

ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับ  
ความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ  
ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน



นางสาวอิงคพรช นิยมไทย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

The Effectiveness of the Implementation of the Skill Development  
Project for Informal Workers in Alignment with Individual  
Abilities for Employment at Mae Hong Son  
Skill Development Office

Miss. INGKAPRACH NIYOMTHAI



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงาน

นอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการ  
ประกอบอาชีพ

ชื่อและนามสกุล

ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

นางสาวอิงคปรีช นิยมไทย

แขนงวิชา / วิชาเอก

รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คำนคว้าอิสระ

ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถ

เฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ

ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

ผู้ศึกษา นางสาวอิงคพรช นิยมไทย รหัสนักศึกษา 2643003656

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ปีการศึกษา 2566

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) ระดับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน (4) เสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ประจำปี 2567 จำนวน 200 คน กลุ่มตัวอย่าง 134 คน ซึ่งได้จากการคำนวณตามสูตรทาร์ยามาเน่ การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ในเชิงบวก ที่ระดับมีความสัมพันธ์กันสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) ปัจจัยด้านการบริหารทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอนในเชิงบวก ที่ระดับมีความสัมพันธ์กันสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (4) แนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน มีความคิดเห็นให้มีการจัดโครงการอบรมทุก ๆ ปี ควรให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ทันที เพื่อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพของผู้เข้าร่วมอบรม

**คำสำคัญ** ประสิทธิภาพ แรงงานนอกระบบ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

Independent Study title:

The Effectiveness of the Implementation of the Skill Development Project for Informal Workers in Alignment with Individual Abilities for Employment at Mae Hong Son Skill Development Office

Author: Miss. INGKAPRACH NIYOMTHAI; ID: 2643003656;

Degree: Master of Public Administration

Independent Study Advisor: Dr. Kittipong Keatwatcharachai, Associate Professor;

Academic year: 2023

### Abstract

This study aimed: (1) to study the effectiveness of the implementation of the Skill Development Project for informal workers in alignment with individual abilities for Employment at Mae Hong Son Skill Development Office, (2) to study the relationship between training factors and the effectiveness of the implementation of the Skill Development Project for informal workers in alignment with individual abilities for Employment at Mae Hong Son Skill Development Office, (3) to study the relationship between management factors and the effectiveness of the implementation of the Skill Development Project for informal workers in alignment with individual abilities for Employment at Mae Hong Son Skill Development Office, and (4) to suggest guidelines for increasing the effectiveness of the implementation of the Skill Development Project for informal workers in alignment with individual abilities for Employment at Mae Hong Son Skill Development Office.

This study was a quantitative research project that collected data from 200 participants in the Skill Development Project for informal workers, aligned with individual abilities for employment, at the Mae Hong Son Skill Development Office in 2024. A sample size of 134 people was determined using the Taro Yamane formula for simple random sampling. The research tools included questionnaires and the statistical methods for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The study found that: (1) the overall effectiveness of the Skill Development Project for informal workers in alignment with individual abilities for Employment at Mae Hong Son Skill Development Office, was rated at the highest level. (2) All seven training factors were significantly related to the project's effectiveness, with positive factors showing a very high level of relationship at the 0.01 level. (3) All four management factors were significantly related to the project effectiveness, which was a positive factor showing a very high level of relationship at the 0.01 level. (4) Regarding suggestions for increasing the effectiveness of the Skill Development Project for informal workers, aligned with individual abilities for employment at the Mae Hong Son Skill Development Office, it was recommended that training programs be held annually. Public relations efforts should be comprehensive across all areas to ensure immediate benefits for participants' career development.

**Keywords :** Effectiveness, Informal Workers, Skill Development Office

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน นี้ สำเร็จไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่าน ในการให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่างๆ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และติดตามความก้าวหน้าในการศึกษาอย่างใกล้ชิด ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษา

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์ ที่กรุณาช่วยเป็นกรรมการสอบและให้คำแนะนำกับการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์และถูกต้อง และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สุวิดา นวมเจริญ ,อาจารย์ ดร.พิชชา ชวากร และนางสาวฤติมา ขาวสะอาด ที่ให้คำแนะนำและเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม ที่ใช้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้เข้าร่วมอบรมในโครงการนี้ทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาให้มาร่วมมือในการเก็บข้อมูล รวมถึงน้องเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานที่ช่วยในการรวบรวมข้อมูล ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้บรรลุตามเป้าหมาย

ท้ายสุดนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจ และเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท ที่ให้ความช่วยเหลือทุกท่าน จนทำให้มีความสำเร็จในวันนี้

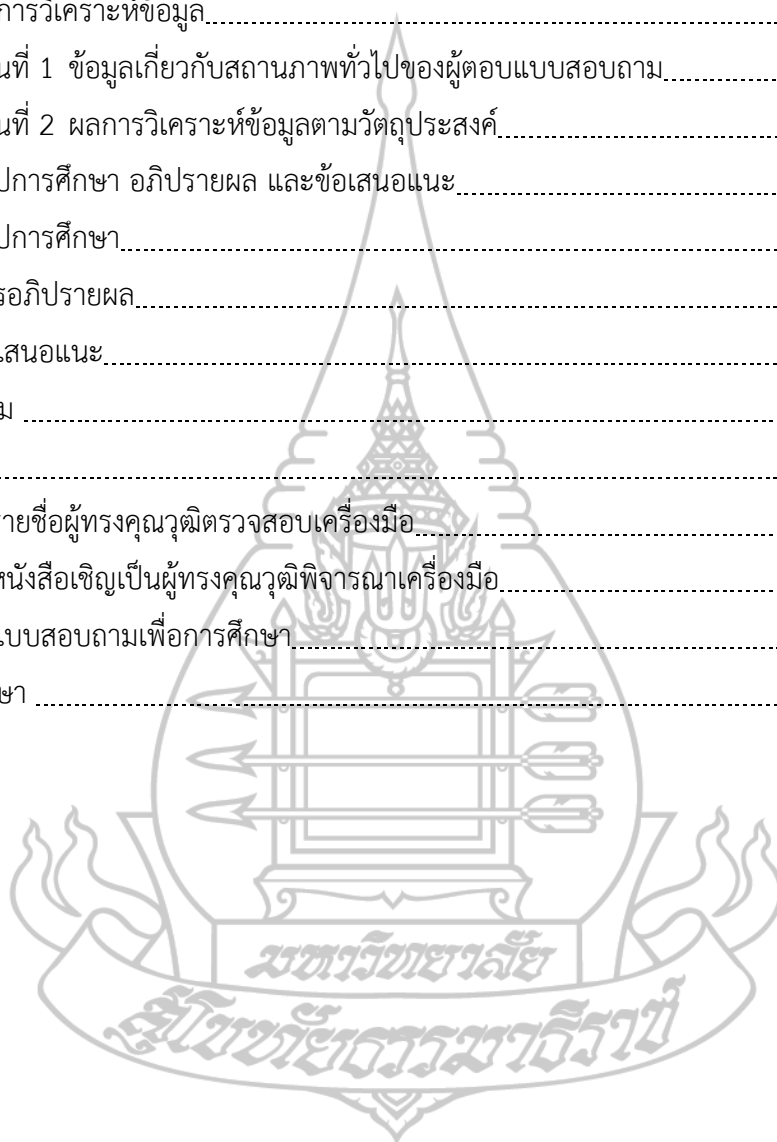
นางสาวอิงคปรีช นิยมไทย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
สมมติฐานในการศึกษา.....	4
ขอบเขตการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล.....	10
แนวคิดประสิทธิผลการดำเนินโครงการ.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรม.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร.....	16
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้อง กับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	42
รูปแบบการศึกษา.....	42
แหล่งข้อมูล.....	43
ประชากรที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	60
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์.....	63
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
สรุปการศึกษา.....	79
การอภิปรายผล.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	89
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	96
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	97
ข หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ.....	99
ค แบบสอบถามเพื่อการศึกษา.....	103
ประวัติผู้ศึกษา.....	111





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
ตารางที่ 3.1 แสดงโครงสร้างของแบบสอบถามนิยามเชิงปฏิบัติการตัวแปรอิสระ.....	45
ตารางที่ 3.2 แสดงโครงสร้างของแบบสอบถามนิยามเชิงปฏิบัติการตัวแปรอิสระ.....	49
ตารางที่ 3.3 แสดงโครงสร้างของแบบสอบถามนิยามเชิงปฏิบัติการตัวแปรตาม.....	51
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	60
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	61
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการทำงาน.....	62
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	62
ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะ แรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน.....	64
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ ให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ด้านความสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ.....	65
ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะ แรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ด้านความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร.....	66
ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะ แรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ด้านกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน.....	69
ตารางที่ 4.11	แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน.....	73
ตารางที่ 4.12	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน.....	76



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 ผังกระบวนการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้อง กับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน .....	24



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่เป็นตัวเร่งให้เกิดการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยองค์กรในการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล แรงงานมีการปรับตัว ต้องพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีส่งผลต่อการประกอบอาชีพในปัจจุบัน แรงงานจบใหม่มีแนวโน้มประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น โครงสร้างการจ้างงานของไทยเปลี่ยนแปลงไปมาก ธุรกิจลดการจ้างแรงงานลง และผลักดันให้เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งใหม่ ผู้ผลิตเร่งการใช้เทคโนโลยี หุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาแทนที่แรงงานคน

การฝึกอบรมจึงเข้ามามีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ส่งผลให้องค์กรและหน่วยงานต่างๆ ลดจำนวนพนักงานหรืองดการรับพนักงานเพิ่ม หลายแห่งประสบสภาพวิกฤตหนัก ต้องปลดพนักงานลงเป็นจำนวนมากแล้วหันมาระดมพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่มีอยู่ให้ทำงานได้มากขึ้น มีทักษะความชำนาญสูงขึ้นและสามารถเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วยการจัดการฝึกอบรม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากลมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องการใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนาฝีมือแรงงานศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล และเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้ผู้ประกอบกิจการมีความสามารถในการแข่งขันและอยู่รอดได้ในสถานการณ์ที่มีความผันผวนของตลาดโลก โดยมีวิสัยทัศน์ พัฒนาศักยภาพ

กำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับการต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ Develop high productivity of labour force in accordance with modern labour market demand

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอนได้รับจัดสรรเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2566 ไปพลางก่อน 8 เดือน (ตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567) จำนวน 1,020,000 บาท (หนึ่งล้านสองหมื่นบาทถ้วน) และงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2567 จำนวน 255,000 บาท (สองแสนห้าหมื่นห้าพันบาทถ้วน) รวมงบประมาณที่ได้รับจัดสรรทั้งสิ้น 1,275,000 บาท (หนึ่งล้านสองแสนเจ็ดหมื่นห้าพันบาทถ้วน) เป้าหมายรวม จำนวน 200 คน จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อใช้สำหรับการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีกรอบระยะเวลาดำเนินการใน 2 ระยะ ดังนี้ 1) ระยะแรก ดำเนินงานภายใต้โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน เป็นเงินจำนวน 1,020,000 บาท เป้าหมาย 160 คน ระยะเวลาดำเนินโครงการตั้งแต่เดือนตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567 2) ระยะที่สอง ดำเนินงานภายใต้โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 เป็นเงินจำนวน 255,000 บาท (สองแสนห้าหมื่นห้าพันบาทถ้วน) เป้าหมาย 40 คน ระยะเวลาดำเนินโครงการตั้งแต่เดือนมิถุนายน – กันยายน 2567 โดยการฝึกทักษะอาชีพให้แก่ผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานนอกระบบ ผู้รับจ้างทั่วไป หรือผู้ประกอบการอิสระและรวมถึงแรงงานที่เดินทางกลับเนื่องจากผลกระทบเหตุการณ์สู้รบ ณ ประเทศอิสราเอล ซึ่งโครงการดังกล่าวประกอบด้วย 2 กิจกรรม 1.กิจกรรมที่ 1 ฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน 2.กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมอื่น สำหรับการสนับสนุนค่าเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการคือ 1. เพื่อพัฒนาแรงงานที่มีทักษะพื้นฐานให้เป็นแรงงานที่ฝีมือสอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานฝีมือ 2. เพื่อจัดหาและสนับสนุนเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ 3. เพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกที่มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานนอกระบบ ผู้รับจ้างทั่วไป หรือผู้ประกอบการอิสระและรวมถึงแรงงานที่เดินทางกลับเนื่องจากผลกระทบเหตุการณ์สู้รบ ณ ประเทศอิสราเอล ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องจึงควรมีความรู้ความเข้าใจ เพื่อจะได้ให้การสนับสนุนให้การดำเนินการเกิดประสิทธิผล เป็นประโยชน์ ผู้ศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินโครงการดังกล่าว ซึ่งการดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรม จึงมีความสนใจในการศึกษาระดับประสิทธิผล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรม ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนา

ทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อพัฒนากิจกรรม ฝึกอบรมให้สามารถบรรลุตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้ สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน แม่ฮ่องสอน

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมกับประสิทธิผล การดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

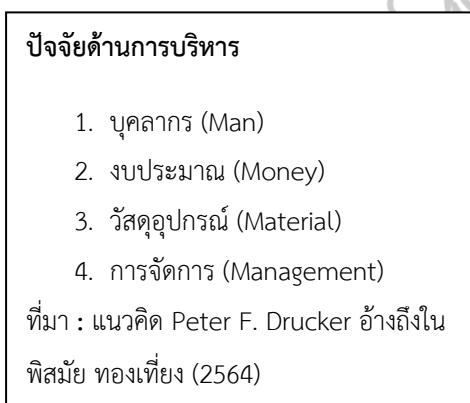
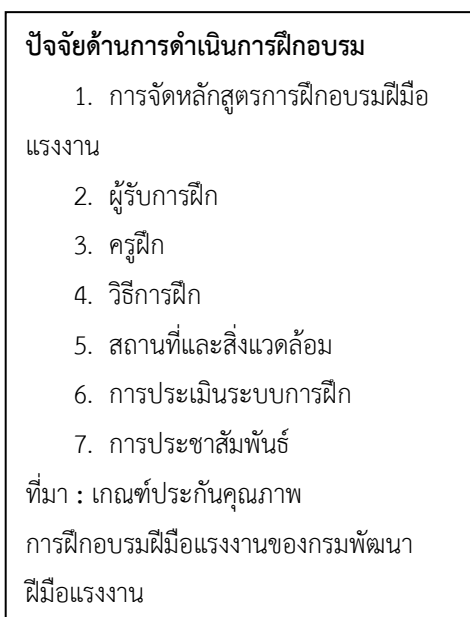
2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนิน โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบ อาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะ แรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพของสำนักงาน พัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

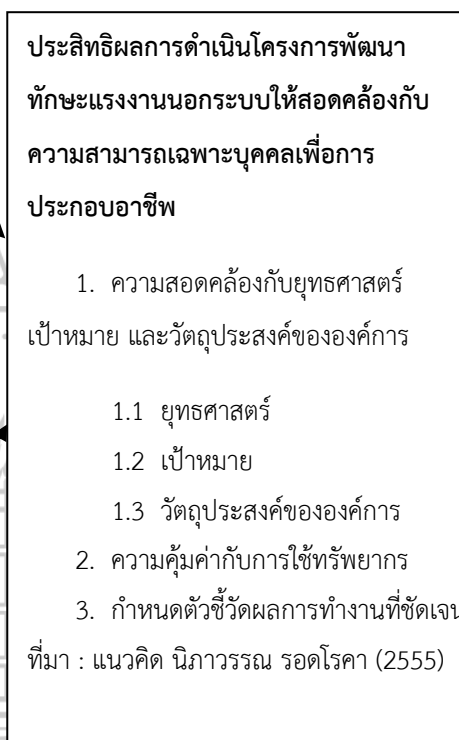
## 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการทบทวนเอกสาร แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะ บุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ผู้ศึกษาสามารถกำหนด กรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทในการศึกษาได้ ดังนี้

### ตัวแปรอิสระ



### ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

## 4. สมมติฐานในการศึกษา

4.1 ระดับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน อยู่ในระดับมาก

4.2 ปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

4.3 ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

## 5. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน” มีขอบเขตการศึกษา ดังต่อไปนี้

### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ประเด็นเนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งเน้นที่จะศึกษาประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาเพื่อวัดประสิทธิผล โดยใช้ประเด็นต่าง ๆ วัดความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ประเด็น ดังนี้

- ประเด็นด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ
- ประเด็นด้านความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร
- ประเด็นด้านกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน

**5.1.1 ปัจจัยด้านส่วนบุคคล** ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน รายได้ ไม่ได้นำมาวิเคราะห์ผลการศึกษา

**5.1.2 ปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรม** (เกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 7 มาตรฐาน)

- 1) การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- 2) ผู้รับการฝึก
- 3) ครูฝึก
- 4) วิธีการฝึก
- 5) สถานที่และสิ่งแวดล้อม
- 6) การประเมินระบบการฝึก
- 7) การประชาสัมพันธ์



### 5.1.3 ปัจจัยด้านการบริหาร

- 1) บุคลากร (Man)
- 2) งบประมาณ (Money)
- 3) วัสดุอุปกรณ์ (Material)
- 4) การจัดการ (Management)

## 5.2 ขอบเขตด้านประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

**5.2.1 กลุ่มประชากร** คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ประจำปี 2567 จำนวน 200 คน

**5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง** คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ประจำปี 2567 จำนวน 134 คน โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

## 5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานที่ใช้ในการศึกษาจังหวัดแม่ฮ่องสอน ทั้ง 7 อำเภอ ประกอบด้วยอำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน อำเภอปางมะผ้า อำเภอแม่สะเรียง อำเภอปาย อำเภอขุนยวม อำเภอแม่ลาน้อย อำเภอสบเมย

## 5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เริ่มดำเนินการศึกษา ตั้งแต่ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลา 9 เดือน

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 ประสิทธิภาพ** หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินการของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ เทียบกับ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การ มีความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร และการกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน

**6.2 โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ** หมายถึง โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับ ความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป้าหมาย 200 คน มีกรอบระยะเวลาดำเนินการใน 2 ระยะ ดังนี้ 1) ระยะแรก ดำเนินงานภายใต้โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน

เป็นเงินจำนวน 1,020,000 บาท เป้าหมาย 160 คน ระยะเวลาดำเนินโครงการตั้งแต่เดือนตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567 2) ระยะที่สอง ดำเนินงานภายใต้โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ ให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นเงินจำนวน จำนวน 255,000 บาท (สองแสนห้าหมื่นห้าพันบาทถ้วน) บาท เป้าหมาย 40 คน ระยะเวลาดำเนินโครงการตั้งแต่เดือนมิถุนายน – กันยายน 2567 ดำเนินงานโดยสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ได้รับจัดสรรเป้าหมายและงบประมาณจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยทำการฝึกให้แก่ผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานนอกระบบ ผู้รับจ้างทั่วไป หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระและรวมถึงแรงงานที่เดินทางกลับเนื่องจากผลกระทบเหตุการณ์สู้รบ ณ ประเทศอิสราเอล

