักวิชาการมากล่าวถึง ดังนี้

สมิต สัจฉกร (๒๕๔๖ : ๑๕) ที่บอกว่าการประสานงาน คือ การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำให้งานซ้ำซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์นโยบายขององค์กรนั้น ๆ อย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ

รัตนกรณ ศรีพยัคฆ์ (๒๕๕๓ : ๗) กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบการทำงานให้งานและคนทำงานสอดคล้องกัน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน แต่การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกันและเป็นการประสานหลายเรื่องไปพร้อม ๆ กัน เช่น เป้าหมาย แรงงาน ข้อมูล ความคิดเห็น จิตใจ ทรัพย์สิน วิธีการที่จะเข้าสู่เป้าหมายของโครงการ

จักรวาล สุขไมตรี (๒๕๖๑ : ๒๖๖) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการประสานงาน คือ การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของบุคลากรในองค์กรตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการร่วมกันทำงานให้สอดคล้องกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้

ปวีณา จันทรประดิษฐ์ (อ้างถึงใน รัตนกรณ, ๒๕๕๓ : ๖) บอกว่าการประสานงาน หมายถึง การจัดให้คนในองค์กรทำงานสัมพันธ์กันโดยจะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก ต้องมีการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน อีกทั้งความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งกิจกรรม และเวลาที่ต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่ทำให้เกิดความสับสน ขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ทำให้ได้มาซึ่งงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อลดข้อขัดแย้งในองค์กร และทำให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน หรือการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ การประสานงานจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารและการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของบุคลากร การประสานงานเกิดจากความต้องการให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรับผิดชอบที่จะทำงานเหล่านั้น ให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดและจะต้องมีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารที่ตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น โดยจะต้องทำให้ทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานอย่างมีจุดหมายเดียวกัน

องค์ประกอบของการประสานงาน

องค์กรจะประสบความสำเร็จได้จะต้องใช้เทคนิควิธีการบริหารเพื่อให้เกิดการประสานงานขึ้น ผู้ที่จะสามารถทำให้เกิดการประสานงานได้ดีควรทราบถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการประสานงานซึ่งนักวิชาการกล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการประสานงานมีดังนี้

สมิต สัมมกร (๒๕๔๖: ๑๕) กล่าวว่าองค์การจะประสบความสำเร็จได้จะต้องใช้เทคนิควิธีการบริหาร เพื่อให้เกิดการประสานงานขึ้น ผู้ที่จะสามารถทำให้เกิดการประสานงานได้ดีควรทราบถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ของการประสานงานเสียก่อนว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการประสานงานประกอบไปด้วย ๕ องค์ประกอบ ดังนี้ (๑) ความร่วมมือจะต้องสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายในองค์การ โดยอาศัยความเข้าใจ ความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน (๒) จังหวะ เวลาจะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคน ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน ให้ตรงเวลา (๓) ความสอดคล้องจะต้องไม่ทำงานซ้ำซ้อนกัน เพื่อช่วยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ (๔) ระบบการสื่อสารจะต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น (๕) ผู้ประสานงานจะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงาน เพื่อตรงไปสู่จุดหมายเดียวกันตามที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน

จักรวาล สุข ไมตรี (๒๕๖๑ : ๒๖๖) ได้ค้นพบว่าการประสานงานนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ โดยองค์ประกอบ ของการประสานงานนั้นมีดังนี้

(๑) คน หรือผู้ประสานงาน โดยจะต้องมีคนในการประสานงานระหว่างกันไม่ว่าจะเป็นการประสานงานภายในองค์การระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือการประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นการประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์การ นอกจากนี้ในบางกรณีบางองค์การต้องมีผู้ประสานงานเพื่อให้การทำงานของทุกฝ่ายเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่ได้วางไว้ หรือเป็นตัวกลางในการแก้ไขข้อขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น

(๒) ข้อความในการสื่อสาร โดยข้อความในการสื่อสารระหว่างกันต้องมีความชัดเจน สั้น กระชับรัด ไม่กำกวม หรือตีความไปได้หลายทาง สามารถเข้าใจได้ง่าย

(๓) เวลา และสถานที่ โดยเวลาและสถานที่นั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญเหมือนกัน หากเวลาและสถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก็เป็นผลทำให้การประสานงานไม่สามารถประสบความสำเร็จได้

(๔) บทบาท และหน้าที่ โดยบทบาทและหน้าที่ของบุคคลในการปฏิบัติงานก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน หากบุคคลแต่ละบุคคลรู้จักบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ไม่ไปก้าวล่วง บทบาท หน้าที่ของบุคคลอื่น ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้การประสานงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(๕) ความมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันโดยบุคคลควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เอื้อเพื่อเอื้อแผ่ซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน มีน้ำใจต่อกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่มีอคติต่อกัน ไม่กล่าวร้ายหรือพูดจาที่ไม่ดีต่อกัน ก็จะทำให้การประสานงานระหว่างกัน เป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างแน่นอน

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการประสานงานในองค์การจะเห็นได้ว่านักวิชาการได้แสดงความคิดเห็น ทศนคติ เกี่ยวกับการประสานงานภายในองค์การไว้ในทิศทางเดียวกัน คือ เป็นการจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อลดข้อขัดแย้งในองค์การและทำให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน หรือการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลาและกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ การประสานงานจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารและการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การ ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของบุคลากร การประสานงานเกิดจากความต้องการให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติ

จะต้องมีความรับผิดชอบที่จะทำงานเหล่านั้น ให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดและจะต้องมีความสอดคล้องกัน
อย่างเหมาะสม มีการสื่อสารที่ตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่นโดยจะต้องทำให้ทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานอย่างมี
จุดหมายเดียวกัน ซึ่งใช้หลักในการประสานงาน

สมิต สัทธกร (๒๕๔๖ : ๑๕) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการ
ประสานงานไว้ ๕ ประการดังนี้

๑. ความร่วมมือ เป็นการสร้างสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย
โดยอาศัยความเข้าใจ หรือการตกลงร่วมกัน มีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการ เทคนิค และระดมทรัพยากร
มาสนับสนุนงานร่วมกัน เป็นการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดหมายเดียวกัน เต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน และ
ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๒. จังหวะเวลา จะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของ
แต่ละคน ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันให้ตรงเวลา

๓. ความสอดคล้อง จะต้องพิจารณาความเหมาะสมพอดีไม่ทำงานซ้ำซ้อนกัน
เพื่อช่วยให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ

๔. ระบบการสื่อสาร จะต้องมีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น

๕. ผู้ประสานงาน จะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงาน เพื่อตรงไปสู่
จุดหมายเดียวกัน

สรุป การประสานความร่วมมือ หมายถึง การจัดให้มีการทำงานที่สอดคล้องใน
จังหวะเวลาเดียวกันให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ มีกระบวนการและแบบแผนการทำงาน เป็นการเชื่อมสัมพันธ์บุคคล
การณีกกำลัง วัสดุ ทรัพยากรอย่างอื่น ๆ เพื่อให้งานสำเร็จตามผลตามเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

๓.๒.๓.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ International relations

มีผู้ให้นิยามและความหมายของ “ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ” (International
Relation) ไว้มากมายต่าง ๆ กัน พอที่จะยกตัวอย่างได้ดังนี้

สแตนลีย์ ฮอฟมานน์ (Stanley Haffmann) ให้คำนิยามว่า “วิชาความสัมพันธ์
ระหว่างประเทศมุ่งศึกษา ปัจจัย และกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อนโยบายต่างประเทศและอำนาจของหน่วย
พื้นฐานต่าง ๆ ในโลก”

แมตธิเสน (Matthiesen) กล่าวว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศนั้นเหมือน
คำว่า กิจกรรมระหว่างประเทศ และกลุ่มของความสัมพันธ์ทุกชนิดที่ข้ามเขตแดนรัฐ ไม่ว่าจะเป็นทางกฎหมาย
การเมือง ที่มีลักษณะเป็นส่วนบุคคลหรือเป็นทางการหรืออย่างอื่นใดก็ตาม ตลอดจน พฤติกรรมของมนุษย์
ทุกอย่างที่มีต้นกำเนิดอยู่ในพรมแดนข้างหนึ่งของรัฐ โดยมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่อยู่อีกด้านหนึ่งของ
พรมแดน”

ศาสตราจารย์ คาร์ล ดับเบิลยู ดอยทซ์ (Karl W. Deutsch) กล่าวว่า “ความสัมพันธ์
ระหว่างประเทศเป็นคำที่บ่งถึงพฤติกรรมทั้งหลายของมนุษย์ที่เกิดขึ้นในข้างหนึ่งของเส้นเขตแดนของประเทศ
และมีผลสะท้อนต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในอีกข้างหนึ่งของเส้นเขตแดนนั้น”

จากหนังสือ Webster's third New International Dictionary กล่าวว่า
International Relations a branch of political science concerned with relations between political

units of national rank and dealing primarily with foreign policies, the organization and function of governmental agencies concerned with foreign policy, and factors as geography and economics underlying foreign policy

จากความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าโดยรวมแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศเป็น “การแลกเปลี่ยนและปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นข้ามพรมแดนของประเทศในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยที่การแลกเปลี่ยนและปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยรัฐหรือตัวแสดงอื่น ๆ ที่ไม่ใช่รัฐและการกระทำดังกล่าวส่งผลถึงความร่วมมือ หรือความขัดแย้งระหว่างประเทศต่าง ๆ ในโลก” ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างประเทศจะพิจารณากิจกรรมดังกล่าวในประเด็นต่อไปนี้

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ หมายถึง การแลกเปลี่ยน เช่น แลกเปลี่ยนสินค้า เทคโนโลยี บุคลากร บริการ ฯลฯ หรือปฏิสัมพันธ์ คือการประพฤติปฏิบัติต่อกันในลักษณะต่าง ๆ เช่น การโฆษณาโจมตีซึ่งกันและกัน การปะทะกันด้วยกำลังอาวุธ การร่วมมือกันพัฒนา เป็นต้น

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศเกิดขึ้นข้ามพรมแดนของรัฐ ในแง่นี้เป็นการพิจารณากิจกรรมระหว่างประเทศในปัจจุบัน คือ ในสมัยที่รัฐชาติ (หรือประเทศอธิปไตย) เป็นตัวแสดงสำคัญในเวทีระหว่างประเทศ แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า ผู้สนใจความสัมพันธ์ระหว่างประเทศละเลยความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นข้ามกลุ่มสังคมซึ่งมิใช่รัฐอธิปไตย เพียงแต่ความสนใจในกิจกรรมปัจจุบันมีประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาของโลกมากกว่าความสนใจเรื่องราวในอดีตที่ผ่านมาเป็นระยะเวลายาวนาน

๓. ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศอาจเป็นเรื่องที่กระทำโดยบุคคล กลุ่มบุคคล รัฐ องค์การระหว่างประเทศ หรือตัวแสดงอื่น ๆ ในเวทีระหว่างประเทศก็ได้ แต่ผู้สนใจความสัมพันธ์ระหว่างประเทศจะมุ่งความสนใจเฉพาะความสัมพันธ์ซึ่งมีผลกระทบต่อกิจการของโลกหรือของรัฐต่าง ๆ เป็นสำคัญ ตัวอย่างเช่น คนไทยยิงคนลาวตายด้วยสาเหตุส่วนตัว หรือรัฐบาลสหรัฐอเมริกาจับกุมคนต่างชาติซึ่งลอบค้ายาเสพติด เป็นต้น เป็นตัวอย่างความสัมพันธ์ซึ่งเกิดขึ้นข้ามขอบเขตพรมแดนรัฐ แต่เนื่องจากตัวอย่างดังกล่าวนี้เป็นเหตุการณ์ ซึ่งมีได้ก่อผลกระทบกระเทือนต่อรัฐอื่น ๆ หรือมิได้กระทบกระเทือนกิจการของโลกอย่างมาก จึงมิใช่ประเด็นที่สนใจนัก ในทางตรงกันข้าม หากการกระทำที่เกิดข้ามเขตพรมแดนรัฐมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ หรือต่อสังคมโลกโดยทั่วไป ก็เป็นเรื่องที่นักวิชาการให้ความสนใจศึกษา ตัวอย่างเช่น กรณีที่มีการยิงปืนจากสถานทูตลิเบียในกรุงลอนดอนจนทำให้ตำรวจหญิงอังกฤษผู้หนึ่งเสียชีวิตตอนต้นปี ค.ศ. ๑๙๘๔ นับเป็นกรณีความสัมพันธ์ระหว่างประเทศซึ่งพึงสนใจ เพราะกระทบกระเทือนความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ (จนถึงกับมีการตัดความสัมพันธ์ทางการทูตระหว่าง ๒ ประเทศในระยะเวลาต่อมา) นอกจากนี้ยังมีกรณีตัวอย่างอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก เช่น กรณีนักก่อวินาศกรรมเกาหลีเหนือวางระเบิดสังหารเจ้าหน้าที่เกาหลีใต้ในประเทศพม่า เมื่อต้นปี ค.ศ. ๑๙๘๔ หรือกรณีกลุ่มชนในอิหร่านจับนักการทูตสหรัฐอเมริกาในอิหร่านเป็นตัวประกัน เป็นต้น

๔. ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือและความขัดแย้งระหว่างประเทศ ประเด็นความขัดแย้งและความร่วมมือระหว่างประเทศนี้เป็นเรื่องที่น่าสนใจ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ เพราะเป็นเรื่องที่กระทบกระเทือนการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นปกติสุขในสังคมโลก

ดังนั้น ถึงแม้ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศจะเกิดขึ้นมากมาย และครอบคลุมเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง แต่ในทางปฏิบัติ นักวิชาการความสัมพันธ์ระหว่างประเทศมักจะเลือกสนใจเฉพาะเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นข้ามขอบเขตพรมแดนรัฐซึ่งมีความสำคัญ คือที่กระทบต่อความร่วมมือและความขัดแย้งเป็นหลัก

๓.๒.๓.๓. ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาของประเทศไทย

ประเทศไทยได้เริ่มมีบทบาทในการให้ความร่วมมือทางวิชาการแก่ต่างประเทศ ตั้งแต่ปี ๒๔๙๘ ในลักษณะ Third Country Training Program คือ การให้ประเทศไทยจัดรายการศึกษาฝึกอบรมหรือดูงานในประเทศไทยให้ผู้รับทุนจากประเทศกำลังพัฒนาต่าง ๆ ที่องค์การต่างประเทศหรือประเทศผู้ให้อื่น ๆ เสนอขอความร่วมมือมา โดยรัฐบาลไทยออกค่าใช้จ่ายบางส่วนให้ ในปี ๒๕๐๔ ประเทศไทยเริ่มให้ความร่วมมือภายใต้แผนโคลัมโบโดยอนุมัติทุนรัฐบาลไทยให้แก่ผู้รับทุนจากประเทศสมาชิกมาศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงานในประเทศไทย ต่อมาได้มีการขยายความร่วมมือในรูปการให้บริการผู้เชี่ยวชาญ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอุปโภคบริโภค

จากการที่ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และวิชาการด้านต่าง ๆ สูงขึ้น ผสมกับประสบการณ์ในการเป็นผู้รับความร่วมมือทางวิชาการมากกว่า ๔๐ ปี ทำให้ประเทศไทยมีสมรรถนะพร้อมที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ให้ประเทศกำลังพัฒนาด้วยกันได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับประเทศเพื่อนบ้าน ประกอบกับแนวนโยบายด้านการต่างประเทศของรัฐบาลในสมัย พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ เป็นนายกรัฐมนตรี ในช่วงปี ๒๕๓๒ – ๒๕๓๓ ที่มีต่อประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคอินโดจีน โดยมุ่งที่จะเปลี่ยนจากสนามรบเป็นสนามการค้า รวมทั้งสนับสนุนให้ประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคสามารถพัฒนาตนเองและเสริมสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในภูมิภาค ทำให้ประเทศไทยมีแผนการให้ความร่วมมือกับต่างประเทศในช่วงเวลาดังกล่าวมากขึ้น

จุดเปลี่ยนแปลงสำคัญในการให้ความร่วมมือทางวิชาการของไทยเป็นรูปธรรมและขยายการดำเนินงานเพิ่มขึ้นในปี ๒๕๓๔ สมัยที่ นายอานันท์ ปันยารชุน เป็นนายกรัฐมนตรี โดยรัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนที่จะส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ในทุกด้านกับประเทศเพื่อนบ้าน จึงได้จัดสรรงบประมาณพิเศษให้เพื่อดำเนินงานด้านนี้เพิ่มเป็น ๒๐๐ ล้านบาท โดยสาขาการให้ความช่วยเหลือของไทยส่วนใหญ่เป็นสาขาที่ประเทศไทยมีศักยภาพ เช่น สาขาเกษตร ศึกษา และสาธารณสุข และเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสถาบันซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนา และสนับสนุนการดำเนินการความร่วมมือในรูปแบบโครงการความร่วมมือเพื่อการพัฒนาแบบเต็มรูปแบบ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาความร่วมมือในลักษณะไตรภาคี และความร่วมมือระหว่างสถาบันของไทยและต่างประเทศให้มากขึ้น

ปัจจุบัน นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการดำเนินการกิจกรรมความร่วมมือเพื่อพัฒนาระหว่างประเทศ โดยกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านความมั่นคงและต่างประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่างประเทศ ระยะ ๒๐ ปี ให้มีการดำเนินการกิจกรรมความร่วมมือเพื่อพัฒนาระหว่างประเทศในทุกด้าน เพื่อส่งเสริมบทบาทที่สร้างสรรค์ของประเทศไทยในการสนับสนุนการแก้ปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำในอนุภูมิภาคและในภูมิภาคและ การขับเคลื่อนการพัฒนาภายใต้กรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ซึ่ง จะส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งประเทศอื่น ๆ และนำไปสู่การ

ขยายความร่วมมือทางเศรษฐกิจ การค้าระหว่างประเทศ การเมืองและความมั่นคง รวมถึงการเสริมสร้างความเข้าใจอันดี และการสร้างมิตรประเทศใหม่

รัฐบาลไทยมีนโยบายอย่างต่อเนื่องที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ ให้เป็นมิติหนึ่งในการดำเนินงานนโยบายด้านการต่างประเทศที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศไทย ซึ่งสะท้อนได้จากช่วงที่ผ่านมามีความร่วมมือระหว่างประเทศได้รับงบประมาณสำหรับการบริหารงานให้มีความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่อง จาก ๓๐๘ ล้านบาท ในปี พ.ศ. ๒๕๔๘ และเพิ่มเป็น ๘๙๒ ล้านบาท ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒

ประเทศเป้าหมายหลักในการให้ความช่วยเหลือของไทยคือ กลุ่มประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาคใกล้เคียงเป็นลำดับแรก เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายต่างประเทศของไทย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ให้ประเทศเหล่านี้มีเศรษฐกิจดีขึ้น ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีกำลังคนที่มีคุณภาพ และยั่งยืนบนขาตนเองได้ต่อไป เพื่อเป็นฐานการผลิตตลาดสินค้า/การท่องเที่ยวและบริการด้านต่าง ๆ ของไทย รวมทั้งเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงแนวชายแดน ป้องกันปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ และขยายโอกาสการค้าการลงทุนแนวชายแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยเป้าหมายถัดไปคือประเทศในภูมิภาคอื่นที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับไทย ได้แก่ เอเชียใต้ แอฟริกา และละตินอเมริกา เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้าง “มิตรที่ดี” ของประเทศไทยให้มากขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเมืองในเวทีระหว่างประเทศและโอกาสทางเศรษฐกิจของไทยในตลาดใหม่ ทั้งนี้ ในช่วงปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ มีการจัดแผนความร่วมมือเพื่อพัฒนาระยะ ๓ ปี กับประเทศเหล่านี้ ได้แก่ สปป.ลาว กัมพูชา เมียนมา ภูฏาน ทิมอร์ - เลสเต เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงาน ติดตามและประเมินผลที่ต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการให้ความช่วยเหลือในสาขาที่ไทยมีศักยภาพและมีโอกาสต่อยอดผลประโยชน์แก่ประเทศไทย กล่าวคือ สาขาการพัฒนาเศรษฐกิจ ได้แก่ ด้านการเกษตร วิชาหกิจ ชุมชน การท่องเที่ยว (Community - based Tourism) และการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และสาขาการพัฒนาสังคม ได้แก่ ด้านสาธารณสุข การพัฒนาการศึกษา เพื่อเป็นช่องทางการเสริมสร้างความมั่นคงในมิติต่าง ๆ ระดับประเทศและภูมิภาค เช่น การด้านการป้องกันและเฝ้าระวังโรคอุบัติใหม่ชายแดน การพัฒนาระบบและการเฝ้าระวังปัญหาหมอกพิษและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาศูนย์เฝ้าระวังภัยจากการค้ามนุษย์ และเป็นการต่อยอดไปสู่โอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น เช่น การพัฒนาระบบ กฎและระเบียบธุรกิจการค้าและโลจิสติกส์ การพัฒนาแหล่งวัตถุดิบทางการเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความเป็น regional hub ด้านการศึกษา การท่องเที่ยวและบริการสาธารณสุข ในระดับภูมิภาค อีกทั้งสร้างความเป็นเลิศของไทยในสาขาเหล่านี้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับการพัฒนาภายในประเทศต่อไป และพัฒนาเป็นศูนย์เรียนรู้การพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับภูมิภาคในระยะยาว

สำหรับการส่งเสริมแนวทางการพัฒนาที่ประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (SEP) ได้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อเสริมสร้างสถานะประเทศไทยในการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่มีแนวทางการพัฒนาเป็นของตนเอง ที่สามารถเป็นทางเลือกสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีความสมดุลกับบริบทและสภาพภูมิสังคมในพื้นที่ โดยคงการใช้หลัก SEP เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาต่าง ๆ และมีแผนเชิงรุกในการส่งเสริมโครงการพัฒนาที่มีการประยุกต์ใช้ SEP โดยตรง ในรูปแบบการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ (SEP Learning Center) และการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน (SEP based sustainable community) รวมทั้งการให้ทุนฝึกอบรมและทุนศึกษาต่อระดับปริญญาโทหลักสูตรด้านการพัฒนาหลัก SEP เพื่อเพิ่มความตระหนักรู้และเข้าถึงถึงแนวทางการพัฒนา SEP ให้กว้างขวาง โดยเฉพาะกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน เอเชียใต้ และภูมิภาคแอฟริกา

นอกจากนี้ ยังจะขยายรูปแบบการให้ความช่วยเหลือ จากที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบทุนศึกษาและอบรม ไปสู่การดำเนินโครงการพัฒนา (project based) ในพื้นที่ประเทศผู้รับ ซึ่งมีองค์ประกอบครอบคลุมกิจกรรมทั้งด้านการพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้ การจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ และพัฒนาพื้นที่ รวมทั้งการส่งอาสาสมัครและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้โครงการมีความยั่งยืน และมีผลสัมฤทธิ์ที่มี impact ต่อการพัฒนามากขึ้น เป็นประโยชน์ในการสร้างโอกาสแก่ภาคเอกชนในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและใช้วัสดุอุปกรณ์จากไทย และเป็นโอกาสการพัฒนาเยาวชนไทยและผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ

วิธีการดำเนินการให้ความช่วยเหลือจากที่มุ่งเน้นในรูปแบบทวิภาคี ลักษณะ “ให้ - รับ” ที่เป็นการดำเนินการโดยตรงโดยรัฐบาลไทยกับประเทศผู้รับ ไปสู่ความร่วมมือแบบ regional approach และหุ้นส่วนไตรภาคี (Trilateral/Triangular Cooperation) กับประเทศที่พัฒนาแล้วและองค์การระหว่างประเทศที่เคยเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือไทยมาก่อน และที่มีผลประโยชน์ทางการเมืองกับไทย อันจะเป็นพัฒนาการที่สะท้อนการยอมรับสถานะและขีดความสามารถของประเทศไทยด้วยการเป็นหุ้นส่วนที่ทัดเทียมกัน ซึ่งนำไปสู่ ๑) การสร้างเสริมสมดุลงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศของไทยโดยเพิ่มช่องทางการติดต่อและความร่วมมือที่หลากหลายกับกลุ่มประเทศ/องค์การระหว่างประเทศที่สำคัญ ๆ เหล่านี้มากขึ้น ๒) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิทยาการและเทคโนโลยีจากประเทศที่มีความก้าวหน้าที่จะส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของไทย และ ๓) เป็นคุณประโยชน์ในการดำเนินโครงการพัฒนาให้มีทางเลือกด้านองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปรับใช้ และลดงบประมาณของฝ่ายไทย สามารถสนองตอบความต้องการของผู้รับได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๑) การเสริมสร้างและรักษาคุณภาพสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศมุ่งให้ไทยในฐานะประเทศขนาดกลาง ดำเนินความร่วมมือกับต่างประเทศได้อย่างสมดุล และเชื่อมโยงกันทั้งในมิติด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมนอกจากนี้ยังต้องให้มีการกระจายความเสี่ยงและเพิ่มโอกาส โดยการกระชับความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจและประเทศยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่อยู่นอกภูมิภาค พร้อมคงบทบาทแนวหน้าของไทยในกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาคเพื่อผนึกพลังในทุก ๆ ด้าน ให้นำมาสู่เสถียรภาพของภูมิภาค โดยเฉพาะในกรอบอาเซียน ตลอดจนไปจนถึงส่งเสริมระบบพหุภาคีกฎหมายระหว่างประเทศและระบบกฎหมายที่เป็นเสมือน “เกราะป้องกัน” สำหรับประเทศขนาดกลางโดยมีแนวทางการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ (๑) สร้างเสริมความร่วมมือที่สมดุลกับนานาประเทศ เพื่อส่งเสริมสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศที่เหมาะสมสำหรับการรักษาอำนาจอธิปไตยของประเทศไทย และเสริมสร้างความมั่นคงภายใน (๒) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนปฏิบัติตามมาตรฐานสากลและพันธกรณีระหว่างประเทศ (๓) ส่งเสริมความเชื่อมโยง โดยมุ่งพัฒนาความเชื่อมโยงในหลากหลายมิติและ (๔) ส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนในภูมิภาค

