ความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม

THE SUCCESS OF IMPLEMENTING THE 4.0 GIG WORKER SKILL DEVELOPMENT PROJECT IN NAKHON PATHOM PROVINCE

อภัสรา ชาวนาใต้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2567

ความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม

อภัสรา ชาวนาใต้

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการจัดการสาธารณะ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE SUCCESS OF IMPLEMENTING THE 4.0 GIG WORKER SKILL DEVELOPMENT PROJECT IN NAKHON PATHOM PROVINCE

APHATSARA CHAWNATAI

A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION

(Public Policy and Management)

Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม

ของ

อภัสรา ชาวนาใต้

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการจัดการสาธารณะ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์รวี วิชัยปะ)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุลศักดิ์ ชาญณรงค์)

ชื่อเรื่อง	ความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม
ผู้วิจัย	อภัสรา ชาวนาใต้
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กานต์รวี วิชัยปะ

การวิจัยเรื่อง ความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินงานโครงการและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการดังกล่าว โดยวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของ Van Meter และ Van Horn (1975) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหลัก 6 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทรัพยากรที่ใช้สนับสนุนการดำเนินงาน การสื่อสารระหว่างองค์กร ลักษณะขององค์กร เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตลอดจนการตอบสนองของผู้ปฏิบัตินโยบาย การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม รวมทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ภายใต้โครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 รวมจำนวน 12 คน จาก 6 สาขาหลักสูตรที่หลากหลาย เช่น การประกอบขนมอบ การแปรรูปสินค้าเกษตร บาริสต้า ช่างแต่งผม การออกแบบผ้า และการปูกระเบื้องเคลือบ ผลการวิจัยพบว่า โครงการดังกล่าวมีรูปแบบการบริหารจัดการเชิงรุกและยืดหยุ่น สามารถปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และความต้องการของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานนอกระบบหรือแรงงานเปราะบาง นอกจากนี้ ความร่วมมือเชิงบูรณาการระหว่างองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และเครือข่ายชุมชน อาทิ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และธนาคารเพื่อการเกษตรฯ เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้โครงการสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมาย ในส่วนของรูปแบบการฝึกอบรม โครงการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง (Hands-on Training) ซึ่งส่งผลให้ผู้เข้าร่วมสามารถนำทักษะไปใช้ในการประกอบอาชีพได้จริง และบางส่วนสามารถสร้างรายได้เพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ภายหลังจากจบการอบรม ทั้งนี้ การติดตามผล การแนะแนวอาชีพ และการเชื่อมโยงกับแหล่งเงินทุน ก็เป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ที่ช่วยเสริมความยั่งยืนในการสร้างอาชีพอิสระ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยระบุว่า โครงการควรได้รับการขยายผลไปสู่ระดับประเทศ โดยเฉพาะการจัดทำแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เพื่อนำไปใช้ในพื้นที่อื่น และควรมีการปรับปรุงเครื่องมือฝึกอบรมให้ทันสมัย พร้อมทั้งเพิ่มกลไกสนับสนุนด้านการตลาดและเงินทุนหลังการอบรม เพื่อให้โครงการบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาแรงงานอิสระในระยะยาวได้อย่างแท้จริง

คำสำคัญ : แรงงานอิสระ, การพัฒนาทักษะ, ความสำเร็จของโครงการ

Title	THE SUCCESS OF IMPLEMENTING THE 4.0 GIG WORKER SKILL DEVELOPMENT PROJECT IN NAKHON PATHOM PROVINCE
Author	APHATSARA CHAWNATAI
Degree	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Kanrawee Wichaipa

This study titled "The Success of Implementing the Gig Worker 4.0 Development Project in Nakhon Pathom Province," aims to examine the implementation process and identify the critical success factors of the project. The analytical framework is based on the implementation model of Van Meter and Van Horn (1975), which includes six core components: (1) policy standards and objectives, (2) policy resources, (3) inter-organizational communication, (4) characteristics of the implementing agency, (5) socioeconomic and political conditions, and (6) responses of the implementers. The research adopts a qualitative methodology using in-depth interviews with two key stakeholder groups: (1) five executives and staff members of the Skill Development Institute 16 Nakhon Pathom, and (2) twelve trainees who completed one of the six vocational training courses offered under the Gig Worker 4.0 project during fiscal year 2023. These courses include bakery, agricultural product processing, barista, barbering, textile product design, and tiling. Findings reveal that the success of the project is attributed to proactive and adaptive management practices that align with local labor demands and socio-economic. The project is characterized by strong integration with local networks including community leaders, local administrative organizations, government agencies, and financial institutions, creating a collaborative ecosystem for implementation. Furthermore, the hands-on training approach used in the project enabled participants to apply the acquired skills in real-life work scenarios, resulting in increased income and employment opportunities. Post-training support mechanisms, such as career counseling and access to micro-financing, are essential to enhancing the sustainability of the participants' self-employment. The study recommends that the project be scaled up nationwide, with the development of best-practice guidelines for replication in other provinces. It also suggests enhancing the quality and quantity of training equipment and strengthening post-training support systems in marketing and funding to ensure long-term workforce development in alignment with the demands of the gig economy.

Keyword : Gig Worker, Skill Development, Project Success

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัย เรื่อง ความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และแรงสนับสนุนจากหลายภาคส่วน ที่ผู้วิจัยขอแสดงความขอบคุณอย่างสุดซึ้งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.กานต์รวี วิชัยปะ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ด้วยความเอาใจใส่ ความเมตตา และความรู้ที่ลึกซึ้งทางวิชาการ ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบและถูกต้องทางหลักวิชา

ขอขอบคุณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม เจ้าหน้าที่ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ประสบการณ์ และความคิดเห็น ซึ่งล้วนเป็นข้อมูลสำคัญที่เอื้อประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณ เพื่อนร่วมรุ่น และ เพื่อนร่วมงาน ที่ร่วมแบ่งปันประสบการณ์ ความคิด และเป็นกำลังใจที่อบอุ่นตลอดระยะเวลาการศึกษา โดยเฉพาะในช่วงที่ต้องฝ่าฟันกับสถานการณ์ความท้าทายต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในใจ

นอกจากนี้ ขอขอบคุณ คณาจารย์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และสร้างแรงบันดาลใจตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คุณลุง คุณป้า และครอบครัว ผู้เป็นเบื้องหลังของแรงบันดาลใจ ความอดทน และความเพียรในทุกก้าวย่างของชีวิต ท่านทั้งหลายเป็นผู้ให้กำเนิดทั้งร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง ให้ความรัก ความอบอุ่น และความมั่นคงทางอารมณ์มาโดยตลอด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานอิสระ รวมถึงผู้ที่สนใจนำไปต่อยอดการดำเนินโครงการในพื้นที่อื่นๆ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพแรงงาน สร้างโอกาสในการมีรายได้ และส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากของประเทศในระยะยาว

อภัสรา ชาวนาใต้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญรูปภาพ ..... ญ

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ที่มาและความสำคัญ 1

1.2 คำถามการวิจัย 5

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5

1.4 ขอบเขตการศึกษา 6

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 7

บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 8

2.1 วงจรนโยบายสาธารณะ 9

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ 11

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของโครงการ 20

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานอิสระ (Gig Worker) และเศรษฐกิจแบบ Gig Economy 23

2.5 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) 26

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 28

2.7 กรอบแนวคิด 32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 34
3.1 การออกแบบการวิจัย 34
3.2 ผู้ให้ข้อมูล 34
3.3 การเก็บข้อมูลและเครื่องมือในการวิจัย 35
3.3.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary 35
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล 35
3.4 กระบวนการวิจัย 36
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย 37
4.1 กระบวนการและผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม 37
4.2 การวิเคราะห์การดำเนินโครงการและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม 54
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 60
5.1 สรุปกระบวนการและผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม 61
5.2 สรุปการวิเคราะห์การดำเนินโครงการและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม 62
5.3 อภิปรายผล 63
5.4 ข้อเสนอแนะ 69
บรรณานุกรม 71
ประวัติผู้เขียน 74

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การเปรียบเทียบกระบวนการดำเนินโครงการฯ ระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม..... 68

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 วงจรนโยบายสาธารณะ 9

ภาพประกอบ 2 แสดงการนำโยบายไปปฏิบัติ 11

ภาพประกอบ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยของปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม 33

ภาพประกอบ 4 แสดงกระบวนการวิจัยความสำเร็จในการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม 36

ภาพประกอบ 5 แสดงกระบวนการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 41

ภาพประกอบ 6 แสดงกระบวนการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม 44

ภาพประกอบ 7 เครือข่ายตัวแสดงการมีส่วนร่วมการดำเนินโครงการ 59

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

จากผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 2 ในเดือนเมษายน - มิถุนายน พ.ศ. 2564 พบว่าจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้นประมาณ 37.82 ล้านคน ส่วนใหญ่ทำงานในฐานะลูกจ้าง ร้อยละ 47.70 ในจำนวนนี้ประมาณ 4 ใน 5 เป็นลูกจ้างเอกชน รองลงมาคือ ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง (Gig Worker) ร้อยละ 33.80 ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้างร้อยละ 15.90 นายจ้างร้อยละ 2.40 ส่วนการรวมกลุ่มมีเพียงร้อยละ 0.20 ของผู้มีงานทำทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) ในช่วงการระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ประชาชนส่วนใหญ่ต้องใช้ชีวิตอยู่ภายในบ้านและจำกัดการพบปะตามมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ได้ส่งผลให้โครงสร้างของระบบเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะรูปแบบการจ้างงาน ซึ่งเกิดการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจแบบจ้างงานชั่วคราวหรือรายครั้งที่รู้จักกันในชื่อ “Gig Economy” ประกอบด้วยแรงงานประเภทฟรีแลนซ์ พนักงานพาร์ตไทม์ และแรงงานเอาต์ซอร์ซ ท่ามกลางความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ นายจ้างและแรงงานจำนวนมากจึงหันมาเลือก “การจ้างงานอิสระ” เป็นทางออก เนื่องจากมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงานในยุคหลังโควิด แรงงานส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในกลุ่มที่มีทักษะพื้นฐานและใช้แรงงานเป็นหลัก เช่น คนงานทั่วไป คนทำความสะอาด และแรงงานฝีมือ คิดเป็นร้อยละ 60 ของแรงงานทั้งหมด โดยจำแนกเป็น เกษตรกร ร้อยละ 28 ช่างฝีมือ ร้อยละ 12 คนคุมเครื่องจักร ร้อยละ 10 และอาชีพพื้นฐานอื่น ๆ อีก ร้อยละ 10 ขณะที่แรงงานกลุ่มทักษะเฉพาะที่ต้องใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ไขปัญหาเฉพาะทาง เช่น ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและพนักงานเทคนิค มีสัดส่วนเพียงร้อยละ 15 ของแรงงานทั้งหมด อย่างไรก็ตาม มากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานในภาพรวมประกอบอาชีพอิสระหรือนอกระบบ ซึ่งตอกย้ำถึงบทบาทที่เพิ่มขึ้นของแรงงานกลุ่มนี้ในระบบเศรษฐกิจยุคใหม่

สำหรับตลาดแรงงานไทยมีแนวโน้มว่าภายในปี 2568 อาชีพปัจจุบันจะถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักรระบบดิจิทัล 85 ล้านตำแหน่งงาน เกิดอาชีพใหม่ 97 ล้านตำแหน่งงาน คนหนึ่งคนจะเปลี่ยนอาชีพบ่อยครั้งขึ้น งานจะไม่ยึดติดกับองค์กรหรืออาชีพแต่จะยึดติดกับทักษะฝีมือแรงงาน (กิริยา กุลกลการ และ อนันต์ ภาวสุทธิไพศิฐ, 2564) จะเกิดการปรับตัวการจ้างงาน คือ ลดขนาดองค์กรและนำเทคโนโลยีมาใช้งานให้มากขึ้น จ้างค่าจ้างเพิ่มเพื่อให้ได้แรงงานที่มีทักษะ

หลากหลาย (Multi Skills) ปรับรูปแบบการจ้างงานให้มีความยืดหยุ่น เช่น จ้างรายชั่วโมง ลดการจ้างลูกจ้างประจำและมาใช้เอาต์ซอร์ซ (Outsource) แทน จะมีบางอาชีพหายไปและมีเครื่องจักรเข้ามาช่วยทำงานมากขึ้น ซึ่งจะเป็นข้อต่อรองให้แรงงานไม่ได้เพิ่มค่าแรง นอกจากนี้งานแบบ Gig Worker หรือ ผู้ที่ไม่ต้องการทำงานประจำไม่ต้องการที่จะสังกัดกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งจะมีมากขึ้น ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาคนให้พร้อมเป็น Gig worker และมีคุณสมบัติพร้อมสำหรับทำงานใน Gig Economy ได้ โดยควรเริ่มต้นจากการพัฒนาทักษะของตนเองด้วยการ Upskill และ Reskill ให้ทันกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงใช้โปรแกรมประเมินข้อมูลรายบุคคลพร้อมวิเคราะห์ศักยภาพว่าแต่ละบุคคลเหมาะสมกับงานแบบใด เพื่อให้แต่ละคนได้ทำงานที่เหมาะสมกับทักษะของตนเอง (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2563)

โครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ที่จัดทำโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในบทบาทของหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานให้มีทักษะฝีมือแรงงานตามมาตรฐานในระดับสากล แรงงานมีศักยภาพในการประกอบอาชีพทั้งในเชิงปริมาณ กล่าวคือ มีจำนวนแรงงานเพียงพอต่อความต้องการของตลาด และในเชิงคุณภาพมีทักษะความรู้และความสามารถที่สอดคล้องกับลักษณะงานและการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ โดยเฉพาะในด้านการเตรียมความพร้อมของแรงงานในภาคอิสระ หรือ Gig Worker ที่มีความต้องการในการพัฒนาทักษะเพื่อเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมและตลาดงานในยุคดิจิทัล 4.0 โดยโครงการดังกล่าวนี้ มุ่งเน้นที่การส่งเสริมให้แรงงานที่มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐได้รับการช่วยเหลือในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอิสระ โดยเน้นไปที่การสนับสนุนค่าเบี้ยเลี้ยงและเครื่องมือพื้นฐานในการประกอบอาชีพ (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ทั้งนี้ การสนับสนุนด้านการเงินให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการฝึกอบรม การมอบเบี้ยเลี้ยงให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนเงินวันละ 120 บาท ถือเป็นมาตรการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถมีความสะดวกในการดำเนินชีวิตระหว่างการฝึกอบรม โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายพื้นฐานในการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น ค่าเดินทางไป - กลับจากสถานที่ฝึกอบรม ค่าอาหาร หรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตประจำวัน ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานอิสระได้เต็มที่ โดยไม่ต้องกังวลกับความไม่สะดวกทางการเงิน นอกจากนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนในการเริ่มต้นการทำงานอิสระของแรงงาน การมอบเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) เป็นส่วนสำคัญ

ที่ช่วยให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถนำทักษะที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริงในโลกการทำงาน และสามารถเริ่มต้นประกอบอาชีพได้ทันทีหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม การมอบเครื่องมือให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมไม่เพียงแค่การส่งมอบเครื่องมือทางกายภาพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการฝึกอบรมในการใช้งานเครื่องมือเหล่านี้ให้มีความชำนาญและประสิทธิภาพ โดยผลการดำเนินงานแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของโครงการ ซึ่งสะท้อนได้จากจำนวนของผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมที่เข้าถึงเครื่องมือพื้นฐานและสามารถประกอบอาชีพอิสระได้จริง ส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีรายได้จากการประกอบอาชีพเป็นการลดความยากจนและเพิ่มโอกาสในการมีรายได้เพิ่มขึ้น (ผู้จัดการออนไลน์, 2566)

จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2565 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) พบว่าจังหวัดนครปฐมมีแรงงานนอกระบบ จำนวน 336,830 คน (ร้อยละ 41.13 ของประชากรที่มีงานทำ) อุตสาหกรรมที่มีแรงงานนอกระบบสูงสุด คือ เกษตรกรรม จำนวน 136,550 คน (ร้อยละ 40.54) รองลงมา คือ การขายปลีก การขายส่ง จำนวน 86,723 คน (ร้อยละ 25.75) ส่วนอาชีพที่มีการทำงานนอกระบบสูงสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง จำนวน 130,931 คน (ร้อยละ 38.87) และปัจจัยที่จังหวัดนครปฐมอยู่ใกล้กับจังหวัดกรุงเทพมหานคร ภาคอุตสาหกรรมมีความเข้มแข็งมีมาตรฐาน มีสวัสดิการสูง อีกทั้งมีความต้องการแรงงานอีกมาก ประกอบกับมีองค์กร ส่วนราชการในด้านศึกษา การส่งเสริมอาชีพจำนวนมาก มียุทธศาสตร์ในด้านการส่งเสริมอุตสาหกรรมเกษตรและการท่องเที่ยว จึงทำให้จังหวัดนครปฐมมีศักยภาพรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้ดี

นอกจากนี้ ผลิตภาพแรงงานของจังหวัดนครปฐมอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ โดยมีผลิตภาพแรงงานเท่ากับ 304,000 บาท/คน เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยผลิตภาพแรงงานของประเทศเท่ากับ 110,895 บาท/คน (สำนักงานจังหวัดนครปฐม, 2566) แต่ศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาด้านแรงงานของจังหวัดนครปฐม (แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม 5 ปี (พ.ศ. 2566 -2570)) ยังขาดแคลนแรงงานฝีมือในภาคอุตสาหกรรม ขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ส่งผลถึงขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน ภาคบริการและการท่องเที่ยว ขาดความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานขาดศักยภาพและอำนาจในการต่อรอง มีความต้องการประกอบอาชีพอิสระเพิ่มมากขึ้น

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม เป็นหน่วยปฏิบัติซึ่งมีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายและแนวทางการพัฒนาทักษะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ ซึ่งมีความสอดคล้องกับความต้องการด้านแรงงานของจังหวัด โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) เพื่อเสริมสร้างความสามารถและเตรียมความพร้อมให้แก่กลุ่มแรงงานในพื้นที่ โดยเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น หรือต้นทุนในการประกอบอาชีพที่ลดลง มีการดำเนินการแนะแนวอาชีพในการประกอบอาชีพให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรม โดยประสานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารออมสิน ให้คำแนะนำในการประกอบอาชีพและการเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพ โดยผลการดำเนินงานแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของโครงการในระดับพื้นที่ ซึ่งสะท้อนได้จากจำนวนของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมที่ให้ความสนใจและต้องการเข้ารับการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังบรรลุวัตถุประสงค์ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในโครงการได้เป็นอย่างดี

สำหรับจังหวัดนครปฐมนั้น มีลักษณะเฉพาะที่ทำให้เป็นพื้นที่ที่น่าสนใจอย่างยิ่งในการศึกษาความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ด้วยเหตุผลสนับสนุนหลายประการ ประการแรกคือ สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่สูง ดังข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2565 ที่พบว่ามีจำนวนถึง 336,830 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 41.13 ของประชากรที่มีงานทำทั้งหมด ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของกลุ่มเป้าหมายหลักของโครงการในพื้นที่นี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเกษตรกรรมและการขายปลีก/ขายส่ง ที่มีสัดส่วนแรงงานนอกระบบสูง ยิ่งเป็นการตอกย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบอาชีพอิสระ

ประการที่สองคือ ศักยภาพทางเศรษฐกิจและลักษณะทางภูมิศาสตร์ ของจังหวัดนครปฐม การเป็นจังหวัดปริมณฑลที่อยู่ใกล้กับกรุงเทพมหานคร ประกอบกับความเข้มแข็งของภาคอุตสาหกรรมที่มีมาตรฐานและสวัสดิการสูง รวมถึงความต้องการแรงงานอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลต่อพลวัตของตลาดแรงงานในพื้นที่ นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ของจังหวัดที่มุ่งเน้นการส่งเสริมอุตสาหกรรมเกษตรและการท่องเที่ยว ยังเปิดโอกาสให้เกิดอาชีพและการจ้างงานในลักษณะ Gig Worker ที่หลากหลาย สอดรับกับแนวโน้มความต้องการประกอบอาชีพอิสระที่เพิ่มสูงขึ้นตามที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาจังหวัด

ประการที่สาม แม้ว่าจังหวัดนครปฐมจะมีผลิตภาพแรงงานที่ค่อนข้างสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ แต่แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม (พ.ศ. 2566 - 2570) ก็ได้ชี้ให้เห็นถึง ความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาด้านแรงงาน ที่ยังคงมีอยู่ เช่น การขาดแคลนแรงงานฝีมือในภาคอุตสาหกรรม การขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ ความต้องการประกอบอาชีพอิสระที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งประเด็นหลังนี้สอดคล้องโดยตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาทักษะ

แรงงานอิสระยุค 4.0 การศึกษาในพื้นที่นี้จึงสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกว่าโครงการตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของคนในพื้นที่ได้อย่างไร

ประการสุดท้ายคือ ความสำเร็จในการดำเนินโครงการของหน่วยงานในพื้นที่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามโครงการดังกล่าวและบรรลุผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด การเลือกศึกษาในพื้นที่ที่มีการดำเนินงานจริงและเห็นผลลัพธ์ ย่อมเอื้อต่อการวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จและกระบวนการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การศึกษาความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ในจังหวัดนครปฐม จึงไม่เพียงแต่มีความสำคัญในเชิงพื้นที่ แต่ยังสามารถให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายและโครงการในลักษณะเดียวกันในบริบทอื่นๆ ได้อีกด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม เพื่อทราบถึงกระบวนการดำเนินงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงโครงการอื่นๆ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ให้สอดคล้องกับความต้องการการฝึกอบรมในปัจจุบันและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 กระบวนการดำเนินงานโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม เป็นอย่างไร

1.2.2 อะไรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินงานโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษาความสำเร็จของการนำโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาในพื้นที่จังหวัดนครปฐมที่มีการดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)

1.4.3 ขอบเขตด้านประชากร

เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ข้อที่หนึ่ง ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระดับบริหาร และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 คน

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่สอง ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 6 หลักสูตร ประกอบด้วย หลักสูตรการประกอบขนมอบ จำนวน 2 คน หลักสูตรการปูกระเบื้องเคลือบ จำนวน 2 คน หลักสูตรการออกแบบผลิตภัณฑ์จากผ้า จำนวน 2 คน หลักสูตรช่างแต่งผมบุรุษ จำนวน 2 คน หลักสูตรบาริสต้ามืออาชีพ จำนวน 2 คน และหลักสูตรการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรเพื่อการแปรรูป จำนวน 2 คน