**6.3 สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน** หมายถึง สถานที่ตั้งสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ตั้งอยู่เลขที่ 69 หมู่ 4 ตำบลผาบ่อง อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นหน่วยงานของรัฐ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน เริ่มดำเนินการก่อสร้างในวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2543 เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาฝีมือและทักษะฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพ เป็นมาตรฐานมีความพร้อมที่จะทำงานและเป็นที่ต้องการของนายจ้างตลอดจนสามารถนำไปประกอบอาชีพ ประกอบธุรกิจของตนเอง ไม่เสียค่าใช้จ่ายในการฝึก โดยดำเนินการครอบคลุมทั้งพื้นที่ 7 อำเภอในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้แก่ อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน อำเภอปางมะผ้า อำเภอแม่สะเรียง อำเภอปาย อำเภอขุนยวม อำเภอแม่ลาน้อย และอำเภอสบเมย

**6.4 ปัจจัยด้านการบริหาร** หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร มีความสำคัญต่อการบริหารงานของโครงการ การบริหารจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยทุกด้าน ได้แก่

**6.4.1 บุคลากร** การบริหารคนที่มีคุณภาพ มีจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินโครงการเพียงพอ ใช้บุคลากรอย่างเหมาะสม บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ เหมาะสมตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

**6.4.2 งบประมาณ** การบริหารงบประมาณโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ ให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน มีการจัดสรรงบประมาณให้การดำเนินกิจกรรมอย่างเหมาะสม มีการนำงบประมาณไปใช้อย่างตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ งบประมาณที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการจัดกิจกรรม

**6.4.3 วัสดุอุปกรณ์** การบริหารวัสดุในการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน วัสดุที่ใช้ในกิจกรรมโครงการ มีคุณภาพ เหมาะสม พร้อมใช้งาน มีความเพียงพอต่อความต้องการ มีสื่อ เอกสารประกอบการฝึกเหมาะสมกับเนื้อหาในหลักสูตร

**6.4.4 การจัดการ** กระบวนการจัดการในการควบคุมให้การดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน จัดหลักสูตรตามความต้องการฝึกอบรม โดยหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรมตอบสนองความจำเป็นในการประกอบอาชีพ มีขั้นตอนการใช้บริการชัดเจน สะดวก รวดเร็ว การจัดการเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ ด้วยทรัพยากรที่มีทั้งหมด

**6.5 คุณภาพ** หมายถึง การทำความเข้าใจถึงความต้องการของสถานประกอบกิจและแรงงานผู้รับการฝึก ทำการฝึกฝีมือให้กับแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้มีฝีมือเป็นที่ยอมรับ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบกิจ และพัฒนาการฝึกฝีมือแรงงานให้เกิดความพึงพอใจของแรงงานผู้รับการฝึกตามที่คาดหวังไว้

**6.6 การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน** เป็นการบริหารงานของหน่วยฝึก โดยระบบ การบริหารคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้สำเร็จการฝึกเป็นผู้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการและสนองต่อความพึงพอใจของสถานประกอบกิจ

**6.7 หลักสูตรการฝึก** หมายความว่า หัวข้อวิชา เนื้อหา วิธีการ การวัดและประเมินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุมัติจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งหลักสูตรจากส่วนกลางและหลักสูตรโดยหน่วยงาน

**6.8 การพัฒนาฝีมือแรงงาน** หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชาชนวัยทำงานมีความสามารถ มีฝีมือความรู้ความสามารถจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

**6.9 การฝึกยกระดับฝีมือ** หมายความว่า การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับฝีมือความรู้ ความสามารถ รวมทั้งสร้างเสริมทัศนคติในการทำงานให้แก่กำลังแรงงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

**6.10 ครูฝึก** หมายความว่า เจ้าหน้าที่หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ผู้รับการฝึก หรือผู้ฝึกอาชีพในกิจกรรมการฝึก ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ภาคทฤษฎี ดำเนินการถ่ายทอด ประสบการณ์และฝึกทักษะฝีมือในภาคปฏิบัติแก่ผู้รับการฝึกในสาขาอาชีพต่างๆ ที่เข้ารับการฝึกอบรมจากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ได้แก่ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ครูฝึกฝีมือแรงงาน วิทยากร(ภายนอก) และบุคลากร อื่นที่ดำเนินการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่ผู้รับการฝึก

**6.11 ผู้รับการฝึก** หมายความว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

**6.12 คู่มือการฝึก** หมายถึง เอกสารประกอบการฝึกในแต่ละหลักสูตรของสาขาอาชีพ ที่จัดโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือตำราที่ใช้ในการฝึกที่ครูฝึกจัดขึ้นเพื่อใช้ในการฝึก โดยผ่านความเห็นชอบและรับรองจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือมีความสนใจ สามารถนำผลการการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการ ดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอนนำไปวางแผน และดำเนิน โครงการให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

7.2 นำปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้ สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน แม่ฮ่องสอนไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินโครงการฝึกอบรมอื่นๆ ให้มีประสิทธิผลมากขึ้น



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาวรรณกรรม เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
2. แนวคิดประสิทธิภาพการดำเนินโครงการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรม
4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

ในปัจจุบัน การดำเนินการต่าง ๆ ไม่ว่าจะแผนงาน โครงการของหน่วยงานต่าง ๆ หรือองค์การใด ๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประเมินประสิทธิผล และประสิทธิภาพของการดำเนินงาน เพื่อเป็นการวัดความสำเร็จของงาน โครงการ และความคุ้มค่าที่เกิดขึ้นจากการดำเนินแผนงานหรือโครงการนั้น ๆ ซึ่งได้รวบรวมเนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 (ราชบัณฑิตยสถาน,พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จ, ผลที่เกิดขึ้น

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2529 อ้างถึงใน สันติ เกตุธณี, 2552, น. 23) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ว่าเป็นเรื่องการเน้นความสำคัญของสิ่งที่ออก แทนที่จะเป็นสิ่งป้อนเข้า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของผลลัพธ์จึงได้แก่การศึกษาว่าผลลัพธ์ที่ปรากฏบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

ทองหล่อ เดชไทย (2544, น. 277) ได้อธิบายไว้ว่า ประสิทธิผล (effectiveness) ว่าเป็นการ แสดงให้ทราบถึงผลที่ได้รับของโครงการหรือบริการที่มีส่วนร่วมช่วยลดและแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา

อนันท์ งามสะอาด (2551, น. 1) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ได้แก่

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ จะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิตสุดท้ายที่ต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง
2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ จะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น ๆ
3. มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่และที่สำคัญต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน

นิภาวรรณ รอดโรคา (2555, น. 8) ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ และต้องมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาต่อเนื่องเป็นระบบ

พิทยา บวรพัฒนา (2541, น. 184 – 197) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลขององค์กรแบ่งเป็น 4 วิธี ดังนี้

1. ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายและประสิทธิผลควรวัดได้จากความสามารถขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรได้ก็ต่อเมื่อลักษณะขององค์กรและเป้าหมาย มีลักษณะตามข้อสันนิษฐาน คือ องค์กรมีเป้าหมายที่แท้จริง มีปริมาณไม่มากเกินไปเกินความสามารถที่จะวัดได้สามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้น ตลอดจนวัดได้ว่า องค์กรบรรลุเป้าหมายเพียงใด
2. โดยใช้ความคิดระบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรจากเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องพิจารณา ถึงปัจจัยนำออกขององค์กรเป็นสำคัญ การวัดประสิทธิผลจากส่วนอื่นขององค์กร เช่น ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออก จะทำให้สามารถสร้างกฎเกณฑ์การวัดประสิทธิผลเกณฑ์ใหม่ขึ้น
3. โดยดูจากความสามารถขององค์กร ซึ่งเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ในสภาพแวดล้อม
4. จากค่านิยม เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในเรื่องแต่ละบุคคลหรือจิตวิสัย ซึ่งจะเลือกเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กรเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลนั้น ผลประโยชน์ที่ได้รับ จึงวัดจากผู้ประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการในระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

โฟแลนเดอร์และไพโอเกล (Friedlander and Piokle) (อ้างถึงใน เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์, 2536, น. 21 – 22) เห็นว่าองค์ประกอบสำคัญของความมีประสิทธิภาพก็คือความมากน้อยของการที่องค์การสนองต่อความต้องการของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกค้าซึ่งวัดได้จากสิ่งที่ลูกค้าได้รับ

จากหน่วยงานในแง่ของคุณภาพ สินค้า หรือบริการ ปริมาณความเรียบร้อย และความได้มาตรฐานของสินค้าหรือบริการ ความรวดเร็วของการบริการ ความเต็มใจช่วยเหลือ ความเป็นมิตรและลักษณะท่าทีของพนักงานหรือพฤติกรรมพนักงานนั่นเอง

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545, น. 42 – 43) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า แนวทางหรือวิธีการ กระบวนการ หรือตัววัดนั้น สามารถตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดีเพียงใด การประเมินประสิทธิผลต้องประเมินว่าสามารถบรรลุความต้องการได้ดีเพียงใด ด้วยการใช้แนวทางที่เลือกการ นำไปปฏิบัติหรือตัวชี้วัดที่ใช้

วริศ คุ่มสน (2563, น. 6) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า การใช้เครื่องมือหรือตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน ความมุ่งหมายหรือเป้าหมายในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่ว่าประสบความสำเร็จ หรือตรงตามวัตถุประสงค์ของงานมากน้อยเพียงใด

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540, น. 118) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง สภาพการทำงานที่ได้ผลตามวัตถุประสงค์

ศุภชัย ยาวะประภาช (2538, น. 79) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการ การพิจารณาทางเลือกโดยการใช้ประสิทธิผลเป็นเกณฑ์ ทำได้โดยวิเคราะห์ว่า ทางเลือกนั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ มากน้อยเพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ในรูปของหน่วยของผลผลิตหรือบริการกับผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเอง

สมชาย ดุรงค์เดช (2542, น. 208) ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือโครงการ หรืออาจหมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และสุริยา วีรวงศ์ (2543, น. 36) กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นการศึกษาถึงผลที่ได้รับของแผนงาน การบริการ หรือกิจกรรมสนับสนุนในการลดปัญหา หรือปรับปรุงสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจให้ดีขึ้น หรือ การวัดระดับของการบรรลุจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่คาดหวังไว้ หรืออาจหมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้

สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2540, น. 534) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า เป็นการเปรียบเทียบความสำเร็จของโครงการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กับต้นทุนของโครงการที่ใช้ไปทั้งหมด

ถวัลย์ วรเทพพิพิงษ์ (2537, น. 5) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง ขอบเขตของการที่โครงการได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้งการได้รับผลประโยชน์ข้างเคียงอื่น ๆ ที่ไม่ได้คาดหวังไว้อีกด้วย

จากการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลมีขอบเขตที่กว้าง สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ เป็นวิธีการเปรียบเทียบผลของการทำโครงการกับจุดประสงค์ของโครงการได้อย่างครอบคลุม ว่าสามารถบรรลุจุดประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใด

## 2. แนวคิดประสิทธิผลการดำเนินโครงการ

เพื่อประโยชน์ในการวางแผน การกำหนดทิศทาง การดำเนินโครงการ ตลอดจนการ กำหนดวิธีการแก้ปัญหาในการดำเนินโครงการ การดำเนินโครงการให้ประสบผลสำเร็จนั้น ต้องมีการ ประเมินผลโครงการ เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการดำเนินโครงการต่าง ๆ เป็นการศึกษาถึง ความสำเร็จ ความล้มเหลวของโครงการนั้น ๆ

รัตน์ บัณฑิต (2540 : 16) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโครงการ หมายถึง การดำเนินงานของโครงการนั้น ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กล่าวคือ การที่เราพิจารณาว่า โครงการที่จัดทำขึ้นนั้น มีผลสำเร็จมากน้อยประการใด เราจะนำผลที่เกิดขึ้นจากโครงการไปเทียบกับ วัตถุประสงค์ หากผลที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ก็ถือว่าโครงการดังกล่าวมีประสิทธิภาพ

ทองหล่อ เดชไทย (2540 : 281) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิภาพ เป็นการวิเคราะห์ ผลงานที่ได้รับว่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร

จากการศึกษาประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการ สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของ การดำเนินโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จ โดยนำผลการดำเนินโครงการไปเทียบกับวัตถุประสงค์ ของโครงการ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย รวมถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ ความคุ้มค่า กับการใช้ทรัพยากร และมีการกำหนดตัวชี้วัดในการทำงานที่ชัดเจน

## 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรม

การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการส่งเสริมให้หน่วยฝึกของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานจำนวน 80 แห่ง ที่ตั้งอยู่ทุกจังหวัด มีการให้บริการภายใต้คุณภาพและมาตรฐานแบบ เดียวกัน ประชาชนผู้มารับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก็ได้รับอย่างถูกต้องเท่าเทียมกัน ส่งผลให้มีความเชื่อมั่นในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการประกันคุณภาพจึงถือเป็น เครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่ใช้สำหรับควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยฝึก ซึ่งทุกหน่วยฝึกต้องนำไป ปฏิบัติและตั้งเป้าหมายในการผ่านเกณฑ์ตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด



การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เป็นการบริหารงานของหน่วยฝึก โดยระบบ การบริหารคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานคุณภาพ การพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้สำเร็จการฝึกเป็นผู้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการและสนองต่อ ความพึงพอใจของสถานประกอบกิจการ กำหนดเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จำนวน 7 มาตรฐานรายละเอียดแยก ตามประเภทการฝึก ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับ ฝีมือ การฝึกอาชีพเสริม พร้อมกำหนดเป้าหมายให้ทุกหน่วยฝึกต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์ ในแต่ละมาตรฐานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

การฝึกยกระดับ การพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดขึ้นเพื่อยกระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งสร้างเสริมทัศนคติในการทำงานให้แก่กำลังแรงงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี จำนวน 7 มาตรฐาน ได้แก่ 1) การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2) ผู้รับการฝึก 3) ครูฝึก 4) วิธีการฝึก 5) สถานที่และสิ่งแวดล้อม 6) การประเมินระบบการฝึก 7) การประชาสัมพันธ์ มีรายละเอียดดังนี้

**มาตรฐานที่ 1 การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน** จำนวน 3 ข้อกำหนด ดังนี้

- ข้อกำหนดที่ 1 การหาความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของตลาดแรงงาน
- ข้อกำหนดที่ 2 การจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ข้อกำหนดที่ 3 การใช้หลักสูตรการฝึกที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบ กิจการและตลาดแรงงาน

**มาตรฐานที่ 2 ผู้รับการฝึก** จำนวน 5 ข้อกำหนด ดังนี้

- ข้อกำหนดที่ 1 คุณสมบัติของผู้รับการฝึก
- ข้อกำหนดที่ 2 การแนะนำการฝึกให้แก่ผู้สมัคร
- ข้อกำหนดที่ 3 การคัดเลือกผู้รับการฝึก
- ข้อกำหนดที่ 4 การประเมินความรู้พื้นฐานผู้รับการฝึกก่อนการฝึก
- ข้อกำหนดที่ 5 การสำเร็จการฝึกและการจัดทำฐานข้อมูลผู้รับการฝึก

**มาตรฐานที่ 3 ครูฝึก** จำนวน 5 ข้อกำหนด ดังนี้

- ข้อกำหนดที่ 1 คุณสมบัติของการเป็นครูฝึก (วิทยากรภายนอก)
- ข้อกำหนดที่ 2 การจัดทำแผนการฝึกและคู่มือการฝึก
- ข้อกำหนดที่ 3 ความรับผิดชอบต่อการฝึก
- ข้อกำหนดที่ 4 กระบวนการถ่ายทอดที่เหมาะสม
- ข้อกำหนดที่ 5 การพัฒนาตนเองของครูฝึกฝีมือแรงงานพัฒนาเฉพาะครูฝึกสังกัดหน่วยฝึก

**มาตรฐานที่ 4 วิธีการฝึก** จำนวน 5 ข้อกำหนด ดังนี้

- ข้อกำหนดที่ 1 การใช้สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึก
- ข้อกำหนดที่ 2 การบำรุงรักษา สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึก
- ข้อกำหนดที่ 3 การจัดกระบวนการฝึกอบรม
- ข้อกำหนดที่ 4 การวัดและประเมินผล
- ข้อกำหนดที่ 5 การจัดการความรู้

**มาตรฐานที่ 5 สถานที่และสิ่งแวดล้อม** จำนวน 3 ข้อกำหนด ดังนี้

- ข้อกำหนดที่ 1 สถานที่ฝึก
- ข้อกำหนดที่ 2 สิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งแวดล้อม
- ข้อกำหนดที่ 3 การจัดการ 5 ส

**มาตรฐานที่ 6 การวัดและประเมินผลการฝึก** จำนวน 4 ข้อกำหนด ดังนี้

- ข้อกำหนดที่ 1 แต่งตั้งคณะทำงานประเมินผลระบบฝึก
- ข้อกำหนดที่ 2 การประเมินระบบการฝึก
- ข้อกำหนดที่ 3 การวิเคราะห์การประเมินระบบการฝึก
- ข้อกำหนดที่ 4 การพิจารณารายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินระบบการฝึก

และพิจารณาสั่งการและผู้อำนวยการสั่งการแก้ไขในปัจุบันประมาณถัดไป

**มาตรฐานที่ 7 การประชาสัมพันธ์** จำนวน 2 ข้อกำหนด ดังนี้

- ข้อกำหนดที่ 1 การประชาสัมพันธ์โดยหน่วยฝึกผ่านสื่อหรือหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ
- ข้อกำหนดที่ 2 การประชาสัมพันธ์ร่วมกับเครือข่าย และสื่อต่าง ๆ

ที่มา: (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2566, น. 49)

องค์ประกอบที่สำคัญของการฝึกอบรมที่มีประสิทธิผล

1. ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน ทั้งการกำหนดนโยบายที่มีความชัดเจนและการสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
2. หลักสูตรฝึกอบรมเป็นหลักสูตรที่ดีมีความสมบูรณ์ในรายละเอียด
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้และมีความตั้งใจจริงในการฝึกอบรม มีความรู้ประสบการณ์ในการนำไปปรับใช้กับงานที่รับผิดชอบ
4. วิทยากร มีความรู้และประสบการณ์ในเนื้อหาที่บรรยาย
5. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินโครงการอย่างครบถ้วน รอบด้าน มีทักษะในการประสานงานติดต่อกับบุคคลหรือฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. อุปกรณ์ เอกสาร และโสตทัศนูปกรณ์ ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม ต้องมีความพร้อมเพียงพอและมีความเหมาะสมต่อการใช้งาน

7. สถานที่วิธีการ และลักษณะการฝึกอบรม ต้องเลือกให้เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตร รวมทั้งถ้ามี การศึกษาดูงาน ต้องมีการติดต่อประสานงานไว้ล่วงหน้า

8. ระยะเวลาในการฝึกอบรม ต้องสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ รายละเอียดของหลักสูตร

9. งบประมาณการฝึกอบรม ต้องดำเนินการ ตามระเบียบและแนวทางปฏิบัติของราชการ ว่าด้วย หลักเกณฑ์การเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม รวมทั้ง ควบคุมงบประมาณให้อยู่ในวงเงินที่กำหนดไว้ โดยสรุปการดำเนินโครงการฝึกอบรม เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้วางแผนไว้ไปปฏิบัติกับกลุ่ม เป้าหมายโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ความรู้และฝึกทักษะ ประสบการณ์ ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การ ฝึกอบรมเกิดประสิทธิผลเกิดจากการบริหารจัดการ โครงการ และการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับ กระบวนการฝึกอบรม