(๒) การเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค เน้นความเป็นปึกแผ่นและความเป็นแกนกลางของอาเซียน ในการส่งเสริมเสถียรภาพของภูมิภาค และบทบาทเชิงรุกที่สร้างสรรค์ของไทยในกรอบการทูตทุกระดับ ให้สามารถสร้างศักยภาพและส่งเสริมความร่วมมือในกรอบทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี รวมทั้งส่งเสริมความมั่นคงที่ครอบคลุมในทุกมิติโดยเฉพาะมิติการเมือง การทหาร เศรษฐกิจ และความมั่นคง ของมนุษย์ ให้สามารถป้องกันและรับมือกับภัยความมั่นคงทุกรูปแบบ รวมถึงภัยความมั่นคงรูปแบบใหม่ เช่น อาชญากรรมข้ามชาติการค้าการร้าย ภัยคุกคามทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์ ยาเสพติด ภัยคุกคามด้านสุขภาพและภัยพิบัติ เป็นต้น โดยมีแนวทางการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ (๑) ส่งเสริม ความร่วมมือด้านความมั่นคง/ข่าวกรองกับประเทศเพื่อนบ้าน (๒) ป้องกันการแพร่ขยายของแนวคิดสุดโต่งที่นิยมใช้ความรุนแรงทั้งภายในประเทศและในภูมิภาคอาเซียนในเชิงรุก โดยการแลกเปลี่ยนข่าวกรองและกรณีศึกษากับต่างประเทศ

การประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่ต้องการ และเป็นกลางเกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ (๓) ผลักดันความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาการโยกย้ายถิ่นฐาน แบบไม่ปกติ ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมในประเทศต้นทาง (๔) สร้างเสริมความมั่นคงปลอดภัยทางทะเลในภูมิภาค เพื่อส่งเสริมความเชื่อมโยงทางทะเล การค้าทางทะเล และการใช้ทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน และ (๕) ดำเนินความร่วมมือกับต่างประเทศในการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ในบริบทที่เหมาะสม

(๓) การร่วมมือทางการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ เน้นความสัมพันธ์อันดีระหว่างรัฐต่อรัฐ เอกชนต่อเอกชน และประชาชนต่อประชาชนผ่านการส่งเสริมความร่วมมือ กับนานาชาติในการป้องกันและระงับภัยคุกคามทุกรูปแบบ พร้อมพัฒนาความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะผ่านการทูตเชิงมนุษยธรรม และการทูตเพื่อการพัฒนา รวมไปถึงการส่งเสริมบทบาทของไทยในเวที ความมั่นคงระหว่างประเทศ และการรักษาสันติภาพของสหประชาชาติโดยมีแนวทางการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ (๑) เสริมสร้างความร่วมมือในลักษณะ ผลประโยชน์ร่วมกัน (win-win) บนพื้นฐานความไว้วางใจ (๒) สร้างศักยภาพและส่งเสริมความร่วมมือในกรอบทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี เพื่อส่งเสริมความมั่นคงแบบองค์รวม (๓) ส่งเสริมความสัมพันธ์ในทุกระดับ และสานความสัมพันธ์กับผู้นำ ร่นใหม่ (๔) ขยายความร่วมมือกับต่างประเทศ เพื่อสร้างศักยภาพของระบบเตือนภัยล่วงหน้าของหน่วยงานด้านความมั่นคงของไทย เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในเชิงรุก (๕) มีการแลกเปลี่ยนระดับประชาชนเพื่อเสริมสร้างให้ไทยเป็นพหุสังคมที่เข้มแข็ง และ (๖) กระชับความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับกลุ่มเยาวชน/นักเรียนไทย/กลุ่มเป้าหมายในต่างประเทศ ด้วยการพัฒนาศักยภาพ หรือการเสริมสร้างขีดความสามารถ ทางด้านต่าง ๆ รวมไปถึงการพัฒนาอาชีพ

๓.๒.๓.๔ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (Special Economic Zone: SEZ)

หมายถึง พื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน เป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงเพื่อนบ้านเพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น กระจายความเจริญสู่ภูมิภาค ยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชน รวมทั้งแก้ปัญหาความมั่นคง โดยพื้นที่ SEZ ถูกจัดตั้งขึ้นในพื้นที่จังหวัดตามชายแดนติดประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ เมียนมา สปป.ลาว กัมพูชา มาเลเซีย โดยตั้งอยู่ใน ๑๐ จังหวัด ได้แก่ เชียงราย กาญจนบุรี นราธิวาส หนองคาย นครพนม ตราด สงขลา ตาก สระแก้ว (๙๐ ตำบล ใน ๒๓ อำเภอ) ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ดังนี้

๑. กำหนดเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยต่อนักลงทุน
๒. ต่อยอดการพัฒนาพื้นที่จากทรัพยากรที่มีอยู่เดิม
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษชายแดน
๔. ส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างงาน
๕. ยกระดับการจัดการแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๖. เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนเติบโตเป็นพร้อมกับพื้นที่สีเขียว
๗. มีกิจกรรมที่พัฒนาขีดความสามารถไม่ว่าจะเป็นความสามารถของประชาชน วิสาหกิจชุมชน ภาคเอกชนในพื้นที่ หรือองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การยกระดับคุณภาพชีวิต และพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษชายแดน ดำเนินไปอย่างก้าวกระโดด มีประสิทธิภาพ มั่นคง และยั่งยืน

๓.๒.๓.๕ โควิด ๑๙ กับผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

๑) ราชอาณาจักรกัมพูชา (กัมพูชา)

กัมพูชาเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของ COVID - ๑๙ ค่อนข้างมาก จากภาคการท่องเที่ยว และภาคการผลิตที่พึ่งพาจีนสูง โดย Asian Development Bank (ADB) ประเมินว่าโรคระบาดในครั้งนี้จะส่งผลให้เศรษฐกิจของกัมพูชายกตัวเพียงร้อยละ ๒.๓ ในปี ๒๕๖๓ เทียบกับร้อยละ ๗.๑ ในปีก่อนหน้านี้ สำหรับภาคการท่องเที่ยวกัมพูชา มีนักท่องเที่ยวจากจีนคิดเป็นประมาณ ๑ ใน ๓ ของจำนวนนักท่องเที่ยวทั้งหมด ดังนั้นมาตรการจำกัดการเดินทางเข้า – ออกประเทศที่จีนและหลายประเทศทั่วโลก ที่ประกาศใช้ในช่วงไตรมาส ๑ ของปี ๒๕๖๓ จึงส่งผลกระทบต่อภาคการท่องเที่ยวของกัมพูชาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้โดย ADB ประเมินว่ากัมพูชาจะเสียรายได้จาก ภาคการท่องเที่ยวประมาณ ๔๗๐ ล้านดอลลาร์ สรอ. หรือประมาณร้อยละ ๑.๙ ของ GDP ในกรณีที่มีการบังคับใช้ มาตรการจำกัดการเดินทาง ๓ เดือนติดต่อกัน

ภาคการผลิตบางส่วนของกัมพูชาได้รับผลกระทบจากการที่หลายอุตสาหกรรม ในจีนหยุดการผลิต รวมถึงการไม่สามารถนำเข้าวัตถุดิบจากจีนได้ โดยอุตสาหกรรมที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบโดยตรง ได้แก่ ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ ผลิตภัณฑ์เครื่องหนัง สินค้าอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงภาคการขนส่ง โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์สิ่งทอ ซึ่งเป็นสินค้าส่งออกหลักของกัมพูชานั้น ผู้ผลิตบางส่วนขาดแคลนวัตถุดิบและอาจต้องหยุดการผลิตชั่วคราว ซึ่งกระทบ ต่อแรงงานประมาณ ๑๖๐,๐๐๐ คน และจะส่งผลกระทบต่อเนื่องต่อการบริโภคภายในประเทศหากสถานการณ์ยืดเยื้อ

๒) สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว)

สปป.ลาว เป็นประเทศสุดท้ายในกลุ่ม CLMV ที่พบผู้ติดเชื้อ COVID - ๑๙ และมีจำนวนผู้ติดเชื้อต่ำ อย่างไรก็ตาม นักวิเคราะห์คาดการณ์ว่าเศรษฐกิจ สปป.ลาว จะได้รับผลกระทบจากการชะลอตัวของอุปสงค์จากจีนที่ส่งผลกระทบต่อ ภาคการส่งออก โดยเฉพาะสินแร่ ไม้ ยางพารา และทองแดง ส่วนหนึ่งจากภาคอุตสาหกรรมในจีนหยุดการผลิต ประกอบกับด่านพรมแดนระหว่าง สปป. ลาว – จีน ที่ปิดทำการชั่วคราว ทั้งนี้ มูลค่าการส่งออกจาก สปป.ลาว ไปจีนใน ปี ๒๕๖๒ อยู่ที่ ๒.๒ พันล้านดอลลาร์ สรอ. หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๑ ของ GDP นอกจากนี้ในภาคก่อสร้าง พบว่า การก่อสร้างรถไฟลาว – จีน ซึ่งเป็นโครงการลงทุนขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศ ในขณะนี้อาจได้รับผลกระทบบ้าง เนื่องจากการขนส่งวัสดุที่ใช้ในการก่อสร้างต้องหยุดชั่วคราว ประกอบกับสถานการณ์ ในจีนทำให้วิศวกรบางส่วนไม่สามารถเดินทางกลับเข้ามาทำงานได้ อย่างไรก็ดี คาดว่าโครงการดังกล่าวยังดำเนินงาน ก่อสร้างอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แล้วเสร็จทันตามกำหนดการในปี ๒๕๖๔ สำหรับภาคการท่องเที่ยว ADB ประเมินว่า ปี ๒๕๖๓ สปป.ลาว จะสูญเสียรายได้ประมาณ ๔๑.๕ ล้านดอลลาร์ สรอ. หรือคิดเป็นประมาณร้อยละ ๐.๒๓ ของ GDP จากจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่ลดลง

๓) สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา (เมียนมา)

สถานการณ์โดยรวมของเมียนมาสะท้อนระบบเศรษฐกิจที่ได้รับผลกระทบ ในหลายภาคส่วน โดยในช่วงไตรมาสแรกของปี ๒๕๖๓ พบว่าจำนวนนักท่องเที่ยวของเมียนมาลดลงประมาณ ร้อยละ ๕๓ ทำให้คาดว่ารายได้จากภาคการท่องเที่ยวซึ่งคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๒.๕ ของ GDP จะลดลงกว่าครึ่งหนึ่งเมื่อเทียบกับปีก่อน ในภาคการผลิตนักวิเคราะห์คาดว่าอุตสาหกรรมที่จะได้รับผลกระทบมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอ จากปัญหาการขาดแคลนวัตถุดิบที่ส่วนใหญ่ต้องนำเข้าจากจีน โดยคาดว่าแรงงานกว่าหมื่นคน จะได้รับผลกระทบโดยตรงสะท้อนจากการทยอยปิดโรงงานในหลายเมือง อย่างไรก็ดีเมื่อวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๓ สหภาพยุโรปซึ่งมีการลงทุนในเมียนมาจำนวนมาก ได้มีมติให้เงินอุดหนุนจำนวน ๕ ล้านยูโร (หรือประมาณ ๕.๕

ล้านดอลลาร์ สรอ.) เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอของเมียนมาที่ได้รับผลกระทบจาก COVID - 19 ด้านการค้าและการลงทุน มูลค่าการค้าชายแดนระหว่างจีนและเมียนมาในเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ปรับลดลงกว่าร้อยละ ๕๐ เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันปีก่อน ตามการลดลงของสินค้าเกษตรและประมงเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ผลกระทบจากโรคระบาดยังส่งผลให้จีนชะลอการลงทุนในโครงการ Belt Road Initiative (BRI) ออกไป

๔) ประเทศไทย

นัยต่อเศรษฐกิจไทยจากการระบาดของ COVID - ๑๙ ในกลุ่มประเทศ CLMV ในภาพรวม เศรษฐกิจไทยยังไม่ได้รับผลกระทบมากนัก เมื่อพิจารณาจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญระหว่างไทยกับ CLMV ดังนี้

๑. ด้านการค้าชายแดน การค้าชายแดนมีความสำคัญต่อการค้าระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้านโดยเฉพาะ สปป.ลาว เมียนมา และกัมพูชา สะท้อนจากสัดส่วนของมูลค่าการค้าชายแดนต่อมูลค่าการค้ารวมของประเทศเหล่านี้ที่อยู่ในระดับสูง การระบาดของ COVID - ๑๙ ที่ทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจลดลง และการปิดด่านพรมแดนระหว่างไทยและประเทศเพื่อนบ้านในบางพื้นที่ จึงส่งผลกระทบต่อภาวะการค้าชายแดนของไทย อย่างไรก็ตาม แนวโน้มการค้าชายแดนโดยรวมที่ลดลงจะไม่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากมูลค่าการค้าระหว่างไทยกับกลุ่มประเทศกัมพูชา สปป.ลาว เมียนมา ยังมีสัดส่วนค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับมูลค่าการค้ารวมของไทยกับประเทศต่าง ๆ

๒. ด้านแรงงาน ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในไทยมีประมาณ ๓ ล้านคน โดยส่วนใหญ่มาจากเมียนมา กัมพูชา และสปป.ลาว ตามลำดับ ซึ่งการที่รัฐบาลไทยมีมาตรการปิดการค้าและการเดินทางในบางภาคธุรกิจ จากผลกระทบของ COVID - ๑๙ ทำให้ธุรกิจไทยหลายแห่งปิดโรงงานหรือลดกำลังการผลิต ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวบางส่วนทยอยเดินทางกลับประเทศภูมิลำเนาของตน ซึ่งพบว่าภายหลังรัฐบาลไทยประกาศมาตรการดังกล่าว มีแรงงานต่างด้าว ในกลุ่ม CLMV เดินทางกลับภูมิลำเนาประมาณ ๘ หมื่นคน

๓.๒.๓.๖ การติดตาม (Monitoring) และประเมินผล

การติดตามผล (Monitoring) คือการรวบรวมและบริหารจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการโดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาดำเนินงานโครงการ หลักการติดตามและประเมินโครงการ เป็นการติดตามและประเมินผล เป็นกลไกและเครื่องมือสำคัญในการบริหารและพัฒนาโครงการ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

การติดตามและการประเมิน (Monitoring & Evaluation) เป็นคำที่มักจะถูกใช้ควบคู่กัน การติดตามการประเมินจะช่วยให้ผู้บริหารงาน/โครงการทราบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนหรือไม่มีความก้าวหน้า มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติจะได้แก้ไขปัญหาล่วงหน้าและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป โดยการสนับสนุนจากผู้บริหารได้ทันทั่วถึง นอกจากนี้ยังช่วยให้ทราบความเหมาะสมของการดำเนินงานและการบรรลุความสำเร็จของงาน/โครงการนั้น

“การติดตาม” และ “การประเมิน” เป็นกระบวนการที่แตกต่างกันมีจุดมุ่งหมายต่างกัน แต่กระบวนการทั้งสองมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เมื่อนำแนวคิดและหลักการติดตามและ

ประเมินมาประสานใช้ด้วยกันอย่างเหมาะสม จะช่วยให้ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติสามารถกำกับทบทวนและพัฒนางาน/โครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความหมายของการติดตามและการประเมินโครงการ

การติดตาม (Monitoring) โครงการ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยนำเข้า (input) การดำเนินงาน (process) และผลการดำเนินงาน (output) เกี่ยวกับโครงการ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback system) สำหรับการกำกับ ทบทวน และแก้ปัญหาขณะดำเนินโครงการ

การประเมิน (Evaluation) โครงการ หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณค่า (Value Judgment) เกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า การดำเนินงาน และผลการดำเนินโครงการ เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับการปรับปรุงการดำเนินโครงการ สรุปผลสำเร็จของโครงการและพัฒนาโครงการต่อไป การติดตามและประเมินจึงเป็นกลไกและเครื่องมือสำคัญในการบริหารและพัฒนาโครงการ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

การดำเนินโครงการ ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน ๓ ส่วน ดังนี้

๑) การวางแผน (Planning หรือ Project Design) เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์อันนำไปสู่การกำหนดรายละเอียดในแต่ละส่วนของโครงการ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน และผลที่คาดว่าจะได้รับ

๒) การดำเนินงาน (Implementation) เป็นขั้นตอนของการบริหารงานเพื่อดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในส่วนของการวางแผนเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรให้ไปสู่เป้าหมายของโครงการ

๓) การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) เป็นขั้นตอนที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินโครงการ เพราะเป็นการติดตามกำกับการดำเนินงานของโครงการ เพื่อปรับปรุงและเพื่อตรวจสอบผลสำเร็จของโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่

ความสัมพันธ์และความแตกต่างระหว่างการติดตามและการประเมิน

การติดตามและการประเมินผลโครงการพัฒนา มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แต่ก็มีข้อแตกต่างกันอยู่เช่นเดียวกัน ในที่นี้จะกล่าวถึงรายละเอียดการติดตามและการประเมินผลโครงการพัฒนา ๒ ประเด็น คือ ประเด็นของความสัมพันธ์และความแตกต่าง ดังนี้

การติดตามโครงการและการประเมินโครงการ เป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยการติดตามโครงการเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานของโครงการ สำหรับกำกับแก้ไข และป้องกันปัญหาอุปสรรคระหว่างการทำงาน ในขณะที่การประเมินเป็นการตัดสินคุณค่าของปัจจัยนำเข้า การดำเนินงานและผลของโครงการสำหรับปรับปรุงการดำเนินงาน สรุปผลสำเร็จ และพัฒนาโครงการ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการติดตามงานของโครงการ จึงสามารถใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งของการประเมินโครงการได้

การติดตามและการประเมินผลมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เป็นกลไกของการพัฒนาที่สามารถใช้ร่วมกันได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าการติดตามเป็นส่วนหนึ่งหรือส่วนสนับสนุนการประเมินผล ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการติดตามจะใช้เป็นส่วนหนึ่งของสารสนเทศในการประเมิน โดยใช้ร่วมกับสารสนเทศจากแหล่งอื่น ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์อีกครั้งหนึ่ง ดังนั้น โครงการที่มีการติดตามอย่างสม่ำเสมอและถูกต้อง จะทำให้การประเมินโครงการนั้น ๆ ทำได้ง่ายขึ้นและมีโอกาสประสบความสำเร็จสูงกว่าโครงการที่ไม่มีการติดตาม หรือติดตามอย่างไม่ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์

ความแตกต่างระหว่างการติดตามและการประเมินผลโครงการพัฒนา

แม้ว่าการติดตามและการประเมินผล จะมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดดังกล่าวแล้ว แต่ก็ยังมีความแตกต่างเช่นกัน ในเรื่องจุดมุ่งหมาย และการนำผลไปใช้ประโยชน์ ตลอดจนขอบเขตของการติดตามและประเมินผล ซึ่งถ้ากล่าวโดยภาพรวมแล้ว ความแตกต่างที่สำคัญคือ การติดตามมีขอบเขตแคบกว่าการประเมินผล

การประเมินผล (Evaluation) เป็นการวัดตามระยะเวลา (periodic assessment) ดังนี้

๑) การศึกษาพื้นฐาน (Baseline study) เป็นการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลตัวชี้วัดก่อนการแทรกแซงของโครงการ (interventions) เพื่อใช้เป็นตัวเปรียบเทียบ (benchmark) ตอนกลางเทอม และเมื่อโครงการสิ้นสุด นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลตัวชี้วัดก่อนเริ่มโครงการยังบอกให้รู้แต่เนิ่น ๆ ว่าตัวชี้วัดที่โครงการกำหนดนั้น สามารถวัดได้หรือไม่ (measurability) เพื่อปรับให้เหมาะสมสำหรับการประเมินระยะต่อไป

๒) การทบทวนประจำปี (Annual review) เป็นการประเมินภายในโดยทีมบริหารโครงการซึ่งจะทำอย่างต่อเนื่องทุกปีตลอดอายุโครงการ ข้อมูลที่ใช้ส่วนใหญ่ได้จากการติดตามผล เช่น งบประมาณ ข้อมูลทางกายภาพ ผลกระทบระยะสั้น และข้อสันนิษฐาน วัตถุประสงค์เพื่อวัดความก้าวหน้าโครงการ ทบทวนกลยุทธ์ รวมถึงเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่ระบุในแผน

๓) การศึกษาเชิงพิเคราะห์ (Diagnostic study) ทำเมื่อต้องการข้อมูลเจาะลึกเกี่ยวกับข้อจำกัดและ/หรือโอกาสของโครงการ การศึกษาชนิดนี้ไม่ต้องทำเป็นประจำแต่จะให้ข้อมูลที่รวดเร็วและมีประโยชน์ต่อการวางแผนและบริหารจัดการโครงการ

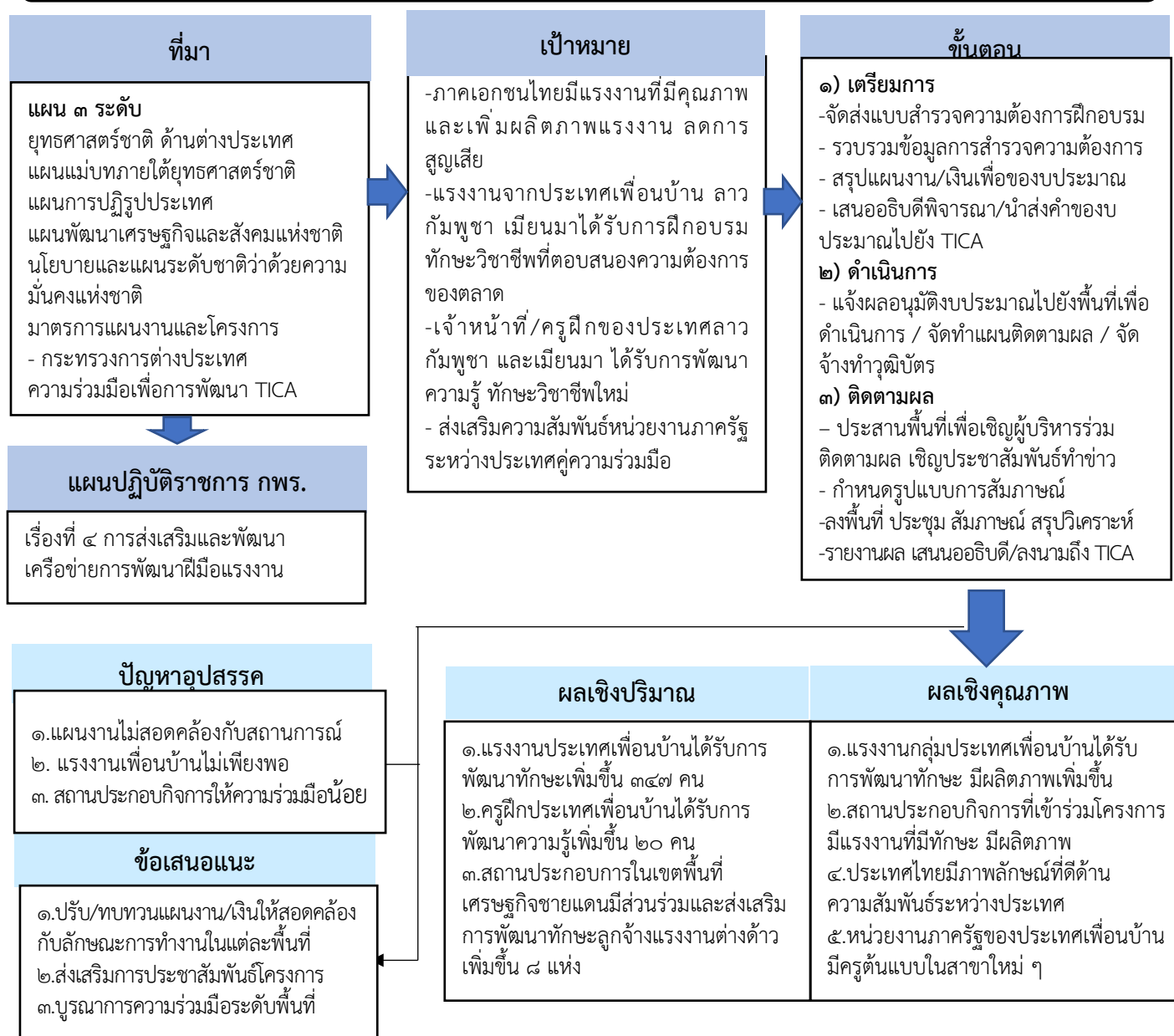
๔) การประเมินผลกลางเทอม (Mid-term Evaluation) เป็นการประเมินภายนอกและให้ข้อเสนอแนะโดยประเมินในประเด็นผลงาน ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ โครงสร้างองค์กร การพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมงานโครงการ รูปแบบโครงการ ความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ ความสัมพันธ์กับภาคี ผลกระทบที่เกิดขึ้น การตอบรับของกลุ่มเป้าหมาย ปัจจัยเสี่ยงและข้อสันนิษฐาน รวมถึงข้อมูลที่ได้จากรายงานประจำปีและการศึกษาเชิงพิเคราะห์ (โครงการมีระยะเวลาดำเนินการมากกว่า ๑ ปีขึ้นไป การประเมินผลกลางเทอมจึงไม่ใช้การประเมินรอบ ๖ เดือนหรือการประเมินกลางปี)