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาความสำเร็จของการนำโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม โดยเริ่มศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 จนถึง 30 กันยายน พ.ศ. 2566) รวมระยะเวลาในการศึกษาทั้งหมด 1 ปี

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทราบถึงกระบวนการดำเนินงานโครงการและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงโครงการต่างๆ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ให้สอดคล้องกับความต้องการการฝึกอบรมในปัจจุบันและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ต่อไป

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 แรงงานอิสระ (Gig Worker) หมายถึง บุคคลที่ทำงานอิสระ ไม่ได้เป็นลูกจ้างประจำขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง เป็นผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ พร้อมผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรทีฝึกอบรม และมีวุฒิบัตรการฝึกอบรม หรือหนังสือรับรองการฝึกอบรม หรือประกอบอาชีพในสาขาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรที่ฝึกอบรม และมีหนังสือรับรองประสบการณ์การทำงานจากผู้นำชุมชน (กำนัน ,ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน) หรือนายจ้าง ตามโครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) เป็นการใช้ตามนิยามของโครงการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

1.6.2 โครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) หมายถึง โครงการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ที่มุ่งพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานอิสระในยุค 4.0 ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อรูปแบบการทำงานและทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ เพื่อช่วยให้แรงงานอิสระสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

1.6.3 ทักษะยุค 4.0 หมายถึง ชุดทักษะที่จำเป็นในการทำงานและดำรงชีวิตในยุคอุตสาหกรรม 4.0 เช่น ทักษะดิจิทัล ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.6.4 ความสำเร็จของโครงการ หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) วัดจากระดับการเพิ่มขึ้นของทักษะ ความพึงพอใจ การนำความรู้ไปใช้ รายได้ที่เพิ่มขึ้น

1.6.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ หมายถึง องค์ประกอบ สาเหตุ หรือเงื่อนไขที่มีผลต่อผลลัพธ์ เป้าหมาย หรือความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)

1.6.6 กระบวนการดำเนินงาน หมายถึง การนำนโยบายไปปฏิบัติ ลำดับขั้นตอนหรือวิธีการที่ใช้ในการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการ การติดตามผลและการปรับปรุงโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)

บทที่ 2
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสำเร็จของการนำโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมและศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีสำหรับการศึกษา รวมถึงเป็นแนวทางในการอภิปรายผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ โดยสามารถจำแนกได้เป็น 6 ประเด็น ดังนี้

2.1 วงจรนโยบายสาธารณะ

2.1.1 การก่อตัวนโยบาย

2.1.2 การกำหนดนโยบาย

2.1.3 การตัดสินนโยบาย

2.1.4 การนำนโยบายไปปฏิบัติ

2.1.5 การประเมินผลนโยบาย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2.2.1 ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2.2.2 กระบวนการในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2.2.3 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2.2.4 ผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการนโยบายสาธารณะ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของโครงการ

2.3.1 ความหมายของความสำเร็จของโครงการ

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของโครงการ

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานอิสระ (Gig Worker) และเศรษฐกิจแบบ Gig (Gig Economy)

2.4.1 ความหมาย ประเภท และลักษณะของ Gig Worker ปัจจัยที่ทำให้เกิด Gig Economy และการเติบโตของ Gig Worker

2.4.2 โอกาสและความท้าทายของ Gig Worker

2.5 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)

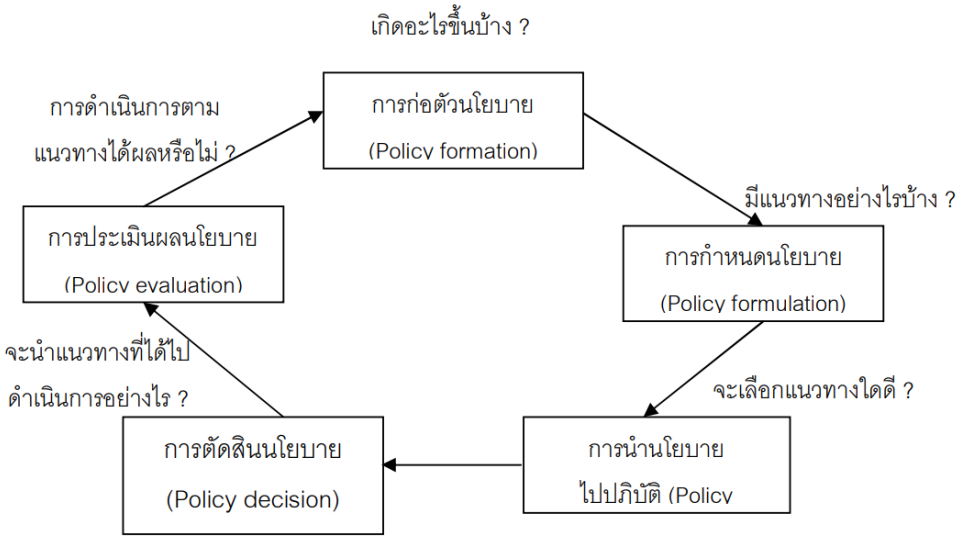
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิด

2.1 วงจรนโยบายสาธารณะ

วงจรนโยบายสาธารณะ เป็นแนวคิดที่ใช้ในการอธิบายกระบวนการจัดทำนโยบายของรัฐอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ไขปัญหาสาธารณะหรือตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยวงจรนี้ช่วยให้เกิดความเข้าใจถึงลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานนโยบาย ตั้งแต่การกำหนดปัญหาไปจนถึงการประเมินผลและนำข้อมูลย้อนกลับไปสู่การพัฒนานโยบายในอนาคต

แนวคิดเรื่องวงจรนโยบายนี้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในแวดวงรัฐประศาสนศาสตร์ โดยทั่วไปประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การก่อตัวนโยบาย การกำหนดนโยบาย การตัดสินนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผลนโยบาย



ภาพประกอบ 1 วงจรนโยบายสาธารณะ

ที่มา: โสนน้อย ฟักทองอ่อน (2554)

2.1.1 การก่อตัวนโยบาย เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการนโยบาย ซึ่งมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหาสาธารณะที่เกิดขึ้นในสังคม โดยเฉพาะปัญหาที่ส่งผลกระทบในวงกว้างและต้องการการแทรกแซงจากภาครัฐ ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูล การศึกษาความเป็นไปได้ และการนำเสนอทางเลือกเบื้องต้นของนโยบาย ในบริบทของไทย การก่อตัวนโยบายอาจเริ่มต้นจากความเคลื่อนไหวของประชาชน สื่อมวลชน องค์กรพัฒนาเอกชน หรือแม้กระทั่งหน่วยงานรัฐเอง ตัวอย่างเช่น ปัญหาฝุ่นละออง PM2.5 ที่ได้รับการผลักดันเข้าสู่วาระของรัฐบาลจากการรายงาน

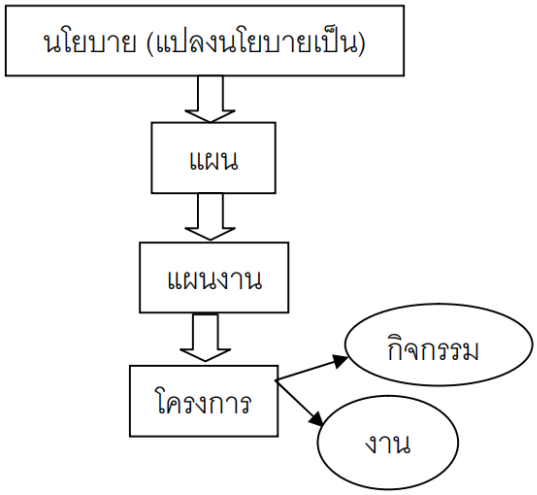
ของสื่อและแรงกดดันของประชาชน และยังมีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของการก่อตัวนโยบาย คือ ช่วงเวลาที่ประเด็นหรือความต้องการของประชาชนเริ่มถูกจัดระเบียบและนำเสนอในลักษณะที่รัฐสามารถเข้ามาแทรกแซงได้อย่างชอบธรรม (พิชญ์ พงษ์สวัสดิ์,2562)

2.1.2 การกำหนดนโยบาย คือการคัดเลือกประเด็นที่สำคัญเข้าสู่ "วาระนโยบาย" ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ซับซ้อนและมีการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะไม่ใช่ทุกปัญหาที่ได้รับการพิจารณาในระดับนโยบาย กระบวนการนี้อาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ความเร่งด่วนของปัญหา ความสนใจของผู้มีอำนาจ หรือแรงผลักดันจากกลุ่มผลประโยชน์ ตัวอย่างเช่น การกำหนดนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่เกิดจากแรงกดดันทางการเมืองและความต้องการสร้างฐานเสียงในกลุ่มผู้มีรายได้น้อย

2.1.3 การตัดสินนโยบาย คือการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งอาจดำเนินการโดยผู้มีอำนาจ เช่น คณะรัฐมนตรี สภานิติบัญญัติ หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความเป็นไปได้ของแต่ละทางเลือก การวิเคราะห์ผลกระทบ การประเมินต้นทุนและผลประโยชน์ รวมถึงการพิจารณาด้านการเมือง ในระดับท้องถิ่น การตัดสินนโยบายมักขึ้นอยู่กับทั้งข้อมูลวิชาการและแรงกดดันจากชุมชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การเลือกสร้างโรงไฟฟ้าหรือเขื่อนในพื้นที่หนึ่ง ๆ

2.1.4 การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือการทำให้นโยบายที่กำหนดไว้เป็นจริง โดยผ่านการจัดสรรทรัพยากร การออกระเบียบข้อบังคับ และการกำกับดูแล กระบวนการนี้มีความสำคัญอย่างมาก เพราะความล้มเหลวในการปฏิบัติสามารถทำให้นโยบายที่ดีไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปใช้ ได้แก่ ความพร้อมของบุคลากร ความชัดเจนของเป้าหมาย กลไกการบริหาร และความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ

2.1.5 การประเมินผลนโยบาย มุ่งเน้นการวิเคราะห์ผลลัพธ์ว่าบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าหรือไม่ รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด การประเมินผลสามารถดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐ องค์กรอิสระ หรือภาควิชาการ และมักเป็นจุดเริ่มของการปรับปรุงหรือยุตินโยบาย



ภาพประกอบ 2 แสดงการนำโยบายไปปฏิบัติ

ที่มา: โสนน้อย ฟักทองอ่อน (2554)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2.2.1 ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากการศึกษาความหมายและนิยามของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีนักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ร่วมให้ความหมายไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาจากนักวิชาการ โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

มยุรี อนุมานราชธน (2549) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการแปลงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบาย ไม่ว่าจะเป็นในรูปของกฎหมาย คำสั่งของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี ให้กลายเป็นแนวทาง แผนงาน หรือโครงการที่สามารถดำเนินการได้จริงในทางปฏิบัติ โดยมีกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ การวางแผนโครงการที่สอดคล้องกับเป้าหมาย การออกแบบโครงสร้างองค์กร รวมถึงการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นระบบ

วรเดช จันทรศร (2551) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการกระตุ้นและบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด เพื่อให้สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่นโยบายกำหนดไว้ โดยกระบวนการดังกล่าวให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่สามารถสร้างผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการนี้อย่างรอบด้านและลึกซึ้ง

Cheema and Rondinelli (1983 อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม, 2559) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ กระบวนการที่นำนโยบายหรือแผนงานที่กำหนดไว้เข้าสู่การดำเนินการในทางปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งกระบวนการนี้แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงอย่างชัดเจนระหว่างการกำหนดนโยบายกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การทำให้วัตถุประสงค์ของนโยบายบรรลุผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

Mete and Horn (1975 อ้างถึงใน วัชรินทร์ สุทธิศัย, 2557) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ดำเนินการโดยมุ่งหวังให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในนโยบาย ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายในเชิงประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยที่ชี้วัดว่าการนำนโยบายไปใช้ในทางปฏิบัตินั้นสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่วางแผนไว้หรือไม่

Sabatier and Mazmanian (1980 อ้างถึงใน วัชรินทร์ สุทธิศัย, 2557) กล่าวว่า การแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ คือ กระบวนการที่นำนโยบายพื้นฐานทั่วไป ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของกฎหมาย คำพิพากษาของศาล คำสั่งของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี มาดำเนินการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคมในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเน้นการปรับนโยบายให้สามารถนำไปใช้ได้จริงในระดับการดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของนโยบาย เพราะส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานประจำวันของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่นำนโยบายหรือแผนงานไปใช้ในการปฏิบัติจริงเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายมีความสำคัญในการทำให้นโยบายสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติคือการปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของนโยบาย นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในภาครัฐหรือเอกชนเพื่อสร้างความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบายและการแปลงนโยบายเพื่อให้เข้ากับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบันเป็นสิ่งที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เห็นผลลัพธ์ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.2.2 กระบวนการในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากการศึกษาความหมายและนิยามของกระบวนการในการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ให้คำนิยามและข้อเสนอแนะแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการดังกล่าวไว้อย่างหลากหลาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนและครอบคลุม ผู้วิจัยจึงได้รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดจากแหล่งข้อมูลทางวิชาการต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปิยะนุช เงินคล้าย (ม.ป.ป., หน้า 1, 3) ได้อธิบายความหมายของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติจากมุมมองของนักวิชาการต่างประเทศไว้หลายประการ โดย ยูยีน บาร์แคช เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ กระบวนการทำงานในลักษณะของปฏิสัมพันธ์เชิงยุทธศาสตร์ ที่มุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งเป้าหมายเหล่านี้อาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้ก็ได้ ในขณะที่ เพรสแมน และวิลดาฟสกี้ มองว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ กระบวนการผลิตผลลัพธ์หรือการทำให้นโยบายบรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ มิลบรีย์ แมคลาฟลิน ได้เสนอว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็น กระบวนการขององค์การที่มีลักษณะต่อเนื่องและเป็นพลวัต ซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและกลยุทธ์ของนโยบายกับสภาพจริงขององค์การที่มีหน้าที่ดำเนินการ กล่าวคือ กระบวนการนี้ต้องอาศัยการปรับเปลี่ยน ประนีประนอม และการหล่อหลอมแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับข้อจำกัดและเงื่อนไขที่เกิดขึ้นจริงในระดับปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่นโยบายตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรเดช จันทรศร (2530, หน้า 2) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสอดคล้องกันในหมู่นักวิชาการชั้นนำ โดยมองว่าเป็นกระบวนการศึกษาว่า องค์กร บุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถขับเคลื่อนและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมดดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายของนโยบายที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด กล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ความสนใจต่อ ความสามารถในการผลักดันกลไกสำคัญต่าง ๆ ให้ดำเนินการตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังสรุปด้วยว่า การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การแสวงหาวิธีการและแนวทางที่เหมาะสมในการปรับปรุงนโยบาย แผนงาน และการดำเนินโครงการให้ดียิ่งขึ้น โดยเนื้อหาหลักของการศึกษาในประเด็นนี้คือการค้นหาคำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์และสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อให้สามารถเรียนรู้บทเรียน พัฒนาแนวทาง และสร้างกลยุทธ์ที่นำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินนโยบายในทางปฏิบัติ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติคือกระบวนการที่นโยบายหรือแผนงานถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติจริงเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ความสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติคือการปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของนโยบาย นอกจากนี้ ยังเน้นการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาทรัพยากรทางบุคคลเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายของนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำนโยบายไปปฏิบัติยังเป็นการตัดสินใจเชิงนโยบายที่เกิดขึ้นจากกฎหมาย การตัดสินพิพากษาอรรถคดี และดำเนินการตามคำสั่งของฝ่ายบริหารในองค์กร โดยเน้นการปรับเปลี่ยนและวิธีการระหว่างเป้าหมายและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้กับข้อจำกัด สภาพและเงื่อนไขของหน่วยปฏิบัติ

2.1.3 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากการศึกษาความหมายและนิยามของตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีนักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ร่วมให้ความหมายไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาจากนักวิชาการ โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

วรเดช จันทรศร (2551: 129-146) ได้รวบรวมแนวคิดและพัฒนาตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติจากผลงานของนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนจากประสบการณ์ในทางปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจและวิเคราะห์กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็น 6 ตัวแบบหลัก ได้แก่

1) ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model) เน้นว่าความสำเร็จของนโยบายเกิดจากการมีวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานให้หน่วยงานย่อย กำหนดมาตรฐานการดำเนินงาน มีระบบวัดผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนระบบการให้รางวัลและลงโทษที่มีประสิทธิภาพ

2) ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) มุ่งเน้นความสำเร็จของนโยบายที่ขึ้นอยู่กับขีดสมรรถนะขององค์การ โดยพิจารณาว่าองค์การที่รับผิดชอบต้องมีโครงสร้างที่เหมาะสม และบุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถทั้งด้านบริหารและด้านเทคนิคอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การ (Organization Development Model) เน้นกระบวนการสร้างความผูกพันและการยอมรับในองค์การผ่านการมีส่วนร่วม (participation) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างราบรื่น ตัวแบบนี้ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดการพัฒนาองค์การ (OD)

4) ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Processes Model) หมายความว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ เช่น ข้าราชการที่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับประชาชน การบังคับใช้นโยบายจากผู้บริหารโดยปราศจากการยอมรับจากเจ้าหน้าที่เหล่านี้มักไม่เกิดผล เว้นแต่จะสามารถปรับนโยบายให้กลมกลืนกับวิถีปฏิบัติในชีวิตประจำวันของเจ้าหน้าที่ได้

5) ตัวแบบทางการเมือง (Political Model) มองว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ อำนาจ ผลประโยชน์ และความขัดแย้ง ซึ่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การมีส่วนร่วมและการสร้างฉันทามติอาจเป็นสิ่งที่ยากเกิดขึ้นจริง เพราะนโยบายเป็นกระบวนการทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรและผลประโยชน์ ซึ่งย่อมมีทั้งผู้ที่ได้และเสียผลประโยชน์

6) ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative Model) เป็นการผสานแนวคิดจากตัวแบบทั้ง 5 เข้าด้วยกัน โดยเน้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติผ่าน 3 มิติหลัก ได้แก่ (1) การวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายจากผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome) (2) การประเมินผลกระทบ (impact) ของนโยบาย (3) การพิจารณาคุณค่าของนโยบายในแง่ของประโยชน์ต่อประเทศชาติ ทั้งนี้ ตัวแปรอิสระสำคัญ 4 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของนโยบาย

Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. (1975, 445-488) ได้จำแนกตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้

1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย เป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการประเมินระดับสมรรถนะของนโยบาย กล่าวคือ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดสมรรถนะของนโยบายควรเป็นขั้นตอนแรกที่ต้องดำเนินการ ทั้งนี้ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ที่ดีควรมีความ ชัดเจน สอดคล้องกับข้อเท็จจริง และสามารถ สังเกตและวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถนำมาใช้เป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ในบางกรณีอาจเกิดความยากลำบากในการประเมินสมรรถนะ หากนโยบายมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่ คลุมเครือ หรือ ขัดแย้งกันเอง ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการขาดทิศทางและไม่สามารถประเมินผลได้อย่างชัดเจน ดังนั้น การกำหนดมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายอย่าง ชัดเจน และ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง จึงถือเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Pressman and Widavsky, 1973)

2) ทรัพยากรของนโยบาย หมายรวมถึงงบประมาณ เงินทุนสนับสนุน ตลอดจนแรงกระตุ้นและการสนับสนุนอื่น ๆ ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล โดยจากการศึกษาของ Martha Derthick (1972) ซึ่งวิเคราะห์กรณีศึกษานโยบายการสร้างเมืองใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายมากที่สุด ไม่ใช่เพียงการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอเท่านั้น แต่คือ การได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนดังกล่าวครอบคลุมทั้งในด้านความร่วมมือ การประสานงาน และการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการทำให้นโยบายสามารถขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมส่งเสริมการนำนโยบายไปปฏิบัติถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการถ่ายทอด เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ของนโยบายไปยังหน่วยงานและผู้ปฏิบัติในทุกลำดับชั้นขององค์กรอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนในตัวเอง และ ผู้ส่งสาร อาจกลายเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ สาร หรือ เป้าหมายของนโยบาย ถูกบิดเบือนไปจากเจตนารมณ์ที่แท้จริง ดังนั้น เพื่อให้การสื่อสารสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องคำนึงถึงคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความชัดเจน (Clarity) ความเที่ยงตรง (Accuracy) และความสม่ำเสมอ (Consistency) การสื่อสารที่มีลักษณะตามเกณฑ์ดังกล่าวจะช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการตีความเป้าหมายของนโยบาย และส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ

4) ลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของกระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยองค์การที่มีบทบาทในการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นมีทั้ง ลักษณะเชิงโครงสร้างอย่างเป็นทางการ และ ลักษณะอย่างไม่เป็นทางการของบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการดำเนินนโยบายประกอบด้วย (1) ปริมาณและความสามารถของบุคลากร (2) ระดับการควบคุมและลำดับชั้นในการตัดสินใจ (3) ทรัพยากรทางการเมืองของหน่วยงาน (4) ความสามารถในการยืนหยัดของหน่วยงาน (5) ระดับของการสื่อสารแบบเปิด (6) การเชื่อมโยงทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

5) เงื่อนไขและทรัพยากรทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ แม้ในอดีตประเด็นนี้จะไม่ได้รับความ

สนใจอย่างแพร่หลายในทางวิชาการ แต่ในปัจจุบันได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่า สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งในรูปแบบของ อิทธิพลทางตรง และ อิทธิพลทางอ้อม

6) ความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลลัพธ์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ผู้ปฏิบัติ” ในระดับภาคสนาม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติจริง ความเข้าใจ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติจึงเป็นองค์ประกอบหลักที่กำหนดความสำเร็จของนโยบายอย่างมีนัยสำคัญ องค์ประกอบของปัจจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประการ ได้แก่ (1) การรับรู้และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติต่อนโยบาย (2) ทิศทางในการตอบสนองต่อนโยบายของผู้ปฏิบัติ และ (3) ระดับการยอมรับในตัวนโยบายของผู้ปฏิบัติ หากเป้าหมายของนโยบายขัดแย้งกับค่านิยมหรือผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติ ย่อมมีแนวโน้มสูงที่นโยบายจะถูกต่อต้านหรือล้มเหลวตั้งแต่เริ่มต้น ดังนั้น การออกแบบนโยบายที่ดีควรเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย เพื่อลดความต้านทาน และสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ (ownership) ในหมู่ผู้ปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Paul Sabatier and Danial Mazmanian (1980 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2552: 147-165)

1) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของนโยบาย นโยบายที่มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริงควรมีพื้นฐานจาก ทฤษฎีทางวิชาการที่ถูกต้อง และมี เทคโนโลยีรองรับ ซึ่งสามารถอธิบายและจัดการกับพฤติกรรมที่หลากหลายของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยเพิ่มเติมที่ควรพิจารณา ได้แก่ สัดส่วนของกลุ่มเป้าหมายเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมด และขอบเขตของพฤติกรรมที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลง

2) ความสามารถของนโยบายที่ช่วยกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานการที่นโยบายสามารถกำหนดหรือจัดโครงสร้างการดำเนินงานให้เอื้อต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การที่นโยบายมีพื้นฐานจาก เหตุผลและทฤษฎีที่ชัดเจน ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ทรัพยากรด้านการเงินที่เพียงพอ ความเป็นเอกภาพของ สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมของบุคคลภายนอก อย่างเป็นทางการในการขับเคลื่อนนโยบาย

3) ผลกระทบจากตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการสนับสนุนการดำเนินนโยบายนโยบายใดจะประสบความสำเร็จหรือไม่ มักได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอกหลายประการ เช่น ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ท่าทีของสื่อมวลชน และ

ระดับความสนับสนุนจากประชาชนบทบาทของผู้นำทางการเมืองหรือรัฐบาล ทักษะความสามารถ และ การยอมรับของผู้ปฏิบัติในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติตามแนวคิดของ Van Horn, วรเดช จันทรศร และ Paul Sabatier เน้นการวางแผน การบริหารจัดการการสร้างความร่วมมือ และการใช้เครื่องมือทางนโยบายสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติมีผลสำเร็จและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้ดีขึ้นในระยะยาว

โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้แนวคิดกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะในส่วนของตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของ Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. มาใช้เป็นกรอบในการศึกษากระบวนการดำเนินงานโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ที่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากตัวแบบดังกล่าว มีหลักการที่ครอบคลุมและสามารถนำมาประยุกต์กับองค์กรภาครัฐได้มากที่สุด

2.1.4 ผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการนโยบายสาธารณะ

การศึกษากระบวนการนโยบายสาธารณะชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมและการมีอิทธิพลของหน่วยงาน บุคคลในระดับต่าง ๆ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานและบุคคลเหล่านี้มีเป้าหมายและความคาดหวังที่แตกต่างกันอย่างหลากหลาย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องร่วมมือกันในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของนโยบาย โดยทั่วไป องค์การและผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายฝ่าย ได้แก่

1) ฝ่ายการเมือง ที่มีบทบาทในการกำหนดทิศทางนโยบาย

2) ฝ่ายข้าราชการ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานหลักในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง

3) ผู้รับบริการ หรือผู้ได้รับประโยชน์จากนโยบาย ที่มีส่วนสำคัญในการตอบสนองต่อนโยบาย

แต่ละฝ่ายมีบทบาทและอิทธิพลที่แตกต่างกัน ซึ่งการประสานความร่วมมือระหว่างฝ่ายเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (วรเดช จันทรศร, 2551: 43-48) ดังนี้

1) ฝ่ายการเมือง ประกอบด้วยรัฐสภาและคณะรัฐมนตรี ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดกรอบและขอบเขตของการนำนโยบายไปปฏิบัติในระบบราชการ โดยมักจะดำเนินการผ่านการออกกฎหมายเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตาม นอกจากนี้

ฝ่ายการเมืองยังมีหน้าที่จัดสรรงบประมาณและพิจารณาข้อเรียกร้องจากประชาชน เพื่อตัดสินใจเลือกหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพิจารณาและปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมตามสถานการณ์

2) หน่วยงานของรัฐในระบบราชการ การนำนโยบายไปปฏิบัติถือเป็นภารกิจหลักของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหลายหน่วยงาน แม้ว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะมีความเห็นร่วมกันในเป้าหมายของนโยบาย แต่ก็มีแนวโน้มที่จะเกิดความขัดแย้งในการกำหนดวิธีการบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากทัศนคติ ผลประโยชน์ และวัตถุประสงค์หลักของแต่ละหน่วยงานแตกต่างกัน ซึ่งความขัดแย้งเหล่านี้อาจส่งผลให้นโยบายล้มเหลวในการปฏิบัติได้

3) ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐ มีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยสามารถแบ่งออกได้หลายระดับ เช่น ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ผู้บริหารโครงการ และผู้ให้บริการตามโครงการ ทั้งนี้ บุคคลเหล่านี้มีแรงจูงใจ เป้าหมาย และค่านิยมที่แตกต่างกัน ความแตกต่างดังกล่าวอาจส่งผลให้พฤติกรรมและการดำเนินงานของแต่ละคนแตกต่างกันไป ซึ่งอาจส่งผลต่อผลลัพธ์ของนโยบายได้

4) ผู้ได้รับผลจากนโยบาย ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ได้รับประโยชน์ หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบทั้งในแง่บวกและลบ ซึ่งอาจเป็นบุคคล กลุ่ม หน่วยงานภาคเอกชน หรือหน่วยงานที่ไม่แสวงหากำไร ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้ได้รับบริการหรือผู้ได้รับประโยชน์ทั่วไป (ประชาชนทั่วไป ไม่ใช่ผู้มีอิทธิพลหรือบุคคลสำคัญ) มักติดต่อโดยตรงกับข้าราชการระดับล่าง หากบุคคลเหล่านี้ไม่ได้รวมตัวกันเป็นกลุ่มผลประโยชน์หรือกลุ่มอิทธิพลในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ บทบาทและอิทธิพลของพวกเขาจะค่อนข้างจำกัด แต่หากมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มผลประโยชน์ บทบาทและอิทธิพลของกลุ่มดังกล่าวจะเพิ่มขึ้นและส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ

เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาการกระบวนการดำเนินงานโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16นครปฐม ที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐมในฐานะผู้ขับเคลื่อนโครงการ และ 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ในฐานะผู้ได้รับผลจากนโยบาย

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของโครงการ

2.2.1 ความหมายของปัจจัยความสำเร็จของโครงการ

จากการศึกษาความหมายและนิยามของปัจจัยความสำเร็จของโครงการ มีทั้งนักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ร่วมให้ความหมายไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาจากนักวิชาการ โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

สุชาวดี ขวัญเมือง (2563) กล่าวว่า ความสำเร็จของโครงการ คือ สิ่งสำคัญที่โครงการควรมีเพื่อให้การดำเนินโครงการสามารถประสบ ความสำเร็จได้ทั้งการบริหารโครงการและผลิตภัณฑ์ โดยมีแผนงานอย่างชัดเจนและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ งบประมาณและกำหนดการที่กำหนดไว้ รวมถึงตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของกลุ่มคนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรูปแบบและลักษณะการจัดการโครงการอาจมีความแตกต่างกันตามมุมมองของผู้บริหารโครงการ

Pinto and Slevin (1988) กล่าวว่า ความสำเร็จของโครงการไม่เพียงเป็นไปตามข้อกำหนดด้านต้นทุน กำหนดการ และประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า เป็นต้น

Roger Atkinson (1999) กล่าวว่า ความสำเร็จของโครงการคือการผสมผสานระหว่าง ความสำเร็จในการบริหารโครงการและผลิตภัณฑ์ซึ่งความสำเร็จของโครงการ หมายถึงความสามารถในการส่งมอบที่แท้จริงของโครงการและการให้ประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับโครงการเช่น ผู้ใช้งาน ลูกค้า หรือเจ้าหน้าที่โครงการ

David Bacarrini (2004) กล่าวว่า ปัจจัยความสำเร็จของโครงการ (Project Success Factors) หมายถึง สิ่งที่โครงการต้องมีหรือควรมีเพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโครงการจะต้องคำนึงถึงวิธีการที่จะได้มาซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่จะทำให้ โครงการจะมีโอกาสสำเร็จได้มากขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยทั่วไปผู้บริหารโครงการอาจมีความเห็นและมุมมองที่แตกต่างกันในเรื่องปัจจัยความสำเร็จของโครงการ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดรูปแบบและลักษณะการบริหารโครงการมีความแตกต่างกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสำเร็จของโครงการมีความหมายที่หลากหลายตามมุมมองของผู้บริหารโครงการแต่ละคน โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการบริหารและผลลัพธ์ของโครงการให้สำเร็จตามเป้าหมายและการตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ความสำเร็จของโครงการเกิดจากการผสมผสานระหว่างการบริหารโครงการและผลลัพธ์ ปัจจัยความสำเร็จของโครงการเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเพื่อให้โครงการมีโอกาสสำเร็จ

ตามเป้าหมาย และมีแผนงานที่ชัดเจนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยปัจจัยเหล่านี้อาจมีการมีความเห็นและมุมมองที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบทและเงื่อนไขของแต่ละโครงการ

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของโครงการ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของโครงการ มีทั้งนักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ร่วมให้ความหมายไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาจากนักวิชาการ โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

สุชาวดี ขวัญเมือง (2563) กล่าวว่า ปัจจัยความสำเร็จของโครงการ คือ สิ่งสำคัญที่จะทำให้โครงการสามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือรายละเอียดของโครงการซึ่งจะทำให้ผลลัพธ์ที่ได้มีความแตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยที่จะช่วยให้โครงการมีคุณภาพและสำเร็จได้นั้น สิ่งสำคัญในการเริ่มต้นก็คือ การมีผู้บริหารจัดการโครงการที่มีความสามารถในการบริหารจัดการโครงการ มีการวางแผนที่ครอบคลุมและกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่ชัดเจน รวมถึงการกำหนดบทบาทแบ่งส่วนหน้าที่ที่รับผิดชอบที่ชัดเจน มีการกำหนดตกลงเงื่อนไขที่ยอมรับซึ่งกันและกัน มีความเพียงพอและเหมาะสมในด้านทรัพยากรบุคคลคลงบประมาณ ระยะเวลา การสนับสนุนจากผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

David Cleland L. (1994) กล่าวว่า สิ่งที่สามารถวัดผลความสำเร็จของโครงการจะพิจารณาจากองค์ประกอบความสำเร็จที่สำคัญ 3 อย่าง ได้แก่ 1) ด้านเวลา คือ การดำเนินโครงการเสร็จสมบูรณ์ได้ในระยะเวลาที่กำหนดตามระยะเวลาโดยรวมทั้งโครงการและสามารถดำเนินกิจกรรมย่อย ๆ ในแต่ละกิจกรรมได้ตามกำหนด 2) ด้านการเงิน คือ การดำเนินงานโครงการที่มีการบริหารจัดสรรการเงินได้มีประสิทธิภาพ โดยมีการควบคุมระมัดระวังการใช้งบประมาณรายจ่ายของโครงการ การกำหนดงวดเงิน การเบิกจ่ายตามงวดงาน การจัดวางระบบรายงานทางการเงินและระบบการตรวจสอบต่าง ๆ 3) ด้านประสิทธิผล คือ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายของผลงานและวัตถุประสงค์ของโครงการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะการเน้นเรื่องการควบคุมคุณภาพเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากที่สุด นอกจากนั้นยังต้องเชื่อมโยงกับโครงการอื่น ๆ หากเป็นแผนงานเดียวกัน

Sonja Hughes (2010) กล่าวว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญ 5 ประการ สำหรับผู้จัดการโครงการที่จำเป็นในการบริหารจัดการโครงการไว้ ดังนี้

1) การตกลงเป้าหมายของโครงการ ผู้จัดการโครงการ ควรมีการตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีข้อตกลงกับฝ่ายบริหารผู้สนับสนุน โครงการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เกี่ยวกับ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ โครงการที่ทำจะนำไปสู่การแก้ปัญหาอะไร ผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการคืออะไร โครงการจะต้องเพิ่มเติมอะไร ควรมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและสามารถวัดผลได้ เป้าหมายที่วัดผลได้ชัดเจนจะช่วยกำหนดขอบเขตโครงการ

2) พัฒนาแผนงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ผู้จัดการโครงการควรมีการกำหนดสิ่งที่ต้องส่งมอบทั้งหมดและภารกิจที่จำเป็นในการผลิต รวมถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างดำเนินโครงการและควรมีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของการมอบหมายงานและวันครบกำหนดการส่งมอบงาน ซึ่งการกำหนดความรับผิดชอบ กระบวนการวางแผนรวมถึงกิจกรรมการจัดการความเสี่ยงและข้อกำหนดด้านการสื่อสารควรมีความเหมาะสม

3) กำหนดขอบเขตโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้จัดการโครงการ ควรมีการกำหนดขอบเขตโครงการไว้ในการตั้งเป้าหมายและขั้นตอน การวางแผนของโครงการ ซึ่งขอบเขตโครงการไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลง หากมีการเปลี่ยนแปลงผู้จัดการโครงการจะต้องแจ้งเตือนให้สมาชิกรับทราบเสมอและสามารถจัดการการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงขอบเขตมีผลต่อความสำเร็จของโครงการหรือเป็นสิ่งที่ควรทำหรือไม่ การเปลี่ยนแปลงจะมีผลต่อการจัดการงบประมาณและกำหนดการของโครงการอย่างไร ทุกคนเห็นด้วยต่อการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ มีการติดตามต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

4) ปลูกฝังการสื่อสารที่มีประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง ผู้จัดการโครงการ ควรกำหนดช่องทางการสื่อสารที่จำเป็นในการแจ้งให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงความคืบหน้าของโครงการ ผู้บริหารและผู้สนับสนุนโครงการต้องการรายงานสถานะความปกติหรือเฉพาะส่วนสำคัญ หรือในกรณีของซัพพลายเออร์หรือลูกค้า อาจต้องมีการชี้แจงเกี่ยวกับงานที่ได้ทำการตกลงไว้และความคืบหน้าของการดำเนินงาน โดยทีมโครงการที่ได้รับมอบหมายงานจะต้องรายงานสรุปเป็นประจำ ควรมีการกำหนดความถี่และประเภทของการสื่อสารสำหรับแต่ละช่องทางการสื่อสาร ซึ่งควรมีแผนการสื่อสารในโครงการที่ชัดเจน เนื่องจากการสื่อสารที่ไม่ดี อาจส่งผลทำให้โครงการล้มเหลวได้

5) การสนับสนุนโครงการด้านการจัดการ ผู้จัดการโครงการควรตกลงการสนับสนุนด้านการจัดการกับเป้าหมายโครงการอย่างชัดเจน ซึ่งผู้บริหารต้องยอมรับได้ว่าโครงการที่จะทำนั้น มีความสำคัญต่อการเพิ่มมูลค่าให้กับธุรกิจ หรือแก้ไขปัญหาเร่งด่วนอย่างไร หากฝ่ายบริหารไม่เห็นคุณค่าของโครงการ ก็จะทำให้เกิดความไม่เต็ม ใจที่จะสนับสนุนโครงการ โดยเฉพาะหากขาดการสนับสนุนด้านการจัดสรรทรัพยากรบุคคลและแหล่งเงินทุนที่จำเป็นสำหรับโครงการ

ก็อาจส่งผลต่อการดำเนินงานได้ ยิ่งองค์กรนั้นมีโครงการจำนวนมากก็อาจทำให้เกิดข้อจำกัดในการสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ ซึ่งถือเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจ หากการขาดการสนับสนุนสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินโครงการก็จะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้โครงการเกิดความล้มเหลวได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยความสำเร็จของโครงการสามารถแบ่งออกเป็นสามส่วนหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยที่สำคัญในการเริ่มต้นโครงการ ผู้บริหารโครงการที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ แผนงานที่ชัดเจนและมีเป้าหมายเฉพาะ เช่น กำหนดบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจน การกำหนดเงื่อนไขที่ยอมรับและการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ อย่างเพียงพอ 2) องค์ประกอบของความสำเร็จ การวัดผลความสำเร็จของโครงการจะพิจารณาจากเวลา การเงินและประสิทธิผล โดยการควบคุมคุณภาพเป็นเรื่องที่สำคัญและควรเชื่อมโยงกับโครงการอื่น ๆ ในแผนงานเดียวกัน 3) ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญ การกำหนดเป้าหมายพัฒนาแผนงาน กำหนดขอบเขตโครงการ สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนด้านการจัดการเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้จัดการโครงการควรมีการให้ความสำคัญอย่างมาก ความสำเร็จของโครงการขึ้นอยู่กับการบรรลุเป้าหมายและการจัดการโครงการให้เหมาะสมตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในแต่ละส่วนข้างต้น โดยการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการสื่อสารที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความสำเร็จในโครงการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงานโครงการ

ดังนั้น การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของโครงการในการอธิบายถึงความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานอิสระ (Gig Worker) และเศรษฐกิจแบบ Gig Economy

2.4.1 ความหมาย ประเภท และลักษณะของ Gig Worker ปัจจัยที่ทำให้เกิด Gig Economy และการเติบโตของ Gig Worker

ในบริบทของประเทศไทย คำว่า แรงงานอิสระ หรือ "Gig Worker" ได้รับการนิยามและจำแนกประเภทในลักษณะที่สอดคล้องกับพลวัตทางเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (กิริยา กุลกลการ และ อนันต์ ภาวสุทธิไพศิฐ, 2564) ได้ให้ความหมายของ Gig Worker ว่าเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระที่รับงานผ่านช่องทางดิจิทัลหรือช่องทางอื่นเป็นครั้งคราว การจำแนกประเภทของ Gig Worker สามารถพิจารณาได้จากหลายมิติ งานวิจัยในประเทศไทย เช่นงานศึกษาของ จุฑาทิพย์ สุรารักษ์ และคณะ (2565) ได้จำแนก Gig Worker ออกเป็น

กลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มผู้ให้บริการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล (Platform-based Gig Workers) ซึ่งรวมถึงผู้ขับขี่ยานยนต์เพื่อการขนส่งผู้โดยสารและสินค้า เช่น Grab LINE MAN และผู้ให้บริการที่พักระยะสั้น เช่น Airbnb นอกจากนี้ ยังครอบคลุมถึงกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระแบบดั้งเดิม (Traditional Freelancers) ที่ใช้ทักษะเฉพาะทาง เช่น นักเขียนโปรแกรม นักออกแบบกราฟิก นักแปลภาษา และผู้สร้างสรรค์เนื้อหา (Content Creators) ซึ่งปัจจุบันมีแนวโน้มปรับตัวเข้าสู่การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อขยายโอกาสในการเข้าถึงงานมากขึ้น ลักษณะสำคัญของ Gig Worker ในประเทศไทย สามารถจำแนกได้ ดังนี้

1) ความเป็นอิสระ (Autonomy) มีอำนาจในการตัดสินใจเลือกรับงาน กำหนดตารางการทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงานในระดับสูง

2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคลและภาระผูกพันอื่น

3) ความไม่แน่นอนของรายได้ (Income Volatility) รายได้มีความผันผวนและไม่สม่ำเสมอ ขึ้นอยู่กับปริมาณงานและอัตราค่าจ้างในแต่ละช่วงเวลา

4) การขาดความคุ้มครองทางสังคม (Lack of Social Protection) โดยทั่วไปไม่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ อาทิ ประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสิทธิการลาประเภทต่างๆ (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2564)

5) ความจำเป็นในการบริหารจัดการตนเอง (Self-Management) ต้องรับผิดชอบในการแสวงหางาน การตลาด การบริหารการเงิน และการพัฒนาทักษะด้วยตนเอง

2.4.2 โอกาสและความท้าทายของ Gig Worker

การประกอบอาชีพในฐานะแรงงานอิสระ (Gig Worker) ในระบบเศรษฐกิจปัจจุบันนำมาซึ่งทั้งโอกาสและความท้าทายที่ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อวิถีการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตของแรงงานกลุ่มนี้ การวิเคราะห์เชิงลึกถึงปัจจัยทั้งสองด้านจึงมีความจำเป็นอย่างมากเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนต่อพลวัตของตลาดแรงงานอิสระ

1) มิติเชิงโอกาสสำหรับแรงงานอิสระ ระบบเศรษฐกิจแบบ Gig ได้สร้างโอกาสที่หลากหลายสำหรับผู้ที่เลือกประกอบอาชีพในลักษณะแรงงานอิสระ ปัจจัยเชิงบวกที่สำคัญในข้อแรกคือ ความยืดหยุ่นและความเป็นอิสระในการ แรงงานอิสระมีสิทธิในการบริหารจัดการตารางเวลา สถานที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนการเลือกรับงานตามความถนัดและความสนใจ ซึ่งเอื้อให้สามารถสร้างสมดุลระหว่างภาระงานและชีวิตส่วนบุคคลได้ตามความต้องการ ประการที่สอง คือ ความหลากหลายของลักษณะงานและช่องทางในการพัฒนาศักยภาพ การรับงานในลักษณะ

โครงการหรือการให้บริการแก่ผู้ว่าจ้างหลายราย เปิดโอกาสให้แรงงานอิสระได้สั่งสมประสบการณ์จากภารกิจที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยเสริมสร้างทักษะเดิมให้มีความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น แต่ยังเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการปรับตัวในตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ สำหรับผู้ที่มีทักษะเฉพาะทางและความเชี่ยวชาญในระดับสูง การเป็นแรงงานอิสระยังอาจนำไปสู่ศักยภาพในการสร้างผลตอบแทนที่สูงขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับการจ้างงานในรูปแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะเมื่อสามารถเข้าถึงตลาดงานที่มีขอบเขตกว้างขวางและมีมูลค่าสูง ในบางประเภทของงานอิสระ โดยเฉพาะงานที่ไม่จำเป็นต้องอาศัยทักษะเฉพาะทางในระดับสูง พบว่ามีอุปสรรคในการเข้าสู่ตลาดงานที่ค่อนข้างต่ำ ซึ่งเป็นการเปิดช่องทางให้บุคคลจำนวนมากสามารถเข้าถึงโอกาสในการมีงานทำและสร้างรายได้ การประกอบอาชีพอิสระยังเป็นการส่งเสริม การพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการ เนื่องจากแรงงานอิสระต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการตนเองในทุกมิติ

2) มิติเชิงความท้าทายที่แรงงานอิสระเผชิญ การประกอบอาชีพในฐานะแรงงานอิสระยังต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการที่ต้องได้รับการพิจารณาอย่างรอบด้าน ความท้าทายประการสำคัญที่สุดคือ ความไม่แน่นอนของรายได้และความมั่นคงในการทำงาน รายได้ของแรงงานอิสระมักมีความผันผวนสูงและขาดความสม่ำเสมอ อันเป็นผลมาจากปริมาณงานที่ขึ้นอยู่กับอุปสงค์ของตลาดและสภาวะการแข่งขัน ซึ่งอาจนำไปสู่ความเปราะบางทางการเงิน และในเรื่องของการขาดสวัสดิการและการคุ้มครองทาง โดยทั่วไปแรงงานอิสระมักไม่ได้รับการคุ้มครองภายใต้ระบบประกันสังคม หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ลูกจ้างประจำพึงได้รับ ทำให้มีความเสี่ยงสูงหากประสบปัญหาด้านสุขภาพหรือเหตุการณ์ไม่คาดฝัน นอกจากนี้ การปฏิบัติงานโดยลำพังหรือการทำงานจากระยะไกลเป็นระยะเวลานาน อาจนำไปสู่ ภาวะความโดดเดี่ยวและการขาดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาวะทางจิตและความผูกพันกับเครือข่ายวิชาชีพ

ในตลาดงานอิสระที่มีการแข่งขันสูง โดยเฉพาะในกลุ่มงานที่ใช้ทักษะทั่วไป แรงงานอิสระมักเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงและแรงกดดันด้านราคา ซึ่งอาจบีบคั้นให้ต้องยอมรับอัตราค่าจ้างที่ไม่สอดคล้องกับมูลค่างาน ขณะเดียวกัน ภาระในการบริหารจัดการตนเองอย่างครบวงจร ตั้งแต่การแสวงหางาน การบริหารโครงการ การจัดการด้านการเงินและภาษี การพัฒนาทักษะ ล้วนเป็นความรับผิดชอบที่แรงงานอิสระต้องดำเนินการด้วยตนเอง

2.5 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)

จากการศึกษาข้อมูลของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ซึ่งเป็นหนึ่งในโครงการสำคัญที่ดำเนินการโดย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ที่มีบทบาทหลักในการยกระดับทักษะและความสามารถของกำลังแรงงานไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในปัจจุบันและอนาคต ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาที่กล่าวถึงโครงการไว้จำนวน 3 ประเด็น มีรายละเอียดต่อไปนี้

2.5.1 ประวัติความเป็นมา

โครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ดำเนินงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงยกระดับศักยภาพของกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล พร้อมมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ โครงการมุ่งเน้นสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลิตภาพและรายได้สูงขึ้น โดยพัฒนาทักษะแรงงานตามบริบทของพื้นที่และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและทรัพยากรที่จำเป็น พร้อมให้คำแนะนำด้านการประกอบอาชีพตลอดกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มเป้าหมายหลักคือผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ โดยโครงการประกอบด้วย 2 กิจกรรมหลัก ได้แก่ 1) การฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้สำเร็จการฝึกอบรมจะสามารถปฏิบัติงานได้ตามสมรรถนะและหลักสูตรที่กำหนด 2) การสนับสนุนค่าเครื่องมือและชุดฝึกทักษะอาชีพ (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความพร้อมในการประกอบอาชีพ

สำหรับโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ได้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐรายบุคคล การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐตามความจำเป็นอย่างรอบด้าน การเข้าหาและติดตามผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่มีทักษะหรือความรู้พื้นฐานในหลักสูตรอาชีพที่จะเข้ารับการฝึกอบรม การบูรณการแก้ไขปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำจากกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแบบเบ็ดเสร็จดำเนินการใน 4 มิติ ประกอบด้วย

1) มิติการมีงานทำ จัดหางานที่เหมาะสมและส่งเสริมการประกอบสัมมาชีพ

2) มิติการฝึกอาชีพ/การศึกษา ฝึกทักษะอาชีพให้ความรู้และทำให้เข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม

3) มิติการเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบ เข้าถึงสินเชื่อและแก้ไขปัญหาหนี้นอกระบบ และบูรณาการ

4) มิติการเข้าถึงสิ่งจำเป็นพื้นฐาน สนับสนุนให้เข้าถึงสิ่งจำเป็นในชีวิต เช่น ที่อยู่อาศัย ที่ดินทำกิน การออมเพื่อการเกษียณ เป็นต้น ถือเป็นมาตรการให้ความช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนเพื่อสวัสดิการแห่งรัฐ (ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ) ซึ่งเปรียบเสมือนการ “สอนและให้เครื่องมือในการหาปลา” เพื่อให้การแก้ไขปัญหาหรือการให้ความช่วยเหลือสามารถทำได้อย่างตรงจุด ตรงความต้องการของแต่ละบุคคล

2.5.2 ขั้นตอนการดำเนินงาน

การดำเนินงานตามโครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีกระบวนการในการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นตอนการเตรียมการ

(1.1) ดำเนินการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ในเรื่องนโยบายการบริหารโครงการมาตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้มีรายได้น้อยที่มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ภายใต้โครงการโครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 แก่ข้าราชการ เจ้าหน้าที่สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้สังเกตการณ์ ผู้ประสานงานและผู้เกี่ยวข้อง

(1.2) วางแผนการดำเนินการฝึกอบรม การจัดทำแผนปฏิบัติการฝึกทักษะความต้องการเข้ารับการพัฒนาทักษะ อาชีพของผู้มีผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐรายคน หลักสูตรการฝึก ภูมิลำเนาของผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสรุปวิเคราะห์ข้อมูลการสมัครเข้ารับการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายโครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

(1.3) บูรณาการความร่วมมือในการดำเนินงานตามโครงการกับหน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

(2.1) ดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(2.2) จัดเก็บข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายบุคคล ก่อนเริ่มการฝึกอบรมจะมีการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึก เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ รายได้ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม และข้อมูลสำคัญอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับติดตามและประเมินผลการนำ

ความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพหลังจบการฝึกอบรม โดยนำข้อมูลเปรียบเทียบก่อนและหลังฝึกอบรม

(2.3) จัดหาและสนับสนุนเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) เพื่อเป็นอุปกรณ์สำคัญสำหรับประกอบอาชีพ เป็นปัจจัยการผลิตเบื้องต้นที่จำเป็นสำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม

(2.4) แนะแนวอาชีพหรือการประกอบอาชีพให้แก่ผู้สำเร็จการฝึก โดยประสานงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด ธนาคารออมสิน และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ และการเข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับการประกอบอาชีพ

3) ขั้นตอนการรายงานผลการดำเนินงาน

(3.1) มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการให้ชัดเจน ตามแบบฟอร์มที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดให้ละเอียด ชัดเจน ครอบคลุม ครบถ้วนโดยเฉพาะเรื่องรายได้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลักจากการฝึกอบรม

(3.3) เสนอปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการ พร้อมทั้งติดตามผลการประกอบอาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อประเมินผลลัพธ์ของโครงการ โดยพิจารณาจากรายได้ที่เพิ่มขึ้น หรือต้นทุนในการประกอบอาชีพที่ลดลงภายหลังจากการฝึกอบรมภายในระยะเวลา 3 เดือน

2.5.3 ผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงานของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีเป้าหมายในการดำเนินการฝึกอบรม จำนวน 600 คน มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมรวมทั้งหมด จำนวน 608 คน ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 601 คน ในหลักสูตรการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 6 สาขา ประกอบด้วย สาขาการประกอบขนมอบ จำนวน 409 คน สาขาการออกแบบผลิตภัณฑ์จากผ้า จำนวน 80 คน สาขาบาริสต้ามืออาชีพ จำนวน 47 คน สาขาช่างแต่งผมบุรุษ จำนวน 25 คน สาขาการปูกระเบื้องเคลือบ จำนวน 20 คน และสาขาการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการแปรรูป จำนวน 20 คน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาใช้อ้างอิงประกอบการศึกษาและวิเคราะห์ได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 สุชาวดี ขวัญเมือง (2563) ทำการศึกษาการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินโครงการส่งเสริมความยั่งยืนในการพัฒนาเมืองในอนาคต กรณีศึกษาเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลหลัก 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง หัวหน้าและคณะทำงานของโครงการ และผู้นำชุมชน รวมทั้งสิ้น 21 ราย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้โครงการประสบความสำเร็จ ได้แก่ 1) การสนับสนุนอย่างจริงจังจากฝ่ายบริหาร 2) การจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม 3) การมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกระดับ 4) ความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งในด้านงบประมาณและทรัพยากร 5) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในชุมชนให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนโครงการ 6) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับสมาชิกในชุมชน นอกจากนี้ งานวิจัยยังได้เสนอแนวทางในการจัดการกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินโครงการ ในประเด็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน และการเสริมสร้างระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับประชาชน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการผลักดันให้โครงการสามารถดำเนินไปอย่างยั่งยืนและตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาเมืองในอนาคตได้อย่างแท้จริง

2.4.2 ศวิตา ประไพรัตน์ (2564) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำโครงการก้าวสู่งานที่ดีคนมีคุณภาพไปปฏิบัติภายใต้ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินโครงการรวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการนำโครงการไปปฏิบัติจริง การวิจัยดำเนินการในลักษณะของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 215 คน โดยหน่วยวิเคราะห์คือศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย จำนวน 87 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ขณะที่ปัจจัยด้านสมรรถนะของศูนย์บริการ กลับแสดงผลในเชิงลบ ซึ่งอาจเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น ความแตกต่างของบริบทในแต่ละพื้นที่ที่นำนโยบายไปใช้ ความหลากหลายของตัวแปรที่เกี่ยวข้องซึ่งแตกต่างกันตามลักษณะของนโยบายแต่ละประเภท จึงได้มีการเสนอแนวทางเชิงยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนและพัฒนาโครงการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเน้นที่การอบรม การประชุม การติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดหางานในรูปแบบที่ซับซ้อนและทันสมัยมาก

ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังได้เสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่อประชาชน เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงการ

2.4.3 พิชญา วิทูรกิจจา (2562) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจชีวภาพสู่การปฏิบัติ กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี การศึกษาวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจชีวภาพของจังหวัดอุบลราชธานี โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายและปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของนโยบายดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่า การขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจชีวภาพของจังหวัดอุบลราชธานี มีการดำเนินการตามโรดแมปด้านการส่งเสริมพลังงานทดแทนของภาครัฐ และมีการใช้มันสำปะหลังอินทรีย์เป็นพืชนำร่องของโครงการ นอกจากนี้ รูปแบบการดำเนินนโยบายยังควบคุมและต่อยอดกับโครงการเดิมในพื้นที่ เช่น โครงการพัฒนาการส่งเสริมการเกษตรการปลูกมันสำปะหลัง หรือ โครงการอุบลโมเดลเป็นโครงการที่เน้นการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจชีวภาพโดยได้รับความร่วมมืออย่างใกล้ชิดจากกลุ่มเกษตรกร ภาครัฐ และภาคเอกชนในพื้นที่ โดยมีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ หนึ่งในปัจจัยสำคัญคือความไม่เป็นเหตุเป็นผลของนโยบายเอง รวมถึงลักษณะของนโยบายที่เกิดจากการควบรวมและต่อยอดโครงการเดิมที่มีอยู่ในพื้นที่ นอกจากนี้ สมรรถนะของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการขับเคลื่อนนโยบาย การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงทัศนคติและวิถีชีวิตของเกษตรกรในพื้นที่ ก็มีผลอย่างมากต่อการนำไปสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม ในกระบวนการดำเนินงานพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนนโยบาย เช่น ปัญหาการสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงานในระดับบนและระดับล่างที่ไม่เพียงพอ ทำให้ข้อมูลและแนวทางปฏิบัติไม่ถูกถ่ายทอดลงสู่หน่วยงานปฏิบัติอย่างครบถ้วน นอกจากนี้ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่ยังยึดติดกับวิธีการทำงานแบบเดิมก็เป็นอีกหนึ่งอุปสรรคสำคัญ ขณะเดียวกันงบประมาณและปัจจัยสนับสนุนที่ไม่เพียงพอก็เป็นข้อจำกัดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ

2.4.4 เชาวรินทร์ ชำกรม (2565) ทำการศึกษาเรื่อง ความสำเร็จของโครงการธนาคารน้ำใต้ดิน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม การศึกษาวิจัยนี้ มุ่งเน้นเพื่อศึกษากระบวนการดำเนินงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงการระบุปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยหรือเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของโครงการ จากผลการศึกษาพบว่า โครงการมีกระบวนการดำเนินงานครอบคลุมทั้งหมด 10 ขั้นตอน ซึ่งสามารถรองรับการจัดเก็บข้อมูล

การสำรวจพื้นที่ และการวางแผนใช้น้ำใต้ดินได้อย่างรอบคอบและเป็นระบบ โดยกระบวนการดำเนินงานดังกล่าวดำเนินไปตามแผนที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด อีกทั้งมีการติดตามและประเมินผลเพื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ พบว่าประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดการองค์การ 3) ด้านผู้นำ และ 4) ด้านการควบคุม

นอกจากนี้ ยังพบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นมีความเกี่ยวโยงกับทุกด้านของปัจจัยข้างต้น โดยเฉพาะด้านการสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงานในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ ซึ่งยังมีข้อจำกัดในด้านประสิทธิภาพและความต่อเนื่องของการส่งข้อมูล

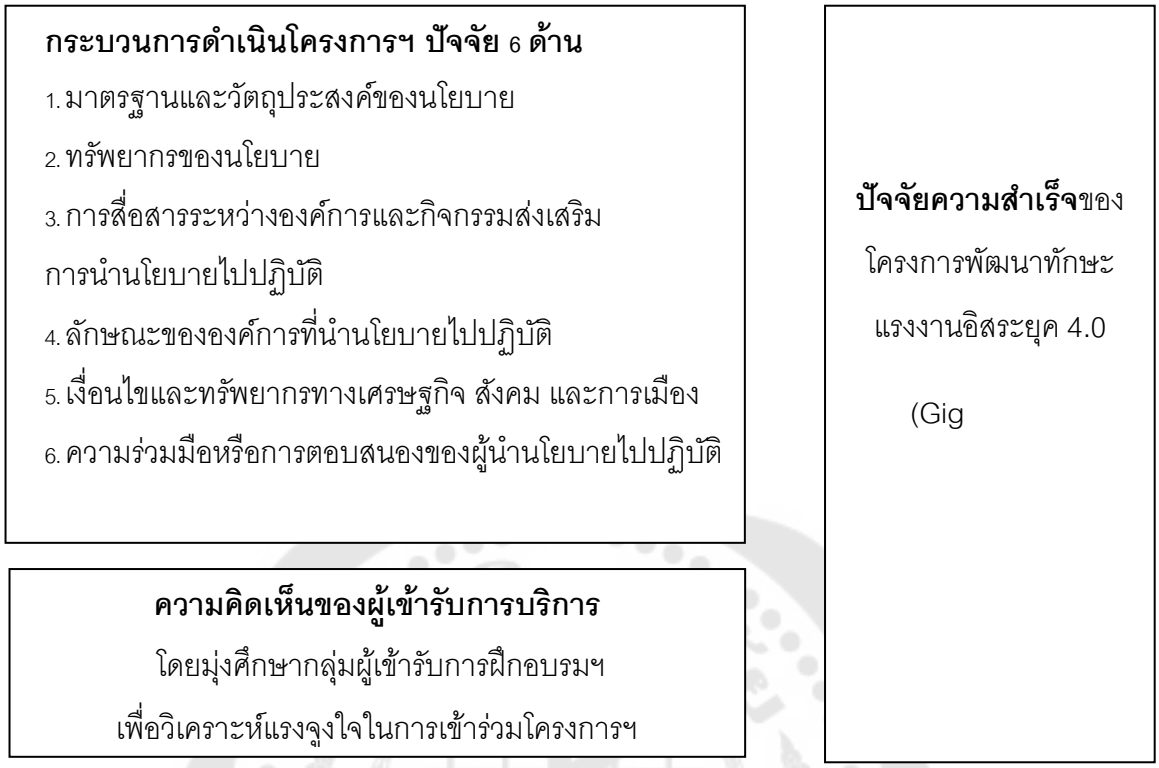
2.4.5 โสนน้อย ฟักทองอ่อน (2554) ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์นโยบายการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศฯของรัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (พ.ศ. 2552-2553) งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความจำเป็นของปัญหา ตลอดจนผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ ภายใต้การบริหารงานของรัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ในช่วงปี พ.ศ. 2552 - 2553 ซึ่งเป็นนโยบายที่มีความต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับระบบการศึกษาให้สามารถสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ตอบสนองต่อความท้าทายของการแข่งขันในระดับโลกในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า นโยบายดังกล่าวได้รับการขับเคลื่อนผ่านยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมทุกมิติของระบบการศึกษา โดยรัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการตามเป้าหมายของนโยบายได้ ทั้งจากงบประมาณแผ่นดินตามปกติและงบประมาณเพิ่มเติมผ่านโครงการ “ไทยเข้มแข็ง” อย่างไรก็ตาม ในกระบวนการดำเนินงานพบข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ ความล่าช้าในการนำนโยบายไปปฏิบัติ การขาดระบบการวัดผลและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ งบประมาณที่ไม่เพียงพอสำหรับการยกระดับสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ตลอดจนการผลิตบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

2.4.6 พรลภัส สถานพงษ์ (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการเข้าร่วมโครงการระบบภาษีและเอกสารธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ E-TAX INVOICE และ E-RECEIPT การศึกษาวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการเข้าร่วมโครงการระบบภาษีและเอกสารธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Tax Invoice และ e-Receipt) รวมถึงการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการเข้าร่วมโครงการดังกล่าว โดยใช้ข้อมูลจาก

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้ประกอบการระหว่างปี พ.ศ. 2561 ถึง 2563 และการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์จากแบบสอบถามผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม ถึงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2564 ผลการศึกษาพบว่า การเข้าร่วมโครงการของผู้ประกอบการในช่วงปี พ.ศ. 2560 ถึง 2563 มีเพียงร้อยละ 0.02 ของจำนวนผู้ประกอบการทั้งหมดในประเทศ ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับต่ำมาก ทั้งนี้ การตัดสินใจของผู้ประกอบการในการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมโครงการมีความสัมพันธ์กับปัจจัยสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การรับรู้นโยบายของรัฐ 2) ทัศนคติของผู้ประกอบการต่อโครงการ 3) ความพร้อมของผู้ประกอบการในการปรับใช้ระบบ 4) อิทธิพลทางสังคมที่มีต่อการตัดสินใจ 5) สมรรถนะของภาครัฐในการสนับสนุนโครงการ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยระบุว่า ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการสร้างการรับรู้และส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการให้แก่ผู้ประกอบการ โดยใช้กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เชิงรุก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ควบคู่กับการจัดกิจกรรมสัมมนาและฝึกอบรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะในการใช้งานระบบ e-Tax Invoice และ e-Receipt นอกจากนี้ ยังควรพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและเทคโนโลยีของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.7 กรอบแนวคิด

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งจากแนวคิด ตัวแบบของนักวิชาการรวมถึงเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดที่มีความเหมาะสมกับบริบทและสภาพการณ์ที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ให้มากที่สุด โดยกรอบที่สร้างขึ้นนี้มาจากการพัฒนาตัวแบบที่ได้จากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการที่สำคัญ ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่องนี้จึงมีกรอบแนวคิดการวิจัยตามรูปภาพดังนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยของปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินงานโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 การออกแบบการวิจัย

3.2 ผู้ให้ข้อมูล

3.3 การเก็บข้อมูลและเครื่องมือในการวิจัย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและครอบคลุม โดยเฉพาะข้อมูลส่วนบุคคล ทัศนคติ ประสบการณ์ รวมถึงความคิดเห็น และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการเก็บข้อมูลในลักษณะเชิงคุณภาพนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจากแหล่งข้อมูลหลัก 2 ประเภท คือ การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) เพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐานและบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) ซึ่งเป็นการสอบถามผู้เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อเก็บรายละเอียดและข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมที่มีความสำคัญต่อการตอบคำถามวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาในข้อที่หนึ่งและข้อที่สองอย่างครบถ้วน

3.2 ผู้ให้ข้อมูล

3.2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 6 หลักสูตร ประกอบด้วย หลักสูตรการประกอบขนมอบ จำนวน 2 คน หลักสูตรการปูกระเบื้องเคลือบ จำนวน 2 คน หลักสูตรการออกแบบผลิตภัณฑ์จากผ้า จำนวน 2 คน หลักสูตรช่างแต่งผมบุรุษ จำนวน 2 คน หลักสูตรบาริสต้ามืออาชีพ จำนวน 2 คน และหลักสูตรการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรเพื่อการแปรรูป จำนวน 2 คน

3.2.2 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระดับบริหาร และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 คน

3.3 การเก็บข้อมูลและเครื่องมือในการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่งข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ดังนี้

3.3.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) โดยการทบทวนเอกสารงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎหมาย คำสั่ง ประกาศ หนังสือ วารสาร บทความทางวิชาการ ข่าว เป็นต้น เพื่อทำการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม นำมาประกอบการวิเคราะห์ผลการศึกษา

3.3.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์

2) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ เพื่อแจ้งความประสงค์ในการขอสัมภาษณ์พร้อมส่งแบบสัมภาษณ์ให้ทราบล่วงหน้า

3) นัดหมายวัน เวลา และสถานที่สำหรับการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งเตรียมวัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นในการสัมภาษณ์

4) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่นัดหมาย

5) ถอดเทปบันทึกคำสัมภาษณ์ และทำการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วจึงสรุปผลการศึกษา

