โครงการจ้างที่ปรึกษาติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

รายงานฉบับสมบูรณ์

เสนอ กองแผนงานและสารสนเทศ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

ดำเนินการโดย

ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์

ร่วมกับ ศูนย์บริการวิชาการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษาโครงการ

1. นางสาวบุปผา เรืองสุด	อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. นายเฉลิมพงษ์ บุญรอด	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. นางสาวไพลิน จินดามณีพร	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. นายพิเชษฐ์ ทองพันธ์	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. นางจิรวรรณ สุตสุนทร	ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
6. นายสิทธิชัย สุดสวาท	ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ

ผู้สนับสนุนข้อมูล

1. นางณัฐวลัย น้ำทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
2. นางสาวพิมพ์ชนก สุขสำราญ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
3. นางสาวจันทร์ทิพย์ ชุนหะจันทร์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
4. นางเรณุกาชลี มาวัฒนพงศ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
5. นางสาวพเยาว์ อินทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
6. นางสาวปิยรัตน์ กาฬศิโรจน์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
7. นางสาวพัทธนันท์ ตีเมืองสอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
8. นาวสาวชนิษฎา โอ๊อิ้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
9. นางสาวพงศิยา อ่ำนาคิล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้วิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราธร ปัญญางาม	หัวหน้าโครงการ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภัชญา โชตยะกุล	นักวิจัย
3. นายคึกฤทธิ์ พรมสุ้ย	ผู้ช่วยนักวิจัย
4. นางสาวจิรัญญา โชตยะกุล	ผู้ช่วยนักวิจัย
5. นางสาวจันทร์เพ็ญ สิทธิพันธ์	ผู้ประสานงาน

บทสรุปผู้บริหาร

การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดำเนินการโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับประชาชน (Result Based Management : RBM) จากการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 2) มีขอบเขตครอบคลุม 13 โครงการ 1 ผลผลิต ตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ทั้งสิ้น 725,330,800 บาท สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 3 ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ได้รับงบประมาณ 14,680,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.02 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ได้รับงบประมาณ 49,680,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.85 และด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้รับงบประมาณ 660,970,400 บาท คิดเป็นร้อยละ 91.13 ด้วยเป้าหมายในการให้บริการแก่ประชาชน รวม 3,514,690 คน ซึ่งสามารถเชื่อมโยงแต่ละยุทธศาสตร์ผ่านโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานไปสู่กิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานใน 2 รูปแบบ ได้แก่ กิจกรรมการให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง มีงบประมาณ 612,692,400 บาท (ร้อยละ 84.47) และกิจกรรมสนับสนุนการให้บริการแก่ประชาชน มีงบประมาณ 112,638,400 บาท (ร้อยละ 15.53) นอกจากนี้ หากจำแนกกิจกรรมการให้บริการแก่ประชาชนโดยตรงตามคุณค่าของงานบริการที่ตั้งใจมอบให้แก่ประชาชน (Value Proposition) จะแบ่งงบประมาณส่วนนี้ได้ 3 กลุ่ม คือ งบประมาณ 366,469,800 บาท (ร้อยละ 50.52) ถูกจัดสรรให้กับงานบริการด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ส่วนงบประมาณ 218,051,500 บาท (ร้อยละ 30.06) ถูกจัดสรรให้กับงานบริการด้านการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่อาศัยมาตรการจูงใจจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และงบประมาณอีก 28,171,100 บาท (ร้อยละ 3.89) ถูกจัดสรรให้กับงานบริการด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถ

วิธีการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้แนวคิด RBM จะเป็นไปตามการไหลของคุณค่าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่งมอบให้แก่ประชาชน โดยอาศัยแบบจำลอง “ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ (Results Chain)” เป็นเครื่องมือช่วยกำหนดทิศทางการติดตามและประเมินผล ซึ่งเริ่มตั้งแต่อินพุต (Inputs) ที่ถูกป้อนเข้าสู่แต่ละโครงการ ประกอบด้วย แรงงานกลุ่มเป้าหมายและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ไหลเข้าไปสู่การให้บริการ (Service) ในรูปของกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละโครงการ ได้แก่ “การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่อาศัยมาตรการจูงใจจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ” ก่อให้เกิดเป็นผลผลิต (Outputs) ซึ่งเป็นคุณค่าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตั้งใจมอบให้แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมาย และเป็นผลสัมฤทธิ์ระดับแรกสุดตามแบบจำลองลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในระดับถัดไป ได้แก่ ผลลัพธ์ (Outcomes) ซึ่งจะนิยามถึง ประโยชน์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของแรงงานกลุ่มเป้าหมายภายหลังจากสิ้นสุดการบริการไปแล้วระยะเวลาหนึ่ง และผลกระทบ (Impacts) ที่เป็นผลสืบเนื่องจากการเกิดผลลัพธ์ต่อแรงงานกลุ่มเป้าหมายไปแล้ว โดยในที่นี้ จะพิจารณาถึงผลกระทบเฉพาะในด้านการเงินที่เกิดขึ้นแรงงานกลุ่มเป้าหมาย (Financial Impacts) เท่านั้น

การติดตามและประเมินผล 13 โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย โครงการรหัส DSD-01 ถึง DSD-07 และรหัส DSD-09 ถึง DSD-14 จะดำเนินการตามแบบจำลองลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ โดยอาศัยข้อมูลจากการดำเนินโครงการที่ถูกจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) มาประมวลผลเป็นชุดตัวชี้วัดสำหรับแต่ละโครงการ จำนวน 2 ชุด ได้แก่ (1) ชุดตัวชี้วัดของงานบริการ (Service Indicators) ซึ่งมี 5 ตัวชี้วัด ครอบคลุมลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ 3 ส่วนประกอบ คือ อินพุต การให้บริการ และผลผลิต และ (2) ชุดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ (Results Indicators) ซึ่งมี 2 ตัวชี้วัด ครอบคลุมลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ 2 ส่วนประกอบ คือ ผลลัพธ์และผลกระทบทางการเงิน เมื่อนำข้อมูลการดำเนินโครงการจาก DSD-Data Center ที่ดาวน์โหลด ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 และข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 จากกองบริหารการคลัง มาประมวลผลเป็น 7 ตัวชี้วัด จะได้ช่วงค่าตัวชี้วัดจากโครงการที่มีค่าตัวชี้วัดน้อยที่สุดและโครงการที่มีค่าตัวชี้วัดมากที่สุด ดังนี้

- ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ น้อยที่สุด ร้อยละ 74.45 และมากที่สุด ร้อยละ 95.09
- อัตราความสำเร็จของการให้บริการ น้อยที่สุด ร้อยละ 86.27 และมากที่สุด ร้อยละ 99.84 ทั้งนี้ ตัวชี้วัดในด้านนี้ จะถูกจัดลำดับโดยไม่รวมโครงการเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฯ ซึ่งใช้สมการคำนวณต่างกัน
- ต้นทุนต่อหน่วยการให้บริการ น้อยที่สุด 797.79 บาท/คน และมากที่สุด 6,341.34 บาท/คน
- ประสิทธิผลการให้บริการ น้อยที่สุดร้อยละ 99.10 และมากที่สุด ร้อยละ 122.92 ทั้งนี้ ตัวชี้วัดในด้านนี้ จะถูกจัดลำดับโดยไม่รวมโครงการเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฯ ซึ่งใช้สมการคำนวณต่างกัน
- อัตราคุณภาพในการให้บริการ น้อยที่สุด ร้อยละ 91.02 และมากที่สุด ร้อยละ 96.55
- ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ถูกใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเฉลี่ย โดยน้อยที่สุด ร้อยละ 46.25 และมากที่สุด ร้อยละ 59.13
- ตัวชี้วัดผลกระทบทางการเงิน ซึ่งในปัจจุบันจะพิจารณาจากรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น โดยรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นจากโครงการที่น้อยที่สุดและมากที่สุด เท่ากับ ร้อยละ 4.35 และร้อยละ 39.62 ตามลำดับ

นอกจากนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีแผนที่จะยกระดับความเข้มข้นในการติดตามและประเมินผลให้สูงขึ้น จึงได้กำหนดโครงการนำร่องที่จะต้องทำการติดตามและประเมินผลในระดับเข้มข้นเอาไว้ 5 โครงการ ซึ่งนอกจากจะต้องประเมินผลโครงการด้วยทั้ง 7 ตัวชี้วัดข้างต้นแล้ว ยังต้องจัดทำสถิติในการให้บริการจากการนำข้อมูลที่ถูกบันทึกไว้ ใน DSD-Data Center มาวิเคราะห์เพิ่มเติม รวมทั้งยังจัดให้มีการสำรวจผลสัมฤทธิ์จากประชาชนที่ได้รับบริการโดยตรง ซึ่งอาศัยรูปแบบการสำรวจออนไลน์ที่สามารถนำข้อมูลจากผู้ได้รับบริการมาจัดเก็บในฐานข้อมูลทันที มีการประมวลผลโดยอัตโนมัติ (Automated Analyzed) และแสดงสาระสำคัญที่เข้าใจได้ง่ายแบบเรียลไทม์ (Real Time Visualization) บนกระดานแสดงผลอิเล็กทรอนิกส์ (Dashboard) นอกจากนี้ ยังจัดให้มีการประชุมกลุ่มย่อยและสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และถอดบทเรียนจากบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งจากหน่วยงานส่วนกลาง 8 หน่วยงาน และจากหน่วยงานในภูมิภาคทั้ง 4 ภาค รวม 16 หน่วยงาน ซึ่งได้ผลสรุปจากการติดตามและประเมินผลโครงการในระดับเข้มข้น ดังนี้

(1) โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (DSD-03) เป็นบริการด้านการฝึกอบรม ได้รับงบประมาณ ร้อยละ 3.82 เทียบกับงบประมาณของทั้ง 13 โครงการ จากการวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า หลักสูตรกลุ่มที่ 1 (Digital & IT) ได้รับความสนใจมากที่สุดในโครงการ มีสัดส่วนการฝึกอบรมที่ 63.75% และกลุ่มที่ 2 (Practical Skills) ได้รับความสนใจรองลงมา

มีสัดส่วนการฝึกอบรมที่ 29.49% ส่วนผลการติดตามผลสัมฤทธิ์แบบออนไลน์ 614 ตัวอย่าง พบว่า ภายหลังจากผู้ผ่านการฝึกอบรมกลับไปทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ศักยภาพแรงงานจะเพิ่มขึ้นครบทั้ง 5 ด้าน โดยมี 3 ด้านอยู่ในระดับ B+ และมี 2 ด้านอยู่ในระดับ B นอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดผลกระทบทางการเงิน โดยมีร้อยละ 59.77 ของผู้ตอบแบบสำรวจ นำไปใช้ในการรักษาฐานรายได้ ร้อยละ 28.18 นำไปเพิ่มผลประโยชน์ทางการเงิน ซึ่งเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 2,026.88 บาท/คน/เดือน ส่วนอีกร้อยละ 12.05 ยังไม่เกิดความเปลี่ยนแปลง

(2) โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (DSD-04) เป็นบริการด้านการฝึกอบรม ได้รับงบประมาณ ร้อยละ 2.91 เทียบกับงบประมาณของทั้ง 13 โครงการ จากการวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า หลักสูตรกลุ่มที่ 2 (Practical Skills) ได้รับความสนใจมากที่สุดในโครงการ มีสัดส่วนการฝึกอบรมที่ 70.46% และกลุ่มที่ 5 (General Knowledge) ได้รับความสนใจรองลงมาในสัดส่วนที่ 17.23% ส่วนผลการติดตามผลสัมฤทธิ์แบบออนไลน์ 879 ตัวอย่าง พบว่า ภายหลังจากผู้ผ่านการฝึกอบรมกลับไปทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ศักยภาพแรงงานจะเพิ่มขึ้นครบทั้ง 5 ด้าน โดยมี 2 ด้าน อยู่ในระดับ B+ มี 2 ด้าน อยู่ในระดับ B และมี 1 ด้าน อยู่ในระดับ C+ นอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดผลกระทบทางการเงิน โดยมีร้อยละ 31.97 ของผู้ตอบแบบสำรวจ นำไปใช้ในการรักษาฐานรายได้ ร้อยละ 60.18 นำไปเพิ่มผลประโยชน์ทางการเงิน ซึ่งเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 1,020.58 บาท/คน/เดือน ส่วนอีกร้อยละ 7.85 ยังไม่เกิดความเปลี่ยนแปลง

(3) โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (DSD-09) เป็นบริการด้านการฝึกอบรม มีงบประมาณ ร้อยละ 5.16 เทียบกับงบประมาณของทั้ง 13 โครงการ จากการวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า หลักสูตรกลุ่มที่ 2 (Practical Skills) ได้รับความสนใจมากที่สุดในโครงการ มีสัดส่วนการฝึกอบรมที่ 75.86% และกลุ่มที่ 1 (Digital & IT) ได้รับความสนใจรองลงมาในสัดส่วนที่ 10.25% ส่วนผลการติดตามผลสัมฤทธิ์แบบออนไลน์ 916 ตัวอย่าง พบว่า ภายหลังจากผู้ผ่านการฝึกอบรมกลับไปทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ศักยภาพแรงงานจะเพิ่มขึ้นครบทั้ง 5 ด้าน โดยมี 1 ด้าน อยู่ในระดับ A มี 3 ด้าน อยู่ในระดับ B+ และมี 1 ด้าน อยู่ในระดับ B นอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดผลกระทบทางการเงิน โดยมีร้อยละ 35.37 ของผู้ตอบแบบสำรวจ นำไปใช้ในการรักษาฐานรายได้ ร้อยละ 46.51 นำไปเพิ่มผลประโยชน์ทางการเงิน ซึ่งเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 1,556.95 บาท/คน/เดือน ส่วนอีกร้อยละ 11.14 ยังไม่เกิดความเปลี่ยนแปลง