๕) การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Final Evaluation) สามารถทำได้เป็นการภายในหรือมีบุคคลภายนอกร่วมคณะประเมิน ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์จะเหมือนกับข้อมูลที่ใช้ในการประเมินกลางเทอมแต่อาจเพิ่มความคุ้มค่า แหล่งข้อมูลมาจากเอกสารโครงการ การดูงานในพื้นที่ การประชุม/การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในโครงการ เช่น ประชากรเป้าหมาย เจ้าหน้าที่โครงการ ผู้บริหาร และผู้ให้ทุนสนับสนุน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ทำในการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการมี ๒ วิธีหลัก ได้แก่ before and after เพื่อเปรียบเทียบผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวชี้วัดก่อนเริ่มโครงการโดยดูจาก baseline study และเมื่อโครงการสิ้นสุด ข้อจำกัดของวิธีนี้คือ ไม่สามารถบอกได้ว่า เมื่อโครงการสิ้นสุดไปแล้ว ประโยชน์ที่ประชาชนได้รับจะยังคงอยู่อย่างยั่งยืนหรือไม่ และอะไรคือปัจจัยที่ทำให้ยั่งยืน (หรือไม่ยั่งยืน) with and without เป็นการเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มที่ได้รับผลจากกิจกรรมการแทรกแซงของโครงการและกลุ่มที่ไม่มีโครงการ

๖) การประเมินหลังการสิ้นสุดโครงการ (Ex - post evaluation) ดำเนินการภายหลังโครงการสิ้นสุดแล้ว ๕ – ๑๐ ปี โดยคณะประเมินจากภายนอก เพื่อประเมินความยั่งยืนของผลการพัฒนาตามโครงการ โดยดูทั้งผลที่เกิดกับครัวเรือน ชุมชน และผลที่เกิดกับหน่วยงานของรัฐและภาคีที่เกี่ยวข้องในแง่เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และผลกระทบในองค์กร (เช่น ศักยภาพของบุคลากรสามารถดำเนินงานต่อไป หรือหน่วยงานยังคงจัดสรรงบประมาณสนับสนุนแม้โครงการสิ้นสุดลงแล้ว เป็นต้น) แหล่งข้อมูลจะมาจากการสัมภาษณ์ การสังเกต เอกสารรายงานและเอกสารผลการประเมินโครงการ

ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการประสานความร่วมมือภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ(ลาว/กัมพูชา/เมียนมา)



๔. สาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

๔.๑ สรุปสาระสำคัญ

การประสานความร่วมมือภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นการบูรณาการความร่วมมือระหว่าง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง และเศรษฐกิจ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อจัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายต่างชาติ ๒ กลุ่ม คือ (๑) แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่ทำงานในสถานประกอบการไทยในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนหรือจังหวัดที่มีมูลค่าการค้าชายแดนสูง เพื่อให้แรงงานเพื่อนบ้านมีทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ลดการสูญเสียของงาน และเรียนรู้ทักษะขั้นพื้นฐานในการบำรุงรักษาเครื่องมือต่าง ๆ (๒) เจ้าหน้าที่หรือครูฝึก โดยการพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีใหม่ เพื่อนำความรู้ไปพัฒนากำลังแรงงานในประเทศ ให้มีทักษะความรู้ที่ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของตลาด อันจะมีส่วนช่วยลดปัญหาข้ามชาติต่าง ๆ อาทิเช่น อาชญากรรม ยาเสพติด และการค้ามนุษย์ โดยสรุปสาระสำคัญดังนี้

๔.๑.๑ ความเป็นมา

นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการดำเนินการกิจกรรมความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ โดยกำหนดไว้ใน ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านความมั่นคง และต่างประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่างประเทศ ระยะ ๒๐ ปี ให้มีการดำเนินการกิจกรรมความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศในทุกด้าน เพื่อส่งเสริมบทบาทที่สร้างสรรค์ของประเทศไทยในการสนับสนุนการแก้ปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำในอนุภูมิภาคและในภูมิภาคและการขับเคลื่อนการพัฒนาภายใต้กรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ซึ่งจะส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งประเทศอื่น ๆ และนำไปสู่การขยายความร่วมมือทางเศรษฐกิจ การค้าระหว่างประเทศ การเมืองและความมั่นคง รวมถึงการเสริมสร้างความเข้าใจอันดี และการสร้างมิตรประเทศใหม่

กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในกำหนดนโยบายด้านการพัฒนากำลังคน เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มศักยภาพของแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและภาคอุตสาหกรรม รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาทักษะวิชาชีพให้แก่แรงงานข้ามชาติในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน (Special Economic Zone : SEZ) ซึ่งเป็นพื้นที่ที่รัฐบาลกำหนดขึ้น เพื่อส่งเสริมการลงทุนและพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่นั้น ๆ โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ เพื่อร่วมดำเนินโครงการสร้างทักษะ/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา)

ผู้ขอรับการประเมิน ในฐานะผู้อำนวยการกองวิเทศสัมพันธ์ ได้รับมอบหมายจาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นหน่วยประสานความร่วมมือโครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๖ แห่ง มีความพร้อมในการจัดกิจกรรมพัฒนากำลังคนให้แก่กลุ่มแรงงานประเทศเพื่อนบ้าน ประกอบด้วย สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทรายทอง จันทบุรี กาญจนบุรี มุกดาหาร หนองคาย และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ (เชียงราย) โดยกองวิเทศสัมพันธ์ได้ประสานงานให้พื้นที่จัดทำสำรวจความต้องการฝึกอบรมจากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเป็น

แรงงานข้ามชาติ และหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษาของกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อจัดทำคำของบประมาณ ไปยังกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ ประกอบด้วย แผนงาน แผนเงิน แผนการติดตามผล และการจัดพิมพ์ วุฒิบัตร ทั้งนี้เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องความต้องการที่แท้จริงของผู้ประกอบการไทยในพื้นที่เป้าหมาย และความต้องการประเทศเพื่อนบ้าน สอดรับกับนโยบายต่างประเทศของไทย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ให้ประชาชน มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีกำลังคนที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นฐานการผลิต ตลาดสินค้า/การท่องเที่ยว/และบริการด้านต่าง ๆ ของไทย รวมทั้งเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดน ช่วยป้องกันปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ และขยาย โอกาสการค้าการลงทุนแนวชายแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้านได้อย่างแท้จริง

๔.๑.๒ วัตถุประสงค์

๔.๑.๒.๑ เพื่อฝึกทักษะและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการของภาคเอกชนไทยที่ลงทุน ในจังหวัดชายแดนของประเทศไทย และจังหวัดชายแดนของประเทศเพื่อนบ้าน และเพื่อรองรับการโยกย้ายฐาน การผลิตของภาคอุตสาหกรรมของไทยและการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษซึ่งสถานประกอบการไทยจะได้แรงงาน ที่มีคุณภาพ และเป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

๔.๑.๒.๒ เพื่อส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ให้ประชาชนของประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งจะมี ส่วนช่วยลดปัญหาข้ามชาติต่าง ๆ อาทิ อาชญากรรม ยาเสพติด และการค้ามนุษย์

๔.๑.๒.๓ เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่/ครูฝึกอาชีพ ได้รับความรู้ ทักษะวิชาชีพ และทักษะ การสอน เพื่อนำไปถ่ายทอดให้แก่แรงงานในชาตินั้น ๆ เพื่อเป็นการขยายผลในประเทศต่อไป

๔.๑.๓ กรอบแนวคิด

การประสานความร่วมมือภายใต้ โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ ดังนี้

๔.๑.๓.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ด้านต่างประเทศ

๔.๑.๓.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

๔.๑.๓.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๔.๑.๓.๔ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๔.๑.๓.๕ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกระทรวงการ ต่างประเทศ

๔.๑.๓.๖ แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน ๒๕๖๔ เพิ่มเติม

๔.๑.๓.๗ แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดยได้นำกรอบแนวความคิดข้อ ๔.๑.๓.๑ - ๔.๑.๓.๗ เป็นแนวทางในการประสานความร่วมมือระหว่างกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กับสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ชายแดนที่มีความประสงค์จะพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการในจังหวัด และมีความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับข้าราชการหรือครูฝึกของหน่วยงานกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านให้สามารถ ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานการปฏิบัติงานของกรมความร่วมมือระหว่างประเทศได้ โดยกองวิเทศสัมพันธ์ สนับสนุนและประสานงานตั้งแต่การสำรวจความต้องการในพื้นที่ การจัดทำร่างแผนการดำเนินงาน แผน

งบประมาณ การขออนุมัติการฝึกอบรมหลักสูตร การติดตามประเมินผลโครงการ และสรุปผลการดำเนินงาน ประจำปีเพื่อเสนอต่อกรมความร่วมมือระหว่างประเทศพิจารณาต่อไป

๔.๑.๔ สรุปผลการประสานงานความร่วมมือภายใต้โครงการสร้างทักษะ/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา)

จากการประสานงานเพื่อให้สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ที่รัฐบาลประกาศจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือจังหวัดที่มีพื้นที่ติดกับประเทศ สปป.ลาว กัมพูชา และเมียนมา จำนวน ๑๓ จังหวัดได้แก่จังหวัดอุบลราชธานี เลย หนองคาย บึงกาฬ มุกดาหาร น่าน อุตรดิตถ์ เชียงราย พะเยา ตาก สระแก้ว กาญจนบุรี ตราด และจันทบุรี จัดทำแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมทักษะฝีมือให้แก่แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการกิจการของประเทศไทย พบว่ามีหน่วยงานที่แจ้งความประสงค์เข้าร่วมโครงการจำนวน ๖ แห่ง ประกอบด้วย สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย มุกดาหาร ตราด กาญจนบุรี จันทบุรี และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ (เชียงราย)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณ จากกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศให้ดำเนินโครงการ รวมเป็นเงินจำนวน ๒,๑๒๙,๕๘๐ บาท (สองล้านหนึ่งแสนสองหมื่นเก้าพันห้าร้อยแปดสิบบาทถ้วน) เพื่อจัดฝึกอบรมให้แก่แรงงานกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน และการติดตามผล โดยสรุปผลการดำเนินโครงการ และรายประเทศ และ รายจังหวัดดังนี้

๔.๑.๔.๑ ผลการดำเนินงานภายใต้โครงการการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ(ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายประเทศ

๑) สปป.ลาว โดยสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร และหนองคาย ดำเนินการจัดฝึกอบรม จำนวน ๘๐ คน ใน ๔ หลักสูตร ประกอบด้วย หลักสูตร (๑) การบริการที่ประทับใจ (๒) การผลิตส้อมโฆษณาและหนังสือด้วยสมาร์ตโฟน (๓) การออกแบบติดตั้งและประยุกต์ใช้โซล่าเซลล์ และ (๔) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหุ่นยนต์และระบบสมองกลฝังตัวในอุตสาหกรรม

๒) กัมพูชา โดยสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด และจันทบุรี ดำเนินการฝึกอบรม จำนวน ๑๒๔ คน ใน ๖ หลักสูตร ประกอบด้วยหลักสูตร (๑) การบำรุงรักษารถยนต์ (๒) การทำผลิตภัณฑ์จากคอนกรีต (๓) มาตรฐานงานก่อสร้างและการอ่านแบบเบื้องต้น (๔) การซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าเบื้องต้น (๕) งานก่อสร้างเบื้องต้น และ (๖) ช่างคอนกรีต

๓) เมียนมา โดยสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี และเชียงราย ดำเนินการฝึกอบรม จำนวน ๒๐๐ คน ใน ๑๐ หลักสูตร ประกอบด้วย (๑) การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม (๒) การบำรุงรักษาเครื่องจักรเชิงป้องกัน (๓) การบริหารการผลิตแบบลีน (๔) การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ (๕) กลยุทธ์การทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ (๖) คอมพิวเตอร์เบื้องต้น (๗) คนครัวและผู้ช่วยคนครัว (๘) ก่ออิฐฉาบปูน (๙) พนักงานทำความสะอาด และ (๑๐) ช่างไม้ในอาคาร โดยการประสานความร่วมมือภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ มีกระบวนการขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๔.๑.๔.๒ สรุปผลการดำเนินงานภายใต้โครงการการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายจังหวัด จำนวน ๖ จังหวัด ดังนี้

๑) จังหวัดมุกดาหาร ติดกับแขวงสะหวันนะเขต ประเทศ สปป.ลาว

ตารางที่ ๑ ผลการดำเนินงานโครงการ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	หลักสูตร	สถานที่จัดฝึก	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน		
				รุ่น	เป้า (คน)	รุ่น	ผู้เข้า (คน)	ผู้ผ่าน (คน)
๑	การบริการที่ประทับใจ	ร้านรัตติยา จ.มุกดาหาร	แรงงานลาว อายุตั้งแต่ ๑๘ ปี ขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
รวม				๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร มีผลการฝึกอบรมให้กับกำลังแรงงานลาว จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ คน และจากการติดตามผลของปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ด้วยวิธีทำแบบสอบถามและสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร ผู้จัดการร้านอาหาร วิทยากร ล่าม และผู้เข้ารับการฝึกบางส่วน สรุปดังนี้

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร เปิดฝึกอบรมหลักสูตร “การบริการที่ประทับใจ” จำนวน ๑๒ ชั่วโมง ประกอบด้วย (๑) ภาคทฤษฎี ได้แก่ ความสำคัญของงานบริการ การบริการที่ประทับใจ การพัฒนาศักยภาพของผู้ให้บริการ (๒) ภาคปฏิบัติ ได้แก่ การพัฒนางานบริการ การพัฒนาทักษะในงานบริการ เทคนิคการต้อนรับ จัดฝึกอบรม ณ ร้านรัตติยาแจ๊ซฮอลล์ สาขา ๒ ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นแรงงานลาวที่ประกอบอาชีพด้านบริการในสถานประกอบการ จำนวน ๒๐ คน วิทยากรคือ ครูเชี่ยวชาญและรองผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนมุกดาหาร สถาบันวิทยาลัยชุมชน

การหากกลุ่มเป้าหมาย โดยก่อนจัดฝึกอบรมหน่วยฝึกได้ประสานกับจัดหางานจังหวัด ลงสำรวจความพร้อมและความต้องการสถานประกอบการ ๗ แห่ง และได้มีการพูดคุยถึงหลักสูตรการฝึกที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด และเมื่อแรงงานได้มีโอกาสฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ทำให้แรงงานเกิดความภูมิใจและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลต่อสถานประกอบการและเกิดความพึงพอใจในการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก รวมทั้งได้นั้นประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมผ่านทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ว่าการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิธีการฝึกอบรม การฝึกอบรมเน้นภาคปฏิบัติ การสวมบทบาทลูกค้ากับ ผู้ให้บริการ (Role - play) เช่น เทคนิคการต้อนรับ ทักษะงานบริการ การเสิร์ฟอาหาร เป็นต้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกเรียนรู้เข้าใจความต้องการของลูกค้าและเข้าใจวัฒนธรรมของคนไทยในการบริการมากที่สุด รวมทั้งมีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง

ปัญหาและอุปสรรค แรงงานส่วนใหญ่ไม่สามารถอ่าน หรือ เขียนภาษาไทย ได้ระยะเวลาและหัวข้อการฝึกอบรมสั้นและไม่ครอบคลุม

๒) จังหวัดหนองคาย ติดกับแขวงเวียงจันทน์ และแขวงบอลิคำไซ ของ สปป.ลาว

ตารางที่ ๒ ผลการดำเนินงานโครงการ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	หลักสูตร	สถานที่จัดฝึก	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน		
				รุ่น	เป้า (คน)	รุ่น	ผู้เข้า (คน)	ผู้ผ่าน (คน)
๑	การผลิตสื่อโฆษณาและหนังสือด้วยสมาร์ตโฟน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย	ครูฝึกกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา วิทยากรกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมลาว	๑	๒๐	๐	๐	๐
๒	การออกแบบติดตั้งและประยุกต์ใช้โซลาร์เซลล์			๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
๓	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหุ่นยนต์และระบบสมองกลฝังตัวในอุตสาหกรรม			๑	๒๐	๐	๐	๐
รวม				๓	๖๐	๑	๒๐	๒๐

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย ดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับแรงงานลาว รวมทั้งสิ้น ๖๐ คน โดยประสานขอให้กองวิเทศสัมพันธ์เสนอปรับลดแผนการฝึกจำนวน ๒ หลักสูตร เนื่องจากสถานการณ์ระบาดของเชื้อไวรัส COVID - 19 ทำให้กลุ่มเป้าหมายไม่สามารถเดินทางเข้ามาฝึกอบรมในประเทศไทยได้ และจากการติดตามผลการฝึกอบรมของปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ด้วยวิธีสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางส่วน และวิทยากร สรุปได้ดังนี้

การฝึกอบรม จัดฝึกอบรมหลักสูตรการออกแบบติดตั้งและประยุกต์ใช้โซลาร์เซลล์ ให้แก่ เจ้าหน้าที่/ครูฝึกอาชีพ/อาจารย์ จำนวน ๒๐ คน สังกัดหน่วยงานกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ระยะเวลา ๓๐ ชั่วโมง ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย

การหากลุ่มเป้าหมาย ผู้ประสานในพื้นที่ได้มีหนังสือไปยังกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา เพื่อโปรดพิจารณาส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีโรงเรียนเทคนิค - วิชาชีพ แบบผสมแขวงไชยบุรี หลวงน้ำทา วิทยาลัยเทคนิคหลวงพระบาง สะหวันนะเขต จำปาศักดิ์ เชียงขวาง และสาละวัน จัดส่งเจ้าหน้าที่/ครูฝึกอาชีพด้านไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปริญญาตรี และปริญญาโทจากประเทศไทยและต่างประเทศ เข้ารับการอบรม เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปจัดทำหลักสูตรขยายผลในสถานศึกษาต่อไป

ปัญหาและอุปสรรค การจัดทำแผนฝึกอบรมของปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ไม่ได้เกิดจากการสำรวจข้อมูลความต้องการเชิงลึกในประเทศเพื่อนบ้านเนื่องจากไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการดังกล่าว ประกอบกับมาตรการโควิด และขาดฐานข้อมูลบุคคลที่เคยเข้ารับฝึกอบรม

๓) จังหวัดตราด มีแนวเขตชายแดนติดกับจังหวัดเกาะกง ประเทศกัมพูชา

ตารางที่ ๓ ผลการดำเนินงานโครงการ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด พ.ศ.๒๕๖๕

ลำดับ	หลักสูตร	สถานที่จัดฝึก	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน		
				รุ่น	เป้า (คน)	รุ่น	ผู้เข้า (คน)	ผู้ผ่าน (คน)
๑	การบำรุงรักษารถยนต์	สหกรณ์ การเกษตร แปรรูปและ ส่งออก	แรงงาน กัมพูชา อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๒	๒๒
๒	การทำผลิตภัณฑ์จาก คอนกรีต	หจก.ที.เอ็ม.เค คอนกรีต ผสมเสร็จ	แรงงาน กัมพูชา อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๒	๒๒
รวม				๒	๔๐	๒	๔๔	๔๔

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด ดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับกำลังแรงงาน กัมพูชา รวมทั้งสิ้น ๔๐ คน และจากการติดตามผลการฝึกอบรมของปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ด้วยวิธีสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางส่วน และวิทยากร สรุปได้ดังนี้

การฝึกอบรม จัดฝึกอบรมให้แก่แรงงานกัมพูชาที่ทำงานในสถานประกอบกิจการในจังหวัดตราด จำนวน ๒ หลักสูตร หลักสูตรละ ๓๐ คน รวมทั้งสิ้น ๖๐ คน ดังนี้ ๑) หลักสูตรการบำรุงรักษารถยนต์ ระยะเวลา ๓๐ ชั่วโมง ณ สหกรณ์การเกษตรเพื่อการแปรรูปและส่งออกจังหวัดตราด จำกัด ๒) หลักสูตรการทำผลิตภัณฑ์จากคอนกรีต ณ บริษัทตราดมั่นคง วัสดุก่อสร้าง (๒๕๕๒) จำกัด โดยเน้นการฝึกอบรมภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี และให้ทดลองแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นรายบุคคล

การหากลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากพื้นที่จังหวัดตราดมีทั้งภาคเกษตร ก่อสร้าง อุตสาหกรรม และท่องเที่ยว จำเป็นต้องอาศัยแรงงานต่างด้าวทำงานจำนวนมาก ในเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ พบว่ามีจำนวนแรงงานต่างด้าวถึง ๑๘,๓๓๓ คน ในการหากลุ่มเป้าหมาย ผู้ประสานงานในพื้นที่ได้ดำเนินการผ่านสภาอุตสาหกรรมจังหวัดตราด และหอการค้าจังหวัดตราด

ปัญหาและอุปสรรค ช่วงเวลาฝึกอบรมทับซ้อนกับฤดูเก็บเกี่ยวผลไม้ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมส่งผลให้ไม่สามารถฝึกอบรมได้อย่างต่อเนื่อง ในกระบวนการเรียนการฝึกอบรมไม่มีเอกสารที่แปลเป็นภาษากัมพูชาเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถนำไปอ่านทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง และใช้บทวนได้ภายหลัง และล่าช้าตามความรู้ในหัวข้อที่แปลเนื่องจากเป็นอาชีพเฉพาะทางเกี่ยวกับช่าง

๔) จังหวัดจันทบุรี ติดกับอำเภอกรือเมี่ยง จังหวัดพระตะบอง ประเทศกัมพูชา

ตารางที่ ๔ ผลการดำเนินงานโครงการ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	หลักสูตร	สถานที่จัดฝึก	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน		
				รุ่น	เป้า (คน)	รุ่น	ผู้เข้า (คน)	ผู้ผ่าน (คน)
๑	มาตรฐานงานก่อสร้างและ การอ่านแบบเบื้องต้น	ศูนย์รับสร้าง บ้านภาค ตะวันออก	แรงงาน กัมพูชา	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
๒	การซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้า เบื้องต้น	โรงแรมหาด ทรายทอง	แรงงาน กัมพูชา	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
๓	งานก่อสร้างเบื้องต้น	ศูนย์รับสร้าง บ้านภาค ตะวันออก	แรงงาน กัมพูชา	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
๔	ช่างคอนกรีต	บ.บูรพา คอน กรีตแอนด์คอน สตรัคชั่น จำกัด	แรงงาน กัมพูชา	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
รวม				๔	๘๐	๔	๘๐	๘๐

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรีดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับกำลัง
แรงงานกัมพูชารวมทั้งสิ้น ๘๐ คน และจากการติดตามผลการฝึกอบรมของปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ด้วยวิธี
สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางส่วน และวิทยากร สรุปได้ดังนี้