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

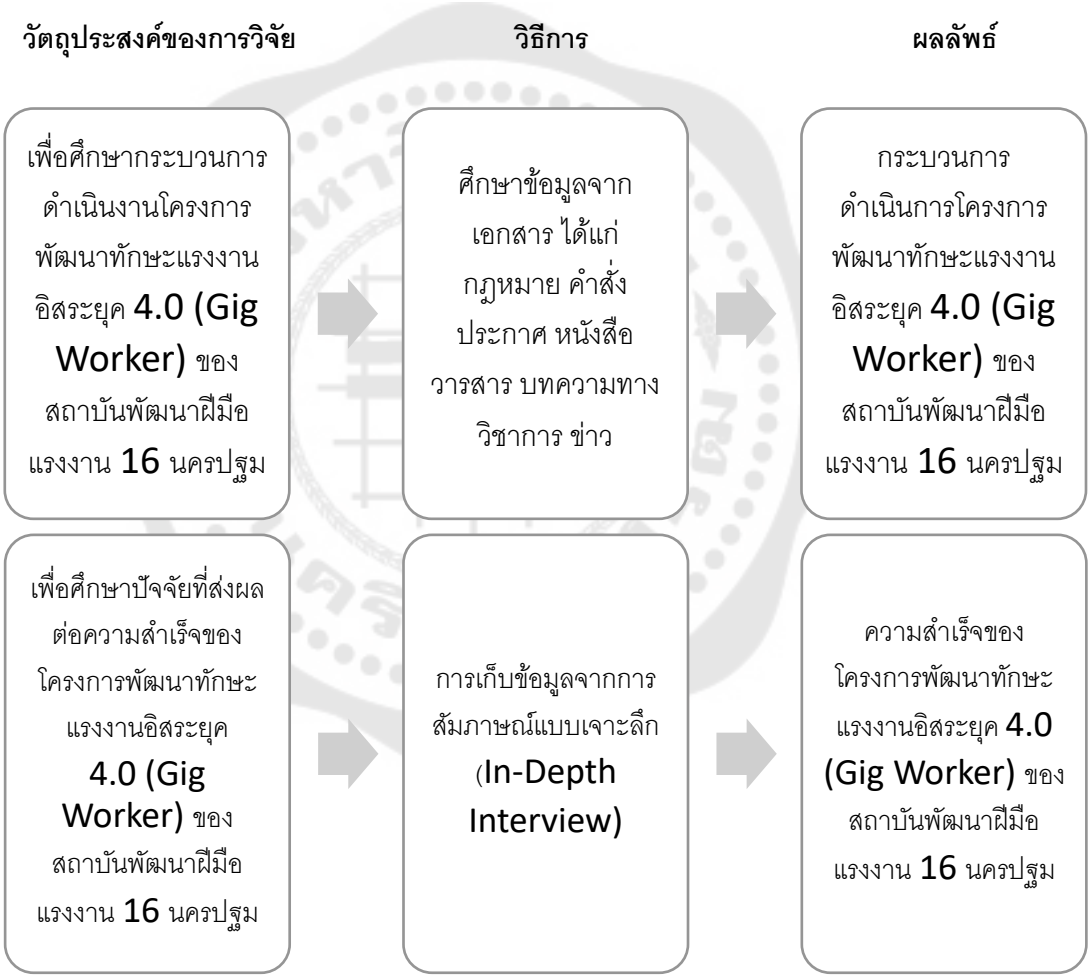
การศึกษาในครั้งนี้เป็นการบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เป็นหลัก เมื่อได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วจะดำเนินการนำข้อมูลที่ได้ไปตีความ วิเคราะห์ ค้นหาข้อสรุป และตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบคำถามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การดำเนินการในขั้นตอนนี้จึงเป็นการวิเคราะห์ผลจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการถอดเทปบันทึกคำสัมภาษณ์ประโยคต่อประโยคแล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดกลุ่มเนื้อหาหลักที่มี

ความหมายสอดคล้องใกล้เคียงกัน และตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออก เพื่อนำข้อมูลมาเรียบเรียงเป็นร้อยแก้ว โดยเขียนในลักษณะของเรียงความ เรื่องเล่า การถอดเทปบทสนทนา เนื้อความจากเอกสาร

3.4 กระบวนการวิจัย

กระบวนการศึกษาวิจัยความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม ตามรูปภาพดังนี้



ภาพประกอบ 4 แสดงกระบวนการวิจัยความสำเร็จในการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

บทที่ 4
ผลการดำเนินงานวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เป็นหลักประกอบกับข้อมูลจากเอกสารของโครงการ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ (1) เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินงานโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ผลการวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้างต้น ประกอบไปด้วย 2 ส่วน ดังนี้

4.1 กระบวนการและผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

4.2 การวิเคราะห์การดำเนินการและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

4.1 กระบวนการและผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

4.1.1 กระบวนการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ประกอบไปด้วย 1) กระบวนการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ 2) กระบวนการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

1) กระบวนการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(1.1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานกำหนดนโยบาย จัดให้มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงานให้แก่บุคลากรผู้เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ ซึ่งประกอบไปด้วย เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้สังเกตการณ์ ผู้ประสานงาน ภาคีเครือข่ายในท้องถิ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกฝ่ายที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนโครงการได้รับทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน กระบวนการดำเนินงานที่ถูกต้อง ตลอดจนแนวทางการบริหารจัดการโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยการจัดสัมมนาดังกล่าวจะเป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้งในด้านวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย รูปแบบการฝึกอบรม การบริหารงบประมาณ และการรายงานผล

ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ ประกอบไปด้วย 8 กลุ่มอาชีพ ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม เป็นแนวทางเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเลือกฝึกอบรม ประกอบไปด้วย

(1) เทคโนโลยียานยนต์/เครื่องกล

หลักสูตร เทคนิคการซ่อมระบบไฟฟ้าในรถยนต์

หลักสูตร การประดับยนต์

หลักสูตร การซ่อมระบบปรับอากาศรถยนต์

หลักสูตร การบำรุงเครื่องจักรกลทางการเกษตร

หลักสูตร การบำรุงรักษารถจักรยานยนต์

หลักสูตร การปรับแต่งรถจักรยานยนต์หัวฉีด

(2) เกษตรและอาหารแปรรูป

หลักสูตร การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการแปรรูป

หลักสูตร การแปรรูปเนื้อสัตว์และการตลาดออนไลน์

หลักสูตร ผู้ประกอบอาหารไทย

หลักสูตร ผู้ประกอบอาหารไทย (ฮาลาล)

หลักสูตร การประกอบขนมอบ

หลักสูตร การแปรรูปและถนอมอาหารประเภทผลไม้

(3) เทคโนโลยีก่อสร้าง

หลักสูตร การทำประตู - หน้าต่างอะลูมิเนียม

หลักสูตร ผลิตภัณฑ์ปูนปั้นเพื่องานประดับ

หลักสูตร การทำเก้าอี้ - โต๊ะ ทูอินวัน

หลักสูตร การสร้างโรงเรือนเอนกประสงค์

หลักสูตร การก่อผนังอิฐมวลเบา

หลักสูตร การปูกระเบื้องเคลือบ

หลักสูตร การเดินท่อและติดตั้งสุขภัณฑ์

(4) เทคโนโลยีดิจิทัล

หลักสูตร การสร้างงานศิลปะดิจิทัล

หลักสูตร การใช้สมาร์ทโฟนเพื่อธุรกิจออนไลน์

หลักสูตร การออกแบบและติดตั้งระบบควบคุม IoT เพื่อการปลูกพืช

หลักสูตร การประยุกต์ใช้งาน Internet of Things ในชีวิตประจำวันสำหรับบ้านอัจฉริยะ

(5) เทคโนโลยี ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

หลักสูตร ช่างซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า

หลักสูตร การติดตั้งและบำรุงรักษาระบบเซลล์แสงอาทิตย์

หลักสูตร การบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศในบ้าน และการพาณิชย์ขนาดเล็ก

หลักสูตร การประยุกต์ใช้งานสวิตช์อัจฉริยะในงานระบบเทคโนโลยีไฟฟ้าภายในอาคาร

หลักสูตร การล้างและบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศในบ้าน

(6) เทคโนโลยีอุตสาหกรรมศิลป์

หลักสูตร การออกแบบผลิตภัณฑ์จากผ้า

หลักสูตร การตัดเย็บเสื้อผ้า

หลักสูตร การเพิ่มมูลค่าจากผลิตภัณฑ์จากผ้าเพื่อการพาณิชย์

(7) ท่องเที่ยวและบริการ

หลักสูตร เทคนิคการล้างและเคลือบสีรถยนต์

หลักสูตร บาริสต้ามืออาชีพ

หลักสูตร ช่างแต่งผมชายสไตล์วินเทจ

หลักสูตร ช่างแต่งผมสตรี

(8) เทคโนโลยีงานเชื่อม

หลักสูตร การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ

หลักสูตร การเชื่อมประกอบผลิตภัณฑ์

นอกจากนี้ในกรณีที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม จะดำเนินการฝึกอบรมนอกเหนือจาก 37 หลักสูตรที่กรมกำหนด สามารถจัดทำร่างหลักสูตรตามรูปแบบที่

กำหนดเพื่อเสนอกรมพิจารณา พร้อมกำหนดรายการเครื่องมือและราคากลางให้สอดคล้องกับร่างหลักสูตรที่ขอรับการพิจารณาได้

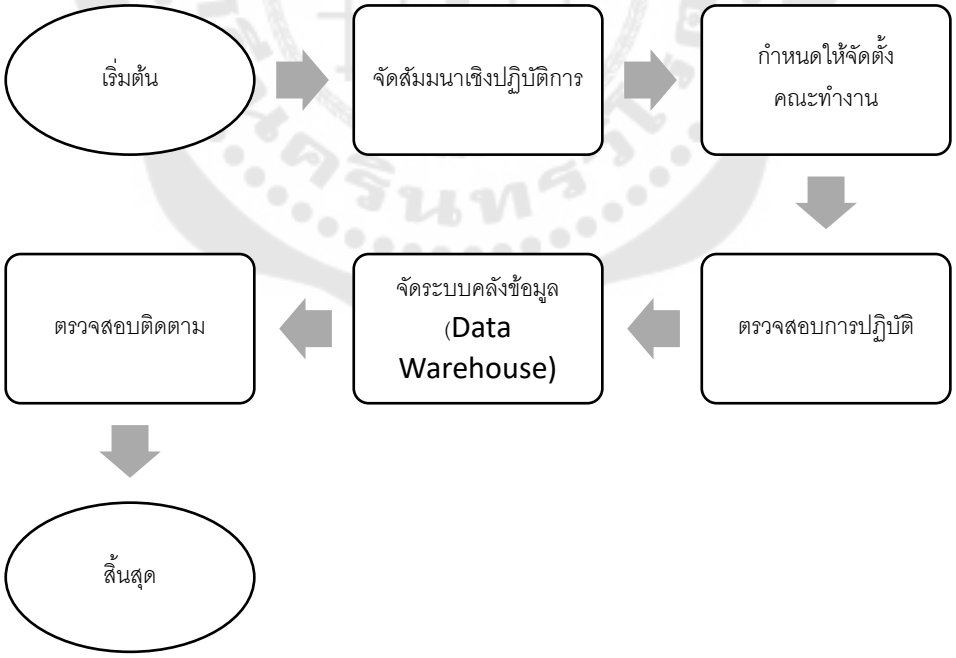
(1.2) กำหนดให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม พิจารณาดำเนินการจัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระ ยุค 4.0 (Gig Worker) ระดับพื้นที่ โดยให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแรงงาน 16 นครปฐม เป็นผู้พิจารณาองค์ประกอบและจำนวน พร้อมกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ตามที่พิจารณาเห็นสมควรให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่สภาพข้อเท็จจริง โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์การจัดกลุ่มหลักสูตร การจัดกลุ่มเป้าหมายการฝึก การกำหนดสถานที่ฝึก การประสานงานนัดหมายผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐเข้ารับการฝึกตามกำหนด การเชื่อมโยงข้อมูลในการหางานของผู้ผ่านการฝึกอบรมร่วมกับสำนักงานจัดหางาน การบูรณาการ กลไกประชารัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะอาชีพแก่กลุ่มเป้าหมาย โดยเน้นการมีงานทำ มีรายได้ การจัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนาทักษะอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การมอบเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) เพื่อให้ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ มีทักษะอาชีพ มีงานทำ มีรายได้ พ้นขีดความ ยากจนตามนโยบายของรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

(1.3) ตรวจสอบการปฏิบัติตามแนวทางและตามระเบียบราชการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดโดยเคร่งครัด ซึ่งมีรูปแบบและตัวอย่างสำหรับการอนุมัติดำเนินการ การรายงานผลการดำเนินงาน และการอนุมัติเบิกค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของฝึกอบรม ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมทั้งดำเนินการจัดหาพัสดุ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร พัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีข้อกำหนดที่สำคัญคือ ต้องมีเจ้าหน้าที่อย่างน้อย 2 คนร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ในการจ่ายเงิน เพื่อเป็นการตรวจสอบและป้องกันความผิดพลาดหรือการทุจริต เจ้าหน้าที่คนหนึ่งจะรับผิดชอบในการบันทึกข้อมูลการจ่ายเงิน

(1.4) จัดระบบคลังข้อมูล (Data Warehouse) ของแต่ละหน่วยฝึกเพื่อเตรียมความพร้อมของฐานข้อมูล Data Base วางแผนการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของกรมเพื่อรองรับการใช้งานระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) คลังข้อมูลสำหรับการบริการข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Warehouse) ต้องมีระบบเก็บรักษาข้อมูลบุคคลไม่ให้รั่วไหลในส่วนของการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลบุคคล โดยเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ซึ่งถือเป็นข้อมูลสิทธิส่วนบุคคล จำเป็นต้องมีระบบการเก็บรักษาข้อมูลที่เข้มงวดเพื่อป้องกันการรั่วไหลของ

ข้อมูล การเข้ารหัสข้อมูลและการกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลที่เหมาะสมเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างเคร่งครัด ต้องมีการตรวจสอบและควบคุมการเข้าถึงข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการเข้าถึงที่ไม่ได้รับอนุญาต การจัดทำระบบคลังข้อมูลที่มีความมั่นคงปลอดภัยและมีประสิทธิภาพนั้น นอกจากจะช่วยให้การบริการข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้องแล้ว ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการวางแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย นอกจากนี้การเตรียมความพร้อมของฐานข้อมูล Data Base สำหรับการพัฒนาระบบคลังข้อมูลต้องคำนึงถึงการจัดระเบียบและการเชื่อมโยงข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ของหน่วยฝึกอบรมให้สามารถเข้าถึงและใช้งานได้สะดวกและต้องพิจารณาถึงความสามารถในการรองรับการเติบโตของข้อมูลในอนาคต เนื่องจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมในระบบอาจมีปริมาณที่มากขึ้นตามเวลา ซึ่งต้องมีการวางแผนโครงสร้างฐานข้อมูลให้สามารถรองรับได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(1.5) ตรวจสอบติดตามผลข้อมูลการดำเนินงานโครงการในภาพรวม โดยนำผลจากการรายงานและข้อมูลที่จัดเก็บ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการรายงานมีความครบถ้วนถูกต้องแบบ Real time



ภาพประกอบ 5 แสดงกระบวนการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) กระบวนการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม จากกรอบกระบวนการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าว สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ในฐานะหน่วยงานปฏิบัติการในพื้นที่ ได้นำมาแปลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมผ่านกระบวนการดังต่อไปนี้

(2.1) จัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ระดับพื้นที่อย่างเป็นทางการ คณะทำงานดังกล่าวประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ระดับบริหารและระดับปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ตรงในด้านการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานในบริบทของพื้นที่นครปฐม โดยมีหน้าที่วางแผน กำหนดแนวทาง และประสานงานในด้านต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานของโครงการเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

(2.2) การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย พิจารณาจากข้อมูลของผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่แจ้งความประสงค์เข้าร่วมโครงการผ่านระบบสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในส่วนของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ได้มอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดกลุ่มเป้าหมายตามหลักสูตรที่เปิดฝึกอบรม โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ได้รับจากศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบไปด้วยข้อมูลที่เกี่ยวกับภูมิลำเนา ความสนใจ ทักษะพื้นฐาน หรือประสบการณ์ของผู้สมัคร เป็นต้น จัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงกับหลักสูตร รหัสหลักสูตร วิธีการจัดหลักสูตร การระบุจำนวนชั่วโมงการฝึกแต่ละหลักสูตรตามที่กรมกำหนด เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งประเทศ

(2.3) การจัดทำแผนปฏิบัติการฝึกทักษะอาชีพ โดยสรุปวิเคราะห์ข้อมูลการสมัครเข้ารับการฝึกอบรมของผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่เป็นกลุ่มเป้าหมายโครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จากศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพร้อมจัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึก จัดรุ่นการฝึก งบประมาณ กำหนดสถานที่ฝึกให้ใกล้กับภูมิลำเนาของกลุ่มเป้าหมายที่สุด และจัดหาวิทยากรที่เหมาะสม ทั้งนี้ได้ดำเนินการแจ้งแผนการฝึกอบรมให้ภาคีเครือข่ายผู้รับผิดชอบในเขตพื้นที่นั้นๆ ทราบ เพื่อเป็นการประสานงานและบูรณาการความร่วมมือ

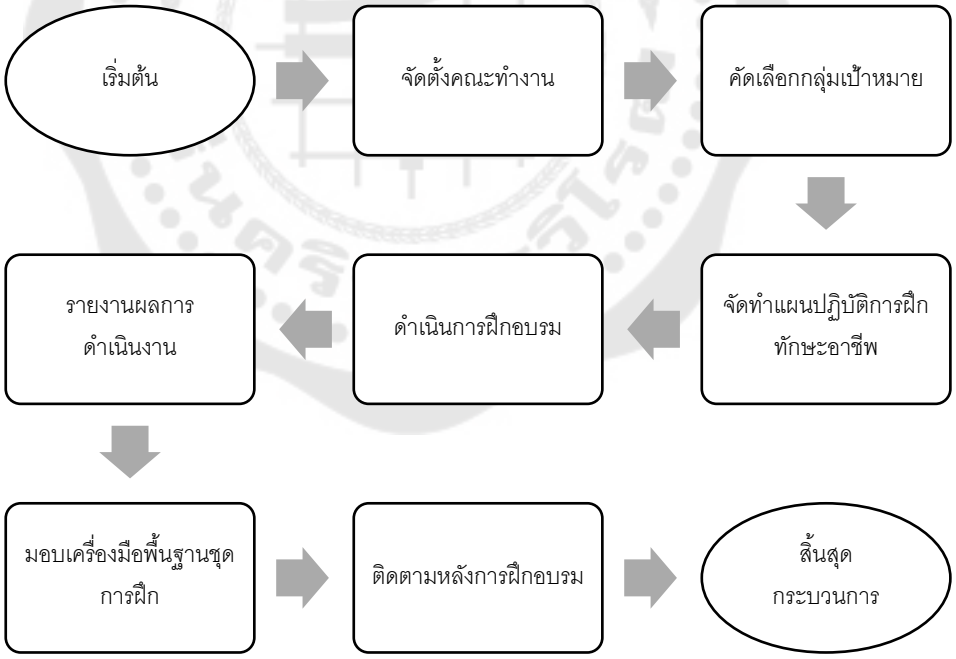
(2.4) การดำเนินการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะรับผิดชอบในการติดต่อและนัดหมายผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้เข้ารับการพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อให้เข้าร่วมการฝึกอบรมตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดไว้ การแจ้งนัดหมายจะดำเนินการผ่านช่องทางต่างๆ ที่หลากหลายและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ที่ได้รับสิทธิ์ทุกคนได้รับทราบข้อมูลและสามารถเข้าร่วมการพัฒนาทักษะอาชีพตามโครงการได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และทั่วถึง โดยจัดทำหนังสือเชิญหรือหนังสือแจ้งนัดหมาย ระบุรายละเอียด วัน เวลา สถานที่ และข้อมูลที่จำเป็นอย่างครบถ้วน นอกจากนี้ยังขอความร่วมมือจากบุคคลหรือหน่วยงานเครือข่ายในชุมชนเพื่อช่วยในการสื่อสารและอำนวยความสะดวก ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชน อาสาสมัครแรงงาน (อสร.) หรือช่องทางอื่นๆ ที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ เช่น กลุ่มไลน์ชุมชน เสียงตามสาย เป็นต้น การดำเนินงานยังรวมไปถึงการจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่อย่างน้อย 2 คน ในการตรวจสอบการจ่ายเงิน ได้แก่ จำนวนเงินที่จ่าย รายชื่อผู้รับ และวันที่ทำการจ่าย ขณะที่เจ้าหน้าที่อีกคนหนึ่งจะทำหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือคำนวณยอดเงินให้สอดคล้องกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม นอกจากนี้ การจ่ายเงินต้องมีการถ่ายภาพประกอบเป็นหลักฐานเพื่อยืนยันความถูกต้องของการเบิกจ่าย ซึ่งภาพที่ถ่ายจะเป็นหลักฐานในการตรวจสอบในภายหลัง เช่น ภาพขณะทำการจ่ายเงิน หรือภาพเอกสารการเบิกจ่ายที่มีลายเซ็นของผู้รับและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

(2.5) รายงานผลการดำเนินงาน หลังการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมภายใต้โครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) เรียบร้อยแล้ว สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม มีหน้าที่รายงานผลการดำเนินงานเข้าสู่ระบบสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้สามารถติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบันทึกข้อมูลผลการฝึกอบรมผ่านระบบ Data Center ซึ่งเป็นระบบกลางในการรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยข้อมูลที่ถูกรวบรวมจะถูกจัดเก็บไว้ในคลังข้อมูล (Data Warehouse) ทำหน้าที่เป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ที่มีการจัดระเบียบอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการวิเคราะห์ วางแผน และบริหารจัดการโครงการในภาพรวมทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ การจัดเก็บและใช้ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าวมีความสำคัญต่อการ ติดตามความก้าวหน้า ของโครงการ ประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม และใช้เป็นหลักฐานประกอบการรายงานผลการดำเนินงานในเชิงยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

(2.6) การมอบเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) หลังจากรายงานผลการดำเนินการฝึกเรียบร้อยแล้ว สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม จะดำเนินการ

จัดซื้อชุดเครื่องมือและวัสดุที่เกี่ยวข้องที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมกับราคา พร้อมจัดพิธีมอบเครื่องมืออย่างเป็นทางการ โดยเชิญผู้บริหารระดับสูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ว่าราชการจังหวัด (หรือผู้แทน) และผู้เกี่ยวข้องมาร่วมงาน โดยมีภาคประชาชน ส่วนราชการ ผู้นำท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการมอบเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรม

(2.7) การติดตามหลังการจบฝึกอบรม โดยเฉพาะเรื่องรายได้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลังจากการฝึกอบรม ต้องดำเนินการเก็บข้อมูลให้ครบถ้วนตามจำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมร้อยละร้อย รวมทั้งติดตามผลการนำเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ไปใช้ประกอบอาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นระยะ เช่น หลังรับมอบ 3 เดือน 6 เดือน และ 1 ปี เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับประโยชน์ของเครื่องมือ ปัญหาอุปสรรคที่พบ หรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโครงการในอนาคต



ภาพประกอบ 6 แสดงกระบวนการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

4.1.2 ผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม จากการศึกษาข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) และผลการดำเนินงานของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่า การดำเนินโครงการมีเป้าหมายในการดำเนินการฝึกอบรม จำนวน 600 คน มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมรวมทั้งสิ้น จำนวน 608 คน คิดเป็นร้อยละ 101.33 จำนวน 6 สาขา ได้แก่

1) สาขาการประกอบขนมอบ จำนวน 409 คน
2) สาขาการออกแบบผลิตภัณฑ์จากผ้าจำนวน 80 คน
3) สาขาบาริสต้ามืออาชีพ จำนวน 47 คน
4) สาขาช่างแต่งผมบุรุษ จำนวน 25 คน
5) สาขาการปลูกระเบื้องเคลือบ จำนวน 20 คน
6) สาขาการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการแปรรูป จำนวน 20 คน

โดยผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม พบว่า โครงการดังกล่าวมีความสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติที่มุ่งเน้นการพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะและความสามารถในการปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยยุทธศาสตร์ดังกล่าว เป็น 1 ใน 6 ยุทธศาสตร์หลักภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ของประเทศไทยที่ให้ความสำคัญสูงสุดกับคนในฐานะที่เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาประเทศ มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อพัฒนาคนไทยในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างสังคมที่เข้มแข็งและขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

จากผลการดำเนินงานของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม พบว่า 3 อันดับแรกของสาขาการฝึกอบรมที่ได้รับความนิยมสูงสุดและมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด ได้แก่

1) สาขาการประกอบขนมอบ (จำนวน 409 คน) สาขานี้ได้รับความนิยมสูงสุด โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากถึง 409 คน เนื่องจากอุตสาหกรรมขนมอบและขนมหวานมีความต้องการสูงและเติบโตอย่างรวดเร็วในตลาด การฝึกอบรมนี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถทำขนมอบที่มีคุณภาพและมีเทคนิคที่ทันสมัย สามารถประกอบอาชีพหรือเริ่มต้นธุรกิจขนมอบของตัวเองได้อย่างมั่นคง

2) สาขาการออกแบบผลิตภัณฑ์จากผ้า (จำนวน 80 คน) สาขานี้ได้รับความนิยมเป็นอันดับที่สอง โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 80 คน การฝึกอบรมในสาขานี้มุ่งเน้นการสร้างผลิตภัณฑ์จากผ้าอย่างมีศิลปะและสามารถตอบโจทย์ตลาดที่ต้องการสินค้าที่มีดีไซน์เฉพาะตัว ผู้ฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปพัฒนาผลิตภัณฑ์และสร้างธุรกิจส่วนตัวหรือหางานในอุตสาหกรรมแฟชั่นและออกแบบ

3) สาขาบาริสต้ามืออาชีพ (จำนวน 47 คน) สาขานี้ได้รับความนิยมเป็นอันดับที่สาม โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 47 คน เนื่องจากการเติบโตของตลาดกาแฟและความนิยมในการรับประทานกาแฟในชีวิตประจำวัน การฝึกอบรมในสาขานี้ช่วยให้ผู้ฝึกอบรมได้เรียนรู้เทคนิคการชงกาแฟที่เป็นมืออาชีพ และสามารถประกอบอาชีพในร้านกาแฟหรือเปิดร้านกาแฟของตัวเองได้

ทั้งสามสาขานี้มีความสำคัญในตลาดแรงงานยุคใหม่และสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคที่มีความสนใจในอุตสาหกรรมที่มีความสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ฝึกอบรมได้เข้าสู่ตลาดงานที่มีการแข่งขันสูงได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

นอกจากนี้ จากการศึกษากระบวนการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม ซึ่งได้มีการเก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 12 คน จาก 6 หลักสูตร ได้แก่ การประกอบขนมอบ การปูกระเบื้องเคลือบ การออกแบบผลิตภัณฑ์จากผ้า ช่างแต่งผมบุรุษ บาริสต้ามืออาชีพ และการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรเพื่อการแปรรูป ให้ข้อมูลที่สะท้อนถึงความเหมาะสมและประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมในหลายประเด็น โดยส่วนใหญ่เห็นว่าหลักสูตรมีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในยุคปัจจุบัน ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเน้นย้ำถึงรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และสามารถนำทักษะไปใช้ได้จริง นอกจากนี้ยังมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นถึงอุปสรรคที่พบ เช่น ขาดการสนับสนุนต่อเนื่องหลังการฝึกอบรมในด้านช่องทางการตลาดและการเงิน ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่อาจส่งผลต่อการสร้างงานและรายได้ในระยะยาว โดยสามารถจำแนกประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1) ด้านการบริหารจัดการ การดำเนินงานของโครงการมีความเป็นระบบ มีการคัดกรองกลุ่มเป้าหมายอย่างเหมาะสม โดยเน้นผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐเป็นหลัก ซึ่งช่วยให้การกระจายโอกาสทางอาชีพไปยังผู้มีรายได้น้อยเป็นไปอย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตาม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จำนวนหนึ่งให้ข้อสังเกตว่า การดำเนินการในบางพื้นที่ยังขาดความต่อเนื่อง โดยเฉพาะหลังสิ้นสุดการอบรม เช่น การขาดช่องทางติดต่อประสานงานเพิ่มเติม หรือขาดทีมสนับสนุนติดตามผล จึงแนะนำให้มีระบบ “พี่เลี้ยง” หรือ “โค้ชหลังการฝึกอบรม” เพื่อสร้างความต่อเนื่องทางอาชีพ

“อยากให้มีคนมาแนะนำหลังจบอบรมต่อว่าจะขายของยังไง จะเริ่มยังไงต่อ เพราะบางทีอบรมเสร็จแล้วไม่รู้จะไปทางไหน” (ผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรการแปรรูปสินค้าเกษตร)

2) ด้านการจัดหลักสูตรฝึกอบรม หลักสูตรทั้งหมดได้รับการยอมรับว่ามีความทันสมัย สอดคล้องกับแนวโน้มของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพที่สอดรับกับไลฟ์สไตล์ใหม่ของผู้บริโภค เช่น บาริสต้า หรือขนมอบ รวมถึงหลักสูตรที่สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก เช่น การแปรรูปสินค้าเกษตร ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่า ควรปรับเนื้อหาให้มีความลึกมากขึ้นในบางหลักสูตร เช่น เพิ่มหัวข้อการบริหารจัดการต้นทุน การตั้งราคาสินค้า หรือการทำการตลาดออนไลน์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมพร้อมเผชิญการแข่งขันในตลาดจริง

ผู้สัมภาษณ์ทุกคนเห็นพ้องว่าหลักสูตรมีความทันสมัย และตรงกับความสนใจของกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีแนวโน้มพัฒนาเป็นธุรกิจขนาดย่อม เช่น ขนมอบ หรือกาแฟ บางรายเสนอว่า ควรมีหลักสูตรต่อยอดหรือขั้นสูงเพิ่มเติมหลังจากจบระดับพื้นฐาน เพื่อรองรับผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพอย่างจริงจัง

“เราคิดไว้ว่าจะเปิดคาเฟ่เล็ก ๆ ที่บ้าน พอมีคอร์สบาริสต้าแบบนี้ก็ได้ลองจริง ได้เรียนรู้พื้นฐานเยอะเลย” (ผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรบาริสต้า)

3) ด้านการถ่ายทอดสอนงานของครูฝึก ครูฝึกในแต่ละหลักสูตรได้รับการประเมินว่ามีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถจูงใจผู้เรียนให้มีความมั่นใจ โดยเฉพาะครูฝึกที่มีประสบการณ์ประกอบอาชีพจริงก่อนมาสอน ซึ่งช่วยให้การเรียนรู้เป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอให้พัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาเชิงอาชีพ ควบคู่กับการถ่ายทอดทักษะ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนอาชีพของตนเองหลังจบการอบรมได้อย่างเป็นระบบ

ผู้ให้สัมภาษณ์ประเมินครูฝึกในแง่บวก โดยเห็นว่าครูฝึกมีประสบการณ์และสามารถอธิบายอย่างเข้าใจง่าย โดยเฉพาะเน้นการสอนจากประสบการณ์จริง ซึ่งผู้เรียนรู้สึกว่าได้เรียนรู้มากกว่าการนั่งฟังบรรยาย

“ครูไม่ได้สอนแบบตำราเป๊ะ ๆ แต่สอนจากของที่เคยทำจริง เช่น ราคาของจริงที่ตลาดใช้ ยังบอกด้วยว่าต้องซื้อที่ไหน” (ผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรออกแบบผลิตภัณฑ์จากผ้า)

4) ด้านสื่ออุปกรณ์ เครื่องมือ ประกอบการฝึกอบรม ในภาพรวม อุปกรณ์การฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับระดับพื้นฐาน แต่ยังมีบางหลักสูตรที่พบว่าเครื่องมือไม่ทันสมัย หรือมีจำนวนน้อยกว่าผู้เรียน เช่น เครื่องตัดผ้า เครื่องอบขนม หรืออุปกรณ์สำหรับบาริสต้า ซึ่งทำให้ผู้เข้าอบรมต้องรอคิวใช้งานและจำกัดโอกาสฝึกฝน จึงแนะนำให้มีการสนับสนุนเครื่องมืออย่างเพียงพอ หรือสร้างกลไกแบ่งปันอุปกรณ์ในรูปแบบชุมชนหรือกลุ่มอาชีพ

หลายรายให้ข้อมูลตรงกันว่า เครื่องมือพื้นฐานมีเพียงพอสำหรับการฝึกในระดับเริ่มต้น แต่บางอุปกรณ์จำเป็นต้องรอคิวใช้งาน เช่น เครื่องอบ หรือเครื่องตัดผ้า

“เครื่องบางอย่างมันมีแค่เครื่องเดียว เวลาเรียนต้องแบ่งกันใช้ ทำให้ไม่ค่อยได้ฝึกเท่าที่ควร” (ผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรขนมอบ)

5) ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม สถานที่ฝึกอบรมมีความเหมาะสมในแง่ของระยะทาง ความสะดวกในการเดินทาง และการเข้าถึงบริการพื้นฐาน แต่มีบางพื้นที่ที่ขาดความพร้อม เช่น สภาพห้องอบรมที่ร้อนหรือแคบ การขาดพื้นที่แสดงผลงาน หรือพื้นที่จำลองสถานการณ์จริง จึงแนะนำให้จัดสถานที่ฝึกให้เอื้อต่อการจำลองการทำงานจริงมากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกในบริบทใกล้เคียงกับสถานการณ์อาชีพจริง

“เรียนตอนบ่ายห้องร้อนมาก บางทีไม่มีที่วางอุปกรณ์ของตัวเอง ต้องรอแชร์โต๊ะกับคนอื่น” (ผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรแต่งผมบุรุษ)

6) ผลลัพธ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่สามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการประกอบอาชีพจริง เช่น การเปิดร้านกาแฟขนาดเล็กในชุมชน รับ

งานตัดผมหรือรับจ้างทำขนมตามออเดอร์ หรือผลิตสินค้าทำมือจากผ้าไปจำหน่ายผ่านช่องทางออนไลน์ แต่ยังมีข้อจำกัดในการเริ่มต้นธุรกิจ จากการให้สัมภาษณ์เรื่องของเงินทุนในการประกอบอาชีพ

“อบรมเสร็จแล้วอยากทำต่อเลย แต่ติดเรื่องเงินซื้ออุปกรณ์ ต้องเก็บเงินก่อนถึงจะเริ่มได้จริง” (ผู้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรปูกระเบื้องเคลือบ)

สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสะท้อนว่า โครงการมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในด้านเนื้อหาและวิธีการสอน อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อเสนอแนะในเรื่องการสนับสนุนต่อเนื่องหลังการอบรม เช่น การให้ทุน การส่งเสริมการตลาด และการติดตามผลในระยะยาว เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพของผู้ผ่านการอบรม

4.2.2 ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม

จากการศึกษาความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและดำเนินโครงการ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ซึ่งประกอบไปด้วย เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 คน โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ การวางแผน การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย การดำเนินงาน การประสานงานกับภาคีเครือข่าย การติดตามผล และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาโครงการ

1) ด้านการวางแผนและบริหารจัดการ การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะอาชีพถือเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินโครงการฝึกอบรมแรงงานในระดับพื้นที่ ซึ่งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ได้ดำเนินการจัดทำแผนตามกรอบเวลาและแนวทางที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด โดยเฉพาะการบันทึกข้อมูลแผนการฝึกอบรมลงในระบบ Data Center ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูลส่วนกลางที่ใช้ในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาทักษะแรงงานในระดับประเทศ ข้อมูลที่ต้องบันทึกประกอบด้วย รายละเอียดของโครงการฝึกอบรม เช่น กำหนดการฝึก สถานที่ งบประมาณ และกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งระบบนี้ทำ

หน้าที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล และการจัดสรรงบประมาณในภาพรวมตามแนวทางที่กำหนดโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีการกำหนดรอบระยะเวลาการจัดทำแผนอย่างชัดเจน ได้แก่ รอบที่ 1 สำหรับไตรมาสที่ 1-2 ให้จัดทำภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2565 และรอบที่ 2 สำหรับไตรมาสที่ 3-4 ให้จัดทำภายในวันที่ 31 มีนาคม 2566 โดยมีการมอบหมายให้กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการเป็นหน่วยงานหลักในการรวบรวมข้อมูลจากสถาบันฝึกอบรมต่าง ๆ ทั่วประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้การวางแผนการฝึกอบรมมีทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์แรงงานในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการของสถาบันฯ สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานที่ยึดหลักข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีการนำข้อมูลจากระบบ Data Center และ Data Warehouse ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในพื้นที่อย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านสภาพเศรษฐกิจท้องถิ่น แนวโน้มตลาดแรงงาน และกลุ่มเป้าหมายที่รัฐต้องการให้การสนับสนุน เช่น ผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ซึ่งถือเป็นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความแม่นยำ โปร่งใส และตรวจสอบได้

“เราวางแผนโดยยึดหลักจากข้อมูลจริงในพื้นที่ มีการดึงข้อมูลจากระบบกลางมาวิเคราะห์ความต้องการ แล้วออกแบบหลักสูตรให้เหมาะกับชุมชนและอุตสาหกรรมท้องถิ่น” (ผู้อำนวยการสถาบันฯ)

อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการบางรายสะท้อนว่ายังมีความท้าทายในขั้นตอนการจัดทำแผน โดยเฉพาะในกรณีที่ได้รับมอบหมายโครงการอย่างกระชั้นชิด ส่งผลให้การดำเนินการจัดทำแผนและขออนุมัติงบประมาณเป็นไปอย่างเร่งรีบ อาจจำกัดโอกาสในการประสานงานกับเครือข่ายท้องถิ่นหรือการเปิดเวทีหารือกับชุมชน

“บางครั้งเราได้รับโครงการกระชั้น ทำให้ต้องเร่งทำเรื่องของบและวางแผนไปพร้อมกัน ก็ทำให้ประสานกับท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นได้ไม่เต็มที่นัก” (เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน)

2) ด้านการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย การดำเนินการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม มีความ

ชัดเจนและเป็นระบบ ได้ดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่ในการตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติของผู้สมัครให้เป็นไปตามเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแผนงานโครงการ ซึ่งได้แก่ อายุ ประเภทของการประกอบอาชีพ รวมถึงการถือครองบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่มีความเปราะบางทางเศรษฐกิจ และมีความจำเป็นในการพัฒนาทักษะอาชีพ และสามารถได้รับประโยชน์สูงสุดจากการฝึกอบรมที่จัดขึ้น

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นตรงกันว่ากระบวนการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายของโครงการที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเข้มงวดและมีระบบตรวจสอบที่ชัดเจน ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของหน่วยงานในการควบคุมคุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยกลั่นกรองผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการเข้าร่วมฝึกอบรมและมีเป้าหมายที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่องหลังจากจบการอบรม ไม่ใช่สมัครเข้ามาเพียงเพื่อหวังผลประโยชน์ในระยะสั้น เช่น เบี้ยเลี้ยง หรือการได้รับเครื่องมืออุปกรณ์เท่านั้น อย่างไรก็ตาม แม้กระบวนการคัดเลือกดังกล่าวจะมีความเข้มงวดและเป็นระบบ แต่จากข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ตรงในกระบวนการคัดกรอง สะท้อนข้อเสนอแนะว่ากระบวนการคัดเลือกควรมีความยืดหยุ่นมากขึ้นในบางกรณี เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้ที่ไม่มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐแต่มีความตั้งใจจริงสามารถเข้าร่วมได้ โดยอาจพิจารณาจากการสัมภาษณ์เพิ่มเติม หรือจัดกิจกรรมเวิร์กช็อปเบื้องต้น มาใช้ในการประเมินแรงจูงใจ ความพร้อม และศักยภาพของผู้สมัครก่อนเข้าสู่การฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยเพิ่มความแม่นยำในการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย และลดโอกาสที่ทรัพยากรจะถูกใช้ไปกับผู้ที่ไม่มีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง

“บางคนตั้งใจมาจริง อยากมีอาชีพ แต่บางคนก็มองแค่ได้เครื่องมือหรือเบี้ยเลี้ยงแล้วไม่สานต่อ” (เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน)

“บางครั้งเราเจอคนที่มีความตั้งใจสูงมาก แต่ไม่ผ่านเกณฑ์เพราะไม่มีบัตรฯ จึงรู้สึกว่าควรเปิดโอกาสให้กว้างขึ้น เช่น ใช้การสัมภาษณ์คัดกรองเพิ่มเติม” (เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน)

“การใช้เครือข่าย อบต. หรือกำนันช่วยคัดกรอง มีประโยชน์มาก เพราะเขารู้ว่าใครในชุมชนมีความตั้งใจจริง และใครอาจมาเพราะสิทธิประโยชน์” (เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน)

นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอเกี่ยวกับการบูรณาการความร่วมมือกับภาคีในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน กำนัน หรือผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งสามารถมีบทบาทสำคัญในการช่วยคัดกรองกลุ่มเป้าหมายในเบื้องต้น เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความรู้และความเข้าใจในบริบทของชุมชนอย่างลึกซึ้ง และสามารถประเมินแรงจูงใจในการสมัครเข้าร่วมโครงการของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการใช้เกณฑ์เชิงเอกสารเพียงอย่างเดียว

3) ด้านการดำเนินการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ทุกคนเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมส่วนใหญ่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ และได้ผลตอบรับที่ดีจากชุมชน โดยเฉพาะเมื่อเนื้อหาเชื่อมโยงกับอาชีพที่มีตลาดรองรับ เช่น งานอาหาร เครื่องดื่ม และงานฝีมือ แต่อุปสรรคหนึ่งที่พบคือ ข้อจำกัดด้านสถานที่ฝึก และ เครื่องมือบางประเภทที่ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในหลักสูตรที่ต้องใช้อุปกรณ์เฉพาะทาง

“ถ้าหลักสูตรตอบโจทย์ เช่น ขนมอบ ทำกาแฟ หรือแปรรูปผลผลิตเกษตร คนสนใจมาก เพราะนำไปขายได้จริง” (เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน)

“ในบางพื้นที่ เราเจอปัญหาเรื่องสถานที่ เช่น ต้องใช้ห้องประชุมอบต. ไม่มีอุปกรณ์ครบ ต้องปรับแผนสอนให้เหมาะกับข้อจำกัดแต่ละพื้นที่” (เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน)

“เวลาเลือกวิทยากร เราเลือกคนที่มีประสบการณ์ทำงานจริง เช่น ช่างแต่งผมที่มีร้านของตัวเอง เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเห็นภาพการทำธุรกิจด้วย ไม่ใช่แค่เทคนิคอย่างเดียว” (เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน)

4) ด้านการประสานงานกับภาคีเครือข่าย ในการแนะแนวอาชีพหรือการประกอบอาชีพแก่ผู้สำเร็จการฝึกถือเป็นหนึ่งในกลไกที่สำคัญในการช่วยให้ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประสานงานนี้มีทั้งความสำเร็จและข้อท้าทายในด้านความสำเร็จ การประสานงานกับภาคีเครือข่ายที่หลากหลาย เช่น สำนักงานจัดหางานจังหวัด ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และธนาคารออมสิน มีบทบาทสำคัญในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ รวมถึงการช่วยให้ผู้ฝึกอบรมสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อการทำอาชีพได้ โดยการเชื่อมโยงกับหน่วยงานต่างๆ เช่น สำนักงานประกันสังคม สำนักงานคลังจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการร่วมมือกับธนาคารออมสิน ก็ช่วยให้

เกิดความร่วมมือในระดับท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ บางหน่วยงานมีความร่วมมือที่ดีมาก เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ที่มีการคัดเลือกผู้เข้าร่วมจากชุมชนอย่างรวดเร็วและตรงตามความต้องการของโครงการ และสามารถเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่างๆ เช่น ร้านค้าชุมชน หรือกิจกรรม OTOP ซึ่งช่วยเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรม แต่ก็ยังมีบางพื้นที่ที่การประสานงานต้องทำซ้ำหลายครั้งก่อนที่จะได้ผลลัพธ์ที่ชัดเจน ซึ่งอาจเป็นผลจากความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ ความท้าทายที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้บางครั้งการดำเนินการประสานงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง นอกจากนี้ ความร่วมมือในบางพื้นที่ยังคงอยู่ในระดับที่ไม่เป็นระบบ ทำให้การเชื่อมโยงผู้ฝึกอบรมกับตลาดและแหล่งเงินทุนยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“บางหน่วยงานให้ความร่วมมือดีมาก เช่น อบต. จะช่วยคัดคนจากชุมชนให้เลย แต่บางพื้นที่ยังต้องประสานซ้ำหลายครั้งกว่าจะได้ความชัดเจน” (เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน)

“เราพยายามเชื่อมโยงผู้ผ่านการอบรมกับตลาด เช่น ร้านค้าชุมชน หรือกิจกรรม OTOP แต่ต้องยอมรับว่ายังไม่เป็นระบบมากพอ ยังอยู่ในระดับความร่วมมือเฉพาะราย” (เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน)