(4) โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการแข่งขัน (DSD-10) เป็นบริการด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีงบประมาณ ร้อยละ 4.89 เทียบกับงบประมาณของทั้ง 13 โครงการ จากการวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า มี 83 สาขาอาชีพที่เปิดให้ทดสอบมาตรฐาน โดยมี 3 สาขาอาชีพได้รับความนิยมมากที่สุด คือ ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1 ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ระดับ 1 และช่างบำรุงรักษารถยนต์ ระดับ 1 ส่วนผลจากการติดตามผลสัมฤทธิ์แบบออนไลน์ 1,401 ตัวอย่าง พบว่า ร้อยละ 65.24 ของผู้ผ่านการทดสอบฝีมือแรงงาน ต้องการนำไปใช้ประกอบในการขอรับรองความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับสถิติการขอรับรองความรู้ความสามารถใน 2 สาขาอาชีพที่ได้รับความนิยมสูงที่สุด คือ ช่างไฟฟ้าภายในอาคารและช่างเครื่องปรับอากาศภายในบ้านและการพานิชย์ขนาดเล็ก

(5) โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ใช้รหัสโครงการ DSD-13 เป็นบริการด้านการฝึกอบรมในรูปแบบพิเศษ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ร้อยละ 53.62 เทียบกับงบประมาณของทั้ง 13 โครงการ จากการวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า กลุ่มอาชีพเกี่ยวกับการประกอบอาหาร ได้รับความนิยมมากที่สุดในโครงการ มีสัดส่วนการฝึกอบรมที่ 45.61% และกลุ่มอาชีพด้านการตัดเย็บ ได้รับความนิยมรองลงมา

มีสัดส่วนการฝึกอบรมที่ 20.91% ส่วนผลการติดตามผลสัมฤทธิ์แบบออนไลน์ 1,636 ตัวอย่าง พบว่า การใช้ประโยชน์จากสิ่งที่ได้รับในโครงการ แบ่งออกเป็น การใช้ประโยชน์จากความรู้และทักษะ อยู่ในระดับ 83.41% การใช้ประโยชน์จากเครื่องมือทำมาหากิน อยู่ในระดับ 84.43% และการใช้ประโยชน์จากการแนะแนวอาชีพและแหล่งทุน อยู่ในระดับ 73.40% นอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดผลกระทบทางการเงินจากการประกอบอาชีพอิสระ โดยร้อยละ 72.68 ของผู้ตอบแบบสำรวจ สามารถนำไปสร้างผลประโยชน์ทางการเงินเพิ่มขึ้นได้ เฉลี่ย 933.10 บาท/คน/เดือน ส่วนอีกร้อยละ 27.32 ยังไม่เกิดความเปลี่ยนแปลง

สำหรับในส่วนสุดท้ายของการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน จะติดตามและประเมินผลด้วยรูปแบบจำเพาะเจาะจง สำหรับกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-08-3) ซึ่งเป็นกิจกรรมในผลผลิตพัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-08) ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ร้อยละ 30.06 ของงบประมาณในกิจกรรมการให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง และมีเป้าหมายในการให้บริการมากถึง 3.4 ล้านคน ซึ่งส่งผลให้ข้อมูลที่ถูกบันทึกใน DSD-Data Center ส่วนนี้ มีขนาดข้อมูลที่ใหญ่จนมนุษย์ไม่สามารถทำการวิเคราะห์ได้ง่าย ดังนั้นจึงได้พัฒนาโปรแกรมเลียนแบบปัญญาประดิษฐ์ขนาดเล็กมาช่วยจำแนกหลักสูตรจำนวนมหาศาลให้อยู่ใน 5 กลุ่มหลักสูตร จากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ในแง่มุมต่าง ๆ อาทิ สถิติการฝึกอบรมและศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นจากการฝึกอบรมในระดับประเทศ หรือลงรายละเอียดในระดับกลุ่มอุตสาหกรรมทั้ง 99 หมวดย่อยที่จำแนกกลุ่มอุตสาหกรรมตาม TSIC2009 นอกจากนี้ เนื่องจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้บันทึกข้อมูลใน DSD-Data Center ไว้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 จนถึงปัจจุบัน ทำให้สามารถวิเคราะห์เส้นแนวโน้มความต้องการในด้านการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการฝึกอบรม ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้อีกด้วย และเพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้นจึงนำผลการวิเคราะห์ทั้งหมดไปสร้างเป็นกระดานแสดงผลอิเล็กทรอนิกส์

สารบัญ

หน้า

คณะผู้จัดทำ

บทสรุปผู้บริหาร

สารบัญ

บทที่ 1	นโยบายของประเทศและกิจกรรมสำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	1-1
บทที่ 2	กรอบการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	2-1
บทที่ 3	ผลการดำเนินงานเพื่อให้บริการประชาชนในโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	3-1
บทที่ 4	การติดตามและประเมินผลเพิ่มเติม สำหรับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ต้องติดตามและประเมินผลระดับเข้มข้น	4-1
บทที่ 5	การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับเข้มข้น : โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	5-1
บทที่ 6	การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับเข้มข้น : โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	6-1
บทที่ 7	การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับเข้มข้น : โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	7-1
บทที่ 8	การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับเข้มข้น : โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	8-1
บทที่ 9	การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับเข้มข้น : โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	9-1
บทที่ 10	การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบจำเพาะเจาะจง : กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	10-1

เอกสารอ้างอิง

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
ภาคผนวก ก	รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	ภาคผนวก-1
ภาคผนวก ข	รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	ภาคผนวก-10
ภาคผนวก ค	รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	ภาคผนวก-18
ภาคผนวก ง	รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	ภาคผนวก-26
ภาคผนวก จ	รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	ภาคผนวก-33
ภาคผนวก ฉ	คู่มือการใช้งาน Dashboard สำหรับสรุปผลการติดตามโครงการที่มีการติดตามระดับเข้มข้นและการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติการฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ภาคผนวก-40
ภาคผนวก ช	การจัดประชุมกลุ่มย่อย (Small Group Meeting) ร่วมกับเจ้าหน้าที่กองแผนงานและสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและผู้เกี่ยวข้อง	ภาคผนวก-48
ภาคผนวก ซ	การจัดสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group) ร่วมกับกองแผนงานและสารสนเทศและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ภาคผนวก-49
ภาคผนวก ฌ	การจัดสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในกลุ่มเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานแต่ละโครงการ	ภาคผนวก-51
ภาคผนวก ญ	การจัดสัมมนาถอดบทเรียนและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ภาคผนวก-53

บทที่ 1
นโยบายของประเทศและกิจกรรมสำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กับแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1.1 ความเป็นมา

กระแสความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา ส่งผลให้แรงงานไทยต้องเผชิญกับการถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งกำลังเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่เป็นตัวเร่งให้เกิดการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยองค์กรให้ปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลมากขึ้น รูปแบบการทำงานในองค์กรจึงถูกปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ส่วนแรงงานก็จะต้องปรับตัวตลอดช่วงชีวิตและต้องพัฒนาฝีมือแรงงานตลอดช่วงอายุ เพื่อให้เป็นแรงงานที่มีผลิตภาพสูง ผลักดันให้เศรษฐกิจของประเทศสามารถเติบโตไปสู่การเป็นประเทศรายได้สูง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อรองรับนโยบายแก้ไขปัญหาความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งสร้างความสามารถในการแข่งขันส่งเสริมให้แรงงานไทยมีทักษะสูง มีศักยภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากล โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 1,684,565,000 บาท มีเป้าหมายในการพัฒนากำลังแรงงาน จำนวน 3,514,690 คน ประกอบด้วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง จำนวน 114,690 คน ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการ จำนวน 3,400,000 คน ซึ่งขับเคลื่อนการดำเนินการผ่าน 13 โครงการ และ 1 ผลผลิต ที่เชื่อมโยงกับแผนระดับชาติ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันและด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเชื่อมโยงมาสู่แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580 ฉบับปรับปรุง) จำนวน 7 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง ประเด็นที่ 2 การต่างประเทศ ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ประเด็นที่ 5 การท่องเที่ยว ประเด็นที่ 7 โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ และประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อติดตามผลลัพธ์ของการดำเนินงาน (Outcome) ผลกระทบ (Impact) และความคุ้มค่าทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ความสอดคล้องของโครงการกับนโยบายรัฐบาล แผนระดับต่าง ๆ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 ตลอดจนให้ทราบถึงปัญหา ข้อจำกัดของการดำเนินงาน

ระดับความสำเร็จหรือความคลาดเคลื่อนของโครงการ เพื่อนำผลสำเร็จของการติดตามและประเมินผลมาสรุปเป็นบทเรียนในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานด้านการพัฒนากำลังแรงงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รวมถึงการสรุปปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด และปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงาน

1.2.2 เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในประเด็นสำคัญตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ การฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และการรับรองความรู้ความสามารถ

1.2.3 เพื่อศึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมในการประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.2.4 เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ในการติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.3 การเชื่อมโยงนโยบายของประเทศสู่แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้จัดทำแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 มาตรา 5 วรรคสาม กำหนดให้การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และมาตรา 10 วรรคสาม กำหนดให้แผนแม่บทที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้มีผลผูกพันหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทด้วย

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีกลไกในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปของโครงการจำนวน 13 โครงการ 1 ผลผลิต (แสดงดังภาพที่ 1.1 และตารางที่ 1.1) ดังต่อไปนี้

1.3.1 โครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 14,680,000 บาท มีเป้าหมายในการให้บริการแก่ประชาชน ผ่าน 2 โครงการ รวมทั้งสิ้น 3,500 คน ได้แก่

1.3.1.1 ลำดับที่ 1 (DSD-01) โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ อยู่ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง แผนย่อย การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 5 การป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป้าหมายที่ 2 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ DSD-01 จะดำเนินโครงการตามกรอบแผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยงบประมาณ 9,680,000 บาท มีเป้าหมาย 2,500 คน

1.3.1.2 ลำดับที่ 2 (DSD-02) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 2 การต่างประเทศ แผนย่อย ความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 12 การสร้าง

ดุลยภาพระหว่างประเทศ เป้าหมายที่ 3 ประเทศไทยสามารถรักษาผลประโยชน์แห่งชาติในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง และสามารถรักษา ความสัมพันธ์อันดีกับประเทศรอบบ้าน ทั้งนี้ DSD-02 จะดำเนินโครงการตามกรอบแผนงานยุทธศาสตร์ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้วยงบประมาณ 5,000,000 บาท มีเป้าหมาย 1,000 คน

1.3.2 โครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 49,680,400 บาท โดยมีเป้าหมายในการให้บริการแก่ประชาชน ผ่าน 5 โครงการ รวมทั้งสิ้น 16,650 คน ได้แก่

1.3.2.1 ลำดับที่ 3 (DSD-03) โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต แผนย่อย การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมุดหมายที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก กลยุทธ์ที่ 9 การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า และหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ทั้งนี้ DSD-03 ดำเนินโครงการตามกรอบแผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ด้วยงบประมาณ 14,820,000 บาท เป้าหมาย 5,200 คน

1.3.2.2 ลำดับที่ 4 (DSD-04) โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 5 การท่องเที่ยว แผนย่อย การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมุดหมายที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน กลยุทธ์ที่ 4 การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยว ทั้งนี้ DSD-04 จะดำเนินโครงการตามกรอบแผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว ด้วยงบประมาณ 11,270,000 บาท เป้าหมาย 4,900 คน

1.3.2.3 ลำดับที่ 5 (DSD-05) โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ซึ่งจะอยู่ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 7 โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล แผนย่อย โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมุดหมายที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค กลยุทธ์ที่ 3 การผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ 4.0 เฉพาะในกลยุทธ์ย่อยที่ 3.4 พัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการค้าการลงทุน ทั้งนี้ DSD-05 จะดำเนินโครงการตามแผนงานบูรณาการพัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ งบประมาณ 10,617,000 บาท เป้าหมาย 2,750 คน แบ่งออกเป็น 3 กิจกรรมย่อย ได้แก่

(1) DSD-05-1 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ งบประมาณ 4,290,000 บาท เป้าหมาย 250 คน

(2) DSD-05-2 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ งบประมาณ 5,160,000 บาท เป้าหมาย 2,000 คน

(3) DSD-05-3 กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ งบประมาณ 1,167,000 บาท เป้าหมาย 500 คน

1.3.2.4 ลำดับที่ 6 (DSD-06) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย อยู่ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ แผนย่อย การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมุดหมายที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก เฉพาะในกลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 พัฒนาภาคให้เป็นฐานเศรษฐกิจสำคัญของประเทศ โดยใช้แนวทางการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาภาค และการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ ทั้งนี้ DSD-06 จะดำเนินโครงการตามแผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ด้วยงบประมาณ 2,720,000 บาท เป้าหมาย 800 คน

1.3.2.5 ลำดับที่ 7 (DSD-07) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก อยู่ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ แผนย่อย การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมุดหมายที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก เฉพาะกลยุทธ์ย่อยที่ 1.1 พัฒนาภาคให้เป็นฐานเศรษฐกิจสำคัญของประเทศ โดยใช้แนวทางการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาภาค และการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ ทั้งนี้ DSD-07 จะดำเนินโครงการตามแผนงานบูรณาการ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก งบประมาณ 10,253,400 บาท เป้าหมาย 3,000 คน แบ่งออกเป็น 8,193,400 บาท สำหรับการฝึกฝีมือแรงงาน 2,800 คน และ 2,060,000 บาท สำหรับการฝึกอบรมพัฒนาวิทยากรต้นแบบ 200 คน