การฝึกอบรม ฝึกอบรมให้กับแรงงานกัมพูชาจำนวน ๔ หลักสูตร หลักสูตรละ
๒๐ คน ระหว่างเวลาหลักสูตรละ ๓๐ ชั่วโมง ได้แก่ (๑) มาตรฐานงานก่อสร้างและการอ่านแบบเบื้องต้น
(๒) งานก่อสร้างเบื้องต้น ณ ศูนย์รับสร้างบ้านภาคตะวันออก (๓) หลักสูตรการซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าเบื้องต้น
ณ โรงแรมหาดทรายทอง อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และ (๔) หลักสูตรช่างคอนกรีต ณ บ.บูรพาคอนกรีต
แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด

กลุ่มเป้าหมาย การประสานหากกลุ่มเป้าหมายโดยผ่านคณะกรรมการ
พัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) สมาคมส่งเสริมการท่องเที่ยว และการทำหนังสือ
ไปถึงเจ้าของภาคธุรกิจโดยตรง

ปัญหาและอุปสรรค เนื่องจากในช่วงเวลาที่กำหนดแผนการฝึกอบรมตรงกับ
ช่วงที่ประเทศไทยเริ่มเปิดประเทศหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด ๑๙ จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
ส่งผลให้ภาคเอกชนหลายแห่งไม่สามารถส่งแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ชาวกัมพูชาเข้ารับการฝึกตามที่ประสานไว้ได้
วัสดุอุปกรณ์การฝึกไม่เพียงพอกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึก และการประชาสัมพันธ์โครงการไม่ทั่วถึง

๕) จังหวัดกาญจนบุรี ติดกับรัฐมอญ และเขตตะนาวศรี ประเทศเมียนมา

ตารางที่ ๕ ผลการดำเนินงานโครงการ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	หลักสูตร	สถานที่จัดฝึก	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน		
				รุ่น	เป้า (คน)	รุ่น	ผู้เข้า (คน)	ผู้ผ่าน (คน)
๑	การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม	จ. กาญจนบุรี	แรงงานเมียนมา อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
๒	การบำรุงรักษาเครื่องจักรเชิงป้องกัน	จ. กาญจนบุรี	แรงงานเมียนมา อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
๓	การบริหารการผลิตแบบลีน	จ. กาญจนบุรี	แรงงานเมียนมา อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
๔	การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ	จ. กาญจนบุรี	แรงงานเมียนมา อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
๕	กลยุทธ์การทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ	จ. กาญจนบุรี	แรงงานเมียนมา อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
รวม				๕	๑๐๐	๕	๑๐๐	๑๐๐

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรีดำเนินการฝึกอบรมให้กับกำลังแรงงานเมียนมา รวมทั้งสิ้น ๑๐๐ คน และจากการติดตามผลการฝึกอบรมของปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ด้วยวิธีสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางส่วน และวิทยากร สรุปได้ดังนี้

การฝึกอบรม จัดฝึกอบรมให้กับแรงงานเมียนมาที่ทำงานในจังหวัด จำนวน ๕ หลักสูตร เน้นภาคปฏิบัติและการลงมือแก้ปัญหา หลักสูตรละ ๒๐ คน รวม ๑๐๐ คน ระยะเวลาฝึกอบรมหลักสูตรละ ๓๐ ชั่วโมง ประกอบด้วย (๑) หลักสูตรการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม (๒) หลักสูตรการบำรุงรักษาเครื่องจักรเชิงป้องกัน (๓) หลักสูตรการบริหารการผลิตแบบลีน (๔) หลักสูตรการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ และ (๕) หลักสูตรกลยุทธ์การทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ณ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี

กลุ่มเป้าหมาย สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรีใช้ฐานข้อมูลเครือข่ายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นเจ้าของธุรกิจโดยตรง โดยผู้ประสานงานลงพื้นที่ไปสำรวจและสอบถามความต้องการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง ๆ รวมไปถึงแนวทางการแก้ปัญหา ก่อนจะประสานเป็นหนังสือแจ้งไปอีกครั้ง

ปัญหาและอุปสรรค แผนการจัดฝึกอบรมกระทบกับช่วงเวลาทำงานของแรงงานเมียนมาในสถานประกอบการบางแห่ง ส่งผลต่อจำนวนและการเข้ารับการฝึกอบรม ในการฝึกอบรมขาดเอกสารประกอบที่แปลเป็นภาษาเมียนมา

๖) จังหวัดเชียงราย ติดต่อกับจังหวัดเมืองสาตและจังหวัดท่าขี้เหล็กของรัฐฉาน ประเทศเมียนมา และแขวงบ่อแก้ว ประเทศ สปป.ลาว

ตารางที่ ๖ ผลการดำเนินงานโครงการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ พ.ศ. ๒๕๖๕

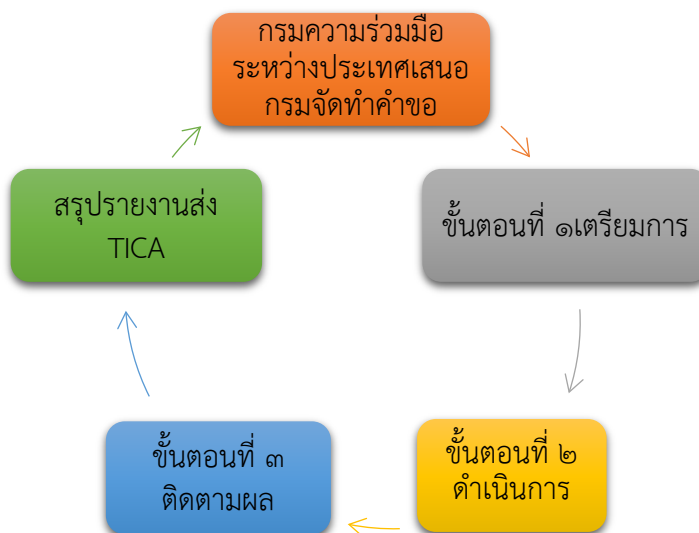
ลำดับ	หลักสูตร	สถานที่จัดฝึก	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน		
				รุ่น	เป้า (คน)	รุ่น	ผู้เข้า (คน)	ผู้ผ่าน (คน)
๑	คอมพิวเตอร์เบื้องต้น	สพร. ๒๐ เชียงราย	แรงงานเมียนมา	๑	๒๐	๑	๑๘	๑๘
๒	ผู้ช่วยปฏิบัติงานในครัว	ร้านอาหาร ทำน้ำกุแล	แรงงานเมียนมา	๑	๒๐	๑	๑๗	๑๗
๓	ก่ออิฐฉาบปูน	บ.สตูดิโอ -คอนสตรัคชั่น จำกัด และ บ. แบล็คบีน จำกัด	แรงงานเมียนมา	๑	๒๐	๑	๑๖	๑๖
๔	พนักงานทำความสะอาด	บ. แบล็คบีน จำกัด อ.เมือง	แรงงานเมียนมา	๑	๒๐	๑	๑๖	๑๖
๕	ช่างไม้ในอาคาร	บ.สตูดิโอ -คอนสตรัคชั่น จำกัด บ. แบล็ค บีน จำกัด	แรงงานเมียนมา	๑	๒๐	๑	๑๖	๑๖
รวม				๕	๑๐๐	๕	๘๓	๘๓

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ได้รับงบประมาณเพื่อดำเนินการเป้าหมาย ๑๐๐ คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน ๘๓ คน และจากติดตามผลการฝึกอบรมและสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ และผู้ประสานงาน สรุปดังนี้

การฝึกอบรม ฝึกอบรมให้กับแรงงานเมียนมา ๕ หลักสูตร ระยะเวลา ๓๐ ชั่วโมง ดังนี้ (๑) คอมพิวเตอร์เบื้องต้น (๒) ผู้ช่วยปฏิบัติงานในครัว (๓) ก่ออิฐฉาบปูน (๔) พนักงานทำความสะอาด และ (๕) สาขาช่างไม้ในอาคาร

กลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากสถานประกอบกิจการประเภทต่าง ๆ ที่ประสานไว้ไม่สามารถส่งแรงงานเข้ารับการฝึกตามแผนที่กำหนด เนื่องจากอยู่ในช่วงที่มีงานอย่างต่อเนื่องและแรงงานบางกลุ่มขาดเอกสารรับรองสัญชาติ ส่งผลกระทบต่อการจัดฝึกอบรม

ปัญหาและอุปสรรค ช่วงเวลาการจัดฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับสภาพการจ้างงานในพื้นที่ทำให้แรงงานไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ รวมทั้งเอกสารการฝึกไม่มีแปล การประชาสัมพันธ์โครงการไม่ทั่วถึง



ภาพที่ ๒ ขั้นตอนการดำเนินการ

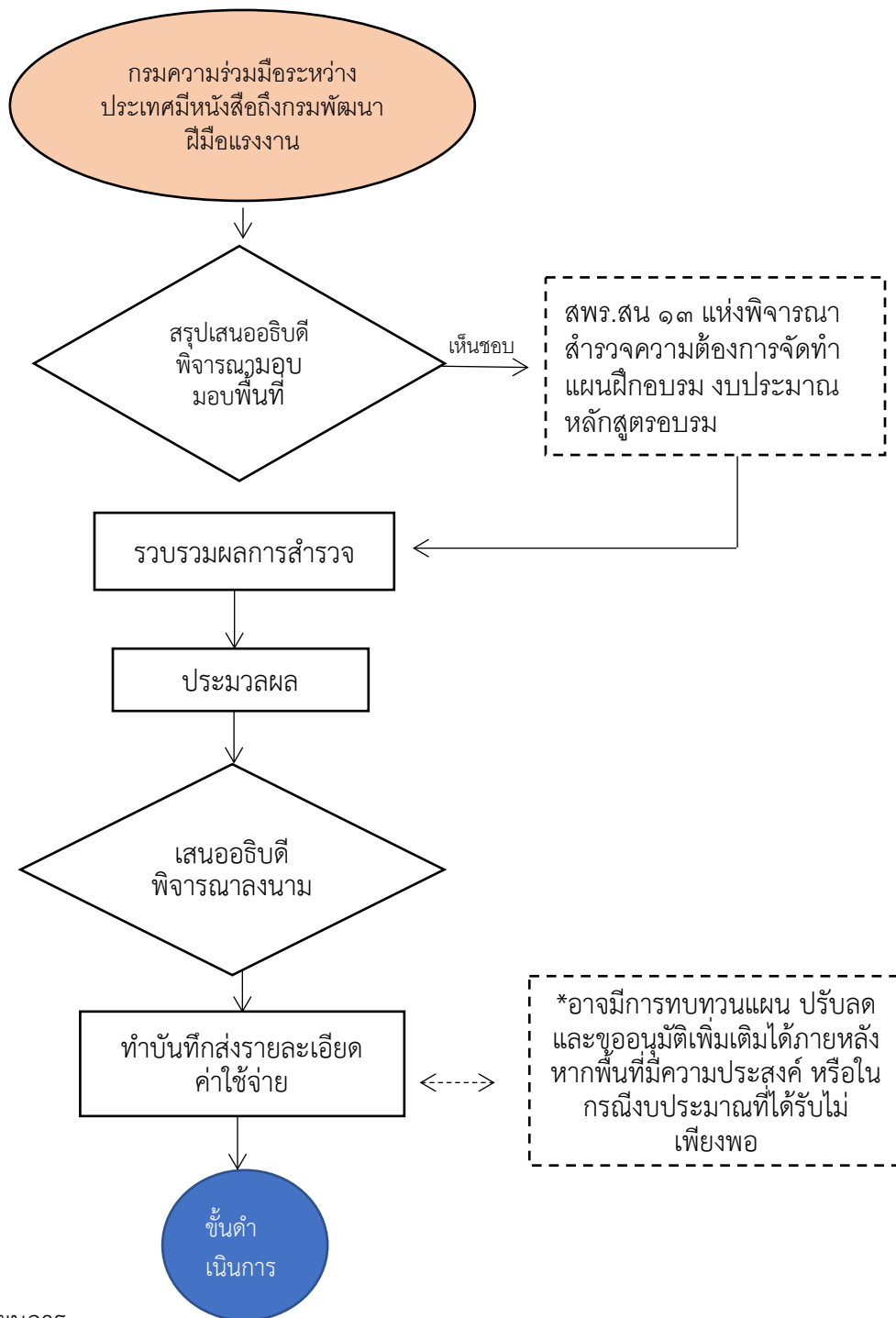
๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ

การบูรณาการความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศเป็นการปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้การกิจด้านความร่วมมือเพื่อการพัฒนาประเทศเกิดผลสำเร็จเป็นประโยชน์แก่เศรษฐกิจส่วนรวม และมีความประหยัดโดยใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพจากการร่วมมือปฏิบัติงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยในพระราชกฤษฎีกาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดแนวทางไว้ในมาตรา ๑๐ ไว้ว่า “ในกรณีที่ภารกิจใดมีความเกี่ยวข้องกับหลายส่วนราชการหรือเป็นภารกิจที่ใกล้เคียงหรือต่อเนื่องกัน ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องนั้นกำหนดแนวทางปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารราชการแบบบูรณาการร่วมกันโดยมุ่งเน้นให้เกิดผล สัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ”

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานซึ่งมีภารกิจหน้าที่ในการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ ให้มีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากลมีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบกิจการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก ได้รับอนุมัติงบประมาณจากกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ เพื่อให้สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖ จังหวัด ได้แก่ สนพ.มุกดาหาร หนองคาย ตราด จันทบุรี กาญจนบุรี และเชียงราย ดำเนินการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้กับแรงงานจากประเทศลาว กัมพูชา และเมียนมา โดยกองวิเทศสัมพันธ์เป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการประสานความร่วมมือภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) ระหว่างกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ส่วนกลาง) และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖ จังหวัด ให้เป็นรูปธรรมตรงตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามแนวปฏิบัติของกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อร่วมเป็นหน่วยงานในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน

นำไปสู่การขยายความร่วมมือ การลงทุนและความมั่นคงตามแนวชายแดนต่อไป โดยขอสรุปขั้นตอนการประสานความร่วมมือภายใต้โครงการดังกล่าว ซึ่งมีกระบวนการประสานงานความร่วมมือภายใต้โครงการดังกล่าว ๓ ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ ๑ ขั้นเตรียมการ ขั้นตอนที่ ๒ ขั้นตอนดำเนินการ และขั้นตอนที่ ๓ ขั้นติดตามผล ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ เตรียมการ



ภาพที่ ๓ ขั้นตอนที่ ๑ เตรียมการ

๔.๒.๑ ขั้นตอนที่ ๑ เตรียมการ

๑) กรมความร่วมมือระหว่างประเทศมีหนังสือถึงกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมความร่วมมือระหว่างประเทศมีหนังสือที่ กต.๑๖๐๓.๑/๒๘๒๗ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔ แจ้งให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบถึงความสำคัญของโครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว / กัมพูชา/เมียนมา) ซึ่งเป็นโครงการต่อเนื่องที่มีความสำคัญในการฝึกทักษะแรงงานของประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคเอกชนไทยที่ลงทุนในจังหวัดชายแดนของไทยและจังหวัดชายแดนของประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะแนวชายแดนไทย - ลาว และในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ ประเทศไทยเป็นเจ้าภาพจัดประชุมคณะกรรมการร่วมว่าด้วยความร่วมมือทวิภาคีไทย - ลาว ครั้งที่ ๒๒ จึงขอความอนุเคราะห์ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประสานสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตามแนวชายแดนลาว กัมพูชา และเมียนมา ตามพื้นที่เป้าหมายโครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว / กัมพูชา/เมียนมา) โดยเฉพาะแนวชายแดนไทย - ลาว ได้แก่ มุกดาหาร นครพนม หนองคาย และเชียงราย เพื่อสำรวจสาขา/หลักสูตรตามความต้องการ และจัดทำข้อเสนอ เพื่อใช้ประโยชน์ในการพิจารณาและจัดฝึกอบรมกิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนงานตามโครงการ

๒) สรุปเสนออธิบดีพิจารณามอบพื้นที่

ทำบันทึกถึงอธิบดี ขอความเห็นชอบมอบหมายให้ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙ แห่ง ได้แก่ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด สระแก้ว จันทบุรี กาญจนบุรี ตาก มุกดาหาร นครพนม หนองคาย และเชียงราย สำรวจสาขา/หลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่ที่สามารถจะดำเนินการได้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยเฉพาะชายแดนไทย - ลาว

๓) รวบรวมผลการสำรวจ

รวบรวมความต้องการฝึกอบรมของสถานประกอบการในพื้นที่ที่สามารถจะดำเนินการได้ในปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ปรากฏว่ามีสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖ แห่ง มีความพร้อม ยกเว้นจังหวัด นครพนม สระแก้ว ตาก และเชียงราย ยังไม่มีความต้องการฝึกอบรมให้กับพนักงานในสถานประกอบการอื่น เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด - ๑๙

๔) ประมวลผล

ประมวลผลความต้องการจากชายแดนไทย - ลาว โดย สนพ.มุกดาหาร หนองคาย มีสถานประกอบการพร้อมฝึกอบรมใน ๔ หลักสูตร เป้าหมาย ๘๐ คน งบประมาณที่ขอ ๖๓๙,๕๖๐ บาท ชายแดนไทย - กัมพูชา โดย สนพ.ตาก และจันทบุรี มีสถานประกอบการพร้อมฝึกอบรม ใน ๖ หลักสูตร เป้าหมาย ๘๐ คน งบประมาณที่ขอ ๓๕๔,๒๐๐ บาท และชายแดนไทย - เมียนมา โดย สนพ.กาญจนบุรี มีสถานประกอบการพร้อมฝึกอบรมให้แก่แรงงานลาวใน ๕ หลักสูตร เป้าหมาย ๑๐๐ คน งบประมาณที่ขอ ๑๘๑,๐๐๐ บาท รวมจำนวน ๑๕ หลักสูตร เป้าหมาย ๓๐๐ คน รวม เป็นเงิน ๑,๑๗๔,๗๖๐ บาท

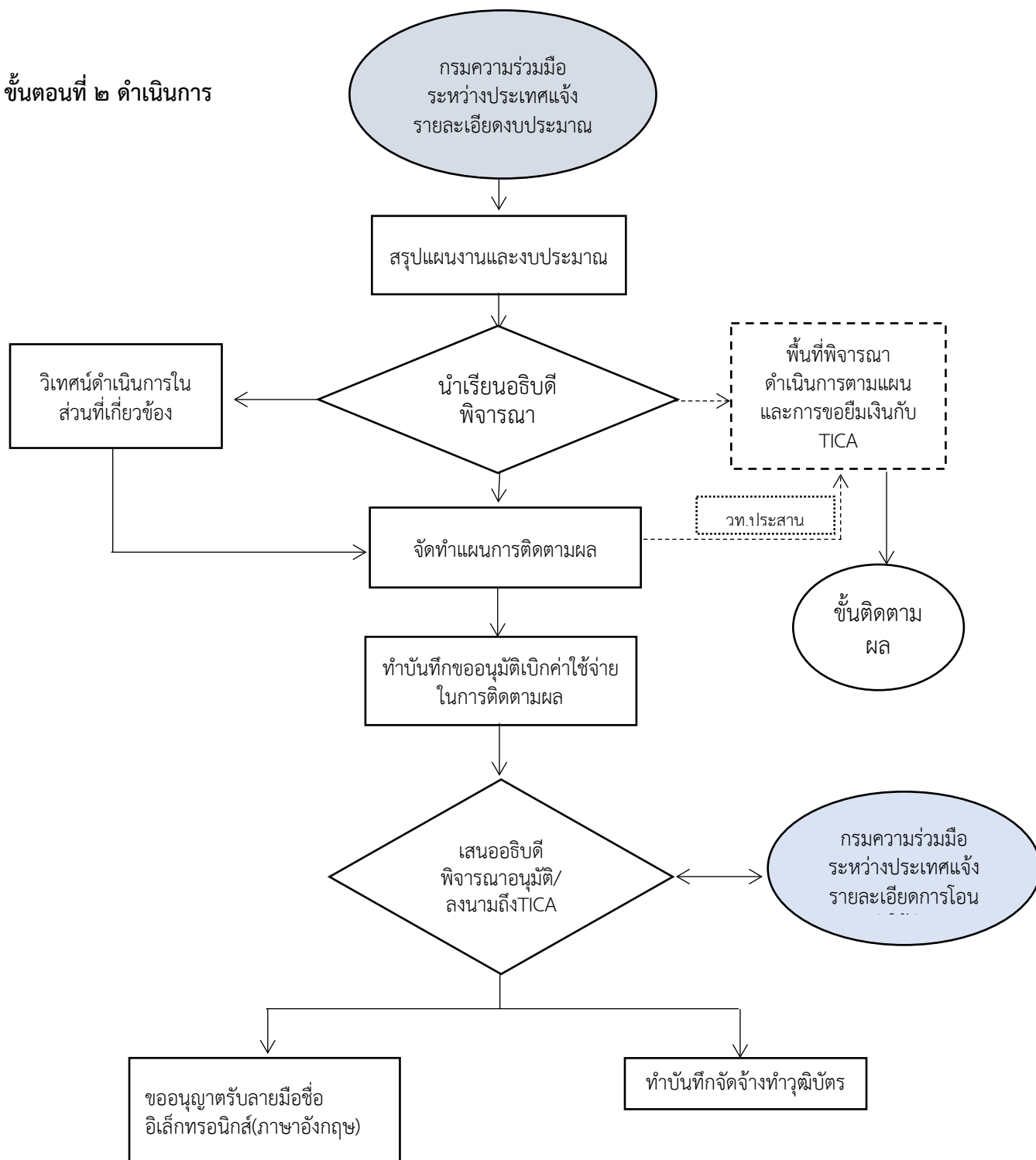
๕) เสนออธิบดีพิจารณาลงนาม

เสนออธิบดีพิจารณาลงนามในหนังสือจัดทำคำขอค่าใช้จ่ายสำหรับการติดตามผล และ จัดพิมพ์คู่มือให้แก่มือสำเร็จการฝึกอบรม

๖) ทำบันทึกส่งรายละเอียดค่าใช้จ่าย

ทำบันทึกส่งรายละเอียดค่าใช้จ่ายการจัดฝึกอบรมให้แก่แรงงานต่างด้าว ภายใต้โครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เสนออธิบดีพิจารณาให้ความเห็นชอบ และลงนามในหนังสือถึงอธิบดี กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการ



ภาพที่ ๔ ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการ

๔.๒.๒. ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการ

๑) กรมความร่วมมือระหว่างประเทศแจ้งรายละเอียดงบประมาณ

กรมความร่วมมือระหว่างประเทศมีหนังสือที่ กต. ๑๖๐๓.๑/๓๗๘๒ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ แจ้งรายละเอียดงบประมาณค่าใช้จ่ายการจัดฝึกอบรมที่ได้รับอนุมัติ และรายละเอียดงบประมาณค่าใช้จ่ายติดตามประเมินผลการฝึกอบรม และการจัดพิมพ์คู่มือที่ได้รับการอนุมัติ โดยขอให้กรมดำเนินการตามระเบียบราชการทุกประการและในกรณีที่มีการจัดซื้อจัดจ้าง ตรวจรับอื่น ๆ ขอให้ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และขอให้จัดทำรายงานผลการประเมินการฝึกอบรมส่งให้กรมความร่วมมือระหว่างประเทศหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรม

๒) สรุปแผนงาน และงบประมาณ

จัดทำสรุปแผนงานและงบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ ๑๕ หลักสูตร งบประมาณ ๑,๑๖๘,๗๖๐ บาท และรายละเอียดงบประมาณค่าใช้จ่ายติดตามประเมินผลการฝึกอบรม และการจัดพิมพ์คู่มือที่ได้รับการอนุมัติจำนวน ๖๙,๓๔๐ บาท โดยขอให้ดำเนินการตามระเบียบราชการทุกประการและในกรณีที่มีการจัดซื้อจัดจ้าง ตรวจรับอื่น ๆ ขอให้ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และขอให้จัดทำรายงานผลการประเมินการฝึกอบรมส่งให้กรมความร่วมมือระหว่างประเทศหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรม

๓) นำเรียนอธิบดีพิจารณา

สรุปแผนงานและงบประมาณนำเรียนอธิบดีเพื่อทราบการแจ้งผลอนุมัติงบประมาณการฝึกอบรมภายใต้โครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และพิจารณามอบหมายให้สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร หนองคาย ตราด จันทบุรี และกาญจนบุรีดำเนินการ จัดทำหนังสือเบิกจ่ายงบประมาณล่วงหน้าตามระเบียบราชการเพื่อดำเนินโครงการตามวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ จากกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ

๔) จัดทำแผนการติดตามผล

จัดทำแผนการติดตามผลโดยพิจารณาจากหลักสูตรที่ฝึกอบรม ความสอดคล้องกับช่วงเวลาของผู้ประสานงาน กับกำหนดการฝึกอบรมของพื้นที่ โดยสรุปติดตามผลใน ๕ หน่วยงาน ประกอบด้วย สนพ.มุกดาหาร หนองคาย ตราด จันทบุรี และกาญจนบุรี