5) ด้านการติดตามผลและการสนับสนุนเครื่องมือพื้นฐานในการประกอบอาชีพ (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ถือเป็นขั้นตอนสำคัญในการประเมินผลลัพธ์ของโครงการฝึกอบรม โดยเฉพาะการติดตามการประกอบอาชีพของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม เช่น การเพิ่มรายได้หรือการลดต้นทุนในการประกอบอาชีพหลังจากการฝึกอบรมภายในระยะเวลา 3 เดือน ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพรวมของประสิทธิผลของโครงการได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า ระบบการติดตามผลที่มีอยู่ในปัจจุบันยังมีข้อจำกัดที่สำคัญ โดยสามารถติดตามผลได้ในระยะสั้นหลังจบโครงการทันที เช่น ภายใน 30 วันหลังจากการอบรม แต่ยังขาดระบบติดตามผลในระยะยาว เช่น 6 เดือน หรือ 1 ปีหลังจากจบการฝึกอบรม ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถประเมินผลกระทบที่แท้จริงของโครงการได้ครบถ้วนและชัดเจน เจ้าหน้าที่บางท่านจึงได้เสนอแนวทางในการพัฒนาระบบติดตามผลให้ดียิ่งขึ้น เช่น การสร้างระบบติดตามรายกรณีร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่น เช่น อสม. หรืออาสาสมัครแรงงาน ซึ่งสามารถช่วยติดตามผลของผู้ที่

ผ่านการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอให้พัฒนาแอปพลิเคชันหรือระบบติดตามที่สามารถติดตามข้อมูลของผู้ผ่านการอบรมในระยะยาว เพื่อให้สามารถประเมินผลกระทบของโครงการได้ในทุกช่วงเวลา

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ทั้งระดับบริหารและปฏิบัติการสะท้อนถึงความตั้งใจในการพัฒนาโครงการให้ตอบโจทย์กลุ่มเป้าหมายอย่างครบถ้วน ทั้งในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม และการประสานงาน แต่ยังมีช่องว่างในด้านการติดตามผลและการเชื่อมโยงผู้ผ่านการอบรมกับตลาดและแหล่งทุน ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อยกระดับคุณภาพของโครงการให้ยั่งยืนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

“เรารู้ว่าเขาผ่านการฝึก แต่ไม่แน่ใจว่าเขายังทำอาชีพนั้นอยู่หรือเปล่า เพราะไม่มีระบบติดตามถาวร” (เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน)

“ตอนนี้เราติดตามผลภายใน 30 วันหลังอบรมจบ แต่หลังจากนั้นยังไม่มีระบบที่ชัดเจน เราอยากให้มีแอปพลิเคชันหรือระบบติดตามตัวบุคคลในระยะยาว” (เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน)

“ผมเสนอให้เรามีระบบ ‘ติดตามรายกรณี’ ร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่น เช่น อสม. หรืออาสาสมัครแรงงาน ช่วยติดตามผู้ที่ผ่านอบรมเป็นรายบุคคล จะได้วัดผลกระทบที่แท้จริง” (เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน)

4.2 การวิเคราะห์การดำเนินโครงการและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

4.2.1 การวิเคราะห์การดำเนินการโครงการโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ผ่านกรอบแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter และ Van Horn (1975) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ มาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ดังนี้

1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่มีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ที่มุ่งเน้นการพัฒนา

ทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมายของจำนวนผู้เข้ารับการอบรม กลุ่มเป้าหมายหลัก และสาขาอาชีพที่ชัดเจน แต่ถึงแม้จะมีกรอบนโยบายจากส่วนกลาง แต่ในทางปฏิบัติจำเป็นต้องมีการปรับให้เหมาะสมกับบริบทในพื้นที่ เช่น ระยะเวลาการอบรม และการเลือกกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริงมีความต้องการพัฒนาตนเอง

2) ทรัพยากรของนโยบาย ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า โครงการได้รับการสนับสนุนในระดับที่เพียงพอในด้านงบประมาณ และมีการจัดสรรบุคลากรอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตามมีข้อจำกัดบางประการ เช่น อุปกรณ์ฝึกอบรมบางประเภทไม่ทันสมัยเท่าที่ควร หรือจำนวนเครื่องมือมีไม่เพียงพอสำหรับการฝึกภาคปฏิบัติจริง เจ้าหน้าที่รายหนึ่งกล่าวว่า "งบประมาณที่ได้รับในปี 2566 ครอบคลุมค่าใช้จ่ายพื้นฐานได้ดี แต่ในบางหลักสูตร เช่น บาริสต้า หรือช่างแต่งผม อุปกรณ์บางอย่างยังไม่ครบ ต้องใช้ของส่วนตัวหรือของผู้เรียนร่วมกัน

3) การสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมส่งเสริมการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า การสื่อสารระหว่างส่วนกลางและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ในฐานะหน่วยงานส่วนภูมิภาค ดำเนินไปในลักษณะที่เป็นทางการ โดยมีการจัดประชุมชี้แจงแผนงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการล่วงหน้า ทั้งนี้ สถาบันฯ ยังมีการประชาสัมพันธ์โครงการผ่านเครือข่ายชุมชน หน่วยงานท้องถิ่น และช่องทางออนไลน์เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง

4) ลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ จากข้อมูล พบว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม มีโครงสร้างการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีบุคคลากรที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมแรงงาน และมีความสามารถในการจัดการงานที่หลากหลายได้อย่างเป็นระบบ เจ้าหน้าที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเวลา รูปแบบการฝึกอบรม และสามารถประสานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดกิจกรรมร่วมกันได้ดี แสดงให้เห็นถึงความพร้อมขององค์กรในการรองรับนโยบายจากส่วนกลางสู่การปฏิบัติจริงในพื้นที่

5) เงื่อนไขและทรัพยากรทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์สะท้อนให้เห็นว่า สภาพเศรษฐกิจในจังหวัดนครปฐมที่มีแรงงานอิสระจำนวนมากเอื้อต่อการดำเนินโครงการ ประชาชนจำนวนหนึ่งมีความต้องการพัฒนาทักษะเพื่อปรับตัวกับโลกการทำงานที่เปลี่ยนแปลง ขณะเดียวกันนโยบายของรัฐที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงานทุกกลุ่มส่งผลให้โครงการได้รับการสนับสนุนจากหลายฝ่ายทั้งในระดับท้องถิ่น และจังหวัด อย่างไรก็ตามยังมีข้อจำกัดด้านทัศนคติของแรงงานบางกลุ่มที่ยังขาดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมอบรม

6) ความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินโครงการมีทัศนคติที่ดีและมีความตั้งใจในการทำงานร่วมกับชุมชนอย่างจริงจัง มีการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มเป้าหมาย และมีความพยายามในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้าอบรมเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังมีการติดตามผลหลังอบรมเพื่อเชื่อมโยงกับการมีงานทำจริง สะท้อนถึงความรับผิดชอบและความตระหนักของผู้นำนโยบายในระดับพื้นที่

4.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระดับบริหารและปฏิบัติการ รวมถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวม 17 คน ผู้วิจัยพบว่า โครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม เป็นหนึ่งในโครงการที่มีลักษณะเด่นและประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านกระบวนการดำเนินงานและผลลัพธ์ โดยมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ดังต่อไปนี้

1) การทำงานร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่อย่างเข้มแข็ง ปัจจัยที่โดดเด่นและเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จ คือ การสร้างกลไกความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในท้องถิ่นอย่างจริงจังและเป็นระบบ แทนที่จะทำงานแบบแยกส่วน สถาบันฯ ได้สร้างเครือข่าย ที่แข็งแกร่ง ซึ่งเข้าม า มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนโครงการในทุกขั้นตอน ความร่วมมือนี้ครอบคลุมภาคส่วนต่าง ๆ ดังนี้

(1.1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำชุมชน ทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และเจ้าหน้าที่ อปท. ทำหน้าที่เป็นเหมือนประตูด่านแรกที่สำคัญในการประชาสัมพันธ์โครงการให้เข้าถึงชาวบ้านในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ ยังมีบทบาทสำคัญในการช่วยคัดกรองผู้สมัครที่มีความตั้งใจจริงและมีความต้องการพัฒนาทักษะอย่างแท้จริง ทำให้โครงการได้กลุ่มเป้าหมายที่มีคุณภาพและตรงตามวัตถุประสงค์

(1.2) อาสาสมัครแรงงาน (อสร.) เป็นกลไกที่ทรงพลังในการเชื่อมโยงระหว่างสถาบันฯ กับกลุ่มแรงงานในพื้นที่ อสร. ซึ่งมีความใกล้ชิดและเข้าใจบริบทของชุมชนเป็นอย่างดี สามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่ผู้ที่สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและสร้างความไว้วางใจได้

(1.3) วิทยากรผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่น การใช้วิทยากรที่มีประสบการณ์ตรงในพื้นที่มาเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ทำให้เนื้อหาการฝึกอบรมมีความสมจริงและสอดคล้องกับสภาพตลาดในปัจจุบัน ผู้เรียนไม่เพียงแต่ได้ทักษะ แต่ยังได้รับแรงบันดาลใจและเห็นภาพการนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้อย่างชัดเจน

(1.4) หน่วยงานภาครัฐและสถาบันการเงิน การประสานงานกับหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานจัดหางาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) และธนาคารออมสิน ช่วยสร้างโอกาสต่อยอดให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรม ทั้งในด้านการหางานทำ และการเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อเริ่มต้นธุรกิจของตนเอง

การทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่ายนี้ ช่วยลดช่องว่างในการดำเนินงานของภาครัฐ ทำให้โครงการสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2) หลักสูตรและรูปแบบการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริง อีกหนึ่งปัจจัยสำคัญคือคุณภาพของหลักสูตรและรูปแบบการฝึกอบรมที่ถูกออกแบบมาอย่างดี เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนจะได้รับประโยชน์สูงสุดและสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยมีจุดเด่นสำคัญ 2 ประการคือ

(2.1) เนื้อหาหลักสูตรที่ทันสมัยและเป็นที่ต้องการ หลักสูตรที่เปิดสอน เช่น การประกอบขนมอบ บาริสต้ามืออาชีพ การออกแบบผลิตภัณฑ์จากผ้า หรือการแปรรูปสินค้าเกษตร ล้วนเป็นทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและแนวโน้มเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งเป็นตลาดที่แรงงานอิสระสามารถเข้าไปสร้างรายได้ได้ง่าย การเลือกหลักสูตรที่ “ใช่” และ “ตรงใจ” ตลาดทำให้ผู้เรียนมองเห็นโอกาสและมีแรงจูงใจในการเข้าร่วม

(2.2) รูปแบบการสอนที่เน้นการปฏิบัติ สถาบันฯ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ผ่าน การลงมือทำจริง (Hands-on Training) โดยจัดสรรเวลาส่วนใหญ่ของการฝึกอบรมให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะด้วยตนเอง วิธีการนี้เหมาะอย่างยิ่งสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ใหญ่ ซึ่งจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดจากการปฏิบัติจริง การได้สัมผัสอุปกรณ์ ได้ทดลองทำ และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าด้วยตนเองภายใต้การดูแลของวิทยากร ทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและสร้างทักษะที่ติดตัวสามารถนำไปประกอบอาชีพได้อย่างมั่นใจ

การผสมผสานระหว่างหลักสูตรที่ทันสมัยและรูปแบบการสอนที่เน้นการปฏิบัติ ทำให้โครงการนี้สามารถสร้างแรงงานที่มีทักษะพร้อมใช้ และพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานอิสระได้อย่างแท้จริง

3) ความทุ่มเทและใส่ใจของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ท้ายที่สุดแล้วปัจจัยที่เป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดคือ “คน” หรือบุคลากรที่รับผิดชอบโครงการทุกระดับ ซึ่งได้แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะที่นำไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

(3.1) ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งของผู้บริหาร ผู้บริหารของสถาบันฯ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการสนับสนุนและผลักดันโครงการอย่างเต็มที่ ทำให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างรวดเร็ว

(3.2) ความทุ่มเทและเข้าใจภารกิจของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความเข้าใจในเป้าหมายของโครงการเป็นอย่างดี และทำงานด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเทเกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นในการประสานงานและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เข้ารับการอบรมในทุกๆ เรื่อง

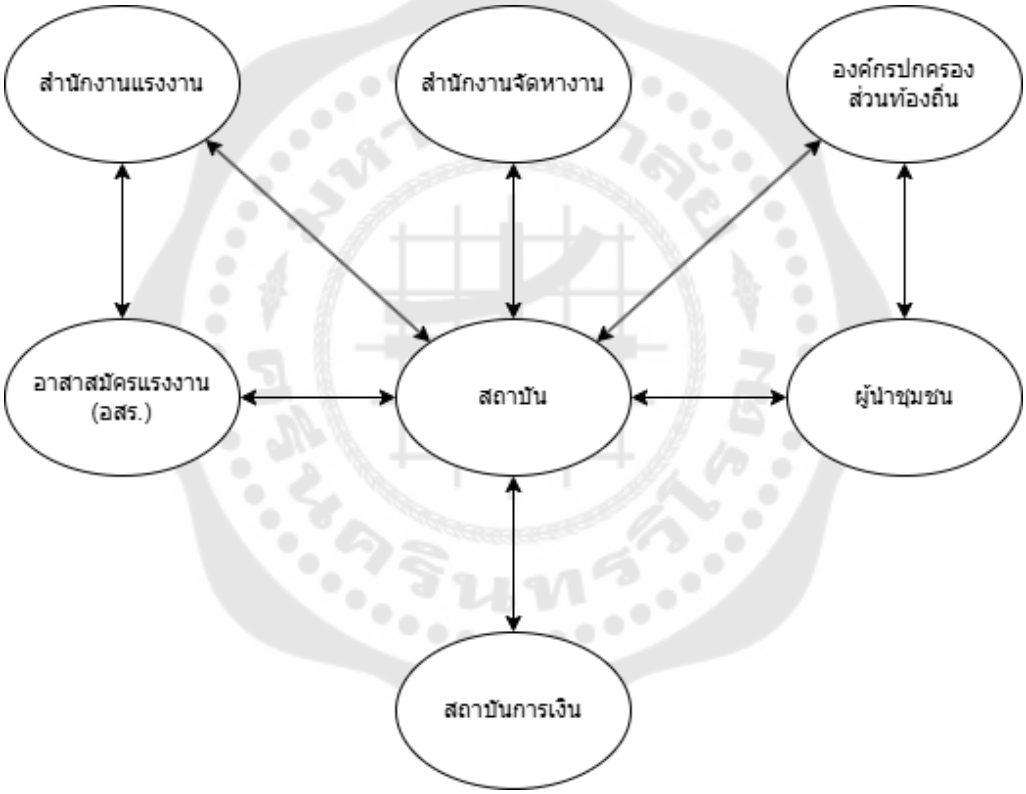
(3.3) การทำงานด้วยหัวใจบริการ (Service Mind) สิ่งที่สะท้อนออกมาอย่างชัดเจนจากการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมโครงการคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสัมผัสได้ถึงความใส่ใจและความปรารถนาดีของเจ้าหน้าที่ทุกคน การให้บริการด้วยความเป็นกันเองและพร้อมรับฟังปัญหาทำให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโครงการและมีกำลังใจที่จะพัฒนาตนเองต่อไป

ความมุ่งมั่นและทัศนคติที่ดีของบุคลากร เป็นเหมือนรากฐานที่มั่นคงซึ่งคอยสนับสนุนให้ทุกส่วนของโครงการดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้โครงการนี้สามารถบรรลุเป้าหมายในการสร้างอาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนได้อย่างยั่งยืน

จากการศึกษาพบว่า โครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม เป็นโครงการที่มีความโดดเด่นและประสบความสำเร็จอย่างชัดเจนในหลายมิติ โดยมีแนวทางการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้ตามบริบทของพื้นที่และความต้องการแรงงานในท้องถิ่น ความสำเร็จของโครงการเกิดขึ้นจาก การประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในท้องถิ่น ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอาสาสมัครแรงงานในพื้นที่ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนด้านข้อมูล การจัดหาผู้เข้าอบรม สถานที่ฝึก และการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม ส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่บูรณาการและครอบคลุมทุกมิติ

อีกหนึ่งปัจจัยสำคัญคือ การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริง (Hands-on Training) ทำให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ทันที ไม่ว่าจะเป็นการรับงานอิสระ การผลิตสินค้าเพื่อจำหน่าย หรือการเริ่มต้นธุรกิจขนาดย่อมในครัวเรือน นอกจากนี้

สถาบันฯ ยังให้ความสำคัญกับการติดตามผลและส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้ความรู้ด้านสิทธิแรงงานและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่แรงงานพึงได้รับ ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ผ่านการฝึกอบรมในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในโครงการ ถือเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการ โดยแสดงให้เห็นถึงบทบาทภารกิจของตนเอง ความทุ่มเท และการทำงานเป็นทีม ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะของข้าราชการที่มุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชนและสังคมโดยรวมเป็นสำคัญ



ภาพประกอบ 7 เครือข่ายตัวแสดงการมีส่วนร่วมการดำเนินโครงการ

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เป็นหลัก ประกอบกับข้อมูลจากเอกสารของโครงการ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินงานโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

สำหรับการดำเนินการวิจัยเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์งานวิจัย ประกอบด้วย เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ข้อที่หนึ่ง ประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระดับบริหาร และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 คน โดยเป็นบุคคลหลักที่มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม และเพื่อตอบวัตถุสนองวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 6 หลักสูตร ประกอบด้วย หลักสูตรการประกอบขนมอบ จำนวน 2 คน หลักสูตรการปูกระเบื้องเคลือบ จำนวน 2 คน หลักสูตรการออกแบบผลิตภัณฑ์จากผ้า จำนวน 2 คน หลักสูตรช่างแต่งผมบุรุษ จำนวน 2 คน หลักสูตรบาริสต้ามืออาชีพ จำนวน 2 คน และหลักสูตรการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรเพื่อการแปรรูป จำนวน 2 คน โดยรายละเอียดสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปกระบวนการดำเนินงานโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

5.2 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

5.3 อภิปลายผล

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.5 ข้อจำกัดของการวิจัย

5.1 สรุปกระบวนการและผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

การดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐมมีลักษณะของกระบวนการที่มีการออกแบบอย่างมีแบบแผน โดยครอบคลุมขั้นตอนสำคัญตั้งแต่การวิเคราะห์บริบทและความต้องการของแรงงานในพื้นที่ การวางแผนและจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในระดับท้องถิ่น ไปจนถึงการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมที่เน้นภาคปฏิบัติเป็นหลัก และมีการติดตามผลหลังฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

จากเก็บข้อมูลเพื่อจัดกลุ่มและวิเคราะห์การดำเนินงานดังกล่าวสามารถอธิบายได้ผ่านกรอบแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter และ Van Horn (1975) ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัยหลัก ได้แก่ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทรัพยากรที่ใช้สนับสนุนการดำเนินนโยบาย ความชัดเจนของกระบวนการสื่อสาร ลักษณะขององค์กรผู้ดำเนินนโยบาย เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมถึงทัศนคติและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ทุกองค์ประกอบดังกล่าวได้รับการดำเนินการในระดับที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย หลักสูตรและรูปแบบการฝึกอบรม และความทุ่มเทใส่ใจของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

5.1.1 กระบวนการในระดับนโยบาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะหน่วยงานกลาง ได้วางกรอบการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เริ่มต้นจากการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสื่อสารนโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการดำเนินงานให้สถาบันฯ ทั่วประเทศรับทราบเป็นทิศทางเดียวกัน จากนั้นได้กำหนดให้มีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนโครงการฯ และที่สำคัญคือการจัดตั้งระบบคลังข้อมูลกลาง (Data Warehouse) เพื่อรวบรวมและบริหารจัดการข้อมูลผู้สมัครและผู้ผ่านการฝึกอบรมทั่วประเทศ ทำให้การติดตามและประเมินผลในภาพรวมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.2 กระบวนการในระดับปฏิบัติ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ได้นำกรอบนโยบายมาแปลงสู่การปฏิบัติในพื้นที่อย่างเป็นขั้นตอนและมีการปรับให้เข้ากับบริบทท้องถิ่น ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ กระบวนการประกอบด้วย

1) การวางแผนและจัดตั้งคณะทำงาน จัดตั้งคณะทำงานระดับพื้นที่ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจในบริบทของจังหวัดนครปฐม เพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานทั้งหมด

2) การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายและวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ข้อมูลจากคลังข้อมูลกลางของ กพร. เพื่อคัดเลือกผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่แสดงความสนใจเข้าร่วมโครงการ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มผู้สมัครตามหลักสูตรที่สนใจและเหมาะสมกับทักษะพื้นฐาน

3) การจัดทำแผนปฏิบัติการและออกแบบหลักสูตร จัดทำแผนการฝึกอบรมโดยละเอียด กำหนดหลักสูตร รุ่นการฝึก สถานที่ และวิทยากร โดยเน้นการใช้เครือข่ายท้องถิ่น เช่น ผู้นำชุมชน อบต. ในการประสานงานและหาสถานที่ที่สะดวกต่อกลุ่มเป้าหมาย

4) การดำเนินการฝึกอบรม เน้นรูปแบบการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง (Hands-on Training) โดยเชิญวิทยากรผู้ประกอบการตัวจริงในพื้นที่มาถ่ายทอดประสบการณ์ ทำให้ผู้เรียนเห็นภาพการประกอบอาชีพที่ชัดเจน

5) การสนับสนุนหลังการฝึกอบรม ดำเนินการมอบ "ชุดเครื่องมือทำมาหากิน" ให้แก่ผู้ผ่านการอบรมเพื่อเป็นต้นทุนในการประกอบอาชีพ และประสานงานกับหน่วยงานภาคี เช่น ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เพื่อแนะแนวช่องทางแหล่งทุน

6) การติดตามและรายงานผล ติดตามผลการประกอบอาชีพและรายได้ของผู้ผ่านการอบรมในระยะสั้น (30 วัน) และรายงานผลเข้าสู่ระบบส่วนกลางเพื่อใช้ในการประเมินผลโครงการ

5.2 สรุปการวิเคราะห์การดำเนินโครงการและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของโครงการมีอยู่หลายประการ โดยสามารถจำแนกได้ดังนี้