1.3.3 โครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 660,970,400 บาท โดยมีเป้าหมายในการให้บริการแก่ประชาชน ผ่าน 1 ผลผลิต และ 6 โครงการ รวมทั้งสิ้น 3,494,54 คน ได้แก่

1.3.3.1 ลำดับที่ 8 (DSD-08) ผลผลิตพัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 11 แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต กลยุทธ์ที่ 1 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ เฉพาะกลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต และกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ทั้งนี้ DSD-08 ดำเนินโครงการตามแผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ 335,488,400 บาท เป้าหมาย 3,419,200 คน แบ่งออกเป็น 6 กิจกรรมย่อย ได้แก่

(1) DSD-08-1 กิจกรรมจัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้รับงบประมาณ 10,171,000 บาท แบ่งเป็น 2 กิจกรรม คือ (1.1) พัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ งบประมาณ 4,500,000 บาท เป้าหมาย 500 คน ใน 5 หลักสูตร และ (1.2) ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในยุค New Normal และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต งบประมาณ 2,580,600 บาท เป้าหมาย 77 สาขา และงบประมาณอื่น 3,090,400 บาท

(2) DSD-08-2 กิจกรรมพัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มีงบประมาณ 80,221,200 บาท สำหรับเพิ่มศักยภาพบุคลากรฝึกหรือผู้ประเมินให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงฉับพลันของเทคโนโลยี จำนวน 3 หลักสูตร 200 คน

(3) DSD-08-3 กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน งบประมาณ 218,051,500 บาท เป้าหมาย 3,400,000 คน

(4) DSD-08-4 กิจกรรมขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. ซึ่งมีบประมาณ 13,249,200 บาท เป้าหมาย 76 แห่ง

(5) DSD-08-5 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานตามโครงการตามแนวทางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ แบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม คือ (5.1) พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียมฯ งบประมาณ 2,060,000 บาท เป้าหมาย 200 คน และ (5.2) ฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ซึ่งมีงบประมาณ 5,000,000 บาท เป้าหมาย 2,000 คน

(6) DSD-08-6 กิจกรรมส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย มีงบประมาณ 6,735,500 บาท เป้าหมาย 17,000 คน

1.3.3.2 ลำดับที่ 9 (DSD-09) โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี อยู่ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 11 แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ทั้งนี้ DSD-09 จะดำเนินโครงการตามแผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ด้วยงบประมาณ 20,000,000 บาท เป้าหมาย 8,000 คน

1.3.3.3 ลำดับที่ 10 (DSD-10) โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน อยู่ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 11 แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ทั้งนี้ DSD-10 จะดำเนินโครงการตามแผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มีงบประมาณ 21,366,000 บาท เป้าหมาย 13,000 คน แบ่งออกเป็น 3 กิจกรรมย่อย ได้แก่

(1) DSD-10-1 กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับงบประมาณ 10,000,000 บาท เป้าหมาย 10,000 คน

(2) DSD-10-2 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ได้รับงบประมาณ 8,979,000 บาท เป้าหมาย 3,000 คน

(3) DSD-10-3 กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับงบประมาณ 2,387,000 บาท เป้าหมาย 77 แห่ง

1.3.3.4 ลำดับที่ 11 (DSD-11) โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 11 แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต กลยุทธ์ที่ 1 คนไทยทุกช่วง

วัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ กลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต กลยุทธ์ย่อยที่ 1.5 พัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นพลเมืองมีคุณค่าของสังคม และกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต กลยุทธ์ย่อยที่ 3.2 พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ ทั้งนี้ DSD-11 จะดำเนินโครงการตามแผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ได้รับงบประมาณ 49,982,000 บาท เป้าหมาย 15,520 คน แบ่งออกเป็น 3 กิจกรรมย่อย ได้แก่

(1) DSD-11-1 กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่ ได้รับงบประมาณ 27,500,000 บาท เป้าหมาย 11,000 คน

(2) DSD-11-2 กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ได้รับงบประมาณ 16,632,000 บาท เป้าหมาย 1,520 คน

(3) DSD-11-3 กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน ได้รับงบประมาณ 5,850,000 บาท เป้าหมาย 3,000 คน

1.3.3.5 ลำดับที่ 12 (DSD-12) โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 11 แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ทั้งนี้ DSD-12 จะดำเนินโครงการตามแผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มีงบประมาณ 10,941,100 บาท เป้าหมาย 1,240 คน แบ่งออกเป็น 4 กิจกรรมย่อย ได้แก่

(1) DSD-12-1 กิจกรรมยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล งบประมาณ 3,934,500 บาท เป้าหมาย 600 คน

(2) DSD-12-2 กิจกรรมทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล ได้รับงบประมาณ 2,456,600 บาท เป้าหมาย 600 คน

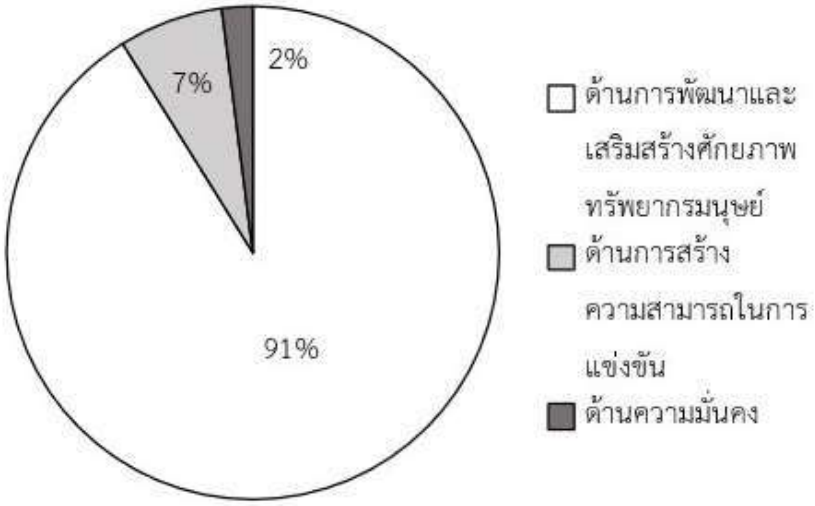
(3) DSD-12-3 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล ได้รับงบประมาณ 3,500,000 บาท เป้าหมาย 40 คน

(4) DSD-12-4 กิจกรรมพัฒนาชุดการฝึกตามหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมตามสมรรถนะ มีงบประมาณ 1,050,000 บาท เป้าหมาย 9 ชุดฝึก

1.3.3.6 ลำดับที่ 13 (DSD-13) โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 11 แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต กลยุทธ์ที่ 1 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ กลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต ทั้งนี้ DSD-13 จะดำเนินโครงการตามแผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มีงบประมาณ 208,000,000 บาท เป้าหมาย 31,500 คน