๕) เสนออธิบดีพิจารณา

ทำหนังสือเสนออธิบดีพิจารณาอนุมัติเบิกเงินค่าใช้จ่ายในการติดตามผลการฝึกอบรม ภายใต้โครงการ และลงนามในหนังสือถึงอธิบดีกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อขออนุมัติเบิกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการติดตามผลการฝึกอบรมโครงการ

๖) กรมความร่วมมือระหว่างประเทศแจ้งรายละเอียดการโอน

กรมความร่วมมือระหว่างประเทศมีหนังสือถึงกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง รายละเอียดการโอนค่าใช้จ่ายการติดตามผลโครงการ จำนวน ๖๙,๓๔๐ บาท โอนเข้าบัญชีกระแสรายวัน ธนาคารกรุงไทย สาขากระทรวงแรงงานชื่อบัญชีเงินกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (เงินนอกงบประมาณ)

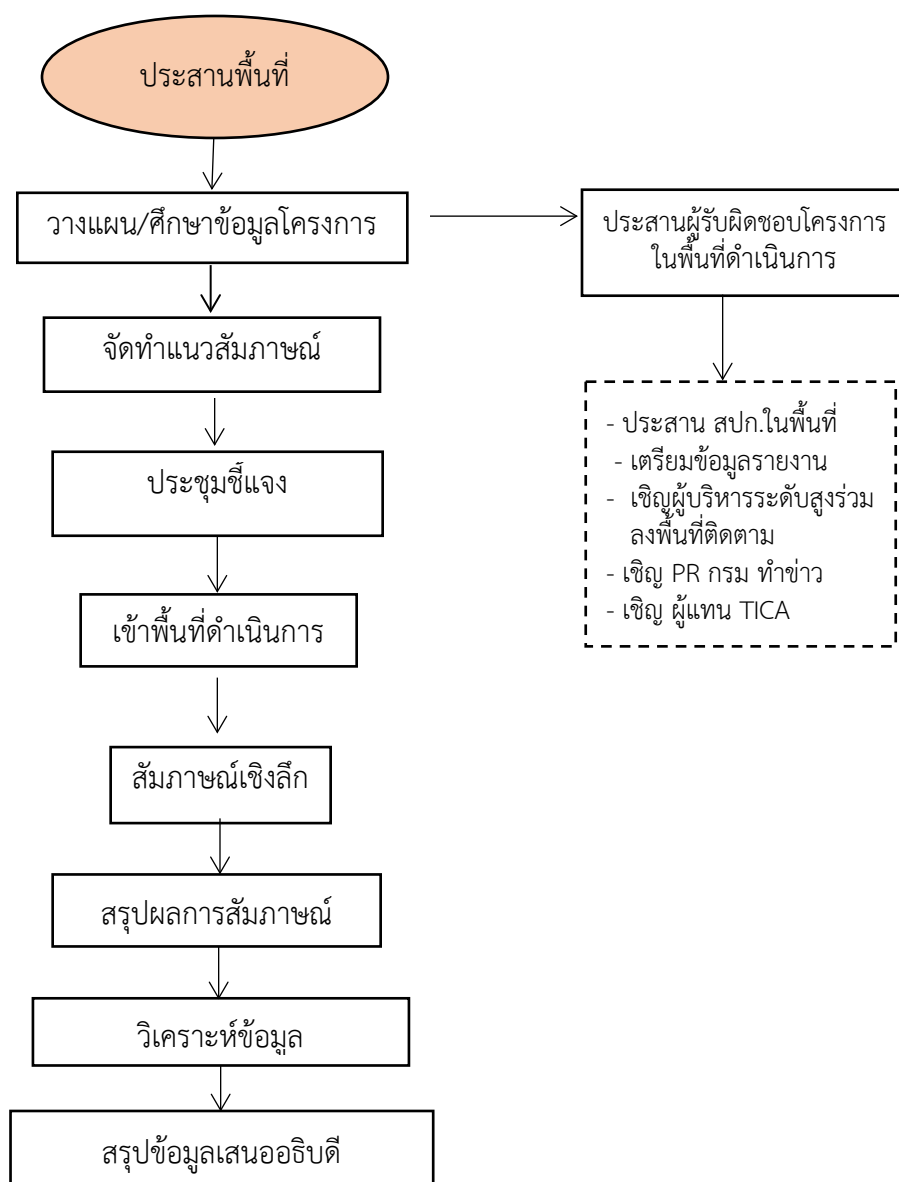
๗) ขออนุญาตรับลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ภาษาอังกฤษ)

ทำหนังสือขออนุญาตรับลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ภาษาอังกฤษ) ของอธิบดีกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ และอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อลงนามในวุฒิบัตรการฝึกอบรมตามโครงการ

๘) ทำบันทึกจัดจ้างทำวุฒิบัตร

ทำหนังสือถึงกองคลังเพื่อขอจัดจ้างทำวุฒิบัตร และยืมเงินทรองราชการเพื่อติดตามผลการฝึกอบรมของโครงการตามแผนที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ ๓ ติดตามผล



ภาพที่ ๕ ขั้นตอนที่ ๓ ติดตามผล

๔.๒.๓ ขั้นตอนที่ ๓ ติดตามผล

๑) ประสานพื้นที่

เมื่อได้รับอนุมัติจากกองบริหารการคลัง กองวิเทศสัมพันธ์ประสานแจ้งกำหนดการติดตามผลการฝึกอบรม ตามที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานทำสรุปรายงานกำหนดแผนการฝึกอบรม โดยกองวิเทศกำหนดแผนลงพื้นที่ ดังนี้ สนพ.มุกดาหาร หลักสูตรการบริการที่ประทับใจ สนพ. ทรายดำ หลักสูตรการบำรุงรักษารถยนต์ สนพ.จันทบุรี หลักสูตรการซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าเบื้องต้น และกาญจนบุรี

๒) วางแผน/ศึกษาข้อมูลโครงการ

โดยระบุความต้องการติดตามและการวัดผลโครงการ ความต้องการข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายหรือตัวชี้วัดในเชิงคุณภาพหรือปริมาณ ข้อมูลการดำเนินกิจกรรม และอื่น ๆ ระบุที่มาของข้อมูล เช่น การสำรวจ การสัมภาษณ์ หรือข้อมูลภายใน เลือกรูปแบบหรือวิธีการเก็บข้อมูลที่เหมาะสม เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสำรวจ หรือการรวบรวมข้อมูลจากระบบที่มีอยู่ระบุวิธีการเก็บข้อมูล ระยะเวลาที่จะเก็บข้อมูล และผู้รับผิดชอบในการเก็บข้อมูล รวมถึงวิธีการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลที่เก็บรวบรวม

๓) จัดเตรียมแนวสัมภาษณ์

เตรียมข้อมูลสำหรับการสัมภาษณ์นายจ้าง ผู้ประสานงานของสถานประกอบกิจการ แรงงาน วิทยากรฝึก ผู้อำนวยการสำนักงาน และผู้ประสานงานโครงการ โดยกำหนดว่าผู้สัมภาษณ์จะเป็นใคร แยกแยะบทบาทของนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ประสานงานโครงการ ออกแบบหัวข้อคำถามสำหรับแต่ละบทบาท ออกแบบคำถามให้เป็นรูปแบบที่เปิดโอกาสให้ผู้สัมภาษณ์พูดอย่างเต็มที่ และสามารถให้ข้อมูลเพิ่มเติมได้ จัดเรียงลำดับคำถามโดยเริ่มจากคำถามที่ง่าย ๆ เรียงไปสู่คำถามที่ซับซ้อนมากขึ้น

๔) ประชุมชี้แจง

เดินทางลงพื้นที่ตามที่อธิบดีอนุมัติให้เดินทางไปราชการ เมื่อไปถึงสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จะร่วมประชุมกับผู้ผู้อำนวยการสำนักงาน และผู้ประสานที่เกี่ยวข้องเพื่อชี้แจงแนวทางการเก็บข้อมูลโครงการ และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

๕) เข้าพื้นที่ดำเนินการ

เดินทางไปยังสถานที่ฝึกอบรม หรือสถานประกอบการที่ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อร่วมสังเกตการณ์ เตรียมเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการเก็บข้อมูล เช่น แบบฟอร์มสำหรับการบันทึก กล้องถ่ายภาพ สมุดบันทึก หรือเครื่องมือวัดผลตามความเหมาะสม

๖) สัมภาษณ์เชิงลึก

ดำเนินการสัมภาษณ์ ด้วยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interviews) โดยแบ่งเจ้าหน้าที่ทำการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ ผู้ประสานงานของเอกชน วิทยากรฝึก แรงงานข้ามชาติ ผู้อำนวยการสำนักงาน และผู้ประสานงานโครงการของกรมในประเด็นต่าง ๆ และรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป

๗) สรุปผลการสัมภาษณ์

สรุปผลการสัมภาษณ์ และสังเกตการณ์ โดยรวบรวมข้อมูลที่สำคัญ สรุปข้อมูลที่คล้ายคลึงกัน เชื่อมโยงข้อมูลกับบริบทและเป้าหมายเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ และความสำคัญของข้อมูลและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องจากแต่ละกลุ่ม/เผยแพร่ภาพกิจกรรมการติดตามผลฝึกอบรมในเว็บไซต์ของกองวิเทศสัมพันธ์

๘) วิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาประเมินความสอดคล้องเชื่อมโยงของโครงการ ประเมินประโยชน์ความคุ้มค่าว่าการอบรมนั้นคุ้มค่าและประโยชน์ต่อองค์กรหรือกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ หากมีประโยชน์ เช่น ช่วยลดต้นทุน เพิ่มผลิตภาพ จะต้องระบุไว้ด้วยผลสำเร็จ วัตถุประสงค์ที่เกิดจากโครงการ โดยเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้ตามเป้าหมายหรือค่าคาดหวัง วัดด้วยตัวชี้วัดที่ระบุไว้เพื่อประเมินความสำเร็จ ประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ต่อโครงการ เช่น ผู้ใช้บริการ ผู้รับผลประโยชน์ เจ้าหน้าที่กรม เป็นต้น สรุปผลข้อมูลที่วิเคราะห์ได้ ระบุข้อได้เปรียบ ข้อผิดพลาด (ถ้ามี) และข้อเรียนรู้ ประสิทธิภาพ และข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงในอนาคต

๙) สรุปข้อมูลเสนออธิบดี

สรุปจากการเก็บรวบรวมผลและวิเคราะห์จากทุกจังหวัดที่ดำเนินการภายใต้โครงการ และการวิเคราะห์ข้อมูล การสัมภาษณ์ และการรายงานผล เสนออธิบดีเพื่อทราบและลงนามในหนังสือถึงอธิบดี กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ และสำเนาแจ้งสรุปรายงานผลไปยังพื้นที่ที่ดำเนินงานภายใต้โครงการทุกแห่ง

๔.๓ เป้าหมายของงาน

๔.๓.๑ ภาคเอกชนไทยที่ลงทุนในจังหวัดชายแดนของประเทศไทย และจังหวัดชายแดนของประเทศเพื่อนบ้าน และเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนมีแรงงานที่มีคุณภาพ และมีผลิตภาพแรงงาน ลดการสูญเสีย แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน (ลาว กัมพูชา เมียนมา) ได้รับการฝึกอบรมทักษะวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการของภาคเอกชนไทยที่ลงทุนในจังหวัดชายแดนและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน เพิ่มขึ้น

๔.๓.๒ เจ้าหน้าที่/ครูฝึกอาชีพของประเทศ สปป.ลาว กัมพูชา และเมียนมา ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะวิชาชีพ และทักษะการสอนตามที่ประเทศตนเองต้องการเพื่อนำไปถ่ายทอดให้แก่นักเรียน นักศึกษา และแรงงานในชาติ

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๕.๑. เชิงปริมาณ

๕.๑.๑ แรงงานประเทศเพื่อนบ้าน (สปป.ลาว/ กัมพูชา/เมียนมา) ได้รับการยกระดับทักษะฝีมือรวมเป็นจำนวน ๓๔๗ คน แยกเป็น สปป.ลาว ๔๐ คน กัมพูชา ๑๒๔ คน และเมียนมา ๑๘๓ ได้รับการพัฒนาในหลักสูตร ต่าง ๆ ดังนี้ **ลาว** : หลักสูตร ๑. การบริการที่ประทับใจ ๒. การผลิตสื่อโฆษณาและหนังสือด้วยสมาร์ตโฟน ๓. การออกแบบติดตั้งและประยุกต์ใช้โซล่าเซลล์ ๔. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหุ่นยนต์และระบบสมองกลฝังตัวในอุตสาหกรรม **กัมพูชา** หลักสูตร ๑. การบำรุงรักษารถยนต์ ๒. การทำผลิตภัณฑ์จากคอนกรีต ๓. มาตรฐานงานก่อสร้างและการอ่านแบบเบื้องต้น ๔. การซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าเบื้องต้น ๕. งานก่อสร้างเบื้องต้น ๖. ช่างคอนกรีต **เมียนมา** : หลักสูตร ๑. การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม ๒. การบำรุงรักษาเครื่องจักรเชิงป้องกัน ๓. การบริหารการผลิตแบบลีน ๔. การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ๕. กลยุทธ์การทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ๖. คอมพิวเตอร์เบื้องต้น (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา) ๗. คนครัวและผู้ช่วยคนครัว

(สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา) ๘. ก่ออิฐฉาบปูน (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา) ๙. พนักงานทำความสะอาด (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา) ๑๐. ช่างไม้ในอาคาร (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา)

๕.๑.๒ เจ้าหน้าที่/ครูฝึก ของหน่วยงานราชการประเทศเพื่อนบ้าน (สปป.ลาว/ กัมพูชา/เมียนมา) ที่ได้รับการยกระดับทักษะ จำนวน ๒๐ คน ในหลักสูตร การออกแบบติดตั้งและประยุกต์ใช้โซล่าเซลล์

๕.๑.๓ สถานประกอบการกิจการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงาน สปป.ลาว/ กัมพูชา/เมียนมา จำนวน ๘ แห่ง ดังนี้ ร้านรัตติยา จังหวัดมุกดาหาร หจก.ที.เอ็ม.เคคอนกรีตผสมเสร็จ จังหวัดตราด ศูนย์รับสร้างบ้านภาคตะวันออก โรงแรมหาดทรายทอง บริษัทบูรพาคอนกรีตแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด จ.จันทบุรี ร้านอาหาร ทานภูแล บริษัทสตูดิโอ คอนสตรัคชั่น จำกัด และ บริษัท แบล็คปิ่น จำกัด อ.เมือง จังหวัดเชียงราย

๕.๒ เชิงคุณภาพ

๕.๒.๑. แรงงานในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านที่ทำงานจังหวัดชายแดนของประเทศไทย และในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนได้รับการพัฒนาทักษะให้มีผลผลิตที่สูงขึ้นเข้าถึงเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ตรงกับความต้องการของนายจ้าง ลดการสูญเสียในกระบวนการผลิต

๕.๒.๒ เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อประเทศไทย ผู้ประกอบการไทยและหน่วยงานของไทย เป็นการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยไม่เลือกปฏิบัติ

๕.๒.๓ ส่งเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ให้บุคลากรในสังกัดหน่วยงานกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนเทคนิค - วิชาชีพแบบผสมแขวงไชยบุรี หลวงน้ำทา วิทยาลัยเทคนิคหลวงพระบาง สะหวันนะเขต จำปาศักดิ์ เขียวขวาง และสาละวัน

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ การนำไปใช้ประโยชน์

ครูฝึก เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐของประเทศเพื่อนบ้าน (สปป.ลาว/กัมพูชา/ เมียนมา) สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานไปต่อยอด สร้างหลักสูตร และขยายผลโดยการฝึกอบรมกำลังแรงงานในประเทศของตน

๖.๒ ผลกระทบ

๖.๒.๑ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับมอบหมายให้ดำเนินการจัดฝึกอบรมเร่งด่วนจากส่วนกลางทำให้กระทบต่อแผนการจัดฝึกอบรมที่ทำไว้กับกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีจำกัดจึงไม่สามารถจัดฝึกอบรมได้ตามแผน

๖.๒.๒ การปรับเปลี่ยนเวลาการฝึกอบรม ส่งผลให้การหากลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ชายแดนจังหวัดชายแดนของประเทศไทย และในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนยากขึ้น เนื่องจากเวลาไม่ตรงกัน

๗. ความยั่งยืนและซับซ้อนในการดำเนินการ

๗.๑ การหากลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นแรงงานต่างชาติในสถานประกอบการไทยที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชายแดนของประเทศไทย และในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนตามที่โครงการกำหนด ในบางพื้นที่แรงงานจำนวนมากเข้ามาทำงานโดยไม่มีเอกสารแสดงสถานะ ทำให้ไม่เข้าข่ายที่จะร่วมโครงการได้

๗.๒ การจัดการเอกสารการฝึกอบรมที่ต้องมีการแปล แต่ด้วยข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณและบุคลากรจึงไม่สามารถทำได้ รวมทั้งระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่เข้ารับการอบรมกรณีแรงงานเป็นผู้ไม่มีเอกสารแสดงสัญชาติจะไม่สามารถให้เข้ารับการฝึกอบรมได้

๗.๓ ความพร้อมด้านบุคลากรของหน่วยงานฝึกอบรม เนื่องจากการหมุนเวียนผู้ประสานงานเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานในพื้นที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงโยกย้าย เจ้าหน้าที่ที่มาใหม่ไม่มีฐานข้อมูลเดิม ไม่มีประสบการณ์หรือความรู้ในการประสานงานกับหน่วยงานต่างประเทศ ส่งผลให้เกิดความล่าช้า เกิดความผิดพลาด ส่งผลให้หน่วยฝึกอบรมบางพื้นที่ปฏิเสธที่จะเข้า รวมโครงการเพื่อตัดปัญหาความยุ่งยากออกไป

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๘.๑ ลูกจ้างที่เป็นแรงงานเพื่อนบ้าน (สปป.ลาว / กัมพูชา / เมียนมา) บางกลุ่มไม่มีหลักฐานแสดงสถานะ นายจ้างไม่อนุญาตให้เข้าร่วมฝึกอบรม บางหลักสูตรมีระยะเวลาการฝึกอบรมหลายวัน ทำให้แรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างรายวันสูญเสียรายได้

๘.๒ นายจ้าง/สถานประกอบกิจการไม่สนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเนื่องจากการส่งแรงงานเข้ารับการอบรมทำให้เสียคนทำงานในช่วงระยะเวลานั้น ๆ ขาดแรงจูงใจและมองไม่เห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการส่งแรงงานเข้ารับการอบรม

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณสำหรับเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ

๙.๒ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้นายจ้างทราบว่าลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติสามารถได้รับฝึกอบรมทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ และสามารถนำค่าใช้จ่ายเหล่านั้นไปลดหย่อนภาษีได้

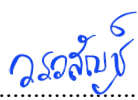
๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

เผยแพร่ข่าวสารใน <https://www.dsd.go.th/icd>

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

นางสาววนิดา แก้วจินดา ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน สัดส่วนผลงาน ๑๐

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(นางสาววรลัญช์ วริษฐ์พุดิเมธ)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินงานข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นางสาววนิดา แก้วจินดา	

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง

...../...../.....

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ).....

(นางสาวบุปผา เรืองสุด)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

...../...../.....

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับเว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

บรรณานุกรม

กระทรวงการต่างประเทศ.(๒๕๖๕). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่างประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐).

สืบค้น 4 พฤษภาคม 2565 .จาก<https://www.mfa.go.th/th/page/%E0%B9%8D%E0%B9%8C%E0%B9%89%E0%B9%8D%E0%B9%A1%E0%B9%88%E0%B9%A%E0%B9%87%E0%B9%A%E0%B9%B2%E0%B9%A2%E0%B9%83%E0%B9%85%E0%B9%88%E0%B9%A2%E0%B9%B%E0%B9%87%E0%B9%88%E0%B9%A%E0%B9%B2%E0%B9%AA%E0%B9%85%E0%B9%A%E0%B9%8C%E0%B9%8A%E0%B9%B2%E0%B9%85%E0%B9%B%E0%B9%8B%E0%B9%A%E0%B9%B%E0%B9%80%E0%B9%84%E0%B9%87%E0%B9%88%E0%B9%8D%E0%B9%B2%E0%B9%A%E0%B9%85%E0%B9%88%E0%B9%B2%E0%B9%87%E0%B9%8B%E0%B9%A%E0%B9%B%E0%B9%80%E0%B9%87?menu=๕f๒๑๔๙b๗๔๑eb๓๒๖fd๘๕bb๓๒๓>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)(กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖). ความก้าวหน้าการดำเนินงาน
เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน.สืบค้น ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.จาก
https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=๕๑๙๖

กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ.(๒๕๖๖).ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นทางของไทยที่ดำเนินงาน
ผ่าน TICA. สืบค้น ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.จาก <https://tica-thaigov.mfa.go.th/th/page/%E0%B9%84%E0%B9%A%E0%B9%B2%E0%B9%A%E0%B9%A%E0%B9%88%E0%B9%A%E0%B9%A%E0%B9%A%E0%B9%87%E0%B9%AD%E0%B9%80%E0%B9%8E%E0%B9%B%E0%B9%88%E0%B9%AD%E0%B9%8D%E0%B9%B2%E0%B9%A%E0%B9%8E%E0%B9%B%E0%B9%82%E0%B9%89%E0%B9%B2%E0%B9%AD%E0%B9%A2%E0%B9%88%E0%B9%B2%E0%B9%87%E0%B9%80%E0%B9%8B%E0%B9%87%E0%B9%89%E0%B9%87%E0%B9%B2%E0%B9%87%E0%B9%8D%E0%B9%B2%E0%B9%A%E0%B9%82%E0%B9%AD%E0%B9%87%E0%B9%84%E0%B9%87%E0%B9%A2%E0%B9%87%E0%B9%B%E0%B9%88%E0%B9%84%E0%B9%B?menu=๕f๓๖๓e๐cd๖๘bca๐d๕๔๓๐๒fed>

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (๒๕๖๕).กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. สืบค้น ๔
พฤษภาคม ๒๕๖๖.จาก<https://www.dsd.go.th/DSD/Articles/ShowDetails/699>

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (๒๕๖๖). คลังข้อมูลด้านรัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ สาขาวิชาระหว่างประเทศ.สืบค้น ๔
พฤษภาคม ๒๕๖๖.จาก
<http://polsci.tu.ac.th/wiki/index.php?title=%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%AB%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%81>

รศ.ดร.สุรพล ราชภัณฑารักษ์ (๒๕๖๖).ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ.สืบค้น ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.จาก
<http://old-book.ru.ac.th/e-book/p/PS103/chapter14.pdf>

ปนัดดา กลกกลาง.(๒๕๖๖).การประสานงานที่มีประสิทธิผล กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าต่อ อำเภอ
 มหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.สืบค้น ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖.จาก [http://www.mpa-](http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_lopburio๑_๐๒๐๘๒๐๒๑/๖๑๒๔๙๕๒๔๗๔.pdf)
[mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_lopburio๑_๐๒๐๘๒๐๒๑/๖๑๒๔๙๕๒๔๗๔.pdf](http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_lopburio๑_๐๒๐๘๒๐๒๑/๖๑๒๔๙๕๒๔๗๔.pdf)

ว.วิชาการ.(๒๕๖๖).การติดตามและประเมินผล.สืบค้น ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖.จาก
<https://thaipalad.com/๗๙๘/>

กรุงเทพมหานคร.(๒๕๖๖).การติดตามและประเมินผลโครงการ.สืบค้น ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖.จาก
<https://webportal.bangkok.go.th/upload/user/๐๐๐๐๐๑๓๒/download/Project%๒๐Monitoring%๒๐%๒๐%๒๐Evaluation.pdf>

มหาวิทยาลัยสงขล.(๒๕๕๙).คู่มือมือการติดตาม สนับสนุน และประเมินผลโครงการ. สืบค้น ๖ พฤษภาคม
 ๒๕๖๖.จาก https://mehealthpromotion.com/upload/forum/mebook_fw_๕๙.pdf

ประชาชาติธุรกิจ (๔ พ.ย.๖๔). ส่องมาตรการการเปิดประเทศ CLMV หลังโควิด ๑๙. สืบค้น ๕ พฤษภาคม
 ๒๕๖๖.จาก <https://today.line.me/th/v๒/article/ZaaRGoX>

วัลภา ทับแก้ว, ทักษะการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ. (เอกสารเชิงวิเคราะห์)

สมิต สัมฤทธิ์, ทักษะการประสานงาน. [http://www.tpa.or.th/writer/ read_this_book_topic.=php?](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.=php?passTo=aed๑da๕c๑๒๗a๑f๘๑eac๙๓๙๘d๙eoc๘๐eb&pageid=๓&bookID=๓๙๔&read=true&count=true)
[passTo=aed๑da๕c๑๒๗a๑f๘๑eac๙๓๙๘d๙eoc๘๐eb&pageid=](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.=php?passTo=aed๑da๕c๑๒๗a๑f๘๑eac๙๓๙๘d๙eoc๘๐eb&pageid=๓&bookID=๓๙๔&read=true&count=true)
[๓&bookID=๓๙๔&read=true&count=true](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.=php?passTo=aed๑da๕c๑๒๗a๑f๘๑eac๙๓๙๘d๙eoc๘๐eb&pageid=๓&bookID=๓๙๔&read=true&count=true)

ปวีณา จันทร์ประดิษฐ์, การประสานงาน.