ที่มา: วารสารวิชาการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2559

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550, น. 27) กล่าวว่า การบริหารให้องค์กรสามารถบรรลุถึงความสำเร็จได้นั้น จะต้องใช้หลักการบริหารหลายรูปแบบ หลายประการ แต่โดยปกติการบริหารหรือการจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน มักจะกล่าวถึงทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญในการจัดการหรือการบริหาร 4 ประการ เพื่อใช้ในกระบวนการบริหารงานของแต่ละองค์กรโดยความแตกต่างกัน ในการบริหารงานนั้น ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรใดจะใช้วิธีการบริหารแบบใด จัดการกับทรัพยากรภายในองค์กรของตน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดตามที่องค์กรนั้น ๆ ได้วางไว้

1. การบริหารบุคคล (Man) คือ การบริหารกำลังคนหรือที่เรียกกันในปัจจุบันว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการจะใช้คนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 การบรรจุแต่งตั้งหรือการใช้บุคลากรให้ถูกกับงาน เช่น การมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ หลีกเลี่ยงการนำเครือญาติหรือพวกพ้องที่ไม่มีความรู้มาปฏิบัติงาน

1.2 การทำตัวเป็นแบบอย่างของผู้นำ เช่น การไม่ทุจริตและไม่เปิดโอกาสให้ลูกน้องทุจริต

1.3 การเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร เช่น การให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรม ให้มีความชำนาญหรือวิชาการที่ทันสมัยมาให้บริการประชาชน

1.4 การเชิญบุคลากรภายนอกมาอบรม ชี้แจง เช่น ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถมาเป็นผู้ชี้แนะ

2. การบริหารงบประมาณ (Money) คือ การบริหารเงิน จะจัดสรรเงินอย่างไรให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุด และให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย

2.1 การสนับสนุนให้มีการตรวจสอบด้านการเงิน ทั้งจากหน่วยงานภายใน เช่น ผู้มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย และภายนอก เช่น ประชาชนท้องถิ่น รวมทั้งการชี้แจงการบริหารงบประมาณให้แก่ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง

2.2 การชี้แจงการบริหารงบประมาณของตน ให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง

2.3 เน้นการบริหารการเงินให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด

3. การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) คือ การบริหารวัสดุในการดำเนินงานว่าจะทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด หรือเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งประกอบด้วย

3.1 การจัดทำแผนภาพแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและผลงาน เวลาที่ใช้ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน พร้อมติดประกาศให้ประชาชนทราบอย่างชัดเจน และง่ายต่อการเข้าใจ

3.2 การใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพหรือยกระดับการให้บริการ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ในการให้บริการหรืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

3.3 การติดตั้งอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการบริการ

4. การบริหารงานทั่วไป (Management) คือ กระบวนการจัดการบริหาร ควบคุม เพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ ซึ่งประกอบด้วย

4.1 การบริหารงานตามแบบของนักการเมืองท้องถิ่น คือ การบริหารงานที่มุ่งความสำเร็จของงานอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน

4.2 การประกาศนโยบายหรือวิสัยทัศน์ในการบริหาร พร้อมทั้งกำหนดเวลาในการทำให้สำเร็จให้ชัดเจน

4.3 การระดมความคิดเห็นให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชน

4.4 การสร้างความสัมพันธ์ภายนอก เช่น ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา สื่อมวลชน ตลอดจนประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมสนับสนุน โดยการทำกิจกรรมร่วมกัน ให้เกิดประโยชน์กับประชาชนอย่างต่อเนื่อง

ปยดา สมบัติวัฒนา (2538 อ้างถึงใน สรายุทธ โต้พันธ์, 2553, น. 15) กล่าวว่า การบริหารจัดการของกิจกรรมต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการ ซึ่งทั่วไปทรัพยากรที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารจัดการ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. บุคคล (Man) หมายถึง ผู้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร
2. เงินทุน (Money) หมายถึง ค่าจ้างและเงินสำหรับซื้อวัสดุอุปกรณ์
3. วัสดุอุปกรณ์ (Material) หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน
4. การบริหารจัดการ (Management) การดำเนินงานที่บุคคลขององค์กรได้นำ

ทรัพยากรทั้งหมด ได้แก่ บุคคล เงินทุน และวัสดุอุปกรณ์มาร่วมกันในการบริหารจัดการ

หลักการบริหาร 4 M's มาจากทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ร่วมกับทฤษฎีทางการบริหาร การผลิตที่ให้ผลเป็นผลผลิต (Product) หรือเป็นบริการ (Service) โดยที่ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย

1. Man คือ คน หรือบุคลากร
2. Money คือ เงิน หรืองบประมาณ
3. Material คือ วัสดุอุปกรณ์
4. Management คือ การบริหารจัดการ

ขจร ศรีชวโนทัย และศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ (2564) หลักการบริหาร 4M ประกอบได้ด้วย

1. Man หรือคน การบริหารกำลังคน จะใช้คนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด ฉะนั้น 4M นี้เป็นเรื่องของการบริหารคน
2. Money หรือเงิน การบริหารเงิน จะจัดสรรเงินอย่างไรให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุด และให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วน 4M นี้ เรื่องการจัดสรรเงินทอง
3. Materials หรือวัตถุดิบ การบริหารวัสดุในการดำเนินงานว่าจะทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด หรือเกิดประโยชน์สูงสุด ส่วน 4M นี้ เรื่องวัตถุดิบส่วนประกอบในการดำเนินงาน

4. Management หรือการจัดการ การจัดการคือกระบวนการจัดการบริหารควบคุม เพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ โดยรวมทุกอย่างเข้าด้วยกันเป็นเรื่องของการจัดการคน เงิน วัตถุดิบ จัดการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

สิ่งสำคัญที่สุดใน 4M คือมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดใน การบริหารจัดการแต่ละองค์กร บุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในคราวเดียวกันด้วย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างไม่สะดุดใด ๆ หน้าที่ในการบริหารจัดการบุคคลนี้

ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญอย่างยิ่งสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคลซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพนั้น ต่างก็มีรายละเอียดมากมายเช่นเดียวกัน

องค์กรจะก้าวไปได้ไกลอย่างมีประสิทธิภาพต้องเกิดจากบุคลากรที่มีศักยภาพ ฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นพันธกิจสำคัญที่จะต้องใส่ใจ นอกจากนี้กระบวนการนี้ จะช่วยเพิ่มศักยภาพให้ทำงานร่วมกับองค์กรได้ระยะยาวอีกด้วย รวมถึงช่วยสร้างความภักดีให้กับองค์กร ตลอดจนร่วมพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ต่อไป

Peter F Drucker (อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2559, น. 14) ที่กล่าวว่า การบริหาร คือศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น โดยอาศัยคนอื่นเป็นพนักงานภายในสภาพองค์กร ทรัพยากรด้านบุคคล จะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่ร่วมกันทำงานในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่าง ๆ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน สามารถสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานเป็นกลไกที่สำคัญในการนำเอาทรัพยากร อันได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ไปดำเนินการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยเป็นไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และจัดสรรบริการให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม ระบบการบริหารจึงถือว่าเป็นส่วนประกอบของสังคม ปัจจัยด้านต่าง ๆ ของสังคมที่มีความเชื่อมโยงกันในลักษณะเป็นพลวัตร จึงมีอิทธิพลต่อระบบการบริหารทั้งในลักษณะที่เป็นปัจจัยความสำเร็จและปัจจัยล้มเหลว

#### **ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ**

มยุรี อนุมานราชธน (2551, น. 268) การบริหารโครงการที่มีความสัมพันธ์อย่างมากในทิศทางเดียวกันกับความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ กล่าวคือ โครงการที่มีลักษณะการบริหารต่อไปนี้จะประสบความสำเร็จ และโครงการที่ไม่มีลักษณะดังกล่าว อาจประสบความล้มเหลว ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อวัตถุประสงค์/เป้าหมายของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน
2. การคาดคะเนต้นทุนเริ่มแรกได้ถูกต้อง
3. ระดับศักยภาพที่มากพอของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน
4. เงินทุนเพียงพอที่จะทำให้โครงการแล้วเสร็จ
5. การวางแผนและการควบคุมทางเทคนิคอย่างเพียงพอ
6. การเริ่มต้นโครงการขณะที่มีปัญหาน้อยที่สุด
7. การบริหารเนื้องาน
8. การบริหารงานที่ยืดหยุ่น ฉับไว และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
9. ผู้บริหารโครงการจัดการและปฏิบัติงานโครงการตลอดเวลา
10. เกณฑ์ที่ใช้วัดความสำเร็จของโครงการกำหนดไว้อย่างชัดเจน

## 5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้อง กับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ

### 5.1 โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบ อาชีพที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2567, น. 51-57)

กิจกรรม โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถ  
เฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ

ลักษณะโครงการ โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 139,900,000 บาท  
ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่าง ๆ

#### แผนระดับที่ 1

##### 1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์  
เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21  
ประเด็น พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

#### แผนระดับที่ 2

##### 2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทประเด็น เศรษฐกิจฐานราก  
แผนย่อย การยกระดับศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ  
เป้าหมายแผนย่อย รายได้ของประชากรกลุ่มรายได้ต่ำเพิ่มขึ้นอย่างกระจาย  
อย่างต่อเนื่อง  
ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนย่อย ศักยภาพและขีดความสามารถของเศรษฐกิจฐานราก  
เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ต่อปี

#### หลักการและเหตุผล

นโยบายและงานหลักที่สำคัญของรัฐบาล (นายเศรษฐา ทวีสิน) มุ่งการสร้างชีวิต  
ของคนไทยให้มีเกียรติมีเงินเดือนและค่าแรงขั้นต่ำที่เป็นธรรมสอดคล้องและเพียงพอต่อปัจจัยด้านการ  
ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีรวมทั้งสามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจของ  
กระทรวงแรงงาน คือการให้ความสำคัญอย่างมากในการดูแลพี่น้องผู้ใช้แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี  
มีรายได้ที่มั่นคง ซึ่งภาคแรงงานต้องเข้มแข็ง มีทักษะฝีมือ มีศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ  
แข่งขันของประเทศ

จากผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 2 พ.ศ. 2566 พบว่ามีผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 40.30 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นผู้มีงานทำ จำนวน 39.68 ล้านคน โดยเป็นการจ้างงานในภาคการบริการและการค้า และภาคการผลิต จำนวน 28.05 ล้านคน

จำนวนผู้ว่างงาน ในไตรมาสที่ 2 พ.ศ.2566 มีจำนวนทั้งสิ้น 4.29 แสนคน ลดลงจาก 5.46 แสนคน ในช่วงเดียวกันของปีก่อนหน้า หรือคิดเป็นอัตราการว่างงานลดลง 1.17 แสนคน โดยทั่วประเทศมีอัตราว่างงานลดลง ร้อยละ 0.3 หากพิจารณาตามประเภทการดำเนินงาน พบว่าผู้ว่างงานในไตรมาสที่ 2 พ.ศ. 2566 นั้น เป็นผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาก่อนในภาคบริการและการค้า จำนวน 1.04 แสนคน ภาคการผลิต จำนวน 0.55 แสนคน และภาคการเกษตร จำนวน 0.14 แสนคน สำหรับผู้ที่ไม่เคยทำงานมาก่อน 2.57 แสนคน จำแนกเป็นผู้อยู่ในวัยเยาวชน 2.02 แสนคน วัยผู้ใหญ่ 0.55 แสนคน

เมื่อพิจารณาผู้เสมือนว่างงานหรือผู้ที่ทำงานน้อยกว่า 4 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้แม้ไม่ตกงาน แต่ก็มีรายได้ลดลงตามชั่วโมงการทำงาน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพทั้งครัวเรือน โดยไตรมาส 1 พ.ศ. 2566 มีจำนวน 3.35 ล้านคน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ผ่านมาชัดเจน อันเนื่องมาจากต้นทุนต่างๆเพิ่มสูงขึ้น และเศรษฐกิจต่างๆที่ยังไม่ฟื้นตัว รวมทั้งปัญหาเงินเฟ้อและค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อแรงงานนอกระบบ ผู้รับจ้าง หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระซึ่งเป็นผู้มีรายได้น้อย หรือเป็นผู้มีรายได้ที่ไม่สม่ำเสมอจากการประกอบอาชีพในชีวิตประจำวัน

กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานภาครัฐซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานให้มีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ จึงได้จัดทำ “โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” เพื่อมุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลิตภาพและรายได้สูงขึ้น ผ่านการพัฒนาทักษะแรงงานตามความต้องการของตลาดแรงงานบริบทของพื้นที่ และทิศทางการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งการให้คำแนะนำด้านการประกอบอาชีพตลอดทั้งกระบวนการ

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาแรงงานที่มีทักษะพื้นฐานให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือสอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานฝีมือ
2. เพื่อจัดหาและสนับสนุนเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ



3. เพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพให้แก่ผู้ได้รับสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานนอกระบบ ผู้รับจ้าง และผู้ประกอบการอิสระ รวมถึงแรงงานที่เดินทางกลับเนื่องจากผลกระทบเหตุการณ์สู้รบ ณ ประเทศอิสราเอล

#### **กลุ่มเป้าหมาย**

ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานนอกระบบ ผู้รับจ้างทั่วไป หรือผู้ประกอบการอิสระ และรวมถึงแรงงานที่เดินทางกลับเนื่องจากผลกระทบเหตุการณ์สู้รบ ณ ประเทศอิสราเอล ซึ่งมีทักษะความรู้ในสาขาอาชีพที่จะเข้ารับการฝึกอบรม จำนวนทั้งสิ้น 20,200 คน

**พื้นที่ดำเนินการ** พื้นที่กรุงเทพมหานคร และ 76 จังหวัด

**ระยะเวลาดำเนินโครงการ** เดือนตุลาคม 2566 – กันยายน 2567

#### **หลักสูตรการฝึกอบรม**

หลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเป็นหลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่แรงงาน เพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเพิ่มรายได้ การสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ หรือการส่งเสริมการตลาดมาตรฐานฝีมือ ระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง

#### **แนวทางการดำเนินงาน**

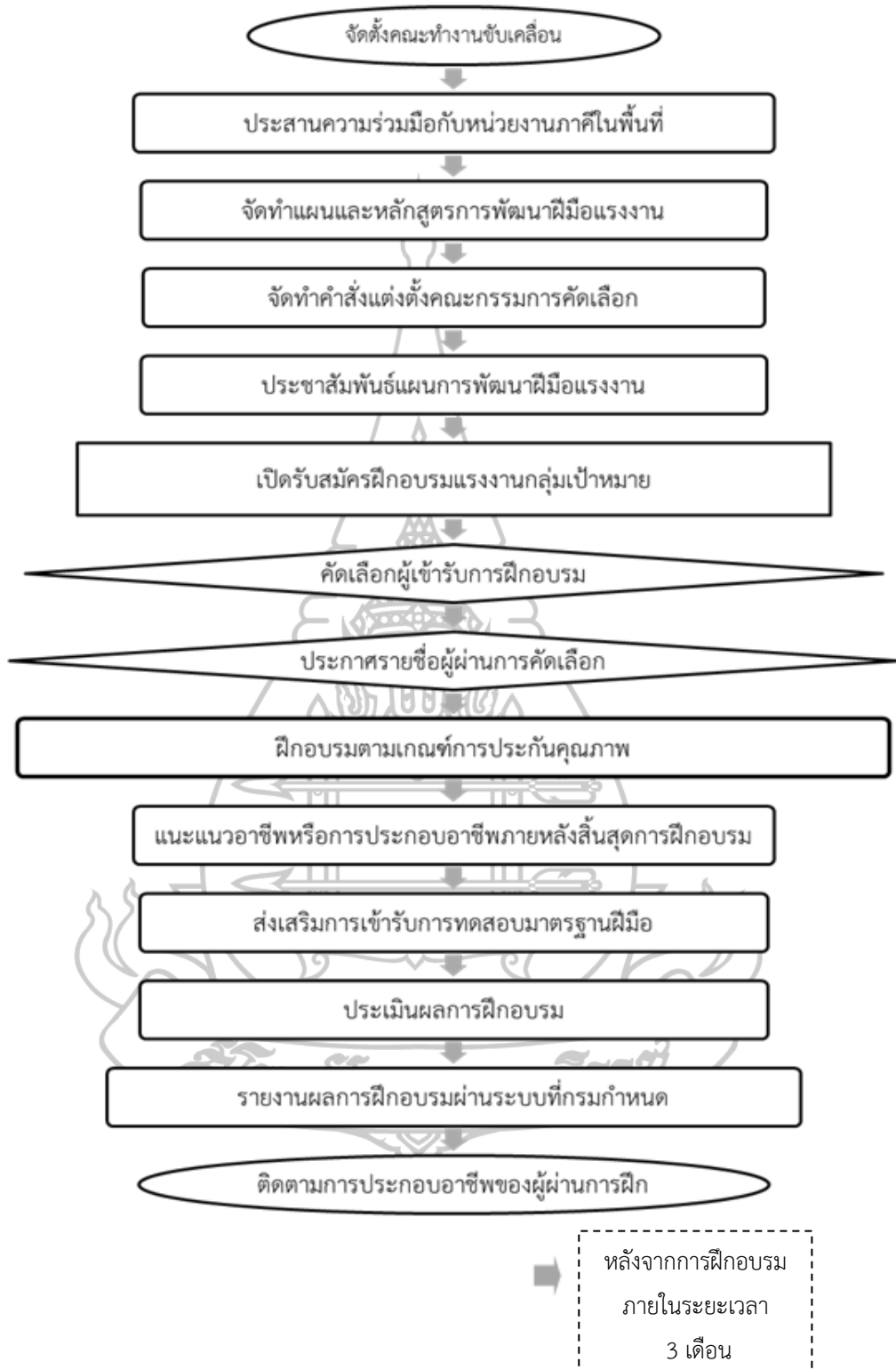
การดำเนินการฝึกอบรมมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. จัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนโครงการระดับพื้นที่ และนำกลไกประชารัฐขับเคลื่อนโครงการเพื่อวางแผนและบูรณาการความร่วมมือในการดำเนินงานตามโครงการกับหน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบัน การศึกษา สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารออมสิน ธนาคารพาณิชย์ สถานประกอบการ องค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองท้องถิ่น เป็นต้น

2. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีในพื้นที่ เช่น สำนักงานพัฒนาชุมชน สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์การเกษตร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ประกอบการรายย่อย กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มอาชีพ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้ถึงกลุ่มเป้าหมาย สார்วจข้อมูลความต้องการฝึกอาชีพจากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย และความสอดคล้องกับตลาดแรงงานในพื้นที่

3. จัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเป็นหลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่แรงงานเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเพิ่มรายได้ การสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ หรือการส่งเสริมการตลาดมาตรฐานฝีมือ ระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง

4. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมกำหนดอย่างเคร่งครัด
6. กระบวนการฝึกอบรม ทดสอบและประเมินผล
  - 6.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
  - 6.2 การคัดเลือกวิทยากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
  - 6.3 วัดการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึก (Pretest) และจัดเก็บข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายบุคคลก่อนเข้ารับการฝึก เช่น ข้อมูลด้านการประกอบอาชีพ รายได้ก่อนฝึกอบรม และข้อมูลจำเป็นอื่นๆ เพื่อประกอบการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพเปรียบเทียบภายหลังจบการฝึก
7. จัดให้มีการแนะนำแนวอาชีพหรือการประกอบอาชีพให้แก่ผู้สำเร็จการฝึก โดยประสานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ และธนาคารออมสิน เพื่อให้คำแนะนำในการประกอบอาชีพและการเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ
8. จัดให้มีการส่งเสริมการเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาที่มีการประกาศอัตราค่าจ้าง
9. ประเมินผลการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
10. ประเมินผลโครงการและรายงานผลความสำเร็จของโครงการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
11. ติดตาม ตรวจสอบการประกอบอาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อประเมินผลลัพธ์ของโครงการประกอบด้วย รายได้ที่เพิ่มขึ้น หรือต้นทุนในการประกอบอาชีพที่ลดลง ภายหลังจากการฝึกอบรม ภายในระยะเวลา 3 เดือน



ภาพที่ 2.1 ฟังกระบวนการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้อง  
กับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน

ที่มา : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2567, น. 54)

### งบประมาณดำเนินโครงการ

งบประมาณปี 2567 แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โครงการเพิ่มทักษะแรงงานนอกระบบและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ งบรายจ่ายอื่น ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ

1. ค่าสมนาคุณวิทยากร ไม่เกินชั่วโมงละ 800 บาท
2. ค่าอาหารสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม รายละไม่เกิน 120 บาทต่อวัน
3. ค่าวัสดุฝึกอบรม ไม่เกินรายละ 500 บาทต่อคนต่อรุ่น
4. ค่าบริหารโครงการ (สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) ไม่เกินรุ่นละ 1,400 บาท (ค่าบริหารโครงการ ได้แก่ ค่ายัดติดต่อประสานงานในการฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร รวมถึงค่าใช้จ่ายที่จำเป็นค่าดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง)

5. ค่าเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม ไม่เกินรายละ 4,000 บาท

6. ค่าบริหารโครงการ (ส่วนกลาง)  
การจัดประชุมแนวทางการดำเนินงานโครงการ การประชุมติดตามผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมสัมมนา การประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินโครงการ การจ้างจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสรุปผลการดำเนินงานโครงการผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ สื่อสิ่งพิมพ์ หรือสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ การติดตามผลความคืบหน้าและสรุปผลโครงการของทีมผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และสถานประกอบกิจการ ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศ ค่าจ้างเหมารถบัสปรับอากาศ งบบริหารโครงการ (ค่าใช้จ่ายติดต่อประสานงาน และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นในการฝึกอบรม/ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร และรายการค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการ)

### หมายเหตุ

วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการ

ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกจ่ายดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

#### วิธีการติดตามผลการดำเนินงาน

1. ติดตามผลการฝึกอบรมจากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)
2. ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของหลักสูตร วิธีการ ประสิทธิภาพการทำงาน การมีงานทำ และรายได้ภายในระยะเวลา 3 เดือนหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม
3. ติดตามผลและประเมินผลความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ กำกับ ดูแล และให้คำปรึกษาหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

#### ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

1. เจริญปริมาณ : ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานนอกระบบ ผู้รับจ้างทั่วไป หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ได้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 20,200 คน
2. เจริญคุณภาพ : จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือต้นทุนในการประกอบอาชีพที่ลดลง

#### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. แรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพมีฝีมือสอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานฝีมือ
2. แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการมีเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ในการประกอบอาชีพ
3. ทำให้แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพ และสร้างรายได้หรือลดต้นทุนในการประกอบอาชีพให้แก่ตนเองและครอบครัว

#### ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

**5.2 โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567) ดำเนินโครงการโดยสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน**

**กิจกรรม** โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอนได้รับจัดสรรเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2566 ไปพลางก่อน 8 เดือน (ตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567) จำนวน 1,020,000 บาท (หนึ่งล้านสองหมื่นบาทถ้วน) และงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2567 จำนวน 255,000 บาท (สองแสนห้าหมื่นห้าพันบาทถ้วน) บาท เป้าหมายรวม จำนวน 200 คน จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อใช้สำหรับการขับเคลื่อนโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีกรอบระยะเวลาดำเนินการใน 2 ระยะ ดังนี้ 1) ระยะแรก ดำเนินงานภายใต้โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน เป็นเงินจำนวน 1,020,000 บาท เป้าหมาย 160 คน ระยะเวลาดำเนินโครงการ ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567 2) ระยะที่สอง ดำเนินงานภายใต้โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 เป็นเงินจำนวน 255,000 บาท (สองแสนห้าหมื่นห้าพันบาทถ้วน) เป้าหมาย 40 คน ระยะเวลาดำเนินโครงการตั้งแต่เดือนมิถุนายน – กันยายน 2567 โดยการฝึกทักษะอาชีพให้แก่ผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานนอกระบบ ผู้รับจ้างทั่วไป หรือผู้ประกอบอาชีพอิสระและรวมถึงแรงงานที่เดินทางกลับเนื่องจากผลกระทบเหตุการณ์สู้รบ ณ ประเทศอิสราเอล ซึ่งโครงการดังกล่าวประกอบด้วย 2 กิจกรรม 1.กิจกรรมที่ 1 ฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน 2.กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมอื่น สำหรับเป็นการสนับสนุนค่าเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการคือ 1. เพื่อพัฒนาแรงงานที่มีทักษะพื้นฐานให้เป็นแรงงานที่ฝีมือสอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานฝีมือ 2. เพื่อจัดหาและสนับสนุนเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ 3. เพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกที่มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานนอกระบบ ผู้รับจ้างทั่วไป หรือผู้ประกอบอาชีพอิสระและรวมถึงแรงงานที่เดินทางกลับเนื่องจากผลกระทบเหตุการณ์สู้รบ ณ ประเทศอิสราเอล

โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เป็นโครงการดำเนินการเพื่อให้แรงงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือ เพื่อจัดหาและสนับสนุน

เครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ให้มีความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ เป็นกำลังแรงงานตามความต้องการของตลาด หรือสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระสร้างรายได้ สร้างการมีงานทำ สร้างคุณชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พจนกร กัญจนะ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรการทำลายวัชพืชของกองสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมของการดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรการทำลายวัชพืช 4 ด้าน ตามแนวรูปแบบการประเมินโครงการแบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) และเพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 260 คน ผลการศึกษา พบว่า การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรการทำลายวัชพืช รวม 4 ด้านในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสมมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านสภาวะแวดล้อมหรือบริบท ด้านผลผลิต ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัยนำเข้า มีผลแยกรายด้าน ดังนี้ 1) ผลการประเมินสภาวะแวดล้อมหรือบริบท ได้แก่ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร พบว่ามีความเหมาะสมมาก โดยวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนั้นมีความเหมาะสม ทันสมัยกับสภาพสังคมหรือสถานการณ์ในปัจจุบัน 2) ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า ได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรม ความพร้อมของบุคลากร ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรม พบว่ามีความเหมาะสมมากทุกด้าน 3) ผลการประเมินกระบวนการ ได้แก่ วิธีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การบริหารหลักสูตรฝึกอบรม การจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมการวัดและการประเมินผลการฝึกอบรม พบว่า มีความเหมาะสมมากทุกด้าน 4) ผลการประเมินผลผลิต ได้แก่ คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม พบว่า มีความเหมาะสมมาก ซึ่งผู้สำเร็จการฝึกอบรมนั้น มีความสามารถในการเก็บกู้ทำลายวัชพืช และวิธีการทำให้ปลอดภัย ซึ่งควรพัฒนาระบบสารสนเทศฐานข้อมูลวัชพืช เพื่อใช้ประโยชน์ในการศึกษา และการปฏิบัติงานจริงต่อไป

เมธา ณ พิกุล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการฝึกวิชาสำหรับทหารกองประจำการมณฑลทหารบกที่ 32 ค่ายสุรศักดิ์มนตรี จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการฝึกวิชาสำหรับทหารกองประจำการมณฑลทหารบกที่ 32 ค่ายสุรศักดิ์มนตรี จังหวัดลำปาง (CIPP Model) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยทหารกองประจำการ สังกัดกองบังคับการมณฑลทหารบกที่ 32 และผู้บริหารโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 120 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น ได้แก่

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาวะแวดล้อม (Context) โครงการมีหลักการและวัตถุประสงค์ที่มีความสอดคล้องกัน สามารถตอบสนองนโยบายของกระทรวงกลาโหม บรรลุวัตถุประสงค์ทุกอาชีพ มีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการดำเนินงานเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้จริง และผู้ฝึกอาชีพสามารถนำความรู้ทักษะไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัว มีความคิดเห็น เห็นด้วยมาก ด้านปัจจัยเบื้องต้นหรือปัจจัยนำเข้า (Input) พบว่า ครูผู้สอน วัสดุ อุปกรณ์ ที่มียังไม่ค่อยเพียงพอต่อความต้องการของทหารที่เข้าร่วมโครงการ อาคารสถานที่ที่มีความเหมาะสมต่อการฝึกวิชาชีพ มีสื่อการเรียนการสอนเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ มีความคิดเห็น เห็นด้วยมาก ด้านกระบวนการ (Process) พบว่าการสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามโครงการประชุมวางแผนก่อนดำเนินโครงการ ดำเนินการตามองค์ประกอบอย่างต่อเนื่องและครบทุกองค์ประกอบ นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผน มีการประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ ทำการประเมินโครงการหลังจากการสิ้นสุดการฝึกอาชีพเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีความคิดเห็น เห็นด้วยมาก ด้านผลผลิต (Product) พบว่าผู้ฝึกอาชีพนำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพได้ ผู้ฝึกอาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้ไปฝึกทำให้เกิดชำนาญจนสามารถไปประกอบอาชีพได้ นำความรู้ที่ได้ไปช่วยเหลือประชาชน พัฒนาหน่วยงาน มีความคิดเห็น เห็นด้วยมาก

จรรยา นิตย์ ทองบริบูรณ์ (2558) ได้ศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ 3) เสนอแนะแนวทางในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 301 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 172 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาพรวมของประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสมรรถนะผู้เข้าทดสอบฯ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นการนำไปใช้ประโยชน์



ในการประกอบอาชีพ และด้านความพึงพอใจการเข้ารับบริการที่หน่วยงาน 2) ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทยของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกปัจจัยในเชิงบวกที่ระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่าปัจจัยที่ 4 การประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ในเชิงบวกที่ระดับสูงมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นปัจจัยที่ 2 การเตรียมการทดสอบฯ 3) ข้อเสนอแนะที่พบมากที่สุดคือ ควรมีการปรับปรุงข้อสอบให้เป็นปัจจุบัน รองลงมาเป็น ควรเพิ่มหลักเกณฑ์ในการตัดสินคะแนนด้านรสชาติ

ญาณสุวัฒน์ อินท่าทอง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านศาสนสมบัติกลางของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดชัยนาท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงาน ด้านกระบวนการให้บริการ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านสถานที่ให้บริการ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เข้าศาสนสมบัติกลาง ศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิผลการด้านศาสนสมบัติกลางของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดชัยนาท มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยรวบรวมจากการแจกแบบสอบถามไปยังผู้เข้าศาสนสมบัติกลางในเขตพื้นที่จังหวัดชัยนาท จำนวน 50 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านศาสนสมบัติกลางของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดชัยนาท ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่างกัน ความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานด้านศาสนสมบัติกลางของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดชัยนาทไม่แตกต่างกัน

นภาพร ปานกลัด (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิผลการดำเนินโครงการวางแผนพลังงานชุมชน ในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของโครงการวางแผนพลังงานชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ 2) ระดับของกระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโครงการวางแผนพลังงานชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ 3) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของโครงการวางแผนพลังงานชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ครูเรือนในชุมชนที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 400 ครูเรือน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของโครงการวางแผนพลังงานชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ มีประสิทธิผลระดับปานกลางค่อนข้างมาก 2) ระดับของกระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโครงการวางแผนพลังงานชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ กระบวนการ การประชาสัมพันธ์ การอบรมให้ความรู้ด้านพลังงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่าย ส่งผลต่อประสิทธิผลในระดับปานกลางค่อนข้างมาก 3) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของโครงการวางแผนพลังงาน

ชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ คือ การเปลี่ยนแปลงผู้นำชุมชนและผู้นำชุมชนไม่เห็นความสำคัญทำให้การดำเนินโครงการส่งผลให้โครงการไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง วิถีชีวิตของชุมชนบางส่วนที่ไม่สอดคล้องกับระยะเวลาในการดำเนินโครงการทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกระบวนการในการดำเนินโครงการได้ การจัดสรรทรัพยากรบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ข้อเสนอแนะ มีดังนี้ การดำเนินโครงการวางแผนพลังงานชุมชนควรสร้างความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินโครงการให้ผู้นำชุมชนเข้าใจและสามารถนำไปผลักดันให้เกิดความการพัฒนาด้านพลังงานในชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง ควรมีการวางแผนการดำเนินงานโครงการวางแผนพลังงานชุมชนให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน

อัญชลี แสงสนิท (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง 2) สภาพปัญหา อุปสรรค และแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จำนวนทั้งสิ้น 10 แห่ง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละและความถี่ ทั้งนี้ได้ใช้โปรแกรมคำนวณด้วยคอมพิวเตอร์มาช่วยในการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.936 ประสิทธิภาพด้านประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการอยู่ในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้ควรจัดระบบงานที่ง่ายและรวดเร็วขึ้น เน้นการกระจายอำนาจ ลดขั้นตอนการบริการให้สั้นและง่ายขึ้น เนื่องจากมีระดับผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับต่ำที่สุดส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

วสันต์ พันผา (2559) ประสิทธิภาพการดำเนินการประเมินรับรองความรู้ความสามารถ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคารของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประสิทธิภาพการดำเนินการประเมินรับรองความรู้ความสามารถ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงานกระบวนการประเมินรับรองความรู้ความสามารถ กับประสิทธิผลการดำเนินการประเมินรับรองความรู้ความสามารถ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคารของสำนักงานพัฒนาฝีมือ

แรงงานประจวบคีรีขันธ์ 3) เสนอแนะการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินการประเมินรับรองความรู้ความสามารถ ประชากรได้แก่ ผู้เข้ารับการประเมินรับรองความรู้ความสามารถ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคารของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 520 คน กลุ่มตัวอย่าง 227 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิผลการดำเนินการประเมินรับรองความรู้ความสามารถ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคารของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินการประเมินรับรองความรู้ความสามารถกับประสิทธิผลการดำเนินการประเมินรับรองความรู้ความสามารถ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคารของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินการหน่วยงานควรมีการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา มีการจัดสถานที่ให้กับผู้เข้ารับการประเมินฯ ระหว่างรอเข้ารับการประเมินฯ ประกาศผลการประเมินฯ และมอบหนังสือรับรองความรู้ความสามารถให้กับผู้เข้ารับการประเมินฯ ในวันที่เข้ารับการประเมิน

กมลชนก รักชาวรงค์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม อุทยานสิ่งแวดล้อมนานาชาติสิรินธร อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วัดระดับประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม อุทยานสิ่งแวดล้อมนานาชาติสิรินธร 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโครงการด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม อุทยานสิ่งแวดล้อมนานาชาติสิรินธร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม อุทยานสิ่งแวดล้อมนานาชาติสิรินธร อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 140 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม อุทยานสิ่งแวดล้อมนานาชาติสิรินธร โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิผลแต่ละด้าน พบว่า ประสิทธิภาพด้านความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพด้านความสามารถในการนำไปปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) ลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ - ผล ต่อประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม อุทยานสิ่งแวดล้อมนานาชาติสิรินธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P \leq 0.01$ ) ได้แก่ ระดับการศึกษา 3) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม อุทยานสิ่งแวดล้อมนานาชาติสิรินธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P \leq 0.05$  โดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ ผลต่อ

ประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม อุทยานสิ่งแวดล้อมนานาชาติสิรินธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P \leq 0.05$

จิรวรรณ แสันทวีสุข (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลโพธิ์ไทร อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลโพธิ์ไทร อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลโพธิ์ไทร อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสร้างแก้ว ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าช้าง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านถิ่นสำราญ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสนามชัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ ประชากร จำนวน 278 คน ประกอบด้วย ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 47 คน กลุ่มผู้ปกครองเด็กปฐมวัย จำนวน 224 คน ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน ได้แก่ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลโพธิ์ไทร ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกันมีประสิทธิผลการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เรียงลำดับประสิทธิผลการดำเนินงานจากสูงที่สุดไปหาต่ำสุด อันดับแรก คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านถิ่นสำราญ รองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสร้างแก้ว ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าช้าง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสนามชัย ตามลำดับ

วาทินี เทพวิระพงศ์ (2561) ได้ศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ประสิทธิภาพการให้บริการของที่ทำกรไประชณียต์ลาดค้ำเทียง อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัดระดับประสิทธิผลการให้บริการของที่ทำกรไประชณียต์ลาดค้ำเทียง อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิผลการให้บริการของที่ทำกรไประชณียต์ลาดค้ำเทียง อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการให้บริการของที่ทำกรไประชณียต์ลาดค้ำเทียง อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มประชากรในเขตอำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 227,443 คน กลุ่มตัวอย่าง

คือ ผู้ใช้บริการที่ทำการไปรษณีย์ตลาดคำเที่ยง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 400 คน ประกอบด้วย เพศชาย 164 คน และเพศหญิง 236 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับประสิทธิผล โดยวัดจากความคิดเห็นของผู้มาใช้บริการเป็นสำคัญ ซึ่งแบบสอบถามจะมีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน การทดสอบความแตกต่างรายคู่ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการให้บริการของที่ทำการไปรษณีย์ตลาดคำเที่ยง ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการหรือขั้นตอนการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และอาชีพที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการให้บริการของที่ทำการไปรษณีย์ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการให้บริการของที่ทำการไปรษณีย์ตลาดคำเที่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศิราพร อรินแก้ว (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาสสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านบ่อแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินการดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษา ของโรงเรียนบ้านบ่อแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ 2) ศึกษาปัญหาและปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษา ของโรงเรียนบ้านบ่อแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ 3) ศึกษาการดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษา ของสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ 4) จัดทำและตรวจสอบกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษา ของโรงเรียนบ้านบ่อแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการประเมินการดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษา ของโรงเรียนบ้านบ่อแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ 2) ปัญหาและปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษา ของโรงเรียนบ้านบ่อแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ปัญหาที่สำคัญ คือ การประสานงานขอความร่วมมือ ในส่วนของปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินโครงการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ 3) การจัดทำกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการ มี 9 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1. การศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพ 2. การสร้างความเข้าใจผู้เกี่ยวข้อง 3. การจัดระบบสร้างข้อมูลโรงเรียน 4.การวางแผนดำเนินการ 5. การประชาสัมพันธ์ 6. การประสานงานขอความร่วมมือ 7. การพัฒนาบุคลากร 8. การจัดการเรียนการสอน