1.3.3.7 ลำดับที่ 14 (DSD-14) โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 อยู่ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 11 แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพ

วัยแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ทั้งนี้ DSD-09 จะดำเนินโครงการตามแผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มีงบประมาณ 15,192,900 บาท เป้าหมาย 6,080 คน



ภาพที่ 1.1 สัดส่วนการจัดสรรงบประมาณตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่เชื่อมโยงมาจากยุทธศาสตร์ชาติทั้ง 3 ด้าน

ตารางที่ 1.1 สรุปการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติสู่โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	แผนงาน	โครงการ/ผลผลิต	
ด้านความมั่นคง (รวม 3,500 คน ภายใต้งบประมาณ 14,680,000 บาท)	ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง	การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง	บูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้	ลำดับที่ 1 (DSD-01) โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	
				เป้าหมาย 2,500 คน	งบประมาณ 9,680,000 บาท
	ประเด็นที่ 2 การต่างประเทศ	ความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ	ยุทธศาสตร์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	ลำดับที่ 2 (DSD-02) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง	
				เป้าหมาย 1,000 คน	งบประมาณ 5,000,000 บาท
ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (รวม 16,650 คน ภายใต้งบประมาณ 49,680,400 บาท)	ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	บูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	ลำดับที่ 3 (DSD-03) โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	
				เป้าหมาย 5,200 คน	งบประมาณ 14,820,000 บาท
	ประเด็นที่ 5 การท่องเที่ยว	การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว	บูรณาการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว	ลำดับที่ 4 (DSD-04) โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	
				เป้าหมาย 4,900 คน	งบประมาณ 11,270,000 บาท
	ประเด็นที่ 7 โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล	โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์	บูรณาการพัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์	ลำดับที่ 5 (DSD-05) โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	
				เป้าหมาย 2,750 คน	งบประมาณ 10,617,000 บาท
	ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ	การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้	ยุทธศาสตร์พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	ลำดับที่ 6 (DSD-06) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย	
				เป้าหมาย 800 คน	งบประมาณ 2,720,000 บาท
		การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก	บูรณาการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	ลำดับที่ 7 (DSD-07) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	
				เป้าหมาย 3,000 คน	งบประมาณ 10,253,400 บาท

ตารางที่ 1.1 สรุปการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติสู่โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บท	แผนย่อย	แผนงาน	โครงการ/ผลผลิต	
ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (รวม 3,494,54 คน ภายใต้งบประมาณ 660,970,400 บาท)	ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน	พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ลำดับที่ 8 (DSD-08) ผลผลิตพัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	
				เป้าหมาย 3,419,200 คน	งบประมาณ 335,488,400 บาท
			ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (รวมเฉพาะโครงการ 9 ถึง 14 ทั้งสิ้น 75,340 คน ภายใต้งบประมาณ 325,482,000 บาท)	ลำดับที่ 9 (DSD-09) โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	
				เป้าหมาย 8,000 คน	งบประมาณ 20,000,000 บาท
				ลำดับที่ 10 (DSD-10) โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	
				เป้าหมาย 13,000 คน	งบประมาณ 21,366,000 บาท
				ลำดับที่ 11 (DSD-11) โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	
				เป้าหมาย 15,520 คน	งบประมาณ 49,982,000 บาท
				ลำดับที่ 12 (DSD-12) โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	
				เป้าหมาย 1,240 คน	งบประมาณ 10,941,100 บาท
				ลำดับที่ 13 (DSD-13) โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	
				เป้าหมาย 31,500 คน	งบประมาณ 208,000,000 บาท
				ลำดับที่ 14 (DSD-14) โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	
				เป้าหมาย 6,080 คน	งบประมาณ 15,192,900 บาท
รวมทั้งสิ้น				เป้าหมาย 3,514,690 คน	งบประมาณ 725,330,800 บาท

1.4 การเชื่อมโยงแผนพัฒนาฝีมือแรงงานสู่กิจกรรมสำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบกิจการที่มีความสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก ภายใต้วิสัยทัศน์ “พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวทันเทคโนโลยี 4.0” ซึ่งเชื่อมโยงสู่พันธกิจทั้ง 4 ประการ คือ (1) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล (2) พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน และ (4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ด้วยพื้นฐานค่านิยมร่วม “มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย” ก่อให้เกิดสมรรถนะหลักขององค์กร “เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน” อาจสรุปประเด็นของกิจกรรมสำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานออกเป็น 4 กิจกรรม (แสดงดังภาพที่ 1.2 และตารางที่ 1.2) โดยสังเขปได้ ดังนี้

1.4.1 กิจกรรมด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 366,469,800 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 50.52 ของงบประมาณทั้งหมด มีเป้าหมายในการให้บริการแก่ประชาชน จำนวน 83,850 คน แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

1.4.1.1 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ผู้ว่างงานที่ยังไม่มีพื้นฐานด้านอาชีพ หรือผู้ว่างงานที่มีพื้นฐานด้านอาชีพอยู่แล้ว แต่ยังไม่ได้ทำงาน เพื่อให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและสาขาอาชีพก่อนเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 การให้บริการด้านนี้ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 16,632,000 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 2.29 ของงบประมาณทั้งหมด ผ่านกิจกรรมย่อยรหัส DSD-11-2 (นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อ) โดยมีเป้าหมาย 1,520 คน

1.4.1.2 การฝึกยกระดับฝีมือ เป็นการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว หรือผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาแล้ว โดยต้องมีพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพที่จะเข้าฝึก เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านอาชีพ หรือทักษะทางด้านอื่น ๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานในอาชีพหลักของแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 การให้บริการด้านนี้ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ทั้งสิ้น 301,807,800 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.61 ของงบประมาณทั้งหมด ผ่านโครงการและกิจกรรมย่อย ดังต่อไปนี้

(1) โครงการรหัส DSD-02 (อนุภาคลุ่มแม่น้ำโขง) ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 5,000,000 บาท โดยมีเป้าหมาย 1,000 คน

(2) โครงการรหัส DSD-03 (การแข่งขันภาคอุตฯ) ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 14,820,000 บาท โดยมีเป้าหมาย 5,200 คน

(3) โครงการรหัส DSD-04 (ท่องเที่ยว) ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 11,270,000 บาท โดยมีเป้าหมาย 4,900 คน

(4) กิจกรรมย่อยรหัส DSD-05-1 (โลจิสฯ ขนส่ง-การค้า) ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 4,290,000 บาท โดยมีเป้าหมาย 250 คน

(5) กิจกรรมย่อยรหัส DSD-05-2 (อุตสาหกรรมโลจิสฯ) ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 5,160,000 บาท โดยมีเป้าหมาย 2,000 คน

(6) กิจกรรมย่อยรหัส DSD-05-3 (การบิน-โลจิสฯ) ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 1,167,000 บาท โดยมีเป้าหมาย 500 คน

(7) โครงการรหัส DSD-06 (SEC) ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 2,720,000 บาท โดยมีเป้าหมาย 800 คน