<http://sosk.pres.tsu.ac.th/research/files/๒๕๐๘๒๐๐๙๐๓๒๕๕๒๐๘๒๕-๒.pdf>

จดหมายข่าว ก.พ.ร. เรื่อง การประสานงาน วิธีการจัดการที่ถูกลิ้ม. (ฉบับที่ ๔/๒๕๔๙)

http://www.fda.moph.go.th/governance/ Database/html_link/

อเนก แสงสุก, เทคนิคการประสานงาน. <http://www.anegsangsoog .com/>

วัลภา ทับแก้ว, การประสานงานในองค์กร.

<http://www.kutong.th.gs/ web-k/utong/km/๗pasy.html>

ภาคผนวก

[illegible]

แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินการโครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

1.สพร./สนพ.....

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

ชื่อสถานประกอบการ.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (สำหรับ สปก.)

1.1 จำนวนพนักงาน(ต่างตัว)ของบริษัท มีทั้งหมด คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ของพนักงานทั้งหมด

1.2 ระดับของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ หัวหน้างาน ☐ พนักงานระดับปฏิบัติงาน ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

1.3 ประเภทธุรกิจ

☐ โลจิสติกส์ ☐ ท่องเที่ยวและบริการ ☐ เทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์
☐ เทคโนโลยีผลิตอัตโนมัติ ☐ เทคโนโลยีดิจิทัล ☐ เกษตรและอาหารแปรรูป
☐ เทคโนโลยีงานเชื่อม ☐ เทคโนโลยียานยนต์ ☐ เทคโนโลยีไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
☐ เทคโนโลยีก่อสร้าง ☐ อุตสาหกรรมศิลป์ ☐ พัฒนาศักยภาพบุคลากร
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 ผลผลิต/ผลลัพธ์

2.1 เหตุผลที่ส่งพนักงานเข้าฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ต้องการลดต้นทุนของบริษัท ☐ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้บริษัท
☐ เพิ่มผลผลิตการผลิต ☐ พัฒนาผลผลิตของพนักงาน
☐ ลดขั้นตอนการทำงาน ☐ ลดการสูญเสียในวงจรการผลิต/บริการ
☐ สร้างต้นแบบสำหรับสายงานอื่น ☐ นโยบายขององค์กร
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2.2 โปรดให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรม โดยให้คะแนนระดับความพึงพอใจจาก 1-5

1 = พอใจน้อยที่สุด , 2 = พอใจน้อย , 3 = พอใจปานกลาง , 4 = พอใจมาก และ 5 = พอใจมากที่สุด

การจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
1. การชี้แจงโครงการจากผู้แทนสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน : วัตถุประสงค์ ผลผลิต และผลลัพธ์ของโครงการมีความชัดเจนเพียงไร					
2. ความมุ่งมั่นและตั้งใจของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมตาม โครงการ : มีมากน้อยเพียงไร					
3. หลักสูตร : ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบกิจการมากน้อยเพียงไร					
4. หลักสูตร : มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มากน้อยเพียงไร					
5. เนื้อหาหลักสูตร : มีความเข้าใจ ชัดเจนมากน้อยเพียงไร					
6. วิทยากร : มีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดเนื้อหาหมากน้อยเพียงไร					
7. ช่วงเวลาในการจัดฝึกอบรม : มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงไร					
8. รูปแบบการฝึกอบรม : มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงไร					

การจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
9. ท่านมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในภาพรวมมากน้อยเพียงไร					
10. ท่านคิดว่าโครงการนี้มีประโยชน์ต่อท่านมากน้อยเพียงไร					

2.3 ท่านคิดว่าระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมมีความเหมาะสมเพียงไร

☐ สั้นไป

☐ ยาวไป

☐ เหมาะสมแล้ว

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความต้องการการฝึกอบรม

ในอนาคตหากมีการจัดฝึกอบรมอีก ท่านต้องการให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรใด เช่น การบำรุงรักษาเครื่องจักรเพื่อเพิ่มผลผลิต การสร้างบริการที่ประทับใจ เป็นต้น

1.....

2.....

3.....

ส่วนที่ 4 ปัญหา/อุปสรรค หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ
เพื่อการปรับปรุงการดำเนินโครงการในโอกาสต่อไป

แบบสอบถามสถานประกอบการ ภายหลังการฝึกอบรม (1-2 เดือน)

ส่วนที่ 1 ผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมของพนักงาน

1. ผลิตภาพแรงงานของพนักงานหลังจากผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกอบรม

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

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

2. ภายหลังการฝึกอบรม สถานประกอบการมอบหมายภาระงานแก่พนักงานดังกล่าวเพิ่มขึ้นหรือไม่

☐ เพิ่มขึ้น

☐ ไม่เพิ่ม เนื่องจาก.....

3. การฝึกอบรมมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานหรือไม่

☐ มีผล

☐ ไม่มีผล เพราะ.....

4. ภายหลังการฝึกอบรม สถานประกอบการได้เพิ่มค่าจ้างให้แก่พนักงานดังกล่าวหรือไม่

☐ เพิ่มขึ้น ร้อยละ.....

☐ ไม่เพิ่ม เนื่องจาก.....

ส่วนที่ 2 ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ
เพื่อการปรับปรุงการดำเนินโครงการในโอกาสต่อไป

แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

1. สพร./สนพ.....	
2. หลักสูตร.....	ฝึกอบรมเมื่อวันที่.....

ดำเนินการจัดฝึกอบรม ณ (ชื่อสถานประกอบการ/หน่วยงาน)

ส่วนที่ 1 โปรดให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรม โดยให้คะแนนระดับความพึงพอใจจาก 1 - 5

1 = พอใจน้อยที่สุด , 2 = พอใจน้อย , 3 = พอใจปานกลาง , 4 = พอใจมาก และ 5 = พอใจมากที่สุดความพึงพอใจเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	1	2	3	4	5
1. วิทยากร : มีความรู้/ความสามารถ ด้านการถ่ายทอดเนื้อหาในการฝึกอบรมมากน้อยเพียงไร					
2. เนื้อหาหลักสูตร : มีความเข้าใจ ชัดเจน มากน้อยเพียงไร					
3. รูปแบบการฝึกอบรม : มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงไร					
4. หลังการฝึกอบรม : ท่านได้รับความรู้เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงไร					
5. หลังการฝึกอบรม : ท่านคิดว่าจะนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับการทำงานได้มากน้อยเพียงไร					
6. ท่านมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในภาพรวมมากน้อยเพียงไร					

ส่วนที่ 2 กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

2.1 ท่านคิดว่าระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมมีความเหมาะสมเพียงไร

☐ สั้นไป ☐ ยาวไป ☐ เหมาะสมแล้ว

2.2 หลังจากเข้าร่วมโครงการฯ ท่านคาดหวังในเรื่องความก้าวหน้าด้านอาชีพหรือไม่?

☐ คาดหวัง ☐ ไม่คาดหวัง

2.3 หากท่านคาดหวังเรื่องความก้าวหน้าด้านอาชีพ ท่านคาดหวังเรื่องอะไร

☐ เงินเดือนเพิ่มขึ้น ☐ การได้รับเลื่อนตำแหน่ง ☐ ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน
☐ ความมั่นคงทางการเงิน ☐ อื่นๆ ระบุ.....

2.4 โครงการฝึกทักษะวิชาชีพฯ มีประโยชน์ต่อท่านอย่างไรบ้าง

☐ มีความรู้เพิ่มขึ้น ☐ สามารถทำงานได้ดีขึ้น ☐ สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้
☐ มีทักษะเพิ่มขึ้นสามารถทำงานที่หลากหลาย ☐ เป็นแนวทางในการประกอบอาชีพอื่น ☐ อื่นๆ ระบุ.....

2.5 ท่านรู้จักโครงการฝึกอบรมจากช่องทางใด

☐ เว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ☐ สถานประกอบกิจการ ☐ หน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัด
☐ อื่นๆ ระบุ.....

2.6 ในอนาคตข้างหน้าคุณต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมในหลักสูตรอะไรบ้าง

1.....
 2.....
 3.....

ส่วนที่ 3 ปัญหา/อุปสรรค หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

รายงานผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) ประจำปี ๒๕๖๕

แนวทางการติดตาม	การดำเนินงาน
แผนงานการปฏิบัติงาน	ผลผลิต (Output) ระบุผลผลิต
	- แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่ทำงานในสถานประกอบการไทย ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต
	ผลลัพธ์ (Outcome) ระบุ
	- แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านสามารถนำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมสร้างงาน สร้างรายได้ และขยายผลต่อไป
	กิจกรรมภายใต้ผลผลิตที่ดำเนินการ
	- การดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการในประเทศไทย และในพื้นที่ที่รัฐบาลประกาศจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือจังหวัดที่มีมูลค่าการค้าชายแดนสูง และมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีหน่วยงานดำเนินการ จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย มุกดาหาร ตราด จันทบุรี กาญจนบุรี และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ จัดฝึกอบรม จำนวน ๒๐ หลักสูตร เป้าหมายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๐๐ คน
วัตถุประสงค์ของการดำเนิน	๑. เพื่อฝึกทักษะและวิชาชีพตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการไทยที่ลงทุนใน
กิจกรรม	จังหวัดชายแดนที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยและจังหวัดชายแดนของประเทศเพื่อนบ้าน และเพื่อรองรับการโยกย้ายฐานการผลิตของภาคอุตสาหกรรมของไทยและการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งสถานประกอบการไทยจะได้แรงงานที่มีคุณภาพ และเป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
	๒. เพื่อส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ให้ประชาชนของประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งจะมีส่วนช่วยลดปัญหาข้ามชาติต่างๆ อาทิเช่น อาชญากรรม ยาเสพติด และการค้ามนุษย์
	๓. เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่/ครูฝึกอาชีพได้รับความรู้ ทักษะวิชาชีพ และทักษะการสอน เพื่อนำไปถ่ายทอดให้แก่แรงงานในชาตินั้นๆ เพื่อเป็นการขยายผล
ผลการดำเนินงาน/ปัญหา	ผลการดำเนินงาน
อุปสรรค	กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้วทั้งหมด ๑๘ หลักสูตร ๑๘ รุ่น เป้าหมายทั้งหมด จำนวน ๓๖๐ คน มีผู้ผ่านการฝึกทั้งสิ้น ๓๔๗ คน ดังนี้
	๑. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร เป้าหมาย ๒๐ คน ผู้ผ่านการฝึก ๒๐ คน
	๒. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย เป้าหมาย ๒๐ คน ผู้ผ่านการฝึก ๒๐ คน
	๓. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด เป้าหมาย ๔๐ คน ผู้ผ่านการฝึก ๔๔ คน
	๔. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี เป้าหมาย ๘๐ คน ผู้ผ่านการฝึก ๘๐ คน
	๕. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี เป้าหมาย ๑๐๐ คน ผู้ผ่านการฝึก ๑๐๐ คน
	๖. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เป้าหมาย ๑๐๐ คน ผู้ผ่านการฝึก ๘๓ คน

แนวทางการติดตาม	การดำเนินงาน
	ปัญหา/อุปสรรค
	เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด - ๑๙ ทำให้เจอปัญหาในการจัดฝึกอบรม ดังนี้
	๑. การจัดฝึกอบรมเกิดความล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด
	๒. สถานประกอบการไม่พร้อมให้แรงงานเข้ารับการฝึกตามแผน เนื่องจากขาดแรงงานทำงาน
	๓. สถานประกอบการขอเปลี่ยนหลักสูตรการฝึกอบรม
ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/สิ่งที่ต้องดำเนินการต่อไป	ข้อเสนอแนะ
	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร
	๑. ขอให้มีการจัดโครงการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเติมเต็มจุดอ่อนและสร้างศักยภาพของแรงงาน
	๒. เสนอให้มีการอบรมหลักสูตรการบริการอย่างต่อเนื่อง และขอให้กรมเพิ่มหัวข้อวัฒนธรรมต่างประเทศ ทั้งภาษาพูดและภาษากาย เพื่อสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยวในประเทศไทย
	และเป็นการส่งเสริมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย
	๑. ของบประมาณในการเข้าไปสำรวจข้อมูลเชิงลึกในประเทศเพื่อนบ้านเพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแผนการฝึกอบรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
	๒. ขอให้หนังสือถึงกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สปป.ลาว เพื่อเชิญอาจารย์จากกรมอาชีวศึกษาเข้าร่วมโครงการ
	๓. ขอให้มีการจัดฝึกอบรมต่อยอดความรู้จากงานโซลาร์เซลล์ทำเป็นนวัตกรรมประหยัดพลังงาน เช่น การบำรุงรักษา EV โลจิสติกส์ และการติดตั้งโซลาร์เซลล์บนหลังคา
	๔. ประสงค์ให้มีการจัดอบรมครูฝึกอย่างต่อเนื่องในหลักสูตรต่าง ๆ เพิ่มเติม เช่น ช่างแอร์ ช่างไฟฟ้า PLC และพลังใหม่
	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด
	๑. สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานต่างด้าวในหลาย ๆ อาชีพ เช่น ท่องเที่ยว ประมง เกษตร โรงงานแปรรูป และโรงงานอุตสาหกรรม
	๒. วางแผนการจัดฝึกอบรมในช่วงเวลาที่เหมาะสมกับแรงงานในพื้นที่นั้น ๆ จะได้ไม่ส่งผลกระทบกับการทำงานของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ
	๓. เอกสารประกอบการฝึกควรจัดทำเป็นภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน (เขมร) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถอ่านทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง และใช้ทบทวนได้ภายหลัง
	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี
	๑. ขอให้มีการจัดโครงการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่ชัดเจนมากขึ้น
	๒. ขอให้เพิ่มระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมเพิ่มขึ้น เพื่อจะได้เรียนรู้มากขึ้น
	๓. ขอให้มีการวางแผนการจัดฝึกอบรมในช่วงเวลาที่เหมาะสมกับแรงงานในพื้นที่นั้น ๆ จะได้ไม่ส่งผลกระทบกับการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการ

แนวทางการติดตาม	การดำเนินงาน
	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี
	๑. สำรวจความต้องการฝึกอบรมจากคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ
	จังหวัด (กพร.ปจ.) และหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศกัมพูชา
	๒. ขอให้ภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน เช่น กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครอง
	แรงงาน และสำนักงานประกันสังคมร่วมให้ข้อมูลความรู้ด้านกฎหมายและสิทธิประโยชน์แก่แรงงาน
	ต่างด้าว
	๓. เสนอช่วงเวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรมแรงงานต่างด้าวในทุกอุตสาหกรรม คือ ระหว่างเดือน
	ตุลาคม - เมษายน ของทุกปี
	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ
	๑. จัดทำหนังสือนำเสนอโครงการ ขอความร่วมมือ หรือจัดประชุมร่วมกับสถานประกอบการ
	ในจังหวัด เพื่อประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างทราบ
	๒. สนับสนุนเบี้ยเลี้ยง/ค่าตอบแทน ให้ผู้เข้ารับการฝึกเพื่อชดเชยรายได้ที่สูญเสียจากการขาดงาน
	(กรณีไม่ใช่วันหยุด)
	๓. ขยายระยะเวลาในการฝึกจากเดิม ๕ วัน เป็น ๑๐ วัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกมีทักษะในการ
	ทำงานได้จริง
	สิ่งที่ต้องดำเนินการต่อไป
	- กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศเพื่อนบ้าน
	(แผนระยะ ๓ ปี) โดยจะดำเนินการสำรวจข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร จำนวนบุคลากร
	ประจำสถาบัน/ศูนย์ หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม เครื่องมือและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ความ
	ต้องการแรงงานในพื้นที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคเอกชนไทย เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และจัดทำ
	และจัดทำรายละเอียดการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายโครงการ ของหน่วยงานพื้นที่เป้าหมาย
	อีกจำนวน ๘ แห่ง ได้แก่ จังหวัดตราด สระแก้ว จันทบุรี กาญจนบุรี ตาก มุกดาหาร นครพนม
	และเชียงราย



สรุปผลการดำเนินงาน
โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



กองวิเทศสัมพันธ์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำนำ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ร่วมมือกับกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ ดำเนินโครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) จัดฝึกอบรมให้แก่แรงงานต่างด้าว ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการกิจการในประเทศไทย และในพื้นที่ที่รัฐบาลประกาศจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือจังหวัด ที่มีมูลค่าการค้าชายแดนสูง และมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีหน่วยงานดำเนินการ จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย มุกดาหาร ทรายทอง จันทบุรี กาญจนบุรี และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ จัดฝึกอบรม จำนวน ๒๐ หลักสูตร เป้าหมายในการดำเนินการรวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๐๐ คน

เอกสารสรุปผลการดำเนินโครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้ได้นำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสำหรับการสนับสนุนข้อมูล ภาพถ่าย และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้สนใจ สามารถใช้ในการศึกษา ค้นคว้า และอ้างอิงต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กันยายน ๒๕๖๕

บทสรุป

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมเป็นเงินจำนวน ๒,๑๒๙,๕๘๐ บาท (สองล้านหนึ่งแสนสองหมื่นเก้าห้าร้อยแปดสิบบาทถ้วน) เพื่อดำเนินโครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) โดยการจัดฝึกอบรมให้แก่แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านที่ทำงานในสถานประกอบการไทยในพื้นที่ที่รัฐบาลประกาศจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือจังหวัดที่มีมูลค่าการค้าชายแดนสูง และมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก เพื่อให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ลดการสูญเสียของงาน และการสอนเรื่องการรักษาเครื่องมือต่างๆ เป็นการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน อันจะมีส่วนช่วยลดปัญหาข้ามชาติต่าง ๆ อาทิเช่น อาชญากรรม ยาเสพติด และการค้ามนุษย์ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีหน่วยงานดำเนินการทั้งหมด จำนวน ๖ แห่ง ประกอบด้วย สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด จันทบุรี กาญจนบุรี มุกดาหาร หนองคาย และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ มีแผนการเปิดฝึกอบรม จำนวน ๒๐ หลักสูตร เป้าหมายในการดำเนินการ จำนวน ๔๐๐ คน

ความเป็นมาโครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับงบประมาณจากกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ ดำเนินโครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) ในการดำเนินการฝึกอบรมให้แก่แรงงานของประเทศเพื่อนบ้าน ลาว กัมพูชา และเมียนมา ที่ทำงานในสถานประกอบกิจการไทยในพื้นที่ที่รัฐบาลประกาศจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือจังหวัดที่มีมูลค่าการค้าชายแดนสูง และมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก เพื่อให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ลดการสูญเสียของงาน และการสอนเรื่องการบำรุงรักษาเครื่องมือต่างๆ เป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน อันจะมีส่วนช่วยลดปัญหาข้ามชาติต่าง ๆ อาทิเช่น อาชญากรรม ยาเสพติด และการค้ามนุษย์ ซึ่งเริ่มดำเนินโครงการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ปัจจุบัน

รายละเอียดโครงการ

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อฝึกทักษะและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการของภาคเอกชนไทยที่ลงทุนในจังหวัดชายแดนของประเทศไทย และจังหวัดชายแดนของประเทศเพื่อนบ้าน และเพื่อรองรับการโยกย้ายฐานการผลิตของภาคอุตสาหกรรมของไทยและการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษซึ่งสถานประกอบการไทยจะได้แรงงานที่มีคุณภาพ และเป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

๑.๒ เพื่อส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ให้ประชาชนของประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งจะมีส่วนช่วยลดปัญหาข้ามชาติต่าง ๆ อาทิ อาชญากรรม ยาเสพติด และการค้ามนุษย์

๑.๓ เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่/ครูฝึกอาชีพ ได้รับความรู้ ทักษะวิชาชีพ และทักษะการสอน เพื่อนำไปถ่ายทอดให้แก่แรงงานในชาตินั้น ๆ เพื่อเป็นการขยายผล

๒. กลุ่มเป้าหมาย

๒.๑ แรงงานลาว กัมพูชา และเมียนมา ในเขตพื้นที่เป้าหมาย

๒.๒ เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และเจ้าหน้าที่/ครูฝึกอาชีพของ
จังหวัด ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ราชอาณาจักรกัมพูชา และสาธารณรัฐ
แห่งสหภาพเมียนมา

๓. สถานที่ดำเนินโครงการ

สถานประกอบกิจการไทย สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่ สำนักงาน
พัฒนาฝีมือแรงงานตราด จันทบุรี กาญจนบุรี มุกดาหาร หนองคาย และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
นานาชาติ

๔. หน่วยงานที่ดำเนินโครงการ (แบ่งตามประเทศ)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๖ หน่วยงาน โดยแบ่งตามลำดับพื้นที่ดำเนินโครงการ ดังนี้

ลาว : สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร และหนองคาย

กัมพูชา : สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด และจันทบุรี

เมียนมา : สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี และเชียงราย

๕. หลักสูตรที่ดำเนินการจัดฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลาว : สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร และหนองคาย ประกอบด้วยหลักสูตร

๑. การบริการที่ประทับใจ

๒. การผลิตสื่อโฆษณาและหนังสือด้วยสมาร์ตโฟน

๓. การออกแบบติดตั้งและประยุกต์ใช้โซล่าเซลล์

๔. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหุ่นยนต์และระบบสมองกลฝังตัวในอุตสาหกรรม

กัมพูชา : สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด และจันทบุรี ประกอบด้วยหลักสูตร

๑. การบำรุงรักษารถยนต์

๒. การทำผลิตภัณฑ์จากคอนกรีต

๓. มาตรฐานงานก่อสร้างและการอ่านแบบเบื้องต้น

๔. การซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าเบื้องต้น

๕. งานก่อสร้างเบื้องต้น

๖. ช่างคอนกรีต

เมียนมา : สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี และเชียงราย ประกอบด้วยหลักสูตร

๑. การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม
๒. การบำรุงรักษาเครื่องจักรเชิงป้องกัน
๓. การบริหารการผลิตแบบลีน
๔. การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ
๕. กลยุทธ์การทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ
๖. คอมพิวเตอร์เบื้องต้น (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา)
๗. คนครัวและผู้ช่วยคนครัว (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา)
๘. ก่ออิฐฉาบปูน (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา)
๙. พนักงานทำความสะอาด (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา)
๑๐. ช่างไม้ในอาคาร (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา)

สรุปแผนและผลการดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ผลการดำเนินโครงการภาพรวม

๑.๑ แบ่งตามประเทศ

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน		
		รุ่น	เป้าหมาย (คน)	รุ่น	ผู้เข้าฝึก (คน)	ผู้ผ่านฝึก (คน)
๑	ลาว	๔	๘๐	๒	๔๐	๔๐
๒	กัมพูชา	๖	๑๒๐	๖	๑๒๔	๑๒๔
๓	เมียนมา	๑๐	๒๐๐	๑๐	๑๘๓	๑๘๓
	รวม	๒๐	๔๐๐	๑๘	๓๔๗	๓๔๗

๑.๒ แบ่งตามหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการจัดฝึกอบรม

ลำดับ	หน่วยงาน	เป้าหมาย			ผลการดำเนินงาน			งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)
		สัญชาติ	รุ่น	คน	รุ่น	ผู้เข้าฝึก (คน)	ผู้ผ่านฝึก (คน)	
๑	มุกดาหาร	ลาว	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐	๔๘,๒๐๐
๒	หนองคาย	ลาว	๓	๖๐	๑	๒๐	๒๐	๑๙๕,๑๒๐
๓	ตราด	กัมพูชา	๒	๔๐	๒	๔๔	๔๔	๙๖,๐๐๐
๔	จันทบุรี	กัมพูชา	๔	๘๐	๔	๘๐	๘๐	๒๕๘,๒๐๐
๕	กาญจนบุรี	เมียนมา	๕	๑๐๐	๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๘๑,๐๐๐
๖	นานาชาติ	เมียนมา	๕	๑๐๐	๕	๘๓	๘๓	๘๗๑,๑๒๐
รวมทั้งหมด			๒๐	๔๐๐	๑๘	๓๔๗	๓๔๗	๑,๖๔๙,๖๔๐