9. การประเมินผลการใช้หลักสูตร 4) ผลการตรวจสอบกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาสในสถานศึกษา ของโรงเรียนบ้านบ่อแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ ทุกกระบวนการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้"

วรรณชัย บุตรทองดี (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานของกรมเจ้าท่า มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อสำรวจระดับผลสัมฤทธิ์การบริหารงานของกรมเจ้าท่า 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การบริหารงานของกรมเจ้าท่า จำแนกปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับผลสัมฤทธิ์การบริหารงานของกรมเจ้าท่า 4) เสนอแนะแนวทางการบริหารและการเพิ่มระดับผลสัมฤทธิ์ของกรมเจ้าท่า เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลกับเจ้าหน้าที่ข้าราชการของกรมเจ้าท่า จำนวน 1,255 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างได้ 301 คน โดยคำนวณจากสูตรของทาร์โย ยามาเน่ เครื่องมือการศึกษาที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถาม สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับผลสัมฤทธิ์การบริหารงานของกรมเจ้าท่า อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลในความแตกต่างทางเพศ อายุ และการศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารงานของกรมเจ้าท่า ที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุราชการและมีเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารงานของกรมเจ้าท่า ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย ด้านการจัดการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การบริหารงานของกรมเจ้าท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ข้อเสนอแนะทางการบริหารเชิงนโยบาย ทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อเปลี่ยนกลยุทธ์การทำงาน วางแผนกลยุทธ์การทำงานให้เชื่อมโยงข้ามหน่วยงาน การกระจายอำนาจความรับผิดชอบ มีการวางแผนการใช้งบประมาณ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการ ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน พบว่า (1) การดำเนินโครงการจะสามารถดำเนินการให้เกิดประสิทธิผล ได้นั้น ปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมมีส่วนสำคัญจึงจะศึกษาปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ผู้รับการฝึก ครูฝึก วิธีการฝึก สถานที่และสิ่งแวดล้อม การประเมินระบบการฝึก และการประชาสัมพันธ์ (2) จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารพบว่า เป็นปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) จึงสนใจนำมาเป็นกรอบในการศึกษาในครั้งนี้ (3) ประสิทธิภาพของโครงการความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร

และกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการดำเนินโครงการดังกล่าวขององค์กรต่อไป

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปประเด็นเนื้อหาสำคัญได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ที่	ชื่อผู้ศึกษา	เรื่องที่ศึกษา	ชื่อปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
1	พจนกร กัญจินะ (2557)	การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรการทำลายวัตถุระเบิดของกองสรรพวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	การประเมินแบบ CIPP Model ของเคเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam. 1974) ปัจจัยนำเข้า -หลักสูตรฝึกอบรม -ความพร้อมของบุคลากรประจำหลักสูตรการประเมินกระบวนการ -การวัดและการประเมินผล
2	เมธา ณ พิบูล (2557)	การประเมินโครงการฝึกวิชาสำหรับทหารกองประจำการมณฑลทหารบกที่ 32 ค่ายสุรศักดิ์มนตรี จังหวัดลำปาง	โครงการมีหลักการและวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกัน สามารถตอบสนองนโยบายของกระทรวงกลาโหม บรรลุวัตถุประสงค์ทุกอาชีพ

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้ศึกษา	เรื่องที่ศึกษา	ชื่อปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
3	จรรยาณิตย์ ทองบริบูรณ์ (2558)	ประสิทธิผลการดำเนินการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติในสาขา อาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและ เทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	ปัจจัยด้านการ ดำเนินงานของ กระบวนการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ -การประชาสัมพันธ์ -ความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และสถานที่
4	ญาณสุวัฒน์ อินท่าทอง	ประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านศาสนสมบัติกลางของ สำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดชัยนาท	ด้านกระบวนการ ให้บริการ ด้านการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร และด้าน สถานที่ให้บริการ
5	นภาพร ปานกลัด (2558)	การประเมินประสิทธิผลการ ดำเนินโครงการวางแผน พลังงานชุมชนในจังหวัด เชียงใหม่	-งบประมาณ -วัสดุอุปกรณ์ -บุคลากร -การประชาสัมพันธ์ -การอบรมให้ความรู้
6	อัญชลี แปงสนิท (2558)	การบริหารจัดการตามพระ ราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง	ประสิทธิผลในการ บริหารจัดการ



## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้ศึกษา	เรื่องที่ศึกษา	ชื่อปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
7	นายวสันต์ พันผา (2559)	ประเมินประสิทธิผลการประเมินรับรองความรู้ความสามารถ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์	-ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการประเมินรับรองความรู้ความสามารถสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ได้แก่ ด้านที่ 1 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการรับสมัคร ด้านที่ 2 การพิจารณาคำขออนุญาตรับรองความรู้ความสามารถ ด้านที่ 3 การดำเนินการประเมินรับรองความรู้ความสามารถและการประเมินผล ด้านที่ 4 การประกาศผลการประเมินฯ และออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการประเมินฯ
8	กมลชนก รักษาวงศ์ และวิมลหอมยิ่ง (2560)	ประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม นานาชาติ สิรินคร อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม -วิทยากร -การประชาสัมพันธ์ -หลักสูตร

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

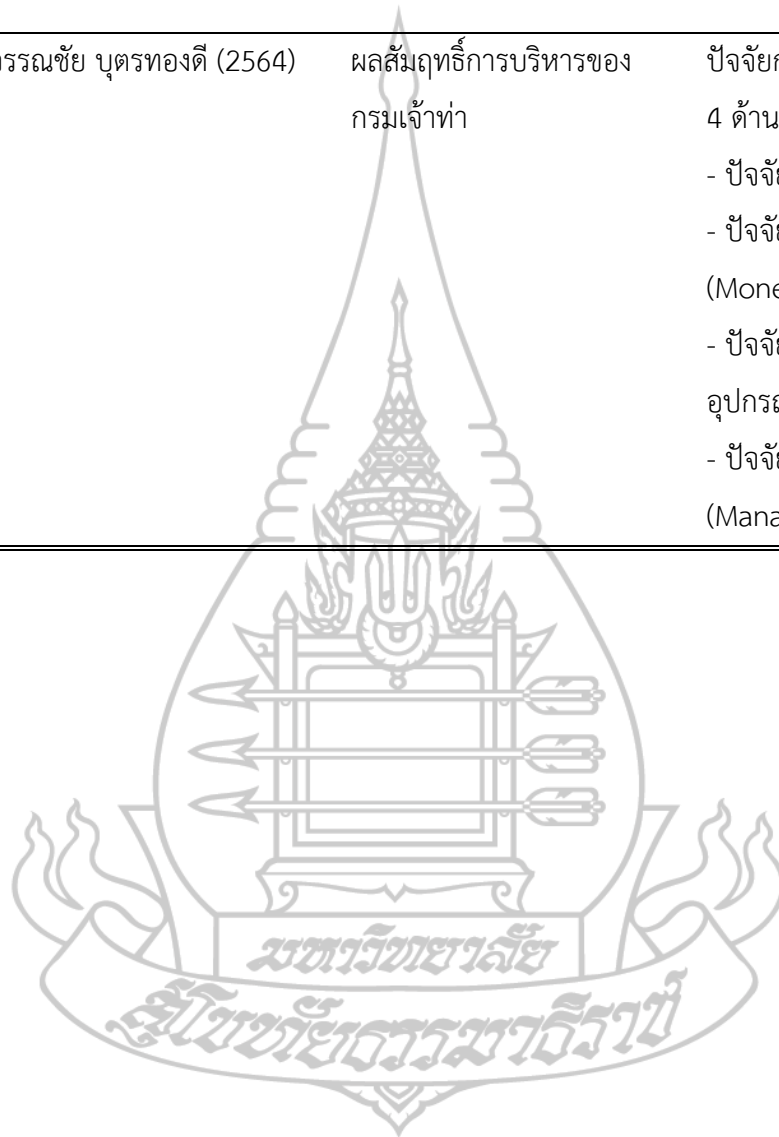
ที่	ชื่อผู้ศึกษา	เรื่องที่ศึกษา	ข้อปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
			-สถานที่ -สื่อสาดิตด้านพลังงาน และสิ่งแวดลอม -กระบวนการในการ ฝึกอบรม
9	จิ๋ววรรณ แสนทวีสุข (2561)	ประสิทธิผลการดำเนินงาน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ เทศบาล ตำบลโพธิ์ไทร อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัด อุบลราชธานี	-ด้านบุคลากร -ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดลอม
10	นางสาววาทีณี เทพวีระพงศ์ (2561)	ประสิทธิผลการให้บริการ ของที่ทำการไปรษณีย์ ตลาดคำเที่ยง	ปัจจัยการบริหาร 4Ms 4 ด้าน - ปัจจัยด้านคน (Man) - ปัจจัยด้านเงินทุน (Money) - ปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ (Materials) - ปัจจัยด้านการจัดการ (Management)
11	ศิริพร อรินแก้ว และยงยุทธ ยะบุญธง (2561)	การเพิ่มประสิทธิภาพการ ดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพ และการมีงานทำสำหรับเด็ก ด้อยโอกาสในสถานศึกษาของ โรงเรียนบ้านบ่อแก้ว จังหวัด เชียงใหม่	ปัจจัยที่เอื้อต่อการกำ เนินโครงการ - คน (Man) - เงิน (Money) - วัสดุอุปกรณ์ และ สถานที่ (Materials)

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้ศึกษา	เรื่องที่ศึกษา	ชื่อปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
			<p>- การจัดการ (Management) การดำเนินงานของ โครงการส่งเสริมอาชีพ และการมีงานทำ สำหรับเด็กด้อยโอกาส ในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) 9 ขั้นตอน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การศึกษาวิเคราะห์ ศักยภาพ</li> <li>2. การสร้างความ เข้าใจผู้เกี่ยวข้อง</li> <li>3. การจัดระบบสร้าง ข้อมูลโรงเรียน</li> <li>4. การวางแผน ดำเนินการ</li> <li>5. การประชาสัมพันธ์</li> <li>6. การประสานงานขอ ความร่วมมือ</li> <li>7. การพัฒนาบุคลากร</li> <li>8. การจัดการเรียนการ สอน</li> <li>9. การประเมินผลการ ใช้หลักสูตร</li> </ol>

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	ชื่อผู้ศึกษา	เรื่องที่ศึกษา	ชื่อปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
12	วรรณชัย บุตรทองดี (2564)	ผลสัมฤทธิ์การบริหารของ กรมเจ้าท่า	ปัจจัยการบริหาร 4Ms 4 ด้าน - ปัจจัยด้านคน (Man) - ปัจจัยด้านเงินทุน (Money) - ปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ (Materials) - ปัจจัยด้านการจัดการ (Management)



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. แหล่งข้อมูล
3. ประชากรที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. ระยะเวลาและขั้นตอนในการดำเนินงาน
8. งบประมาณ

#### 1. รูปแบบการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 กำหนดกรอบแนวคิด หัวข้อปัญหา และวัตถุประสงค์ในการศึกษา
- 1.3 กำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
- 1.4 สร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลการศึกษาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา
- 1.5 นำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์
- 1.6 ดำเนินการส่งข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.7 วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล
- 1.8 สรุปและรายงานผลการศึกษา

## 2. แหล่งข้อมูล

**2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** เป็นข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลโดยตรง ผู้ศึกษาเป็นผู้ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการตอบแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้น

**2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** เป็นข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่ได้จากการนำข้อมูลจากผู้อื่นรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ มาใช้งานโดยไม่ต้องลงมือเก็บรวบรวมข้อมูลเอง เช่น ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร (Documentary Study) หนังสือ เอกสาร วารสาร งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ เป็นต้น

## 3. ประชากรที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

### 3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มประชากร คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ประจำปี 2567 จำนวน 200 คน

### 3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กรณีของกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ประจำปี 2567 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ซึ่งกำหนดความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่างไว้ที่ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สามารถหาได้โดยใช้สูตรคำนวณของยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 729) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  หมายถึง ขนาดของประชากร

$e$  หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษากำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อน  $e = 0.05$

จะได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมคือ

จากตัวอย่างที่ได้ หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเท่ากับ 133.33

ดังนั้น จะต้องเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว จำนวน 134 คน

#### 4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) สร้างขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎีและผลงานทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการสอบถามความคิดเห็น ความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน โดยมีรายละเอียดของโครงสร้างและขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

##### 4.1 โครงสร้างแบบสอบถาม

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยแบบสอบถามมีทั้งแบบปลายปิด (Closed form) และแบบปลายเปิด (Open form) ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ส่วน ได้แก่ โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน และรายได้

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ด้านการดำเนินการฝึกอบรม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

ปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรม (ตามกำหนดเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 7 มาตรฐาน

1. การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
2. ผู้รับการฝึก
3. ครูฝึก
4. วิธีการฝึก
5. สถานที่และสิ่งแวดล้อม
6. การประเมินระบบการฝึก
7. การประชาสัมพันธ์

โดยมีเกณฑ์การให้ระดับและแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตารางที่ 3.1 แสดงโครงสร้างของแบบสอบถามนิยามเชิงปฏิบัติการตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
<b>ตัวแปรอิสระ</b>	หมายถึง แนวทางการ	
<b>ได้แก่ กรอบปัจจัยด้านการ</b>	ดำเนินการฝึกอบรมตาม	
<b>ดำเนินการฝึกอบรม</b>	กำหนดเกณฑ์ประกันคุณภาพ	
(ตามกำหนดเกณฑ์ประกันคุณภาพ	การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	
การฝึกอบรมฝีมือแรงงานของ	ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ปี 2566	
ปี 2566	จำนวน 7 มาตรฐาน	
จำนวน 7 มาตรฐาน)	ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่สำคัญ	
	ดังนี้	
1. การจัดหลักสูตรการ	-ระดับการเป็นหลักสูตรที่ผู้รับ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 1
ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	การฝึกสามารถนำไปใช้ในการ	
	ประกอบอาชีพได้	
	- ระดับการเป็นหลักสูตรที่มี	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 2
	เนื้อหาภาคทฤษฎีและ	
	ภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม	
	-ระดับการเป็นหลักสูตรที่มี	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 3
	ความน่าสนใจ	
	-ระดับการหลักสูตรทันต่อ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 4
	เทคโนโลยีเหมาะกับยุคปัจจุบัน	



## ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
2. ผู้รับการฝึก	-ระดับการหลักสูตร มีหลากหลาย สามารถเลือกเข้า รับการฝึกได้ตามความต้องการ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 5
	-ระดับการมีระยะเวลาฝึกที่ เหมาะสมกับหัวข้อและเนื้อหา หลักสูตร	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 6
	-ระดับการยินดีที่จะเข้ารับการ ฝึกอบรมในครั้งต่อไป	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 7
	-ระดับการยินดีที่จะแนะนำให้ ผู้อื่นเข้ารับการฝึกอบรมในครั้ง ต่อไป	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 8
3. ครูฝึก	-ระดับการได้รับความรู้จาก การฝึกอบรมในครั้งนี้	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 9
	-ระดับความสามารถนำความรู้ ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปใช้ ประโยชน์ต่อได้	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 10
	-ระดับการมีความรู้ ความสามารถตรงกับหลักสูตร การฝึกอบรม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 11
	-ระดับการสร้างบรรยากาศที่ดี ในระหว่างการฝึกอบรม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 12
	-ระดับการมีการเตรียมตัวและ มีความพร้อมในการถ่ายทอด ความรู้	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 13
	-ระดับการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในขณะฝึก	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 14

## ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
4. วิธีการฝึก	-ระดับการมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 15
	-ระดับการยินดีตอบข้อซักถามเกี่ยวกับหลักสูตรที่ทำการฝึก	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 16
	-ระดับการกระบวนกรขั้นตอนการฝึกมีความเป็นระบบ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 17
	-ระดับการมีเอกสารประกอบหลักสูตรที่ฝึกอย่างชัดเจน ครบถ้วน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 18
5. สถานที่และสิ่งแวดล้อม	-ระดับการระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 19
	-ระดับการสถานที่ที่ใช้ในการฝึกมีความเหมาะสม สะดวกในการเดินทาง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 20
	-ระดับสถานที่ที่ใช้ในการฝึกมีความสะอาด ปลอดภัย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 21
	-ระดับความเหมาะสมขนาดห้องที่ใช้ในการฝึก มีความเหมาะสม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 22
	-ระดับความชัดเจนของป้ายบอกสถานที่	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 23
-ระดับความเหมาะสมอาหาร/อาหารว่าง สะอาด เหมาะสม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 24	

## ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
6. การประเมินระบบการฝึก	-ระดับความสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพได้	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 25
	-ระดับความสามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดแก่บุคคลในครอบครัวได้	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 26
	-ระดับการผู้รับการฝึกมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้นหลังการฝึก	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 27
7. การประชาสัมพันธ์	-ระดับการมีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรมอย่างทั่วถึง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 28
	-ระดับการมีการประชาสัมพันธ์รับสมัครเข้ารับการฝึกอบรม เช่น facebook เว็บไซต์ของสำนักงาน นายจ้าง/ผู้นำชุมชน กลุ่มเครือข่าย เป็นต้น	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 29
	-ระดับการมีการประชาสัมพันธ์ด้วยความรวดเร็ว ชัดเจนและนำเสนอข้อมูลให้เข้าใจได้ง่าย	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 30

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินการฝึกอบรม โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ด้านการบริหาร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 13 ข้อ

ปัจจัยด้านการบริหาร

- บุคลากร (Man)
- งบประมาณ (Money)

3. วัสดุอุปกรณ์ (Material)

4. การจัดการ (Management)

โดยมีเกณฑ์การให้ระดับและแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตารางที่ 3.2 แสดงโครงสร้างของแบบสอบถามนิยามเชิงปฏิบัติการตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
<b>ตัวแปรอิสระ</b>	หมายถึง ปัจจัยด้านการบริหาร	
<b>ได้แก่</b> กรอบปัจจัยด้านการบริหาร	จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่สำคัญดังนี้	
1. บุคลากร (Man)	-ระดับการมีจำนวนบุคลากรที่ รับผิดชอบในการดำเนิน โครงการเพียงพอ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 1
	-ระดับการใช้บุคลากรอย่าง เหมาะสม	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 2
	-ระดับการบุคลากรมีความ เชี่ยวชาญ เหมาะสมตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 3
2. งบประมาณ (Money)	-ระดับการมีการจัดสรร งบประมาณในการจัดทำโครงการ และกิจกรรมอย่างเหมาะสม	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 4
	-ระดับการมีการนำ งบประมาณไปใช้อย่างตรงตาม วัตถุประสงค์ของโครงการ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 5
	-ระดับงบประมาณที่ได้รับมีความ เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 6

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
3. วัสดุอุปกรณ์ (Material)	-ระดับการวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ใน กิจกรรมโครงการ มีคุณภาพ เหมาะสม พร้อมใช้งาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 7
	-ระดับความเพียงพอวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม มีความเพียงพอต่อความต้องการ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 8
	-ระดับการมีสื่อ เอกสาร ประกอบการฝึกเหมาะสมกับ เนื้อหาในหลักสูตร	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 9
4. การจัดการ (Management)	-ระดับการสำนักงานพัฒนา ฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอนเป็นที่ ยอมรับ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 10
	-ระดับการสำนักงานพัฒนา ฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน จัดหลักสูตรตาม ความต้องการ ฝึกอบรม	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 11
	-ระดับการหลักสูตรที่เข้ารับ การฝึกอบรมตอบสนองความ จำเป็นในการประกอบอาชีพ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 12
	-ระดับการมีขั้นตอนการ ให้บริการชัดเจน สะดวก รวดเร็ว	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 13

ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินการฝึกอบรม  
โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบ  
อาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า  
(Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร
3. กำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน

โดยมีเกณฑ์การให้ระดับและแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ	5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	มาก
ระดับ	3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	น้อย
ระดับ	1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตารางที่ 3.3 แสดงโครงสร้างของแบบสอบถามนิยามเชิงปฏิบัติการตัวแปรตาม

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
<b>ตัวแปรตาม</b>		
<b>ได้แก่</b> ประสิทธิภาพการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ	หมายถึง สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอนมีผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ	
ประกอบด้วย		
1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ	อาชีพสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วย	
1.1 ยุทธศาสตร์	-ระดับการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การ	ส่วนที่ 4 ข้อที่ 1

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
	-ระดับการดำเนินโครงการ พัฒนาทักษะแรงงานนอก ระบบให้สอดคล้องกับ ความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อ การประกอบอาชีพมีความ สอดคล้องกับพันธกิจของ องค์การ	ส่วนที่ 4 ข้อที่ 2
1.2 เป้าหมาย	-ระดับการดำเนินโครงการ พัฒนาทักษะแรงงานนอก ระบบให้สอดคล้องกับ ความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพมีความ สอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์การ	ส่วนที่ 4 ข้อที่ 3
1.3 วัตถุประสงค์ขององค์การ	-ระดับการดำเนินโครงการ พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ ให้สอดคล้องกับความสามารถ เฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบ อาชีพมีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ขององค์การ	ส่วนที่ 4 ข้อที่ 4
2. ความคุ้มค่ากับการใช้ ทรัพยากร	-ระดับการมีความคุ้มค่ากับการ ใช้ทรัพยากรในการดำเนิน โครงการพัฒนาทักษะแรงงาน นอกระบบให้สอดคล้องกับ ความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ	ส่วนที่ 4 ข้อที่ 5

## ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
	- ระดับการผู้เข้าร่วมโครงการ พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ ให้สอดคล้องกับความสามารถ เฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบ อาชีพสามารถนำความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ไปใช้ประโยชน์ ในการประกอบอาชีพได้	ส่วนที่ 4 ข้อที่ 6
	- ระดับการเครื่องมือพื้นฐาน ชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมา หากิน) ที่ได้รับหลังผ่านการ ฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ใน การประกอบอาชีพได้	ส่วนที่ 4 ข้อที่ 7
3. กำหนดตัวชี้วัดผลการ ทำงานที่ชัดเจน	-ระดับการมีการกำหนดตัวชี้วัด ผลการดำเนินโครงการพัฒนา ทักษะแรงงานนอกระบบให้ สอดคล้องกับความสามารถ เฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบ อาชีพที่ชัดเจน วัดผลได้จริง แบบเป็นรูปธรรม	ส่วนที่ 4 ข้อที่ 8
	-ระดับการโครงการพัฒนา ทักษะแรงงานนอกระบบให้ สอดคล้องกับความสามารถ เฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบ อาชีพสามารถดำเนินการตาม ตัวชี้วัดได้	ส่วนที่ 4 ข้อที่ 9
	-ระดับการการกำหนดตัวชี้วัด เป็นไปในทิศทางเดียวกับ เป้าหมายที่ตั้งไว้	ส่วนที่ 4 ข้อที่ 10



ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน เป็นแบบประเมินปลายเปิด (Open Ended Question) ให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

#### 4.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

4.2.1 ผู้ศึกษาทำการศึกษาเอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้องจากแหล่งเรียนรู้ เช่น หอสมุดมหาวิทยาลัย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์ และสอบถามผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4.2.2 กำหนดแนวทางการประเมิน เกณฑ์การประเมิน และแบบการประเมิน 5 ประเด็น ได้แก่

1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

2) แบบสอบถามปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

3) แบบสอบถามปัจจัยด้านการบริหาร โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

4) ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

5) แบบสอบถามการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ

โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน และรายได้

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินการฝึกอบรม  
โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบ  
อาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ด้านการดำเนินการฝึกอบรม มีลักษณะเป็นแบบ  
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

**ปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรม** (ตามกำหนดเกณฑ์ประกันคุณภาพ  
การฝึกอบรมฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 7 มาตรฐาน

1. การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
2. ผู้รับการฝึก
3. ครูฝึก
4. วิธีการฝึก
5. สถานที่และสิ่งแวดล้อม
6. การประเมินระบบการฝึก
7. การประชาสัมพันธ์

โดยมีเกณฑ์การให้ระดับและแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินการฝึกอบรม  
โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบ  
อาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ด้านการบริหาร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน  
ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 13 ข้อ

**ปัจจัยด้านการบริหาร**

1. บุคลากร (Man)
2. งบประมาณ (Money)
3. วัสดุอุปกรณ์ (Material)
4. การจัดการ (Management)

โดยมีเกณฑ์การให้ระดับและแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินการฝึกอบรม  
โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบ  
อาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า  
(Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร
3. กำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน

โดยมีเกณฑ์การให้ระดับและแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการ  
เพิ่มประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถ  
เฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน เป็นแบบประเมิน  
ปลายเปิด (Open Ended Question) ให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

4.3 สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับปัจจัยที่ต้องการศึกษา

4.4 นำแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะ  
แรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงาน  
พัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจ แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)  
จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้แก่

4.4.1 อาจารย์ ดร.สุวิดา นวมเจริญ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร  
บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

4.4.2 อาจารย์ ดร.พิชชา ชวากร ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

4.4.3 นางสาวฤติมา ขาวสะอาด ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

4.5 วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (กรมวิชาการ, 2545, น. 65) จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$\sum R$  = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$N$  = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยแบบสอบถามฉบับนี้ มีค่า IOC เท่ากับ 0.93

4.6 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้เป็นฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้เข้าร่วมอบรมในโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน จำนวน 134 คน

5.2 รวบรวมแบบสอบถาม ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ไปวิเคราะห์ข้อมูล

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานจากแบบสอบถาม Rating Scale มาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล (ปรกรณ์ ประจันบาน, 2552) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (แบบสอบถามตอนที่ 1) ใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการทำงาน และรายได้ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน (แบบสอบถามตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และตอนที่ 4) ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อวัดระดับประสิทธิผลของการดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน โดยการแปลผลแบบสอบถามตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เมื่อผู้ศึกษาเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามและนำมาหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ซึ่งจะสามารถแปลผลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามแนวคิด Likert Rating Scales ได้แบ่งมาตราส่วนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

### เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน	ระดับของประสิทธิผลของการดำเนินการฝึกอบรม
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

### เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย

ช่วงค่าเฉลี่ย	ระดับของประสิทธิผลของการดำเนินการฝึกอบรม
4.50 – 5.00	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีความคิดเห็นในระดับมาก
2.50 – 3.49	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
1.00 – 1.49	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ผู้ศึกษาใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ และปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ เพื่อทดสอบสมมติฐาน มีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

เกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ของเดวิด (Davis' Descriptors)

ช่วงค่าเฉลี่ย	คำบรรยาย
0.70 หรือสูงกว่า	มีความสัมพันธ์สูงมาก
0.50 – 0.69	มีความสัมพันธ์สูง
0.30 – 0.49	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.10 – 0.29	มีความสัมพันธ์ต่ำ
0.01 – 0.09	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

(n=134)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	45	33.6
หญิง	89	66.4
รวม	134	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 และเป็นเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

(n=134)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	4	3.0
20 – 29 ปี	23	17.2
30 – 39 ปี	45	33.6
40 – 49 ปี	38	28.4
50 – 59 ปี	21	15.7
60 ปี ขึ้นไป	3	2.2
<b>รวม</b>	<b>134</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 38 คน เป็นร้อยละ 28.4 อายุระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 อายุระหว่าง 50 – 59 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 อายุ ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=134)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับประถมศึกษา	38	28.4
ระดับมัธยมศึกษา	73	54.5
ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	11	8.2
ระดับปริญญาตรี	11	8.2
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	0	0.0
ระดับอื่น ๆ	1	0.7
<b>รวม</b>	<b>134</b>	<b>100.0</b>



จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมา มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 ระดับปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 ระดับอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 และผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

(n=134)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
มีงานทำ	10	7.5
ประกอบอาชีพส่วนตัว	119	88.8
ว่างงาน	5	3.7
<b>รวม</b>	<b>134</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 88.8 รองลงมาเป็นผู้มีงานทำ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และเป็นผู้ว่างงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 คน

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n=134)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	75	56.0
5,000 – 10,000 บาท	26	19.4
10,001 – 15,000 บาท	20	14.9
15,001 – 20,000 บาท	9	6.7
20,000 บาท ขึ้นไป	4	3.0
<b>รวม</b>	<b>134</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาทจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ผู้รายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ผู้รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และผู้รายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน มีผลการวิเคราะห์สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

**2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน** การรวบรวมข้อมูลจากประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 134 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ดังนี้

การวัดระดับประสิทธิผลประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ประกอบด้วย 1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ 2. ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร และ 3. กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน ผลการศึกษาปรากฏผลการวิเคราะห์ซึ่งสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การศึกษา ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ผลการวิเคราะห์ภาพรวม เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

(n=134)

ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ	4.66	0.44	มากที่สุด
2. ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร	4.64	0.47	มากที่สุด
3. กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.59	0.49	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.63</b>	<b>0.42</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาจากรายด้าน จำนวน 3 ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.66$ , S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = 0.47) และกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = 0.49)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล การดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถ เฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ

(n=134)

ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงาน นอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงานแม่ฮ่องสอน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
<b>1. ด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ขององค์การ</b>			
1.1 ยุทธศาสตร์และพันธกิจ	4.68	0.46	มากที่สุด
1.2 เป้าหมายขององค์การ	4.66	0.53	มากที่สุด
1.3 วัตถุประสงค์ขององค์การ	4.64	0.54	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.66</b>	<b>0.44</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.66$ , S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาจากด้านการดำเนินการ ฝึกอบรมรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ยุทธศาสตร์และพันธกิจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.68$ , S.D. = 0.46) รองลงมา คือ เป้าหมายขององค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.66$ , S.D. = 0.53) และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$ , S.D. = 0.54)

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงาน  
นอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ  
ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ด้านความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร

(n=134)

ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงาน นอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
<b>2. ด้านความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร</b>			
2.1 มีความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรในการดำเนิน โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับ ความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ	4.69	0.51	มากที่สุด
2.2 ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอก ระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อ การประกอบอาชีพ สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพได้	4.63	0.54	มากที่สุด
2.3 เครื่องมือพื้นฐาน ชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำ มาหากิน) ที่ได้รับหลังผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ ในการประกอบอาชีพได้	4.60	0.56	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.64</b>	<b>0.47</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 4.8 พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ  
ให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน  
แม่ฮ่องสอน ด้านความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$  ,  
S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาจากด้านความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย  
สูงสุด คือ 1 มีความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอก  
ระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ  
มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$  , S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอก  
ระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ สามารถนำความรู้ ทักษะ

ประสบการณ์ ไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = 0.54) และเครื่องมือพื้นฐาน ชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ที่ได้รับหลังผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.56)

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ด้านกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน

(n=134)

ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
<b>3. ด้านกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน</b>			
3.1 มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพที่ชัดเจน วัดผลได้จริงแบบเป็นรูปธรรม	4.59	0.56	มากที่สุด
3.2 โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดได้	4.59	0.52	มากที่สุด
3.3 การกำหนดตัวชี้วัดเป็นไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.60	0.55	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.59</b>	<b>0.49</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ด้านกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาจากด้านกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจนรายชื่อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดตัวชี้วัดเป็นไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.55) รองลงมา คือ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพที่ชัดเจน วัดผลได้จริงแบบเป็นรูปธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = 0.56) และโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = 0.52)

เมื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอนทั้งสามด้านแล้ว พบว่าด้านกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ซึ่งสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การศึกษา ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ผลการวิเคราะห์ภาพรวมเป็นดังนี้



ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

(n=134)

ปัจจัยด้านการดำเนินการ ฝึกอบรม		ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้ สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ		
		ความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ของ องค์การ	ความคุ้มค่ากับการ ใช้ทรัพยากร	กำหนดตัวชี้วัดผลการ ทำงานที่ชัดเจน
การจัด หลักสูตรการ ฝึกอบรมฝีมือ แรงงาน	Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	0.555** <.001 134	0.569** <.001 134	0.579** <.001 134
ผู้รับการฝึก	Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	0.573** <.001 134	0.511** <.001 134	0.507** <.001 134
ครูฝึก	Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	0.580** <.001 134	0.573** <.001 134	0.458** <.001 134
วิธีการฝึก	Pearson Correlation Sig.(2-tailed) N	0.489** <.001 134	0.542** <.001 134	0.445** <.001 134



ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

(n=134)

ปัจจัยด้านการดำเนินการ ฝึกอบรม		ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ ให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบ อาชีพ		
		ความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ของ องค์การ	ความคุ้มค่ากับ การใช้ทรัพยากร	กำหนดตัวชี้วัดผลการ ทำงานที่ชัดเจน
สถานที่และ สิ่งแวดล้อม	Pearson	0.680**	0.676**	0.553**
	Correlation			
	Sig.(2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	134	134	134
การประเมิน ระบบการฝึก	Pearson	0.744**	0.724**	0.629**
	Correlation			
	Sig.(2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	134	134	134
การ ประชาสัมพันธ์	Pearson	0.509**	0.401**	0.450**
	Correlation			
	Sig.(2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	134	134	134
ภาพรวม รายฉบับ	Pearson	0.793**		
	Correlation			
	Sig.(2-tailed)	<.001		
	N	134		

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (\*\*r<.01)

จากตารางที่ 4.10 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ด้วยวิธีการ Correlation พบว่า ปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ( $r = 0.793^{**}$ ) จึงมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งรายฉบับและรายข้อ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา ผลการทดสอบมีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.555^{**}$ ) ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.569^{**}$ ) และกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.579^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

2. ปัจจัยด้านผู้รับการฝึก มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.573^{**}$ ) ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.511^{**}$ ) และกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.507^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

3. ปัจจัยด้านครูฝึก มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.580^{**}$ ) ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.573^{**}$ ) และกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r=0.458^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

4. ปัจจัยด้านวิธีการฝึก มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r=0.489^{**}$ ) ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.542^{**}$ ) และกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r=0.445^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

5. ปัจจัยด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.680^{**}$ ) ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.676^{**}$ ) และกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.553^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

6. ปัจจัยด้านการประเมินระบบการฝึก มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ( $r=0.744^{**}$ ) ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ( $r=0.724^{**}$ ) และกำหนดตัวชี้วัดผลการ ทำงานที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.629^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

7. ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.509^{**}$ ) ความคุ้มค่ากับการใช้ ทรัพยากร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r=0.401^{**}$ ) และกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r=0.450^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับ สมมติฐานการศึกษา

### 2.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการ ดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการ ดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการ ประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ซึ่งสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ การศึกษา ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนิน โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบ อาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ผลการวิเคราะห์ภาพรวม เป็นดังนี้



ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

(n=134)

ปัจจัยด้านการบริหาร	ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ			
		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ	ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร	กำหนดตัวชี้วัดผลการงานที่ชัดเจน
บุคลากร (Man)	Pearson	0.717**	0.700**	0.595**
	Correlation			
	Sig.(2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	134	134	134
งบประมาณ (Money)	Pearson	0.695**	0.690**	0.667**
	Correlation			
	Sig.(2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	134	134	134
วัสดุอุปกรณ์ (Material)	Pearson	0.610**	0.654**	0.575**
	Correlation			
	Sig.(2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	134	134	134
การจัดการ (Management)	Pearson	0.641**	0.680**	0.602**
	Correlation			
	Sig.(2-tailed)	<.001	<.001	<.001
	N	134	134	134

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

(n=134)

ปัจจัยด้านการบริหาร		ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ		
		ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ	ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร	กำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน
ภาพรวม	Pearson	0.829**		
รายฉบับ	Correlation			
	Sig.(2-tailed)	<.001		
	N	134		

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (\*\* $r < .01$ )

จากตาราง 4.11 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ด้วยวิธีการ Correlation พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ( $r = 0.829^{**}$ ) จึงมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา ผลการทดสอบมีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านบุคลากร (Man) มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ( $r=0.717^{**}$ ) ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ( $r=0.700^{**}$ ) และกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.595^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

2. ปัจจัยด้านงบประมาณ (Money) มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.695^{**}$ ) ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.690^{**}$ ) และกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.667^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

3. ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.610^{**}$ ) ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.654^{**}$ ) และกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.575^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

4. ปัจจัยด้านการจัดการ (Management) มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.641^{**}$ ) ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.680^{**}$ ) และกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=0.602^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

#### 2.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

จากการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ในส่วนนี้มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถตอบได้อย่างเต็มที่ ซึ่งได้คำตอบที่แน่นอน สมบูรณ์ ตรงกับสภาพความเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ซึ่งมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน 117 คน และไม่แสดงจำนวน 17 คน ผลการวิเคราะห์ภาพรวม เป็นดังนี้



ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น  
และข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินโครงการ  
พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล  
เพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

(n=134)

การแสดงความเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผล การดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับ ความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. ผู้แสดงความเห็น</b>		
1) ควรให้มีโครงการมาทุกปี	33	24.63
2) ดีที่สุดแล้ว / ดีมาก	13	9.70
3) ควรให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงกว่านี้	12	8.96
4) สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ทันที	11	8.21
5) ควรให้ 1 รายชื่อ สามารถอบรมได้หลายโครงการ	8	5.97
6) มีความสนใจหลักสูตรทำขนมไทยและเบเกอรี่	5	3.73
7) ควรให้การอบรมหลักสูตรเพิ่มกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น	4	2.99
8) ควรให้จัดการอบรมเกี่ยวกับการดำรงชีวิตประจำวันของชุมชนหรือใน การจัดทำอาหารหรือนวด	4	2.99
9) ควรให้มีเวลาอบรมมากกว่านี้	4	2.99
10) ควรมีเอกสารแนบตามหลักสูตรที่สอน	4	2.99
11) ควรให้ มีเครื่องมือในการสอนมากกว่านี้	4	2.99
12) ควรให้มีการอบรมไฟฟ้า	3	2.24
13) สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะตัวและอาชีพ	2	1.49
14) ได้ความรู้หลายอย่างนำมาใช้	2	1.49
15) จัดหลักสูตรอื่น ๆ เพิ่มความหลากหลาย	2	1.49
16) ขอขอบคุณ	2	1.49

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

(n=134)