(8) โครงการรหัส DSD-07 (EEC) ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 8,193,400 บาท โดยมีเป้าหมาย 2,800 คน

(9) กิจกรรมย่อยรหัส DSD-08-5 (มูลนิธิขาเทียมฯ) ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 2,060,000 บาท โดยมีเป้าหมาย 200 คน

(10) โครงการรหัส DSD-09 (รองรับเทคโนโลยี) ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 20,000,000 บาท โดยเป้าหมาย 8,000 คน

(11) กิจกรรมย่อยรหัส DSD-12-1 (ยกฯ ช่างเชื่อมสากล) ได้รับงบประมาณ 3,934,500 บาท โดยมีเป้าหมาย 600 คน

(12) โครงการรหัส DSD-13 (Gig Worker) ได้รับงบประมาณ 208,000,000 บาท โดยมีเป้าหมาย 31,500 คน

(13) โครงการรหัส DSD-14 (รองรับศตวรรษที่ 21) ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 15,192,900 บาท โดยมีเป้าหมาย 6,080 คน

1.4.1.3 การฝึกอาชีพเสริม เป็นการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ผู้ที่ทำงานอยู่แล้ว และประสงค์จะมีอาชีพใหม่หรืออาชีพเสริม เพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพอื่น นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ หรือนอกเหนือจากความรู้เดิม โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 การให้บริการด้านนี้ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ทั้งสิ้น 48,030,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.62 ของงบประมาณทั้งหมด ผ่านโครงการและกิจกรรมย่อย ดังต่อไปนี้

(1) โครงการรหัส DSD-01 (ชายแดนใต้) ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 9,680,000 บาท โดยมีเป้าหมาย 2,500 คน

(2) กิจกรรมย่อยรหัส DSD-08-5 (เนื่องจากพระราชดำริ) ได้รับงบประมาณ 5,000,000 บาท โดยมีเป้าหมาย 2,000 คน

(3) กิจกรรมย่อยรหัส DSD-11-1 (กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ) ได้รับงบประมาณ 27,500,000 บาท โดยมีเป้าหมาย 11,000 คน

(4) กิจกรรมย่อยรหัส DSD-11-3 (แรงงานสตรี) ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 5,850,000 บาท โดยมีเป้าหมาย 3,000 คน

1.4.2 กิจกรรมด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน เกี่ยวข้องกับ “การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน” ซึ่งเป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ และ “การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” ซึ่งเป็นกระบวนการในการวัดระดับ

ฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้เข้ารับการทดสอบในสาขาต่าง ๆ โดยแบ่งประเภทของมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ 3 ประเภท ได้แก่

1.4.2.1 มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (มาตรา 22) เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำขึ้น โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ซึ่งเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสามารถนำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 การให้บริการในด้านนี้ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ทั้งสิ้น 18,979,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.62 ของงบประมาณทั้งหมด ผ่านกิจกรรมย่อย ดังต่อไปนี้

(1) กิจกรรมย่อยรหัส DSD-10-1 (ทดสอบมาตรฐานฯ) ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 10,000,000 บาท โดยมีเป้าหมาย 10,000 คน

(2) กิจกรรมย่อยรหัส DSD-10-2 (ยกฯ + ทดสอบฯ) ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 8,979,000 บาท โดยมีเป้าหมาย 3,000 คน

(3) กิจกรรมย่อยอื่น ๆ ที่มีส่วนสนับสนุนกิจกรรมด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งไม่ใช่เป็นการให้บริการประชาชนโดยตรง ได้รับการจัดสรรงบประมาณรวม 9,977,400 บาท ผ่านกิจกรรมย่อยรหัส รหัส DSD-08-1 (ส่งเสริมมาตรฐานฯ และดำเนินโครงการ) และ DSD-10-3 (เครือข่ายฯ)

1.4.2.2 มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผู้จัดทำเป็นบุคคลอื่น ซึ่งไม่ใช่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ผู้ประกอบอาชีพผู้ประกอบกิจการกลุ่มผู้ประกอบอาชีพ กลุ่มผู้ประกอบกิจการ โดยมีความประสงค์จะขอให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานดังกล่าวและนำไปใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อทดสอบฝีมือแรงงานของลูกจ้างว่าสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบกิจการกำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งอาจใช้สำหรับการเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้างหรือเป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างของสถานประกอบกิจการนั้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 จำนวน 77 สาขา จำนวน 2,580,600 บาท ผ่านกิจกรรมย่อยรหัส DSD-08-1 (ทำมาตรฐานฯ ม.26)

1.4.2.3 มาตรฐานฝีมือแรงงานอื่น ๆ ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ได้รับงบประมาณ 2,456,600 บาท ผ่านโครงการย่อย รหัส DSD-12-2 (ทดสอบช่างเชื่อมสากล) โดยมีเป้าหมาย 600 คน

1.4.3 กิจกรรมด้านส่งเสริมและประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่

1.4.3.1 การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของภาคเอกชน มี 3 ด้าน คือ

(1) การส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยมาตรการจูงใจภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ได้รับสิทธิและประโยชน์ในการยกเว้นภาษี ร้อยละ 100 ของค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ซึ่งอยู่ในข่ายที่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับการยกเว้นการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฯ หากดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างครบร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 การให้บริการด้านนี้ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 218,051,500 บาท คิดเป็น 30.06 ของงบประมาณทั้งหมด ผ่านกิจกรรมย่อยรหัส DSD-08-3 (ส่งเสริมฯ ตาม พรบ.) โดยมีเป้าหมาย 3,400,000 คน

(2) การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในการใช้จ่ายเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมาตรา 28 บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุน เพื่อให้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(3) การส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ ขอจัดตั้งเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและสถานทดสอบฝีมือแรงงาน ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะออกใบอนุญาตพร้อมเครื่องหมายรับรอง เพื่อเพิ่มโอกาสให้สถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าสู่มาตรฐานสากล

1.4.3.2 การประสานความร่วมมือในระดับชาติและระดับจังหวัดด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปของคณะกรรมการ เรียกว่า “คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)” ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายทิศทางการฝึกอาชีพและประสานแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนในภาพรวมของประเทศ โดยมีคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เป็นผู้สำรวจแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนรายจังหวัด เพื่อให้การขับเคลื่อนไปในทางทิศทางเดียวกัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้รับการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน กพร.ปจ. 76 แห่ง จำนวน 13,249,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.83 ของงบประมาณทั้งหมด ผ่านกิจกรรมย่อย รหัส DSD-08-4 (กพร.ปช.)