๒. ผลการดำเนินโครงการรายจังหวัด

๒.๑ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร

ลำดับ	หลักสูตร	สถานที่จัดฝึก	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน		
				รุ่น	เป้า (คน)	รุ่น	ผู้เข้า (คน)	ผู้ผ่าน (คน)
๑	การบริการที่ประทับใจ	ร้านรัตติยา จ.มุกดาหาร	แรงงานลาว อายุตั้งแต่ ๑๘ ปี ขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
รวม				๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐

๒.๒ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย

ลำดับ	หลักสูตร	สถานที่จัดฝึก	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน		
				รุ่น	เป้า (คน)	รุ่น	ผู้เข้า (คน)	ผู้ผ่าน (คน)
๑	การผลิตสื่อโฆษณาและหนังสือด้วยสมาร์ทโฟน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย	๑. ครูฝึก/เจ้าหน้าที่สังกัดหน่วยงานกระทรวงศึกษาธิการและกีฬาของลาว ๒. ครูฝึก/เจ้าหน้าที่สังกัดหน่วยงานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมของลาว	๑	๒๐	๐	๐	๐
๒	การออกแบบติดตั้งและประยุกต์ใช้โซลาร์เซลล์			๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
๓	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหุ่นยนต์และระบบสมองกลฝังตัวในอุตสาหกรรม			๑	๒๐	๐	๐	๐
รวม				๓	๖๐	๑	๒๐	๒๐

*** หมายเหตุ : มีการยกเลิกการฝึก จำนวน ๒ หลักสูตร เนื่องจากความไม่พร้อมของผู้เข้ารับการฝึกในการเดินทางเข้ามาฝึกในประเทศไทย เนื่องด้วยสถานการณ์ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19

๒.๓ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด

ลำดับ	หลักสูตร	สถานที่จัดฝึก	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน		
				รุ่น	เป้า (คน)	รุ่น	ผู้เข้า (คน)	ผู้ผ่าน (คน)
๑	การบำรุงรักษารถยนต์	สหกรณ์ การเกษตร แปรรูปและ ส่งออก	แรงงาน กัมพูชา อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๒	๒๒
๒	การทำผลิตภัณฑ์จาก คอนกรีต	หจก.ที.เอ็ม.เค คอนกรีต ผสมเสร็จ	แรงงาน กัมพูชา อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๒	๒๒
รวม				๒	๔๐	๒	๔๐	๔๐

๒.๔ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี

ลำดับ	หลักสูตร	สถานที่จัดฝึก	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน		
				รุ่น	เป้า (คน)	รุ่น	ผู้เข้า (คน)	ผู้ผ่าน (คน)
๑	มาตรฐานงานก่อสร้างและ การอ่านแบบเบื้องต้น	ศูนย์รับสร้าง บ้านภาค ตะวันออก	แรงงาน กัมพูชา อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
๒	การซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้า เบื้องต้น	โรงแรมหาด ทรายทอง	แรงงาน กัมพูชา อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
๓	งานก่อสร้างเบื้องต้น	ศูนย์รับสร้าง บ้านภาค ตะวันออก	แรงงาน กัมพูชา อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
๔	ช่างคอนกรีต	บ.บูรพา คอนกรีต แอนด์ คอน สตรัคชั่น จำกัด	แรงงาน กัมพูชา อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
รวม				๔	๘๐	๔	๘๐	๘๐

๒.๕ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี

ลำดับ	หลักสูตร	สถานที่จัดฝึก	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน		
				รุ่น	เป้า (คน)	รุ่น	ผู้เข้า (คน)	ผู้ผ่าน (คน)
๑	การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม	จ. กาญจนบุรี	แรงงานเมียนมา อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
๒	การบำรุงรักษาเครื่องจักรเชิงป้องกัน	จ. กาญจนบุรี	แรงงานเมียนมา อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
๓	การบริหารการผลิตแบบลีน	จ. กาญจนบุรี	แรงงานเมียนมา อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
๔	การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ	จ. กาญจนบุรี	แรงงานเมียนมา อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
๕	กลยุทธ์การทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ	จ. กาญจนบุรี	แรงงานเมียนมา อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป	๑	๒๐	๑	๒๐	๒๐
รวม				๕	๑๐๐	๕	๑๐๐	๑๐๐

๒.๖ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ

ลำดับ	หลักสูตร	สถานที่จัดฝึก	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน		
				รุ่น	เป้า (คน)	รุ่น	ผู้เข้า (คน)	ผู้ผ่าน (คน)
๑	คอมพิวเตอร์เบื้องต้น (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา)	สพร. ๒๐ เชียงราย	แรงงานเมียนมา	๑	๒๐	๑	๑๘	๑๘
๒	ผู้ช่วยปฏิบัติงานในครัว (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา)	ร้านอาหาร ทำน้ำกุแล อ.เมือง	แรงงานเมียนมา	๑	๒๐	๑	๑๗	๑๗
๓	ก่ออิฐฉาบปูน (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา)	บ.สตูดิโอ - คอนสตรัคชั่น จำกัด และ บ.แบล็คบีน จำกัด อ.เมือง	แรงงานเมียนมา	๑	๒๐	๑	๑๖	๑๖

ลำดับ	หลักสูตร	สถานที่จัดฝึก	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน		
				รุ่น	เป้า (คน)	รุ่น	ผู้เข้า (คน)	ผู้ผ่าน (คน)
๔	พนักงานทำความสะอาด (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา)	บ. แบล็คปิ่น จำกัด อ.เมือง	แรงงานเมียนมา	๑	๒๐	๑	๑๖	๑๖
๕	ช่างไม้ในอาคาร (สำหรับ แรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา)	บ.สตูดิโอ - คอนสตรัคชั่น จำกัด และ บ. แบล็คปิ่น จำกัด อ.เมือง	แรงงานเมียนมา	๑	๒๐	๑	๑๖	๑๖
รวม				๕	๑๐๐	๕	๘๓	๘๓

**รายงานการติดตามผลโครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ
(ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

สปป.ลาว

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร

จากการติดตามผลการดำเนินโครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) ในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร มีการจัดฝึกอบรมหลักสูตร “การบริการที่ประทับใจ” ฝึกอบรม ๑๒ ชั่วโมง ซึ่งจัดฝึกอบรมให้แก่แรงงานลาวที่ทำงานในร้านรัตติยา เป้าหมาย จำนวน ๒๐ คน ด้วยวิธีการทอแบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร ผู้จัดการร้านอาหารวิทยากร ล่าม และผู้เข้ารับการฝึกบางส่วน โดยสรุป ดังนี้

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร เปิดฝึกอบรมหลักสูตร “การบริการที่ประทับใจ” จำนวน ๑๒ ชั่วโมง ประกอบด้วย (๑) ภาคทฤษฎี ได้แก่ ความสำคัญของงานบริการ การบริการที่ประทับใจ การพัฒนาศักยภาพของผู้ให้บริการ (๒) ภาคปฏิบัติ ได้แก่ การพัฒนางานบริการ การพัฒนาทักษะในงานบริการ เทคนิคการต้อนรับ จัดฝึกอบรม ณ ร้านรัตติยาแจวฮ้อน สาขา ๒ ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นแรงงานลาวที่ประกอบอาชีพด้านบริการในสถานประกอบการ จำนวน ๒๐ คน

นางคุณมี เหลียนคำวงศ์ อายุ ๓๙ ปี หนึ่งในผู้เข้ารับการฝึกเล่าว่า “ตนเองและเพื่อนร่วมงานสนใจการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก เพราะเนื้อหาการสอนตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยการฝึกภาคปฏิบัติทำให้เข้าใจได้ดียิ่งขึ้น สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการบริการลูกค้าให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งรู้ วิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริการลูกค้า และการฝึกอบรมยังทำให้เข้าใจวัฒนธรรมของคนไทยมากขึ้นอีกด้วย”

วิทยากร (ดร.ทิวากร เหล่าลี้อา) ครูเชี่ยวชาญและรองผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนมุกดาหาร สถาบันวิทยาลัยชุมชน กล่าวว่า แรงงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ และตรงต่อเวลาเป็นอย่างมาก โดยการฝึกอบรมจะเน้นภาคปฏิบัติ และการสวมบทบาทลูกค้ากับผู้บริการ (Role-play) เช่น เทคนิคการต้อนรับ ทักษะงานบริการ การเสิร์ฟอาหาร เป็นต้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้เข้าใจความต้องการของลูกค้าและเข้าใจวัฒนธรรมของคนไทยในการบริการมากที่สุด รวมทั้งมีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง

ผู้ประสานงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร (นายกฤษฎ์ สาดิ) กล่าวว่า การหากกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นแรงงานในสถานประกอบการ ได้รับการร่วมมือจากกรมการจัดหางานในการสำรวจความพร้อมและความต้องการ โดยสถานประกอบการแห่งนี้มีความพร้อมและความต้องการที่สุด เพราะมีแผนจะขยายกิจการในจังหวัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งได้พูดคุยเรื่องหลักสูตรสำหรับการฝึก เพื่อให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและบรรลุลำดับวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยผู้เข้ารับการฝึกมีความสนใจและมุ่งมั่นในการเรียนรู้ เพื่อที่จะได้พัฒนาทักษะการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร (นางพิมพ์พิศา ศรีธรรมมา) กล่าวว่า ชื่นชมโครงการว่าเป็นโครงการที่ดี เป็นการฝึกอบรมให้ความรู้และสร้างทักษะให้แก่แรงงานลาวที่ทำงานในสถานประกอบการไทย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพร้อมที่จะส่งเสริม พัฒนาและให้ความรู้แก่แรงงานในประเทศไทยไม่ว่าจะมาจากชาติไหน โดยก่อนฝึกอบรมได้มีการลงสำรวจความพร้อมและความต้องการสถานประกอบการ ๗ แห่ง และได้มีการพูดคุยถึงหลักสูตรการฝึกที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด และเมื่อแรงงานได้มีโอกาสฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ทำให้แรงงานเกิดความภูมิใจและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลดีต่อสถานประกอบการและเกิดความพึงพอใจในการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก รวมทั้งได้เน้นด้านประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมผ่านทางสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ข่าวสารการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหารเสนอให้จัดฝึกอบรมโครงการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเติมเต็มจุดอ่อนและสร้างศักยภาพของแรงงาน

๒. วิทยากรเสนอให้จัดทำเอกสาร ๒ ภาษา (ไทย- ลาว) และอบรมหลักสูตรการบริการอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มหัวข้อวัฒนธรรมต่างประเทศ ทั้งภาษาพูดและภาษากาย เพื่อสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยวชาวไทย

๓. ผู้เข้ารับการฝึกเสนอให้จัดฝึกอบรมหัวข้อภาษาไทย เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ไม่สามารถอ่าน – เขียนภาษาไทยได้

ภาพการติดตามผลการฝึกอบรม
ในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ ร้านรัตติยา จังหวัดมุกดาหาร



สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย

กองวิเทศสัมพันธ์ได้ติดตามผลการฝึกอบรมและสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางส่วน วิทยากร (ผศ.ดร.ระวี พรหมหลวงศรี) และผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กาญจนบุรี (นายสมศักดิ์ เพ็งธรรม) สรุปได้ดังนี้

หลักสูตรการออกแบบติดตั้งและประยุกต์ใช้โซลาร์เซลล์ จัดฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่/ครูฝึก อาชีพ/อาจารย์ สังกัดหน่วยงานกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) จำนวน ๓๐ ชั่วโมง มีผู้เข้ารับการฝึก จำนวน ๒๐ คน กำหนดฝึกระหว่างวันที่ ๘ - ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย

ผู้เข้ารับการฝึกทั้งหมดเป็นอาจารย์ สังกัดหน่วยงานกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปริญญาตรี และปริญญาโทจากประเทศไทยและต่างประเทศ มีความรู้ด้านไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ทำงานเป็น เจ้าหน้าที่/ครูฝึกอาชีพ เป็นอาจารย์ผู้สอนด้านไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จากแขนงต่างๆ ของ สปป.ลาว ได้แก่ โรงเรียนเทคนิค - วิชาชีพแบบผสมแขวงไซบุรี หลวงน้ำทา วิทยาลัยเทคนิคหลวงพระบาง สะหวันนะเขต จำปาศักดิ์ เชียงขวาง และสาละวัน สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา ผู้เข้ารับการฝึก มีความสนใจ อยากเรียนรู้เพิ่มเติมด้านมาตรฐานโซลาร์เซลล์ซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกันที่ใช้กันทั่วโลก เพื่อจะนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการสอน และเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียน นักศึกษาในโรงเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น

ผศ.ดร.ระวี พรหมหลวงศรี วิทยากร กล่าวว่าผู้เข้ารับการฝึกทุกคนเรียนจบทางด้าน ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ทำให้เข้าใจง่าย และทุกคนมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ในการเรียนรู้ หลักสูตรการ ออกแบบติดตั้งและประยุกต์ใช้โซลาร์เซลล์ เป็นหลักสูตรที่ดี เน้นสอนให้ผู้เข้ารับการฝึกมีองค์ความรู้เรื่อง มาตรฐาน เทคโนโลยีเซลล์แสงอาทิตย์ PERC (Passivated Emitter and Rear Cell) ซึ่งเป็นเทคโนโลยีใหม่ที่ลด ต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตกระแสไฟฟ้าได้มากกว่าเซลล์สุริยะในรูปแบบเก่า รวมไปถึงระดับการวัด คุณภาพของเซลล์สุริยะ หรือ การจัดลำดับเทียร์ (Tier) โดยเทียร์ ๑ ถือเป็นเซลล์สุริยะที่ผลิตจากผู้ผลิตที่มี โรงงานที่มีความน่าเชื่อถือสูงที่สุด และเทียร์ ๓ มีความน่าเชื่อถือน้อยที่สุด เป็นต้น และยังเป็นการเตรียม กำลังคนเข้าสู่ระบบดิจิทัล และสามารถต่อยอดเพื่อการเรียนรู้ในหลักสูตรเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าได้ การฝึกอบรมครั้งนี้วิทยากรและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคายร่วมกันจัดทำเอกสารประกอบการสอน เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อแจกจ่ายให้ผู้เข้ารับ การฝึกนำไปอ่านทบทวนความรู้เพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ ในภายหลังได้

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย (นายสมศักดิ์ เพ็งธรรม) กล่าวว่า เป็น โครงการ ที่ดีสนับสนุนให้แรงงานข้ามชาติในประเทศเพื่อนบ้านให้มีทักษะและศักยภาพในการประกอบ อาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ อันเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หนองคายให้ความสำคัญกับ การคัดเลือกวิทยากรในการจัดฝึกอบรมเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความ สำคัญในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรที่สามารถ “ต่อยอด” องค์ความรู้ต่าง ๆ ได้ดีจะสามารถพัฒนาบุคลากรและวิชาชีพนั้น ๆ ได้อย่างกว้างขวางและยั่งยืน ถือเป็นการขยายผลที่ดีและ ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

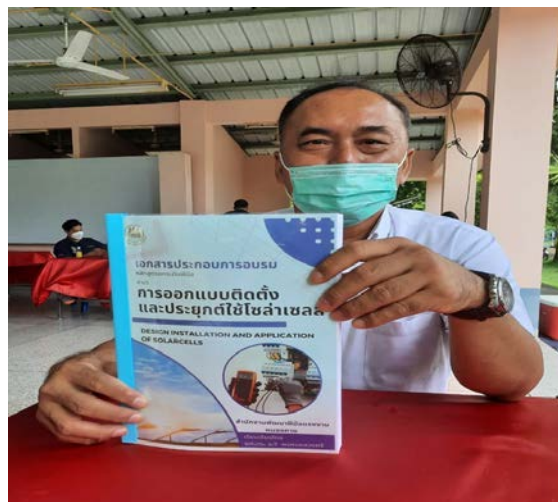
๑. ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคายเสนอให้มีการลงพื้นที่เป้าหมายเพื่อสำรวจความต้องการด้านการฝึกอบรมก่อนจัดทำแผนการฝึกอบรมโครงการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่ชัดเจนมากขึ้น มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้านในด้านเศรษฐกิจและสังคม

๒. ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคายเสนอให้กรมความร่วมมือระหว่างประเทศช่วยสนับสนุนงบประมาณในการเข้าไปสำรวจข้อมูลเชิงลึกในประเทศเพื่อนบ้านเพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแผนการจัดฝึกอบรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และขอให้มีหนังสือถึงกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อเชิญอาจารย์จากกรมอาชีวศึกษาเข้าร่วมโครงการนี้

๓. ผู้เข้ารับการฝึกเสนอให้มีการจัดฝึกอบรมต่อยอดความรู้จากงานโซลาร์เซลล์ ทำเป็นนวัตกรรมประหยัดพลังงาน เช่น การบำรุงรักษารถ EV, โลจิสติกส์ และการติดตั้งโซลาร์เซลล์บนหลังคา และประสงค์ให้มีการอบรมครูฝึกอย่างต่อเนื่องในหลักสูตรต่าง ๆ เพิ่มเติม เช่น หลักสูตรช่างแอร์, ช่างไฟฟ้า, PLC และพลังงานใหม่

ภาพการติดตามผลการฝึกอบรม วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน





กัมพูชา

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราดดำเนินการจัดฝึกอบรมให้แก่แรงงานกัมพูชาที่ทำงานในสถานประกอบกิจการในจังหวัดตราด ภายใต้โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) จำนวน ๒ หลักสูตร หลักสูตรละ ๓๐ ชั่วโมง เป้าหมายรวม จำนวน ๔๐ คน ได้แก่ ๑) หลักสูตรการบำรุงรักษารถยนต์ ณ สหกรณ์การเกษตรเพื่อการแปรรูปและส่งออกจังหวัดตราด จำกัด มีการจัดฝึกอบรม ๒ ช่วง คือ ระหว่างวันที่ ๑๖ – ๑๗ เมษายน ๒๕๖๕ และ ๒๓ – ๒๔ เมษายน ๒๕๖๕ และ ๒) หลักสูตรการทำผลิตภัณฑ์จากคอนกรีต ณ บริษัทตราดมั่นคง วัสดุก่อสร้าง (๒๕๕๒) จำกัด มีการจัดฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๒๑ – ๒๔ เมษายน ๒๕๖๕

กองวิเทศสัมพันธ์ดำเนินการติดตามผลการฝึกอบรมทั้ง ๒ หลักสูตร ระหว่างวันที่ ๒๓ – ๒๔ เมษายน ๒๕๖๕ ด้วยวิธีการทบทวนแบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด ผู้บริหารสถานประกอบกิจการ วิทยากร ล่าม และผู้เข้ารับการฝึกบางส่วน สรุปได้ ดังนี้

๑. หลักสูตรการบำรุงรักษารถยนต์ จัดฝึกอบรม ณ สหกรณ์การเกษตรเพื่อการแปรรูปและส่งออกจังหวัดตราด จำกัด

นายวุฒิพงศ์ รัตนมณฑิ์ ประธานสหกรณ์การเกษตรเพื่อการแปรรูปและส่งออกจังหวัดตราด และกรรมการสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ให้การต้อนรับและให้สัมภาษณ์ว่าการจัดฝึกอบรมนี้มีประโยชน์มากสำหรับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานเกี่ยวกับการขับรถยนต์ทุกประเภทในสวนการทำเกษตรของจังหวัดตราด ประกอบกับแรงงานต่างด้าวมีความสนใจในการเรียนรู้ส่วนประกอบต่างๆของรถยนต์และเครื่องยนต์ ระบบ การทำงานของเครื่องยนต์ วิธีการใช้ที่ถูกต้อง รวมไปถึงการบำรุงรักษารถยนต์อย่างถูกวิธีที่สำนักงานพัฒนาฝีมือ

แรงงานตราดจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมให้ และขอเสนอให้กรมช่วยจัดงบประมาณในการจัดฝึกอบรมลักษณะแบบนี้อีก โดยครั้งต่อไปขอให้จัดฝึกอบรมแบบเชิงลึกมากขึ้น

วิทยากร (นายวีระพงษ์ ฉัตรอินทร์ ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ชก) กล่าวว่า การฝึกอบรม ให้แรงงานต่างด้าวทำให้เห็นถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ ในการเรียนรู้จากการฝึกอบรมด้วยการสอบถามวิทยากรผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ที่ไม่เข้าใจหรือที่เจอปัญหาในการทำงานมาสอบถาม เพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งการจัดฝึกอบรมจะเน้นภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎีโดยเมื่อเรียนภาคทฤษฎีเสร็จจะให้ผู้เข้ารับการฝึก ลองปฏิบัติด้วยการให้แก้ไขปัญหที่เกิดจากรถยนต์และเครื่องยนต์ที่ละคน ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่มีพื้นฐานเดิมอยู่แล้วก็จะสามารถปฏิบัติได้เร็วและสอบผ่านทุกคน การสอนครั้งนี้ทำให้เจอปัญหาเกี่ยวกับภาษาที่มี ความแตกต่างกัน ประกอบกับล่ามผู้ช่วยในการฝึกไม่มีความรู้ด้านภาษาเฉพาะของช่าง จึงแก้ปัญหาด้วยการให้ผู้เข้ารับการฝึกดูสไลด์ข้อมูลประกอบทำให้มีความเข้าใจมากขึ้น วิทยากรให้ข้อเสนอแนะในการฝึกอบรมครั้งนี้ว่า ขอให้ กรมจัดฝึกอบรมในช่วงเวลาที่เหมาะสมกับแรงงานในพื้นที่นั้น ๆ เนื่องจากถ้าจัดฝึกอบรมในช่วงฤดูผลไม้ ผู้เข้ารับ การฝึกที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมงานเยอะจึงจำเป็นต้องไปทำงานในบางช่วงเวลาส่งผลให้ไม่สามารถฝึกอบรมได้ต่อเนื่อง และครั้งต่อไปควรทำเอกสารประกอบการฝึกเป็นภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน (เขมร) เพื่อให้ผู้เข้ารับ การฝึกสามารถอ่านทำความเข้าใจได้ด้วยตนเองและใช้ทบทวนได้ภายหลัง

ผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่ทำงานเกี่ยวกับการขับรถยนต์ต่าง ๆ ในสวนการเกษตรของจังหวัดตราดซึ่งมีความสนใจหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมมากเพราะอยากเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อจะนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนา การทำงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น และในโอกาสข้างหน้าจะนำความรู้ไปสร้างอาชีพ สร้างรายได้ช่วยเหลือครอบครัวในประเทศกัมพูชาในอนาคต โดยเสนอขอให้กรมเปิดฝึกอบรมหลักสูตรเพิ่มเติม เช่น หลักสูตรช่าง เดินสายไฟฟ้าภายในบ้าน/อาคาร ช่างแอร์แบบครบวงจร และช่างก่อสร้าง เป็นต้น

๒. หลักสูตรการทำผลิตภัณฑ์จากคอนกรีต จัดฝึกอบรม ณ บริษัทตราดมั่นคง วัสดุ ก่อสร้าง (๒๕๕๒) จำกัด มีนายพิพัฒน์ ฤกษ์สกุล ประธานสภาอุตสาหกรรมกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก และประธาน กลุ่มวิสาหกิจชุมชนอ่าวธรรมชาติล่าง ให้การต้อนรับและให้สัมภาษณ์การจัดฝึกอบรมครั้งนี้ว่าการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แรงงานต่างด้าวเป็นสิ่งที่ดีมาก เนื่องจากบริษัทเป็นโรงงานคอนกรีตที่ใหญ่ที่สุดในจังหวัดตราดมีการผลิตแบบครบวงจร เช่น คอนกรีตผสม แผ่นพื้น เสาค้ำ บล็อกทึบ เสาบาน และเสาหัว เป็นต้น เมื่อแรงงานต่างด้าวกัมพูชาในบริษัทได้รับการส่งเสริมในด้านวิชาการ การพัฒนาทักษะฝีมือจึงเป็นการเพิ่มทักษะความสามารถ ของพนักงานส่งผลให้ผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีคุณภาพที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นหน้าที่ของจังหวัดตราดและทำให้การจำหน่ายสินค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นที่ยอมรับและในอนาคตอยากให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสนับสนุนการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อีก เช่น หลักสูตรไม้แปรรูป การขับรถโฟล์คคลิฟท์ โลจิสติกส์ เป็นต้น เพื่อให้แรงงานเข้าใจวิธีการใช้งาน/การดูแลรักษาอย่างถูกต้อง และมีความปลอดภัยในการใช้งานมากขึ้น