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผล การดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับ ความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน	จำนวน	ร้อยละ
17) ควรมีการจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะต่อเนื่อง.เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่ม ผู้สนใจมากยิ่งขึ้น และควรเพิ่มหลักสูตรการแปรรูปผลผลิตทาง การเกษตรประเภทต่าง ๆ ให้มีมูลค่า	1	0.75
18) ควรให้จัดโครงการนี้ปีละหลายครั้ง	1	0.75
19) สื่อในการสอนน้อย	1	0.75
20) มีความสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะตัวและการประกอบ อาชีพ ดี	1	0.75
2. ผู้ไม่แสดงความคิดเห็น	17	12.69
<b>รวม</b>	<b>134</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน เรียงจากสูงสุดไปหาต่ำสุด อันดับแรก คือ ควรให้มีโครงการมาทุกปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.63 รองลงมา ดีที่สุดแล้ว / ดีมาก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 ควรให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงกว่านี้ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.96 สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ทันที จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.21 ควรให้ 1 รายชื่อ สามารถอบรมได้หลายโครงการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.97 มีความสนใจหลักสูตรทำขนมไทยและเบเกอรี่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.73 ควรให้จัดการอบรมเกี่ยวกับการดำรงชีวิตประจำวันของชุมชนหรือในการจัดทำอาหารหรือนวด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.99 ควรให้การอบรมหลักสูตรเพิ่มกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.99 ควรให้มีเวลาอบรมมากกว่านี้ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.99 ควรมีเอกสารแนบตามหลักสูตรที่สอน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.99 ควรให้ มีเครื่องมือในการสอนมากกว่านี้ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.99 ควรให้มีการอบรมไฟฟ้า จำนวน 3 คน คิด



เป็นร้อยละ 2.24 สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะตัวและอาชีพ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.49 ได้ความรู้หลายอย่างนำมาใช้ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.49 จัดหลักสูตรอื่น ๆ เพิ่มความหลากหลาย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.49 ขอขอบคุณ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.49 ควรมีการจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะต่อเนื่อง เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มผู้สนใจมากยิ่งขึ้น และควรเพิ่มหลักสูตรการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 อยากให้จัดโครงการนี้ปีละหลายครั้ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 สื่อในการสอนน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ความสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะตัวและการประกอบอาชีพ ดี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ผู้ไม่แสดงความคิดเห็น จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.69



## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน และ 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. การอภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้
4. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

#### 1. สรุปการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน การศึกษานี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มประชากร คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ประจำปี 2567 จำนวน 200 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ

ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ประจำปี 2567 จำนวน 134 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) และเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ ตั้งแต่วันที่ 9 กรกฎาคม 2567 ถึงวันที่ 19 กรกฎาคม 2567 ซึ่งได้แบบสอบถามจำนวน 100 เฟอร์เซ็นต์

เมื่อเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนาการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติเชิงอนุมานได้แก่ การสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

### 1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 เป็นผู้ประกอบอาชีพส่วนตัว จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 88.8 และเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0

### 1.2 วัดระดับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

ตามวัตถุประสงค์การศึกษา ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.63 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือ เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.66 ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร มีค่าเฉลี่ย 4.64 และกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.59 ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ยุทธศาสตร์และพันธกิจ มีค่าเฉลี่ย 4.68 รองลงมา คือ เป้าหมายขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.66 และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.64 ตามลำดับ

2. ด้านความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.64 เมื่อพิจารณาจากด้านความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.69 รองลงมา คือ ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพได้ มีค่าเฉลี่ย 4.63 และเครื่องมือพื้นฐาน ชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ที่ได้รับหลังผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ 4.60 ตามลำดับ

3. ด้านกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.59 เมื่อพิจารณาจากด้านกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจนรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดตัวชี้วัดเป็นไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.60 รองลงมา คือ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพที่ชัดเจน วัดผลได้จริงแบบเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.59 และโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดได้ มีค่าเฉลี่ย 4.59 ตามลำดับ

### **1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน**

ตามวัตถุประสงค์การศึกษา ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน สรุปผลการศึกษา ภาพรวมทั้งฉบับ ปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบมีความสัมพันธ์กับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถของบุคลากร เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร และกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

2. ปัจจัยด้านผู้รับการฝึก มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร และกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

3. ปัจจัยด้านครูฝึก มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร และกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

4. ปัจจัยด้านวิธีการฝึก มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร และกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

5. ปัจจัยด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร และกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

6. ปัจจัยด้านการประเมินระบบการฝึก มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร และกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

7. ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร และกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

**1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน**

ตามวัตถุประสงค์การศึกษา ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน สรุปผลการศึกษาภาพรวมทั้งฉบับ ปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบมีความสัมพันธ์กับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคลากร (Man) มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร และกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

2. ปัจจัยด้านงบประมาณ (Money) มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร และกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

3. ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร และกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

4. ปัจจัยด้านการจัดการ (Management) มีความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร และกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

**1.5 แนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน**

ตามวัตถุประสงค์การศึกษา ข้อที่ 4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

เรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุดพบว่า ควรให้มีโครงการมาทุกปี ดีที่สุดแล้ว / ดีมาก ควรให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงกว่านี้ สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ทันที ควรให้ 1 รายชื่อสามารถอบรมได้หลายโครงการ

## 2. การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ผู้ศึกษาขออภิปรายผลตามประเด็น ดังต่อไปนี้

**2.1 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน**

เมื่อพิจารณาจากรายได้ ทั้งหมด 3 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ รองลงมา คือ ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร และกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน

### 2.1.1 ด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ

ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ยุทธศาสตร์และพันธกิจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ เป้าหมายขององค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ และผู้เข้าร่วมอบรมมีความพึงพอใจกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เมธา ณ พิบูล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการฝึกวิชาสำหรับทหารกองประจำการมณฑลทหารบกที่ 32 ค่ายสุรศักดิ์มนตรี จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาวะแวดล้อม (Context) โครงการมีหลักการและวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกัน สามารถตอบสนองนโยบายของกระทรวงกลาโหม บรรลุวัตถุประสงค์ทุกอาชีพ มีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการดำเนินงานเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้จริง และผู้ฝึกอาชีพสามารถนำความรู้ทักษะไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัว มีความคิดเห็น เห็นด้วยมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัญชลี แสงสนิท (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.936 ด้านเกิดประโยชน์สุขของประชาชน พบว่า การกำหนดเป้าประสงค์ให้แก่อยุทธศาสตร์ไว้ชัดเจนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด อยู่ในระดับมาก

### 2.1.2 ด้านความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร

ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ด้านความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ สามารถนำ

ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และเครื่องมือพื้นฐาน ชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ที่ได้รับหลังผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน มีความสอดคล้องกับความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร และผู้เข้าร่วมอบรมมีความพึงพอใจกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการ เนื่องจากการดำเนินการของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอนตามโครงการดังกล่าวมีความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ มีการดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดเป้าหมายผู้รับการฝึก คือ ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานนอกระบบ ผู้รับจ้างทั่วไป หรือผู้ประกอบอาชีพอิสระ และรวมถึงแรงงานที่เดินทางกลับเนื่องจากผลกระทบเหตุการณ์สู้รบ ณ ประเทศอิสราเอล ซึ่งมีทักษะความรู้ในสาขาอาชีพที่จะเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 200 คน มีแผนการทำงานที่ชัดเจน ระยะเวลาดำเนินการแล้วเสร็จและงบประมาณที่ต้องใช้ และการดำเนินการนั้นมีการปฏิบัติที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า การดำเนินนั้นเปิดเผยและเที่ยงธรรมเป็นไปตามระเบียบของราชการ มีสะดวกรวดเร็ว มีความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของผู้เข้ารับการฝึก และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ จำนวน 3 ข้อได้แก่ 1. เพื่อพัฒนาแรงงานที่มีทักษะพื้นฐานให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือสอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานฝีมือ 2. การจัดหาและสนับสนุนเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ 3. เพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพให้แก่ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานนอกระบบ ผู้รับจ้างทั่วไป หรือผู้ประกอบอาชีพอิสระ และรวมถึงแรงงานที่เดินทางกลับเนื่องจากผลกระทบเหตุการณ์สู้รบ ณ ประเทศอิสราเอล โดยรับชุดเครื่องมือทำมาหากินตามที่ระบุไว้คือ ไม่เกิน 4,000 บาทต่อคน เครื่องมือทำมาหากินที่ได้รับมีความสอดคล้องกับการประกอบอาชีพตามหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำเครื่องมือที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เมธา ณ พิบูล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการฝึกวิชาสำหรับทหารกองประจำการมณฑลทหารบกที่ 32 ค่ายสุรศักดิ์มนตรี จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ด้านปัจจัยเบื้องต้นหรือปัจจัยนำเข้า (Input) พบว่า ครูผู้สอน วัสดุ อุปกรณ์ที่มียังไม่ค่อยเพียงพอต่อความต้องการของทหารที่เข้าร่วมโครงการ อาคารสถานที่ที่มีความเหมาะสมต่อการฝึกวิชาชีพ มีสื่อการเรียนการสอนเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ มีความคิดเห็น เห็นด้วยมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยงานวิจัยของ ญาณสุวัฒน์ อินท่าทอง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านศาสนสมบัติกลางของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านศาสนสมบัติกลางของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดชัยนาท ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก



### 2.1.3 ด้านกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน

ประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ด้านกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดตัวชี้วัดเป็นไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพที่ชัดเจน วัดผลได้จริงแบบเป็นรูปธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน มีความสอดคล้องกับการกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน และผู้เข้าร่วมอบรมมีความพึงพอใจกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการ เนื่องจากมีการกำหนดตัวชี้วัดเป็นไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดเป็นตัวเลขที่นับได้จริง มีความชัดเจนในการกำหนด สามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการในด้านต่างๆ ได้ ซึ่งตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ ประกอบไปด้วย ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ได้แก่ 1. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานนอกระบบ ผู้รับจ้างทั่วไป หรือผู้ประกอบอาชีพอิสระ ได้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 200 คน 2. เชิงคุณภาพ : จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือต้นทุนในการประกอบอาชีพที่ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เมธา ณ พิบูล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการฝึกวิชาสำหรับทหารกองประจำการมณฑลทหารบกที่ 32 ค่ายสุรศักดิ์มนตรี จังหวัดลำปาง พบว่าการสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามโครงการประชุมวางแผนก่อนดำเนินโครงการ ดำเนินการตามองค์ประกอบอย่างต่อเนื่องและครบทุกองค์ประกอบ นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผน มีการประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ ทำการประเมินโครงการหลังจากการสิ้นสุดการฝึกอาชีพเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีความคิดเห็น เห็นด้วยมาก ด้านผลผลิต (Product) พบว่าผู้ฝึกอาชีพนำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพได้ ผู้ฝึกอาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้ไปฝึกทำให้เกิดชำนาญจนสามารถไปประกอบอาชีพได้ นำความรู้ที่ได้ไปช่วยเหลือประชาชน พัฒนาหน่วยงาน มีความคิดเห็น เห็นด้วยมาก

2.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรม (ตามกำหนดเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 7 มาตรฐาน) ได้แก่ การจัดหลักสูตรการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน ผู้รับการฝึก ครูฝึก วิธีการฝึก สถานที่และสิ่งแวดล้อม การประเมินระบบการฝึก และการประเมินผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ในด้านความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร และกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา จะเห็นได้ว่า การดำเนินการฝึกอบรมในแต่ละโครงการนั้น ต้องมีการวางแผนการจัดการอบรม เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร และกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจน จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เข้าร่วมอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พจนกร กัญจนะ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรการทำลายวัฏธูระเบิดของกองสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรการทำลายวัฏธูระเบิด รวม 4 ด้านในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเหมาะสมมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านสภาวะแวดล้อมหรือบริบท ด้านผลผลิต ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัยนำเข้า มีผลแยกรายด้าน ดังนี้ 1) สภาวะแวดล้อมหรือบริบท ได้แก่ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร พบว่ามีความเหมาะสมมาก โดยวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนั้นมีความเหมาะสม ทันสมัยกับสภาพสังคมหรือสภาวะการณ์ในปัจจุบัน 2) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรม ความพร้อมของบุคลากร ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรม พบว่ามีความเหมาะสมมากทุกด้าน 3) กระบวนการ ได้แก่ วิธีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การบริหารหลักสูตรฝึกอบรม การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรม การวัดและการประเมินผลการฝึกอบรม พบว่า มีความเหมาะสมมากทุกด้าน 4) ผลผลิต ได้แก่ คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม พบว่า มีความเหมาะสมมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยาניתย์ ทองบริบูรณ์ (2558) ได้ศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการดำเนินงานของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพผู้ประกอบอาหารไทย

ของสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกปัจจัยในเชิงบวกที่ระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่าปัจจัยการประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินการทดสอบฯ ในเชิงบวกที่ระดับสูงมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นปัจจัยการเตรียมการทดสอบฯ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ พันผา (2559) ประสิทธิภาพการดำเนินการประเมินรับรองความรู้ความสามารถ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า ภายในอาคารของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพการดำเนินการประเมินรับรองความรู้ความสามารถ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคารของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินการกระบวนการประเมินรับรองความรู้ความสามารถกับประสิทธิผลการดำเนินการประเมินรับรองความรู้ความสามารถ สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคารของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก รักษาวงศ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม อุทยานสิ่งแวดล้อมนานาชาติสิรินธร อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม อุทยานสิ่งแวดล้อมนานาชาติสิรินธร อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยแต่ละด้าน ตามลำดับ ดังนี้ ด้านสถานที่ ด้านวิทยากร ด้านกระบวนการในการฝึกอบรม ด้านสื่อสาคิตด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม ด้านหลักสูตร ด้านการประชาสัมพันธ์ ตามลำดับ

**2.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้**

ปัจจัยด้านการดำเนินการบริหาร ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ในด้านบุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา จะเห็นได้ว่า การดำเนินการฝึกอบรมในแต่ละโครงการนั้น ต้องมีการวางแผนการจัดการอบรม ต้องมีองค์ประกอบด้านการบริหารครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) จึงจะสามารถดำเนินการให้โครงการต่าง ๆ สำเร็จลุล่วง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของ นภาพร ปานกลัด (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิผลการดำเนินโครงการวางแผนพลังงานชุมชน ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของโครงการวางแผนพลังงานชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ มีประสิทธิผลระดับปานกลางค่อนข้างมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จีรวรรณ แสนทวิสุข (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลโพธิ์ไทร อำเภอพิบูลย์มังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลโพธิ์ไทร ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาทีณี เทพวีระพงศ์ (2561) ได้ศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพการให้บริการของที่ทำกรไปรษณีย์ตลาดคำเที่ยง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านการจัดการ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ถัดมา คือ ปัจจัยด้านคน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านเงินทุน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิราพร อรินแก้ว (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาสสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านบ่อแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรณชัย บุตรทองดี (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานของกรมเจ้าท่า ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย ด้านการจัดการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การบริหารงานของกรมเจ้าท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ให้ดียิ่งขึ้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะโดยแบ่งข้อเสนอแนะ ในแต่ละปัจจัย ดังนี้

### 3.1.1 ปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรม

- 1) การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ผู้ศึกษามีความเห็นว่าควรหลักสูตรที่มีความหลากหลายตรงตามความต้องการของผู้รับการฝึกอบรมมากขึ้น เนื่องจากโครงการนี้มีการกำหนดหลักสูตรไว้ และหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการ ตลาดแรงงานในพื้นที่ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จัดทำแบบสำรวจหาความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของตลาดแรงงานในพื้นที่ เพิ่มช่องทางสำรวจโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ
- 2) ผู้รับการฝึก ผู้ศึกษามีความเห็นว่าควรมีการคัดเลือกอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ผู้รับการฝึกที่มีความสนใจที่จะเข้ารับการฝึก และนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพ ต่อยอดสร้างรายได้ และมีการเพิ่มกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น
- 3) ครูฝึก ผู้ศึกษามีความเห็นว่าควรมีการรับสมัครวิทยากรภายนอก เพิ่มเติมในทุกปีงบประมาณ และมีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครอย่างทั่วถึงในทุกพื้นที่ทั้งจังหวัด เพื่อให้มีวิทยากรที่หลากหลายตามหลักสูตรต่างๆ มีการจัดทำเอกสารประกอบการฝึก
- 4) วิธีการฝึก ผู้ศึกษามีความเห็นว่าควร เน้นเนื้อหาทั้งทางภาคทฤษฎีและปฏิบัติให้สอดคล้องกับการนำไปประกอบอาชีพ และมีสัดส่วนที่เหมาะสม มีการทบทวนวิธีการฝึกให้เป็นปัจจุบันเสมอ
- 5) สถานที่และสิ่งแวดล้อม ผู้ศึกษามีความเห็นว่าควรจัดเตรียมสถานที่ให้มีพื้นที่ความสะอาด มีความพร้อมสำหรับการเข้ารับการฝึกอบรม จัดเตรียมกระดานดำหรือกระดานไวท์บอร์ดหรือชุดเครื่องเขียนหรือสไลด์ทัศนูปกรณ์อื่นที่จำเป็นต่อการฝึกอบรม ตรวจสอบเช็คระบบแสงสว่างเพียงพอ ระบบระบายอากาศที่ดี อุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถใช้งานได้ เนื่องจากการฝึกอบรมมีการจัดฝึกอบรมในพื้นที่ที่ผู้รับการฝึกประสงค์เข้ารับการฝึก
- 6) การประเมินระบบการฝึก ผู้ศึกษามีความเห็นว่าควรมีการดำเนินงานประเมินระบบการฝึกตามแผนที่กำหนดไว้ กำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาปรับปรุง แก้ไข คุณภาพการฝึกอบรม
- 7) การประชาสัมพันธ์ ผู้ศึกษามีความเห็นว่าควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายช่องทางมากกว่านี้ เช่น วิทยุชุมชน การประชุมของชุมชน สื่อออนไลน์อื่นๆ เป็นต้น เพื่อให้มีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การรับสมัครเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง อีกทั้งสภาพภูมิประเทศของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูงและพื้นที่สูงเป็นอุปสรรคในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และควรมีการจัดอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### 3.1.2 ปัจจัยด้านการบริหาร

1) บุคลากร (Man) ผู้ศึกษามีความเห็นว่าควรมีการไปศึกษาดูงานอาจทำให้บุคลากรได้แนวคิดใหม่ๆ และนำกลับมาใช้กับการทำงานในองค์กรได้ บุคลากรบางส่วนมีค่านิยมแบบดั้งเดิม ยึดติดกับการพัฒนางานเดิม ๆ

2) งบประมาณ (Money) ผู้ศึกษามีความเห็นว่าควรมีการให้ข้อมูลในด้านงบประมาณให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ เช่น การจัดซื้อเครื่องมือทำมาหากินภายใต้งบประมาณไม่เกิน 4,000 บาท โดยการจัดซื้อด้วยวิธีการทางพัสดุ

3) วัสดุอุปกรณ์ (Material) ผู้ศึกษามีความเห็นว่าควรมีนำวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการให้บริการมาใช้ในการปฏิบัติงาน

4) การจัดการ (Management) ผู้ศึกษามีความเห็นว่าควรมีการร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งด้านการวางแผน การประสานงาน เพื่อให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพครั้งต่อไป ผู้ศึกษาขอเสนอแนะการดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

3.2.1 ให้มีการศึกษา และเปรียบเทียบกับหน่วยงานในระนาบเดียวกัน เช่น สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพื้นที่อื่น ๆ เป็นต้น