5.2.1 การทำงานร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่อย่างเข้มแข็ง การดำเนินงานของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ประสบความสำเร็จได้จากการทำงานร่วมกันในเครือข่ายที่ประกอบด้วยหลายหน่วยงานในจังหวัดนครปฐม ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน เครือข่ายแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ผู้ประกอบการ วิทยากรอาชีพ และหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ทุกภาคส่วนร่วมมือกันสนับสนุนการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยส่งเสริมการรับรู้ข่าวสาร การจัดหาผู้เข้ารับการอบรม การใช้สถานที่ฝึกอบรม รวมถึงการติดตามผลหลังการฝึกอบรม ทำให้โครงการได้รับการสนับสนุนและสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.2 หลักสูตรและรูปแบบการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม มีการออกแบบหลักสูตรที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงานและใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ (Hands-on Training) เป็นหลัก ทำให้ผู้ฝึกอบรมสามารถนำทักษะไปประกอบอาชีพจริงได้ทันที อีกทั้งยังมีการปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอิสระในพื้นที่

5.2.3 ความทุ่มเทและใส่ใจของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในบทบาท หน้าที่และภารกิจของตนเองและหน่วยงานอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ ยังแสดงออกถึงจิตสำนึกในการให้บริการสาธารณะ อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคลากรภาครัฐที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

5.3 อภิปรายผล

5.3.1 ผลการศึกษาความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ไปปฏิบัติในจังหวัดนครปฐม สามารถอภิปรายในเชิงลึกได้โดยอาศัยกรอบแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Van Meter และ Van Horn (1975) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ ซึ่งกรอบแนวคิดนี้ระบุว่าความสำเร็จของการดำเนินนโยบายเป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ของปัจจัย 6 ประการ การอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จของโครงการนี้ไม่ได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยลำพัง แต่เป็นผลลัพธ์จากการทำงานที่สอดประสานและเกื้อหนุนกันของทุกปัจจัยอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัยนี้เน้นความชัดเจนและความสอดคล้องของเป้าหมายที่นโยบายกำหนดไว้ ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นมาตรวัดความสำเร็จ จากผลการวิจัย พบว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของโครงการในระดับมหภาคไว้อย่างชัดเจน เช่น การกำหนดกลุ่มเป้าหมายหลักคือผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ และการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม จุดเด่นที่นำไปสู่ความสำเร็จในกรณีศึกษานี้คือ ความสมดุลระหว่างความชัดเจนของนโยบายจากส่วนกลางกับความยืดหยุ่นในการปฏิบัติการระดับพื้นที่ กล่าวคือ แม้จะมีกรอบกลาง แต่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ยังคงมีอิสระในการปรับเปลี่ยนรายละเอียดของหลักสูตรและวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดนครปฐมได้อย่างแท้จริง เช่น การเลือกเปิดสอนในหลักสูตรที่กำลังเป็นที่ต้องการของตลาดท้องถิ่น (บาริสต้า, การประกอบขนมอบ) ซึ่งความยืดหยุ่นเชิงปฏิบัตินี้ทำให้โครงการสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของ

กลุ่มเป้าหมายได้อย่างตรงจุด และเป็นปัจจัยตั้งต้นที่สำคัญที่เอื้อให้ปัจจัยอื่นๆ สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทรัพยากรของนโยบาย ทั้งในมิติของงบประมาณ บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนนโยบาย ผลการวิจัยชี้ว่า โครงการได้รับการจัดสรรงบประมาณในระดับที่เพียงพอสำหรับการดำเนินกิจกรรมหลักให้ลุล่วงไปได้ อย่างไรก็ตาม ผลการสัมภาษณ์ทั้งจากเจ้าหน้าที่และผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดเชิงทรัพยากรในบางประเด็น เช่น จำนวนอุปกรณ์การฝึกในบางหลักสูตรที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน หรือความไม่ทันสมัยของเครื่องมือบางประเภท ซึ่งอาจจำกัดโอกาสในการฝึกฝนอย่างเต็มศักยภาพ

3) การสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมส่งเสริม ปัจจัยด้านการสื่อสารและการประสานงานถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่โดดเด่นที่สุด ในกรณีศึกษานี้ Van Meter และ Van Horn เน้นความสำคัญของการถ่ายทอดนโยบายอย่างสม่ำเสมอและถูกต้อง ซึ่งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ได้ก้าวข้ามการสื่อสารในรูปแบบที่เป็นทางการไปสู่การสร้างเครือข่ายการสื่อสารในระดับท้องถิ่น โดยอาศัยกลไกประชารัฐและทุนทางสังคมที่มีอยู่เดิมอย่างเต็มศักยภาพ การประสานงานกับผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ได้ทำหน้าที่เป็นผู้ส่งข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยประชาสัมพันธ์โครงการและคัดกรองกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริงได้อย่างแม่นยำ การสื่อสารในลักษณะนี้สามารถสร้างความไว้วางใจและลดช่องว่างระหว่างหน่วยงานราชการกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งยืนยันได้ว่าความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับคุณภาพของเครือข่ายการสื่อสารทั้งในและนอกระบบราชการ

4) ลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไป ศักยภาพและโครงสร้างของหน่วยงานผู้ปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดขีดความสามารถในการดำเนินนโยบาย ผลการวิจัยสะท้อนว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม เป็นองค์กรที่ มีโครงสร้างการบริหารจัดการที่ชัดเจน มีบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยตรง และมีความสามารถในการปรับตัวต่อภารกิจใหม่ ๆ ดังจะเห็นได้จากการจัดตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจเพื่อขับเคลื่อนโครงการนี้โดยเฉพาะ ความพร้อมขององค์กรในลักษณะนี้ได้จัดเตรียมพื้นฐานที่มั่นคงสำหรับการดำเนินงาน ทำให้สามารถบริหารจัดการโครงการที่มีความซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ในกรณีศึกษานี้ พบว่ามีเงื่อนไขที่ เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของโครงการอย่างสูงในมิติทางเศรษฐกิจและสังคม จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นจังหวัดปริมณฑลมีแรงงานนอกระบบและแรงงานอิสระจำนวนมาก ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้มีความต้องการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มโอกาสทางรายได้อยู่แล้ว ประกอบกับลักษณะทางเศรษฐกิจของจังหวัดที่เอื้อต่อการเกิดธุรกิจบริการขนาดเล็ก เช่น ร้านกาแฟ ร้านอาหาร ทำให้ทักษะที่สอนในโครงการเป็นที่ต้องการของตลาดจริง ในมิติทางการเมือง นโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการให้ความช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยผ่านบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ได้สร้างความชอบธรรมทางการเมืองและแรงสนับสนุนให้แก่โครงการ ทำให้โครงการได้รับการยอมรับและสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น

6) ทัศนคติและการตอบสนองของผู้ปฏิบัติ Van Meter และ Van Horn ให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้อย่างยิ่ง โดยชี้ว่าทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถส่งเสริมหรือขัดขวางนโยบายได้ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐมทุกระดับ ได้แสดงออกถึงทัศนคติเชิงบวก ความมุ่งมั่นทุ่มเท และที่สำคัญคือจิตสำนึกในการให้บริการสาธารณะ การดำเนินงานของบุคลากรจึงมีลักษณะที่ก้าวข้ามการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไปสู่การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความปรารถนาดีต่อผู้รับบริการอย่างแท้จริง

ทั้งนี้ ความสำเร็จของโครงการนี้เป็นเครื่องยืนยันว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์นั้น จำเป็นต้องอาศัยการทำงานที่สอดประสานกันของทุกปัจจัย ตั้งแต่นโยบายที่ชัดเจนแต่ยืดหยุ่น ทรัพยากรที่เพียงพอ ไปจนถึงกลไกการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และที่สำคัญที่สุดคือบุคลากรที่มีหัวใจในการทำงานเพื่อประชาชน

5.3.2 กระบวนการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

การดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะหน่วยงานกำหนดนโยบาย และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ในฐานะหน่วยงานปฏิบัติการในพื้นที่ มีการดำเนินการในรูปแบบที่คล้ายคลึงกันในหลายด้าน และมีความแตกต่างในบางประเด็นที่สำคัญ การเปรียบเทียบและการวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานที่ทั้งสองหน่วยงานมีส่วนร่วมสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) การจัดการฝึกอบรมและการถ่ายทอดแนวทางการดำเนินงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ ตั้งแต่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ผู้ประสานงานไปจนถึงภาคีเครือข่ายในท้องถิ่น เช่น หน่วยงานภาครัฐและองค์กรในชุมชน การสัมมนาเหล่านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ การฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมาย วิธีการฝึกอบรม และการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังเน้นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้การดำเนินงานของโครงการมีความสอดคล้องและมีทิศทางเดียวกัน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ในฐานะหน่วยงานปฏิบัติการในพื้นที่จะนำแนวทางที่ได้รับจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาปฏิบัติจริงในพื้นที่ โดยการจัดตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และประสบการณ์ในด้านการพัฒนาทักษะแรงงานในพื้นที่นครปฐม คณะทำงานดังกล่าวจะมีหน้าที่หลักในการวางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงานในระดับพื้นที่ รวมถึงการประสานงานและการจัดการให้โครงการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายและการจัดกลุ่มตามทักษะ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้ข้อมูลจากผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่ลงทะเบียนผ่านระบบสารสนเทศของกรม ซึ่งข้อมูลที่ได้จะประกอบไปด้วยข้อมูลพื้นฐาน เช่น ภูมิลำเนา ความสนใจ ทักษะพื้นฐาน หรือประสบการณ์ของผู้สมัคร ข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำมาจัดกลุ่มให้ตรงกับหลักสูตรที่เปิดฝึกอบรมตามมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม จะใช้ข้อมูลเดียวกันที่ได้รับจากศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่จะพิจารณาข้อมูลในระดับพื้นที่นครปฐม เช่น ความเหมาะสมของทักษะและความสนใจของผู้สมัคร โดยจัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงกับหลักสูตรที่เปิดให้ฝึกอบรมในพื้นที่นั้น ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับลักษณะและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่อย่างแท้จริง

3) การจัดทำแผนปฏิบัติการฝึกอบรม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะมีการวางแผนการฝึกอบรมในระดับกลางและกำหนดมาตรฐานการฝึกอบรมในรูปแบบที่สามารถดำเนินการได้ทั่วประเทศ โดยจะพิจารณาจากข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการติดตามและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนปฏิบัติการจะช่วยให้ทุกพื้นที่สามารถดำเนินการตามกรอบที่กำหนด โดยไม่แตกต่างกันในลักษณะของการฝึกอบรมและการวัดผล

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม จะรับผิดชอบในการจัดทำแผนฝึกอบรมในพื้นที่นครปฐม โดยสถาบันจะคำนึงถึงข้อมูลการสมัครจากผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ เพื่อจัดกลุ่มผู้สมัครให้ตรงกับหลักสูตรที่เปิดให้ฝึกอบรม และยังคำนึงถึงความสะดวกสบายของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยการเลือกสถานที่ฝึกที่ใกล้เคียงกับภูมิลำเนาของกลุ่มเป้าหมายมากที่สุด

4) การรายงานผลและการติดตามผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้ระบบสารสนเทศในการรายงานผลการดำเนินงานแบบ Real-time ซึ่งช่วยในการติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการในระดับประเทศ ข้อมูลที่เก็บจะถูกใช้ในการวิเคราะห์และบริหารจัดการโครงการในภาพรวม ซึ่งช่วยให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามแผนที่กำหนดและสามารถปรับปรุงได้ตามความเหมาะสม

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม จะทำการรายงานผลเข้าสู่ระบบสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยข้อมูลที่บันทึกจะถูกจัดเก็บใน Data Warehouse ซึ่งเป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและติดตามผลการดำเนินงานในระดับพื้นที่และระดับประเทศ ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมและการใช้เครื่องมือที่ได้รับหลังการฝึกอบรม

5) การมอบเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดนโยบายในการมอบเครื่องมือพื้นฐานให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถใช้เครื่องมือในการประกอบอาชีพและเพิ่มโอกาสในการมีรายได้ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม จะดำเนินการจัดซื้อเครื่องมือที่มีคุณภาพเหมาะสมตามราคาที่กำหนด และจะจัดพิธีมอบเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึกอย่างเป็นทางการ โดยมีภาครัฐและชุมชนท้องถิ่นร่วมในการมอบเครื่องมือให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบร

จากการเปรียบเทียบกระบวนการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม พบว่า ทั้งสองหน่วยงานมีการดำเนินการที่สอดคล้องกันในหลายด้าน เช่น การฝึกอบรม และการมอบเครื่องมือพื้นฐานแก่ผู้ฝึกอบรม ทั้งนี้ ทั้งสองมีบทบาทที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนในระดับกลางและการบริหารจัดการโครงการในภาพรวม ขณะที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม รับผิดชอบในการดำเนินงานในพื้นที่ โดยเน้นการปฏิบัติการที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการและความพร้อมในแต่ละพื้นที่อย่างแท้จริง

ตาราง 1 การเปรียบเทียบกระบวนการดำเนินโครงการฯ ระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม

ประเด็นเปรียบเทียบ	**กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (หน่วยงานกำหนดนโยบาย)**	**สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม (หน่วยงานปฏิบัติ)**
บทบาทหลัก	กำหนดนโยบาย วางกรอบ กำหนดทิศทาง และสร้างมาตรฐานกลาง	นำนโยบายมาแปลงสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริงในพื้นที่
1. การเริ่มต้นและวางแผน	วางกรอบนโยบาย จัดสัมมนาถ่ายทอดแนวทางและวัตถุประสงค์ให้ทุกหน่วยงานรับทราบในภาพรวม	รับนโยบายมาปฏิบัติ จัดตั้งคณะทำงานระดับพื้นที่ตามคำสั่ง และวางแผนปฏิบัติการที่เป็นรูปธรรม
2. การจัดการกลุ่มเป้าหมาย	กำหนดเกณฑ์และรวบรวมข้อมูล จัดทำระบบสารสนเทศกลางเพื่อรวบรวมรายชื่อผู้สนใจทั่วประเทศ	คัดเลือกและจัดกลุ่ม นำข้อมูลจากส่วนกลางมาคัดเลือก จัดกลุ่มผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรและภูมิลำเนาในพื้นที่รับผิดชอบ
3. การดำเนินงานฝึกอบรม	กำหนดมาตรฐาน รูปแบบและมาตรฐานหลักสูตรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วประเทศ	ดำเนินการจัดฝึกอบรม ประสานงานนัดหมายผู้เข้าอบรม จัดหาสถานที่ วิทยากร และดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่วางไว้
4. การควบคุมและการเบิกจ่าย	สร้างระบบและกฎระเบียบกำหนดระเบียบการเบิกจ่ายที่รัดกุม (เช่น เจ้าหน้าที่ 2 คน) เพื่อเป็นมาตรฐานการควบคุม	ปฏิบัติตามระเบียบ ดำเนินการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยงตามระเบียบที่กำหนดอย่างเคร่งครัด มีการจัดทำหลักฐาน เช่น ภาพถ่าย
5. การจัดการข้อมูลและการรายงานผล	สร้างคลังข้อมูลกลาง (Data Warehouse) ออกแบบและวางระบบเพื่อรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลจากทุกพื้นที่ในภาพรวม	ป้อนข้อมูลเข้าระบบ บันทึกผลการดำเนินงานทั้งหมดเข้าสู่ระบบ Data Center ของกรมฯ เพื่อให้ส่วนกลางติดตามได้

ตาราง 1 การเปรียบเทียบกระบวนการดำเนินโครงการฯ ระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม (ต่อ)

ประเด็นเปรียบเทียบ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (หน่วยงานกำหนดนโยบาย)	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม (หน่วยงานปฏิบัติ)
6. การสนับสนุนหลังการฝึก	มอบนโยบาย กำหนดให้มีการมอบเครื่องมือทำมาหากินเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ	ดำเนินการจัดหาและมอบ จัดซื้อและจัดพิธีมอบเครื่องมือทำมาหากินให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยตรง ประสานงานกับภาคีในพื้นที่
7. การติดตามและประเมินผล	วิเคราะห์ผลในภาพรวม ติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมของโครงการจากระบบ Real-time เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ระดับชาติ	ติดตามผลระดับบุคคล ติดตามรายได้และการใช้เครื่องมือของผู้ผ่านการฝึกอบรมแต่ละรายเป็นระยะ (3, 6, 12 เดือน) เพื่อเก็บข้อมูลป้อนกลับ

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ขยายผลโครงการไปสู่ระดับประเทศ หน่วยงานส่วนกลางควรส่งเสริมและสนับสนุนให้โครงการฝึกอบรมทักษะแรงงานลักษณะนี้ถูกขยายผลครอบคลุมทั่วประเทศ โดยอาจดำเนินการจัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practices) จากกรณีศึกษาจังหวัดนครปฐมเพื่อแจกจ่ายให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในภูมิภาคอื่นๆ ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป การกระจายองค์ความรู้และวิธีการดำเนินโครงการที่ประสบความสำเร็จนี้จะช่วยยกระดับคุณภาพแรงงานนอกระบบทั่วประเทศอย่างเป็นรูปธรรม

2) พัฒนาเครื่องมือติดตามประเมินผลระยะยาว ควรมีจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อพัฒนาเครื่องมือหรือระบบสำหรับติดตามประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมในระยะยาวอย่างเป็นระบบ มากกว่าการประเมินผลเฉพาะช่วงสั้นๆ เมื่อจบหลักสูตร ซึ่งการติดตามระยะยาวนี้จะช่วยให้ทราบถึงความยั่งยืนของผลลัพธ์ เช่น ผู้เข้าอบรมยังคงประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น

หรือไม่ ข้อมูลที่ได้สามารถนำมาใช้ปรับปรุงนโยบายฝึกอบรมแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังสร้างความเชื่อมั่นว่าทรัพยากรที่ลงทุนไปก่อให้เกิดผลประโยชน์อย่างแท้จริงในระยะยาว

5.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในโครงการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะด้านการทำงานร่วมกับชุมชน การสื่อสารสาธารณะ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ เพื่อยกระดับกระบวนการฝึกอบรม การที่เจ้าหน้าที่มีความสามารถหลากหลายจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ประสานงานเครือข่ายภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม เช่น สื่อการสอนออนไลน์ ฐานข้อมูลผู้เข้าอบรม ได้อย่างเต็มศักยภาพ

2) ประเมินความต้องการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอในระดับปฏิบัติ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม ควรดำเนินการสำรวจและประเมินความต้องการฝึกอบรมของแรงงานกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่อย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานอยู่เสมอ เช่น การสำรวจว่าสาขาอาชีพใดหรือทักษะประเภทใดที่กำลังเป็นที่ต้องการในท้องถิ่น หรือแรงงานกลุ่มใดที่ยังเข้าไม่ถึงการอบรม เมื่อได้ข้อมูลเหล่านี้แล้วก็นำมาปรับปรุงหลักสูตร ฝึกอบรม หรือรูปแบบการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการจริง แนวทางนี้จะช่วยให้โครงการมีความทันสมัยและตรงจุด เกิดประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรมสูงสุด และยังเป็นการใช้ทรัพยากรของโครงการให้คุ้มค่าในระยะยาว

5.4.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ดำเนินการวิจัยในรูปแบบเชิงปริมาณเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ครอบคลุมและสามารถประยุกต์ใช้ได้ในวงกว้างมากขึ้นในครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

กิริยา กุลกลการ และ อนันต์ ภาวสุทธิไพศิฐ. (2564). ความจำเป็นต้องจ้างแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

ผู้จัดการออนไลน์. (2566). ก.แรงงาน ฝึก *Gig Worker* มอบเครื่องมือต่อยอดประกอบอาชีพ สร้างรายได้สู่ชุมชนอย่างยั่งยืน. https://mgronline.com/politics/detail/9660000021495

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2563). การประเมินผลกระทบของโควิด-1 ต่อสังคมและเศรษฐกิจ. กรุงเทพฯ.

สำนักงานจังหวัดนครปฐม. (2566). แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570). https://www.nakhonpathom.go.th/news_develop_plan

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). สำรวจภาวะการทำงานของประชากร. https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/survey_detail/9u

กิริยา กุลกลการ. (2553). ผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยและอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย: รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:72871

โชษิตา ไพโรจน์, และ ธนกร สิริสุคันธา. (2564). หลักสูตรฝึกอบรมการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง. Maejo Business Review, 3(1), 17-40.

ณัฐชานันท์ วงศ์มูลิทธิกร, สุรัสวดี อินทร์ชัย, พิมพ์วลัญช์ ศรีบุญ, และ จักรพันธ์ ลิ่มมังกูร. (2565). Gig Worker: ความท้าทายของภาครัฐในการบริหารจัดการแรงงานอิสระคนไทยภายใต้ชีวิตวิถีใหม่. ปัญญา, 29(1), 134-148.

ธนินท์รัฐ ไชยพัฒน์เดชากร, อธิธัช สิรวริศรา, และ รัชยา ภักดีจิตต์. (2568). การจัดการแรงงานนอกระบบกลุ่มหาบเร่แผงลอยในจังหวัดชลบุรี. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 7(1), 150-165. https://doi.org/10.14456/jappm.2025.11

พระหลง อิทฺธิญาโณ. (2568). การพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 8(2), 245-255. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jidir/article/view/278462

พิชญา วิทูรกิจจา. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจชีวภาพสู่การปฏิบัติ:

กรณีศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. https://doi.org/10.58837/CHULA.THE.2019.1070

วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล. (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริบทอนาคตแรงงานไทยในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล. วารสาร ม จร พุทธ ปัญญา ปริทรรศน์, 4(2), 285-298.

ศวิตา ประไพรัตน์. (2564). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำโครงการก้าวสู่งานที่ดี คนมีคุณภาพ ไปปฏิบัติ ภายใต้ศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center) https://repository.nida.ac.th/items/1e2197d8-c7b0-4e91-83e2-198b1525f73c

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2563). การประเมินผลกระทบของโควิด-1 ต่อสังคมและเศรษฐกิจ. กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566—2570). ราชกิจจานุเบกษา. https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2565/E/258/T_0001.PDF

สุชาวดี ขวัญเมือง. (2563). ศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการส่งเสริมความยั่งยืนของการพัฒนาเมืองในอนาคต กรณีศึกษา เทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. https://doi.org/10.58837/CHULA.IS.2020.449

สุเนตร สุวรรณละออง. (2565). ผลกระทบของความปรกติใหม่ที่มีต่อแรงงานนอกระบบในเขตเมืองจังหวัดชลบุรี. วารสาร สันติ ศึกษา ปริทรรศน์ ม จร, 10(7), 2907-2919.

ประวัติผู้เขียน