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด (นางสาวธนกร นวนน) กล่าวถึงโครงการ ในภาพรวมว่าเป็นโครงการที่ดี สร้างทักษะให้แก่แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ทำงานในสถานประกอบการไทย ในพื้นที่จังหวัดตราด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือให้มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ให้มีความรู้ มีทักษะเพิ่มมากขึ้นทำให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพดีขึ้น มีผลผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น และลดต้นทุนได้ ซึ่งจะ

สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศและเสริมศักยภาพในการแข่งขันได้มากขึ้น ทั้งนี้ ทางสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราดต้องการให้มีโครงการฝึกอบรมแบบนี้อีก เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันโดยเฉพาะพื้นที่จังหวัดตราดมีทั้งภาคเกษตร ก่อสร้าง อุตสาหกรรม และท่องเที่ยว จำเป็นต้องอาศัยแรงงานต่างด้าวช่วยงาน ดังนั้น ถ้าแรงงานต่างด้าวได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาทักษะแรงงานจะทำให้เกิดผลผลิตภาพและประสิทธิภาพการผลิต และบริการที่ดี ซึ่งทำให้ผลประโยชน์การดีขึ้น มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศสูงขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

๑. อยากให้มีการสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานต่างด้าวในหลายๆอาชีพ เนื่องจากในจังหวัดตราดมีแรงงานหลากหลายอาชีพ เช่น ท่องเที่ยว ประมง เกษตร โรงงานแปรรูป และโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น หากได้รับการสนับสนุนจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานก็จะเป็นการเพิ่มทักษะของแรงงานต่างด้าวให้เพิ่มมากขึ้น

๒. การจัดฝึกอบรมควรวางแผนการจัดฝึกอบรมในช่วงเวลาที่เหมาะสมกับแรงงานในพื้นที่นั้นๆ จะได้ไม่ส่งผลกระทบกับการทำงานของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

๓. เอกสารประกอบการฝึกควรจัดทำเป็นภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน (เขมร) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถอ่านทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง และใช้บททวนได้ภายหลัง

ภาพการติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรการบำรุงรักษารถยนต์

ในวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๕

ณ สหกรณ์การเกษตรเพื่อการแปรรูปและส่งออกจังหวัดตราด จำกัด





ภาพการฝึกอบรมหลักสูตรการบำรุงรักษารถยนต์
จัดฝึกอบรม ๒ ช่วง คือ ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๗ เมษายน ๒๕๖๕ และ ๒๓ - ๒๔ เมษายน ๒๕๖๕
ณ สหกรณ์การเกษตรเพื่อการแปรรูปและส่งออกจังหวัดตราด จำกัด



ภาพพิธีปิดและมอบวุฒิบัตรให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการทำผลิตภัณฑ์จากคอนกรีต
ในวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๕
ณ บริษัทตราดมั่นคง วัสดุก่อสร้าง (๒๕๕๒) จำกัด



ภาพการฝึกอบรมหลักสูตรการทำผลิตภัณฑ์จากคอนกรีต
ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๔ เมษายน ๒๕๖๕
ณ บริษัทราดมันคง วัสดุก่อสร้าง (๒๕๕๒) จำกัด



สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี

กองวิเทศสัมพันธ์ได้ติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรการซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าเบื้องต้น จำนวน ๓๐ ชั่วโมง ระหว่างวันที่ ๒๓ – ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมหาดทรายทอง อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางส่วน วิทยากร ผู้ประสานงาน และผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี สรุปได้ดังนี้

นายสร เรืองศรี ผู้เข้ารับการฝึกชาวกัมพูชา อายุ ๓๐ ปี ทำงานเป็นช่างประปา ที่โรงแรมมัลดีฟส์ บีช รีสอร์ท อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ทำงานมา ๑๐ ปี สามารถฟังและพูดภาษาไทยได้ กล่าวว่า คนไทยให้ความช่วยเหลือคนต่างด้าวที่ทำงานในจังหวัดจันทบุรีดี จึงรู้สึกรักคนไทยและประเทศไทยมาก การฝึกอบรมครั้งนี้ นายจ้างสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อจะได้นำความรู้ไปช่วยงานด้านไฟฟ้าของโรงแรม และสามารถซ่อมระบบไฟฟ้าเบื้องต้นภายในบ้านพักของตนเองได้ การฝึกอบรมครั้งนี้ตนเองได้รับความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ไฟฟ้าชนิดต่าง ๆ ความปลอดภัยในการทำงาน การอ่านแบบ การต่อวงจรพื้นฐาน (แบบอนุกรม แบบขนาน และแบบผสม) ส่วนระยะเวลาการฝึกน้อยเกินไปหากเป็นไปได้อยากให้เพิ่มเป็น ๑ อาทิตย์ เพื่อให้สามารถเรียนรู้ได้มากขึ้น และในอนาคตอยากให้เปิดฝึกอบรมหลักสูตรช่างซ่อมเครื่องปรับอากาศ และการเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร

วิทยากร (นายมานะ ณ นคร) ครูฝึกฝีมือแรงงาน ข๒ ด้านช่างไฟฟ้า กล่าวว่าผู้เข้ารับการฝึกส่วนใหญ่ไม่มีความรู้พื้นฐานด้านไฟฟ้า วิทยากรจึงเริ่มสอนตั้งแต่พื้นฐานเริ่มต้น ได้แก่ ทำความรู้จักกับอุปกรณ์ไฟฟ้าชนิดต่าง ๆ ความปลอดภัยในการทำงานด้านไฟฟ้า การอ่านแบบ การต่อวงจรพื้นฐาน (แบบอนุกรม แบบขนาน และแบบผสม) เป็นต้น ซึ่งการสอนเป็นไปอย่างช้า ๆ แต่ผู้เข้ารับการฝึกทุกคนให้ความสนใจการเรียนมาก โดยการสอนครั้งนี้มีอุปสรรคคือ วัสดุ อุปกรณ์การฝึกมีน้อยไม่เพียงพอกับผู้เข้ารับการฝึก วิทยากรจึงแก้ไขปัญหาด้วยวิธีจัดแบ่งกลุ่มการฝึกออกเป็น ๔ กลุ่ม กลุ่มละ ๕ คน โดยให้ทุกคนเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยกันต่อวงจรไฟฟ้าตามโจทย์ที่วิทยากรให้สำเร็จ โดยสรุปในภาพรวมผู้เข้ารับการฝึกทุกกลุ่มสามารถต่อวงจรไฟฟ้าตามโจทย์ของวิทยากรได้ตามเป้าหมาย แต่หากจะมีการจัดฝึกหลักสูตรนี้อีกขอเสนอให้จัดฝึกที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี เนื่องจากมีวัสดุและอุปกรณ์ในการฝึกเพียงพอและเหมาะสมมากกว่า และอีกประการคือควร คัดกรองผู้เข้ารับการฝึกที่มีความรู้พื้นฐานในหลักสูตรฝึกมาบ้างจึงจะสามารถต่อยอดการเรียนรู้ได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ผู้ประสานงานการฝึกของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี (นางมาลี ปุริสาร) กล่าวว่า การประสานหากกลุ่มเป้าหมายจากสมาคมส่งเสริมการท่องเที่ยวผ่านเครือข่าย กพร.ปจ. ได้กลุ่มเป้าหมายการฝึกเป็นเจ้าหน้าที่โรงแรม รีสอร์ทต่าง ๆ ในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน ๖ – ๗ แห่ง แต่เนื่องจากประเทศไทยเริ่มเปิดประเทศทำให้มีนักท่องเที่ยวเยอะ จึงทำให้โรงแรม รีสอร์ท หลายแห่งไม่สามารถส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกตามที่วางแผนไว้ได้ จึงเป็นสาเหตุให้มีการจัดฝึกล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนเดิม

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรี (นางศรียรรณ ประเสริฐทอง) กล่าวว่า เป็นโครงการที่ดีช่วยสนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบกิจการในพื้นที่ ทั้งนี้ ผู้อำนวยการให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า (๑) ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรีมีกำหนดจัดทำประชาสัมพันธ์โครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ (ลาว/กัมพูชา/เมียนมา) เพื่อให้สถานประกอบกิจการต่าง ๆ ในจังหวัดจันทบุรีทราบ และหากหน่วยงานใดมีความประสงค์ให้แรงงาน เข้าร่วมฝึกหลักสูตรต่าง ๆ จะได้แจ้งความประสงค์ (๒) อยากให้หน่วยงานภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน เช่น กรมการ

จัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม ให้ข้อมูลความรู้แก่แรงงานต่างด้าว ที่ทำงานในสถานประกอบกิจการในจังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ก่อนการฝึกอบรม และ (๓) จัดทำแบบสำรวจ การจัดฝึกอบรมแบบ Cost sharing เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนของงบประมาณฝึกโครงการปีต่อไป

ข้อเสนอแนะ

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจันทบุรีเสนอให้ภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน เช่น กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม ให้ข้อมูลความรู้แก่แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบกิจการในจังหวัดในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องก่อนการฝึกอบรม
๒. วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกเสนอให้ขยายระยะเวลาการฝึกจาก ๕ วัน เป็น ๑ อาทิตย์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความรู้และมีทักษะในการทำงานได้จริง

ภาพการฝึกอบรมหลักสูตร “การซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าเบื้องต้น”
จัดฝึกอบรม ๒ ช่วง วันที่ ๑๖ - ๑๗ และ ๒๓ - ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕
ณ โรงแรมหาดทรายทอง อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี



ภาพการติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตร “การซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าเบื้องต้น”

ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕



เมียนมา

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี

กองวิเทศสัมพันธ์ได้ติดตามผลการฝึกอบรมและสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางส่วน วิทยากร (ผศ.ดร.นิธิศ ปุณณกรภักดิ์ และ ดร.ฉมาธร กุยศรีกุล) ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี และผู้อำนวยการสายปฏิบัติการของบริษัท (นายคมสิทธิ์ ยิวชิต) สรุปได้ดังนี้

หลักสูตรการบริหารการผลิตแบบสลิ้น จัดฝึกอบรม ณ บริษัท วีอาร์พี ฟู้ดแอนด์ เบเกอรี่ จำกัด ดำเนินธุรกิจผลิตอาหารแปรรูปส่งจำหน่ายตามร้านค้า ห้างสรรพสินค้า และอื่นๆ ได้แก่ ขนมไทย และเบเกอรี่ ในชื่อ “ปั้น คำ หอม” ดำเนินธุรกิจมานานกว่า ๔๐ ปี มี ๑๓๗ สาขา โรงงานผลิตอยู่ที่อำเภอยะลา จังหวัดกาญจนบุรี มีแรงงานต่างด้าวทั้งหมด ๑๑๗ คน การฝึกอบรมครั้งนี้ บริษัทขอให้จัดฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการผลิตแบบสลิ้น เพื่อให้แรงงานได้รับความรู้ เกิดการพัฒนาทักษะ เพิ่มผลผลิตภาพ และลดการสูญเสียในการผลิต โดยเน้นการฝึกอบรมภาคปฏิบัติให้ผู้เข้ารับการฝึกได้ทดลองปฏิบัติจริง มีวิทยากรสังเกตปัญหาในส่วนที่ทางบริษัทอาจมองไม่เห็น ประกอบกับลักษณะธุรกิจของบริษัทเป็นการผลิตสินค้าประเภทอาหาร ซึ่งมีระยะเวลาสั้นส่งผลให้มีของเสียเยอะ จึงต้องหากระบวนการที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการลดสิ่งที่ไม่จำเป็นในการผลิตถือเป็นการลดของเสียให้กับทางบริษัท

ผู้เข้ารับการฝึก มีทั้งหมด ๒๐ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งทำงานในแผนกต่างๆ ของบริษัท มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ๓ ปี และมีความพอใจในการฝึกอบรมในครั้งนี้ แรงงานทุกคนมีความกระตือรือร้นในการเข้ารับการฝึกอบรม เพราะอยากเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อจะนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการทำงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น

วิทยากรการฝึก (ผศ.ดร.นิธิศ ปุณณกรภัทร์) กล่าวว่าแรงงานต่างด้าวมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการเรียนรู้ สอบถามวิทยากรผู้สอนถึงปัญหาต่างๆ ที่เจอปัญหาในการทำงานเพื่อหาวิธีการแก้ไข การจัดฝึกอบรมเน้นภาคทฤษฎีและการทำงานเป็นทีม เมื่อจบภาคทฤษฎีจะให้ผู้เข้ารับการฝึกแบ่งกลุ่มแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงาน และหลังจบการฝึกอบรมจะมีการทดสอบความรู้ แบ่งเป็น ๒ หัวข้อ ได้แก่ ๑) ภาคทฤษฎี ความรู้ที่ได้รับจากการฝึก ๔๐ คะแนน ๒) การทำงานเป็นทีม ๖๐ คะแนน รวม ๑๐๐ คะแนน โดยบริษัทจะเก็บผลการทดสอบของผู้เข้ารับการฝึกไว้เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาอภินายงาน การเพิ่มค่าจ้าง สวัสดิการ และอื่นๆ นอกจากนี้ในการฝึกอบรมวิทยากรยังได้สอดแทรก ปลุกฝังทัศนคติ การรักประเทศไทยให้กับผู้เข้ารับการฝึกที่เป็นแรงงานชาวเมียนมาของบริษัทเพื่อสร้างความรู้สึที่ดีต่อประเทศไทยด้วย

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี (นายวิริยะ ทองเหลื่อ) กล่าวว่าชื่นชมโครงการว่าเป็นโครงการที่ดี มีการพัฒนาทักษะแรงงานอย่างเป็นระบบ เป็นรูปธรรม และทำให้แรงงานมีทัศนคติที่ดี เปิดโอกาสให้กับแรงงานต่างด้าวได้พัฒนาการทำงานร่วมกับแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการ แรงงานเกิดความภาคภูมิใจ ทุ่มเทในการทำงานให้กับสถานประกอบกิจการ เมื่อแรงงานมีจิตสำนึกในการทำงาน ด้วยใจ พร้อมที่จะสร้างผลงานให้ออกมาดีก็ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อสถานประกอบกิจการ ทำให้เกิดการลดต้นทุน ผลต่อมาเป็นนายจ้างก็ยินดีที่จะจ่ายค่าจ้างแรงงานตามทักษะของแรงงานที่พัฒนาขึ้น อีกทั้งการจัดฝึกอบรมหลักสูตรนี้ช่วยให้มองเห็นปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นจริง และสามารถนำปัญหามาวิเคราะห์และแก้ไข ปัญหาได้ตรงจุด

ผู้อำนวยการสายปฏิบัติการของบริษัท (นายคมสิทธิ์ ยุวชิต) กล่าวว่าบริษัททำการวิเคราะห์และสำรวจข้อมูลก่อนการฝึกอบรมว่ามีอะไรที่ควรปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา โดยผลสำรวจพบปัญหา คือ แรงงานขาดองค์ความรู้ในการทำงาน ประกอบกับการเกิดของเสียในการผลิตของบริษัทมีมากขึ้น สาเหตุของการเกิดของเสีย คือ พนักงานใหม่และพนักงานเก่าขาดความระมัดระวังในการทำงาน หรือเข้าใจผิดว่าสิ่งที่ทำนั้นถูกต้องแล้ว ดังนั้น ก่อนการฝึกอบรมบริษัทจึงมีการพูดคุยกับวิทยากรเพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น ส่วนการคัดเลือกเป้าหมาย บริษัทคัดเลือกพนักงานจากทุกแผนกที่พูดหรือฟังภาษาไทยพอรู้เรื่องเพื่อเป็นผู้แทนที่จะนำความรู้ไปถ่ายทอดให้แก่เพื่อนร่วมงานในแผนกของตนรับทราบ นอกจากนี้ทางบริษัทยังได้ถ่ายทอดการฝึกอบรมผ่านทางวิดีโอ

แบบเสมือนจริงให้กับแรงงานที่ทำงานในสาขาต่างจังหวัดได้เรียนรู้ และแบ่งปันข้อมูล ปัญหา อุปสรรค ที่เกิดจากการทำงานผ่านช่องทางแชทอีกด้วย ซึ่งถือเป็นการขยายผลการอบรมให้กับแรงงานในบริษัทอีกทางหนึ่ง

ข้อเสนอแนะ

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรีเสนอให้จัดฝึกอบรมโครงการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่ชัดเจนมากขึ้น

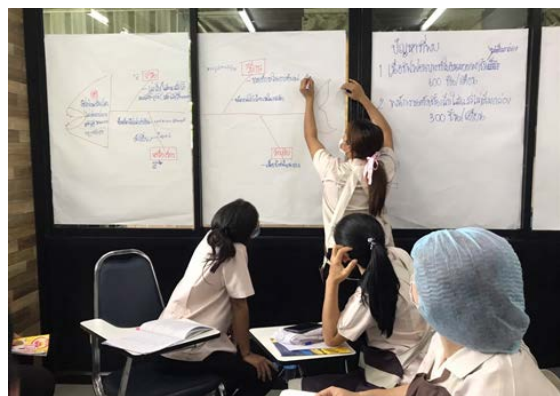
๒. วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกเสนอให้เพิ่มระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมจากเดิม ๑๘ ชั่วโมง เป็น ๓๐ ชั่วโมง เพื่อจะได้เรียนรู้มากขึ้น

๓. บริษัทเสนอให้วางแผนการจัดฝึกอบรมในช่วงเวลาที่เหมาะสมกับแรงงานในพื้นที่นั้นๆ จะได้ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ

๔. กองวิเทศสัมพันธ์เสนอให้จัดทำเอกสารประกอบการฝึกเป็นภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน (เมียนมา) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถอ่านทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง และใช้บททวนได้ภายหลัง อีกทั้งสะดวกต่อการสอนให้กับแรงงานคนอื่นๆ ที่ทำงานในลักษณะเดียวกันทราบด้วย

ภาพการฝึกอบรมและการติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารการผลิตแบบลีน”

จัดฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๔ - ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕





สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ

กองวิเทศสัมพันธ์ได้ติดตามผลการฝึกอบรมและสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ และผู้ประสานงาน สรุปดังนี้

ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เปิดฝึกอบรม หลักสูตรช่างไม้ในอาคาร (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา) จำนวน ๓๐ ชั่วโมง ประกอบด้วย (๑) ความรู้ ด้านกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ (๒) ภาคทฤษฎี ประกอบด้วย ความปลอดภัยในการทำงานช่างไม้ในอาคาร วัสดุ อุปกรณ์ในงานช่างไม้ในอาคาร การใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ ในงานช่างไม้ ในอาคาร และการอ่านแบบ (๓) ภาคปฏิบัติ ประกอบด้วย การไส การเลื่อย การเจาะไม้ การวัด การตัด การต่อ การเพลาไม้ การติดตั้งวงกบบานประตู/หน้าต่าง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นแรงงานชาวเมียนมา ในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย จำนวน ๑๕ คน ประกอบอาชีพเป็นกรรมกรแบกหาม ๑๓ คน และ คนงาน ก่อสร้าง ๒ คน

นายจ่อ งวย (Mr.Kyaw Ngwa) อายุ ๔๔ ปีคนงานก่อสร้างจากแขวงมณฑลสะเลย หนึ่งใน ผู้เข้ารับการฝึกเล่าให้ฟังว่า “ทำงานมา ๒๐ ปี ในชีวิตไม่เคยได้รับการศึกษา หรือ ฝึกอบรมใด ๆ ดีใจมากเมื่อได้รับโอกาส ให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรช่างไม้ในอาคาร และอยากให้แรงงานต่างชาตินี้มาทำงานในประเทศไทยได้รับการฝึกอบรมกันทุกคน เนื่องจากทักษะงานช่างสำคัญมากในการสร้างรายได้ และช่วยให้ทำงานได้ดีขึ้น โดยเฉพาะงานไม้มีเทคนิคหลายอย่างและเครื่องมือหลายชนิดที่ไม่เคยรู้มาก่อน ถ้าเป็นไปได้อยากจะให้เปิดสอน สาขาช่างอลูมิเนียมเพิ่มเติม สำหรับปัญหาในการเข้าร่วมโครงการคือ เวลาที่จำกัดเนื่องจากต้องทำงานหารายได้ ระยะเวลา ๔ วันถือว่ากำลังดี”

วิทยากร (นายชัชวาล อินทร) ครูฝึกฝีมือแรงงาน ช๓ (บ้านนาญ) ด้านงานก่อสร้างและงานไม้ กล่าวว่า จัดแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกออกเป็น ๓ กลุ่ม กลุ่มละ ๕ คน ทุกกลุ่มประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้พื้นฐานและ ไม่มีความรู้พื้นฐาน ก่อนจบจะมีการวัดและประเมินความรู้และทักษะด้วยการสอบปฏิบัติ โจทย์คือการจัดทำโต๊ะไม้ กลุ่มละ ๑ ชิ้น ส่วนการประเมินผลอื่น ๆ ในภาพรวมถือว่าผู้เข้ารับการฝึกมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานไม้ในอาคารและความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น แต่หากจะให้แรงงานกลุ่มนี้ที่ไม่มีพื้นฐานมาก่อนทำงานได้จริง ต้องขยายระยะเวลาการฝึกปฏิบัติเพิ่ม รวมเป็น ๑๐ วัน และควรมีแรงงานกลุ่มเดิมมาต่อยอดให้มีสมรรถนะเพิ่มเพื่อให้กลับไปช่วยผู้ประกอบการไทยให้สามารถผลิตงานที่มีคุณภาพ เช่นหลักสูตรช่างไม้เครื่องเรือน เป็นต้น

ผู้ประสานงานการฝึกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ (นางสาวกาญจนา โยระบุตร) กล่าวว่า การหากกลุ่มเป้าหมายการฝึกของหลักสูตรนี้ถือว่ายาก เพราะสถานประกอบการประเภทต่างๆไม่สามารถส่งแรงงานเข้ารับการฝึกตามที่วางแผนไว้ได้ เนื่องจากอยู่ในช่วงที่มีงานเข้ามาอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสาเหตุให้ต้องหากกลุ่มเป้าหมายใหม่ และต้องดำเนินงานด้านเอกสารเพื่อรับรองสัญชาติของผู้เข้ารับการฝึก ส่งผลให้ต้องเลื่อนการจัดฝึกออกไป รวมทั้งเอกสารการฝึกนั้นต้องแปลเป็นเอกสาร ๒ ภาษา คือภาษาไทยและภาษาของประเทศเพื่อนบ้านเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกนำไปอ่านทบทวนได้ในภายหลัง

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ (นางสาวพร้อมมงคล วงศ์บุญฟู) กล่าวว่า ได้รับคำชื่นชมจากสถานประกอบการว่าเป็นหลักสูตรที่ดี แต่นายจ้างมีข้อจำกัดในการส่งคนงานเข้าร่วมโครงการในหนึ่งหลักสูตรสามารถส่งคนงานเข้าร่วมได้เพียง ๒ – ๓ คน เท่านั้น แต่ขอให้ดำเนินการต่อไป และให้มีการประชาสัมพันธ์ในเวทีของผู้ประกอบการมากขึ้น เพราะเป็นการสนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวของประเทศเพื่อนบ้านได้รับการพัฒนาทักษะ เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าการจัดฝึกอบรมครั้งนี้ หน่วยงานได้รับความร่วมมือจากศูนย์วิจัยนวัตกรรมสังคมเชิงพื้นที่ สำนักวิชานวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ในการจัดหากลุ่มเป้าหมายการฝึกและภาคีเครือข่ายในหน่วยงานของกระทรวงแรงงาน เช่น กรมการจัดหางานให้ข้อมูลของแรงงาน ต่างด้าวที่ทำงานในสถานประกอบการในจังหวัดเชียงราย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลและคุ้มครองแรงงานต่างด้าว สำนักงานประกันสังคมให้ความรู้การบริการสาธารณสุขสำหรับแรงงานต่างด้าวการดูแลให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในระบบประกันสังคม เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามเงื่อนไขภายใต้กฎหมายของสำนักงานประกันสังคม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

๑. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เสนอให้จัดทำหนังสือนำเสนอโครงการ ขอความร่วมมือหรือจัดประชุมร่วมกับสถานประกอบการในจังหวัดเชียงรายเพื่อประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างทราบ

๒. ผู้ประสานงานการฝึกของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เสนอให้กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ สนับสนุนเบี้ยเลี้ยง/ค่าตอบแทนให้ผู้เข้ารับการฝึกเพื่อชดเชยรายได้ที่สูญเสียไปจากการขาดงาน (กรณีที่ไม่ใช่วันหยุด) และขยายเวลาการฝึกจากเดิม ๕ วัน เป็น ๑๐ วัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกมีทักษะในการทำงานได้จริง

ภาพการฝึกอบรมหลักสูตร “ช่างไม้ในอาคาร (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา)”
จัดฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๑๗ - ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๕
ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ



ภาพการติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตร
 “ช่างไม้ในอาคาร (สำหรับแรงงานลาว กัมพูชา เมียนมา)”
 วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ



.....