3.2.2 ขยายกลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มตัวอย่างให้มีความกว้างขึ้น

3.2.3 ให้มีการวิเคราะห์ SWOT หรือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้มองเห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ของการดำเนินโครงการต่าง ๆ



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขตราชภัฏวชิรเวศน์

## บรรณานุกรม

- กิริติกรณ์ รักษาดี. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ขจร ศรีชวโนทัย และศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ. (2564). หลักการบริหารด้วย 4M. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2567. [http://www.thaimuang.go.th/news/doc\\_download/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%9A%E0%B8%B8%E0%B8%84%E0%B8%84%E0%B8%A5%20\\_220421\\_152507.pdf](http://www.thaimuang.go.th/news/doc_download/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%9A%E0%B8%B8%E0%B8%84%E0%B8%84%E0%B8%A5%20_220421_152507.pdf)
- ชิดชนก ชัยวัฒน์ตระกูล. (2566). *ประสิทธิผลการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติสำหรับผู้มีรายได้น้อยผ่านลินเชื่อโครงการธนาคารประชาชน กรณีศึกษานาคารออมสิน อำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก*. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ญาณสุวัฒน์ อินท่าทอง. (2558). *ประสิทธิผลการบริหารงานด้านศาสนสมบัติกลางของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดชัยนาท. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต* : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. พ.ศ.พัฒนา.
- ถวัลย์รัฐ วรเทพพัฒน์พงษ์. (2537). *การประเมินผลนโยบาย : ประสิทธิภาพประสิทธิผลความเป็นธรรมของนโยบาย*. คณะรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตมหวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2540). *หลักการบริหารงานสาธารณสุข*. สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2544). *ภาวะผู้นำ : เพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ = Leadership for excellent Quality management*. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เทพศักดิ์ บุญยพันธุ์. (2552). *การบริหารยุทธศาสตร์ภาครัฐ : กระแสของการบริหารสมัยใหม่*. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิภาวรรณ รอดโรคา. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



- นิตา ชูโต. (2531). *การประเมินผลโครงการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มาสเตอร์เพรส.
- ปราณี แก้วอินธิ. (2560). *ประสิทธิผลการจัดสวัสดิการสังคมของเทศบาลตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัฒนธรร ตันติเวชยานนท์. (2558). *การศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิษณุ บุญนิยม และคณะ. (2561). *การวิจัยเชิงประเมินโครงการตามมาตรการส่งเสริมความเป็นอยู่ระดับตำบล จังหวัดกำแพงเพชร*. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- มยุรี อนุমানราชธน. (2551). *นโยบายสาธารณะ*. ธรรมการพิมพ์.
- เมธา ณ พิกุล. (2557). *การประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ มณฑลทหารบกที่ 32 ค่ายสุรศักดิ์มนตรี จังหวัดลำปาง*. [การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2540). *การประเมินผลโครงการ การวิจัยประเมินผล*. คอมแพคท์พรีนท์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- วิรัช คุ่มสิน. (2563). *ประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา*. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วัชริน ขวัญพะงุ้น. (2553). “ความหมายของประสิทธิภาพและประสิทธิผล”. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2567 จาก <http://gotoknow.org/blog/watcharin2008/226830>.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และสุรียา วีรวงศ์. (2543). “คู่มือประเมินผลโครงการ”. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2550). *การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง*. สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.
- ศุภชัย ยาวะประภาช. (2552). “นโยบายสาธารณะ”. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย คุรงค์เดช. (2542). *การประเมินโครงการ : แนวคิดและวิธีการ*. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมบัติ อ่างธัญวงศ์. (2540). นโยบายสาธารณะ : แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ.

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. รายงานวิจัยฉบับ

สมบูรณ์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สรายุทธ โดพันธ์. (2553). แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรเมืองเลย จำกัด.

[วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สันติ เกตุมณี. (2552). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโครงการ อย. น้อยของนักเรียนในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครปฐม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุขุม มูลเมือง. (2530). เทคนิคการประเมินโครงการ. กองแผนงาน สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สุทิน สุขกาย. (2562). การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุภาพรณ พิลาดรัมย์. (2557). การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

อนันท์ งามสะอาด. (2551). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค

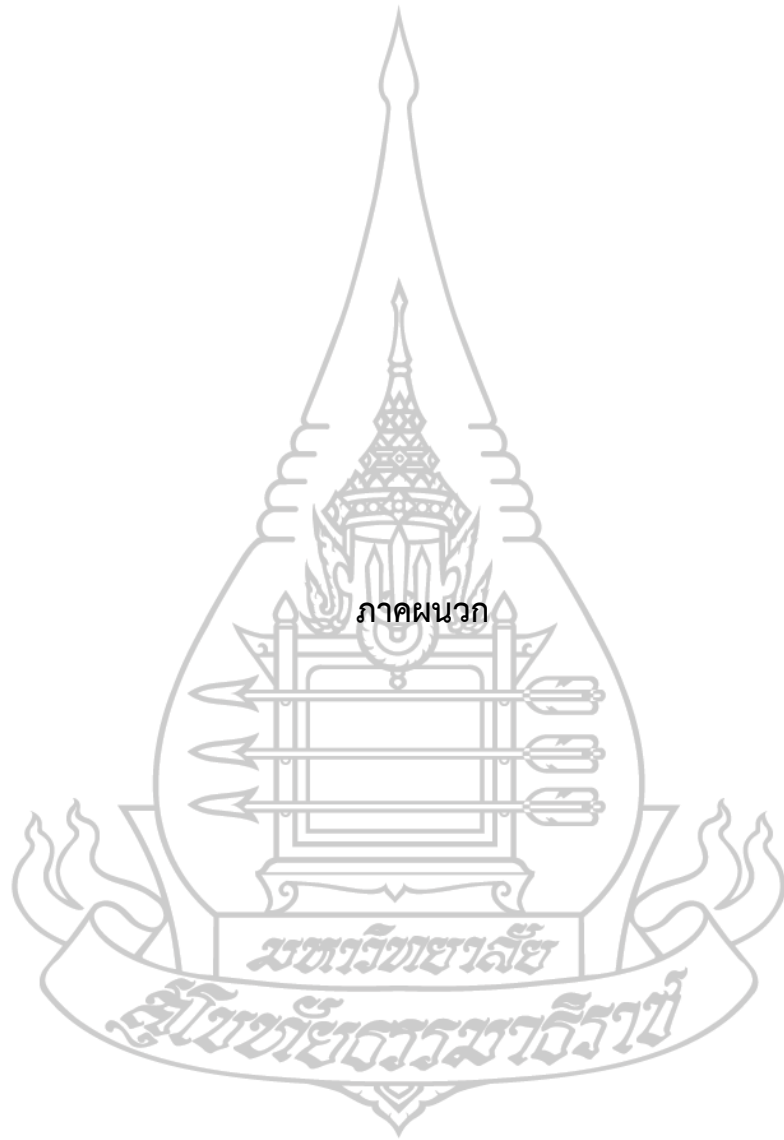
เดชอุดมด้วยกิจกรรมการเรียนรู้เชิงบูรณาการ. อรุณการพิมพ์.

อัญชลี แสงสนิท. (2558). การบริหารจัดการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ

บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ

เกาะคา จังหวัดลำปาง. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมาธิราช



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. อาจารย์ ดร.สุวิดา นวมเจริญ

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2. อาจารย์ ดร.พิชยา ชวากร

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3. นางสาวฤติมา ขาวสะอาด

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน





ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/๖๕๑๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอยื่นเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สุวิดา นวมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอิงคปริช นิยมไทย นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ประสิทธิผล การดำเนินการโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อ การประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวีรชัย ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอยื่นเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการ ศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๖๓-๗๕๓-๖๒๒๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วาทีร้อยตรี ดร. วาทีไพพันธ์ ขาญกิจ)  
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ที่ ฮว ๐๖๐๒.๓๗/๖๕๑๐



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.พิชชา ขวากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๓ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอิงศบวิช นิยมไทย นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ประสิทธิผลการดำเนินการโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนามือแรงงานแม่ฮ่องสอน" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวิชรชัย ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๖๓-๗๕๓-๖๒๒๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.รุจิรัตน์ ชาญกิจ)  
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๖-๕๐๔๘๓๘๓-๖  
โทรสาร. ๐๖-๕๐๓๖๖๒๒





ที่ อว ๐๖๐๖.๓๘/บ ๕๑๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวอุติมา ชาวสะอาด

(หัวหน้าฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอังคณา นียมไทย นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ประสิทธิผลการดำเนินการโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

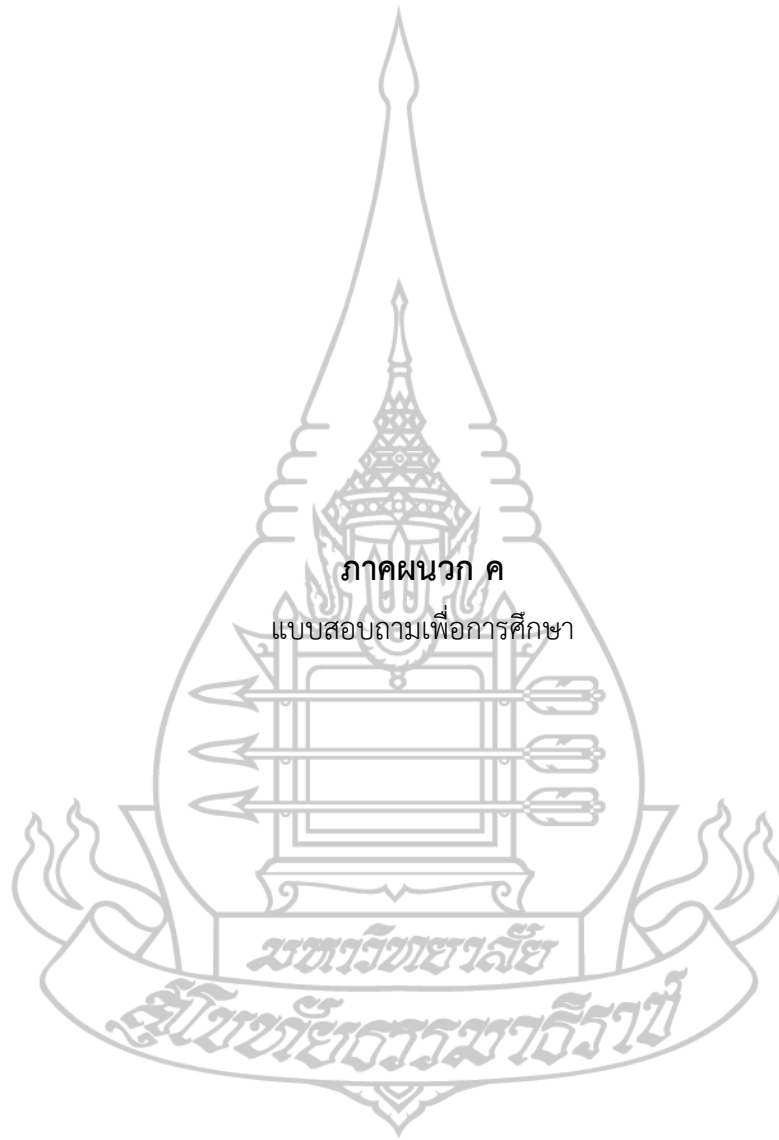
การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวิเศษชัย ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๓-๗๙๓-๖๒๒๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. วิวิธน์ ชัยภูมิ)  
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๖-๕๐๔๘๘๘๓-๖  
โทรสาร. ๐๖-๕๐๓๖๑๒



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินการโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับ**  
**ความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน**

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

- 1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินการโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน
- 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรมกับประสิทธิภาพของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน
- 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับประสิทธิผลของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน
- 4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ประจำปี 2567
2. ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลนี้จะเก็บเป็นความลับ การวิเคราะห์และการนำเสนอจะออกมาเป็นภาพรวมเท่านั้น
3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2** ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ด้านการดำเนินการฝึกอบรม
  - ตอนที่ 3** ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ด้านการบริหาร
  - ตอนที่ 4** ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

**ตอนที่ 5** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินการโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

ขอขอบคุณในความร่วมมือ  
นางสาวอิงคปรีช นิยมไทย  
นักศึกษابริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ข้อมูลในแบบสอบถามนี้ จะนำไปใช้ในการศึกษาเท่านั้น โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  
 ตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ

1. เพศ  ชาย  หญิง

2. อายุ  ต่ำกว่า 20 ปี  
 20 – 29 ปี  
 30 – 39 ปี  
 40 – 49 ปี  
 50 – 59 ปี  
 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา  
 ประถมศึกษา  
 มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า  
 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า  
 ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี  
 อื่นๆ โปรดระบุ .....

4. สถานภาพการทำงาน  
 มีงานประจำ  
 ประกอบอาชีพส่วนตัว  
ว่างงาน

5. รายได้ต่อเดือน  
 ต่ำกว่า 5,000 บาท  
 5,000 - 10,000 บาท  
 10,001 – 15,000 บาท  
 15,001 – 20,000 บาท  
 20,001 บาท ขึ้นไป

**ตอนที่ 2** ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงาน  
นอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนา  
ฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ด้านการดำเนินการฝึกอบรม

**คำชี้แจง** ให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ  
ความคิดและตรงกับความรู้สึกของตนเองมากที่สุด ข้อความละหนึ่งเครื่องหมายเท่านั้น ซึ่งมีระดับ  
ความสำคัญดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด  
ระดับ 4 หมายถึง มาก  
ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง  
ระดับ 2 หมายถึง น้อย  
ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน</b>					
1.1 เป็นหลักสูตรที่ผู้รับการฝึกสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้					
1.2 เป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีความเหมาะสม					
1.3 เป็นหลักสูตรที่มีความน่าสนใจ					
1.4 หลักสูตรทันต่อเทคโนโลยีเหมาะกับยุคปัจจุบัน					
1.5 หลักสูตรมีหลากหลาย สามารถเลือกเข้ารับการฝึกได้ตามความต้องการ					
1.6 มีระยะเวลาฝึกที่เหมาะสมกับหัวข้อและเนื้อหาหลักสูตร					
<b>2. ผู้รับการฝึก</b>					
2.1 ท่านยินดีที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในครั้งต่อไป					
2.2 ท่านยินดีที่จะแนะนำให้ผู้อื่นเข้ารับการฝึกอบรมในครั้งต่อไป					
2.3 ท่านได้รับความรู้จากการฝึกอบรมในครั้งนี้					
2.4 ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปใช้ประโยชน์ต่อได้					
<b>3. ครูฝึก</b>					
3.1 ครูฝึกมีความรู้ความสามารถตรงกับหลักสูตรการฝึกอบรม					
3.2 ครูฝึกสร้างบรรยากาศที่ดีในระหว่างการฝึกอบรม					
3.3 ครูฝึกมีการเตรียมตัวและมีความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้					
3.4 ครูฝึกให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในขณะฝึก					
3.5 ครูฝึกมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้					
3.6 ครูฝึกยินดีตอบข้อซักถามเกี่ยวกับหลักสูตรที่ทำการฝึก					
<b>4. วิธีการฝึก</b>					
4.1 กระบวนการขั้นตอนการฝึกมีความเป็นระบบ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน					
4.2 มีเอกสารประกอบหลักสูตรที่ฝึกอย่างชัดเจน ครบถ้วน					
4.3 ระยะเวลาในการฝึกมีความเหมาะสม					

ปัจจัยด้านการดำเนินการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>5. สถานที่และสิ่งแวดล้อม</b>					
5.1 สถานที่ที่ใช้ในการฝึกมีความเหมาะสม สะดวกในการเดินทาง					
5.2 สถานที่ที่ใช้ในการฝึกมีความสะอาด ปลอดภัย					
5.3 ขนาดห้องที่ใช้ในการฝึก มีความเหมาะสม					
5.4 ความชัดเจนของป้ายบอกสถานที่					
5.5 อาหาร/อาหารว่าง สะอาด เหมาะสม					
<b>6. การประเมินระบบการฝึก</b>					
6.1 สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพได้					
6.2 สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดแก่บุคคลในครอบครัวได้					
6.3 ผู้รับการฝึกมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้นหลังการฝึก					
<b>7. การประชาสัมพันธ์</b>					
7.1 มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรมอย่างทั่วถึง					
7.2 มีการประชาสัมพันธ์รับสมัครเข้ารับการฝึกอบรม เช่น facebook เว็บไซต์ของสำนักงาน นายจ้าง/ผู้นำชุมชน กลุ่มเครือข่าย เป็นต้น					
7.3 มีการประชาสัมพันธ์ด้วยความรวดเร็ว ชัดเจนและนำเสนอข้อมูลให้เข้าใจได้ง่าย					

**ตอนที่ 3** ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน ด้านการบริหาร

ปัจจัยด้านการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. บุคลากร (Man)</b>					
1.1 มีจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินโครงการเพียงพอ					
1.2 ใช้บุคลากรอย่างเหมาะสม					
1.3 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ เหมาะสมตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
<b>2. งบประมาณ (Money)</b>					
2.1 มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดทำโครงการและกิจกรรมอย่างเหมาะสม					
2.2 มีการนำงบประมาณไปใช้อย่างตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ					
2.3 งบประมาณที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการจัดกิจกรรม					
<b>3. วัสดุอุปกรณ์ (Material)</b>					
3.1 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมโครงการ มีคุณภาพ เหมาะสม พร้อมใช้งาน					

3.2 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม มีความเพียงพอต่อความต้องการ					
3.3 มีสื่อ เอกสารประกอบการฝึกเหมาะสมกับเนื้อหาในหลักสูตร					
<b>4. การจัดการ (Management)</b>					
4.1 สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอนเป็นที่ยอมรับ					
4.2 สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน จัดหลักสูตรตามความต้องการฝึกอบรม					
4.3 หลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรมตอบสนองความจำเป็นในการประกอบอาชีพ					
4.4 มีขั้นตอนการให้บริการชัดเจน สะดวก รวดเร็ว					

**ตอนที่ 4** ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

ประสิทธิผลของโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ 1.ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1.1 ยุทธศาสตร์และพันธกิจ</b>					
1.1.1 การดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การ					
1.1.2 การดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพมีความสอดคล้องกับพันธกิจขององค์การ					
<b>1.2 เป้าหมายขององค์การ</b>					
1.2.1 การดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ					
<b>1.3 วัตถุประสงค์ขององค์การ</b>					
1.3.1 การดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ					
<b>2.ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร</b>					
1. มีความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรในการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ					



2. ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพสามารถนำความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพได้					
3. เครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ที่ได้รับหลังผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้					
3.กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน					
1. มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพที่ชัดเจน วัดผลได้จริงแบบเป็นรูปธรรม					
2. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพสามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดได้					
3. การกำหนดตัวชี้วัดเป็นไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายที่ตั้งไว้					

**ตอนที่ 5** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการโครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

.....

.....

.....

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวอิงคปรัช นิยมไทย
วัน เดือน ปี เกิด	17 กรกฎาคม 2529
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน
ที่อยู่ปัจจุบัน	สถานที่ทำงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน
ประวัติการศึกษา	พท.บ (การแพทย์แผนไทยประยุกต์) มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ.2552 ป.บัณฑิต (หลักสูตรและการสอน) มหาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2564
ประวัติการทำงาน	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