1.4.3.3 การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่ดำเนินงานด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เข้ามามีส่วนร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน คือ กลุ่มเป้าหมาย วิทยากร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือและวัสดุการฝึก ตลอดจนวิทยาการและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.3.4 การพัฒนาส่งเสริมบุคลากร เป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฝึกให้กับหน่วยงานราชการ สถานประกอบกิจการ หน่วยงานฝึกอบรม ตลอดจนบุคคลทั่วไป เพื่อให้เป็นผู้สามารถจัดการฝึกอบรม ตลอดจนดำเนินการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพของตนเองในฐานะที่มีภารกิจด้านการฝึกฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้รับการจัดสรรงบประมาณในด้านนี้ ทั้งสิ้น 86,831,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.97 ของงบประมาณทั้งหมด ผ่านกิจกรรมย่อย ดังต่อไปนี้

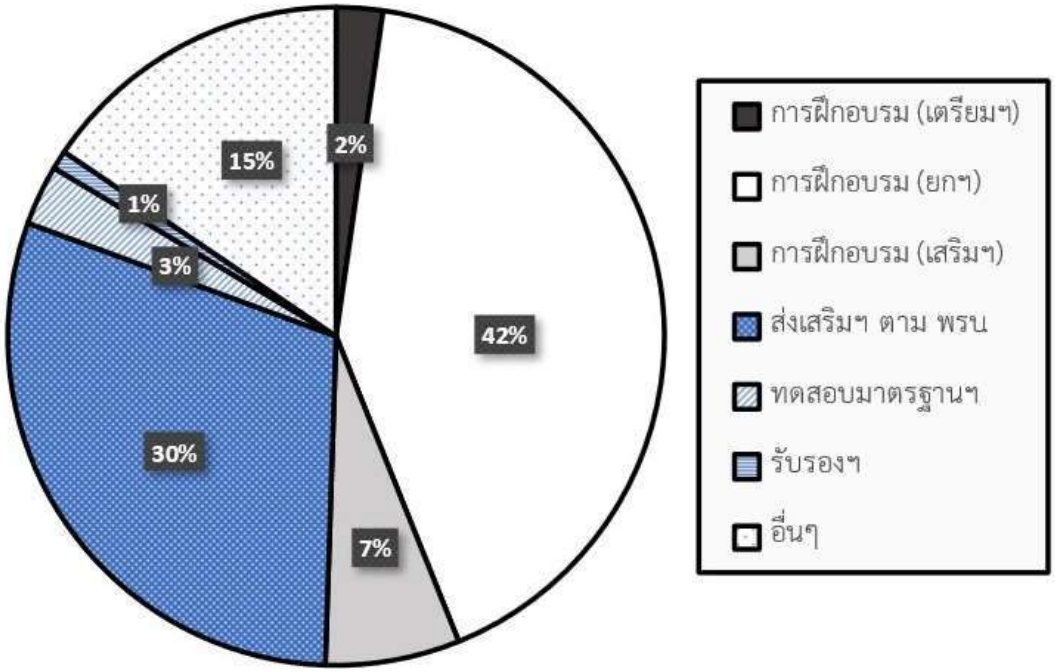
(1) กิจกรรมการสร้างวิทยากรต้นแบบ ซึ่งเป็นกิจกรรมย่อยภายใต้โครงการรหัส DSD-07 (EEC) ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 2,060,000 บาท

(2) กิจกรรมย่อยรหัส DSD-08-2 (พัฒนาระบบการฝึกฯ) ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 80,221,200 บาท

(3) กิจกรรมย่อยรหัส DSD-12-3 (พัฒนาช่างเชื่อมกรมฯ) และรหัส DSD-12-4 (พัฒนาชุดการฝึกฯ) ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 3,500,000 บาท และ 1,050,000 บาท ตามลำดับ

1.4.4 กิจกรรมด้านการรับรองความรู้ความสามารถ เกี่ยวข้องกับ “การรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับ” เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจประกาศกำหนดสาขาอาชีพตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับ

หนังสือรับรองความรู้ความสามารถ โดยในปัจจุบัน “ช่างไฟฟ้าในอาคาร” เป็นสาขาอาชีพที่ถูกกำหนดว่าอาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ดังนั้นผู้ประกอบอาชีพในสาขานี้ ต้องมีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ จึงจะสามารถประกอบอาชีพได้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 การให้บริการด้านนี้ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 6,735,500 หรือคิดเป็นร้อยละ 0.93 ของงบประมาณทั้งหมด ผ่านกิจกรรมตามผลผลิต รหัส DSD-08-6 (รับรองฯ) โดยมีเป้าหมาย 17,000 คน



ภาพที่ 1.2 สัดส่วนการจัดสรรงบประมาณตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่เชื่อมโยงไปสู่กิจกรรมสำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 1.2 สรุปการเชื่อมโยงโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปสู่กิจกรรมสำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับที่	โครงการ/ผลผลิต		การฝึกอบรม			ส่งเสริมฯ ตาม พรบ.	ทดสอบ มาตรฐานฯ	รับรองฯ	กิจกรรม สนับสนุนฯ อื่น ๆ
			เตรียมฯ	ยกฯ	เสริมฯ				
1	DSD-01 (ชายแดนใต้)	เป้าหมาย			2,500				
		งบประมาณ			9,680,000				
		ต้นทุน/หน่วย			3,872				
2	DSD-02 (อนุภาคลุ่มแม่น้ำโขง)	เป้าหมาย		1,000					
		งบประมาณ		5,000,000					
		ต้นทุน/หน่วย		5,000					
3	DSD-03 (การแข่งขันภาคอุตฯ)	เป้าหมาย		5,200					
		งบประมาณ		14,820,000					
		ต้นทุน/หน่วย		2,850					
4	DSD-04 (ท่องเที่ยว)	เป้าหมาย		4,900					
		งบประมาณ		11,270,000					
		ต้นทุน/หน่วย		2,300					
5	DSD-05-1 (โลจิสฯ ขนส่ง-การค้า)	เป้าหมาย		250					
		งบประมาณ		4,290,000					
		ต้นทุน/หน่วย		17,160					
	DSD-05-2 (อุตสาหกรรมโลจิสฯ)	เป้าหมาย		2,000					
		งบประมาณ		5,160,000					
		ต้นทุน/หน่วย		2,580					
	DSD-05-3 (การบิน-โลจิสฯ)	เป้าหมาย		500					
		งบประมาณ		1,167,000					
		ต้นทุน/หน่วย		2,334					

ตารางที่ 1.2 สรุปการเชื่อมโยงโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปสู่กิจกรรมสำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ต่อ)

ลำดับที่	โครงการ/ผลผลิต		การฝึกอบรม			ส่งเสริมฯ ตาม พรบ.	ทดสอบ มาตรฐานฯ	รับรองฯ	กิจกรรม สนับสนุนฯ อื่น ๆ
			เตรียมฯ	ยกฯ	เสริมฯ				
6	DSD-06 (SEC)	เป้าหมาย		800					
		งบประมาณ		2,720,000					
		ต้นทุน/หน่วย		3,200					
7	DSD-07 (EEC)	เป้าหมาย		2,800					วิทยากรฯ 200 คน
		งบประมาณ		8,193,400					2,060,000
		ต้นทุน/หน่วย		2,926					
8	DSD-08-1 (ส่งเสริมมาตรฐานฯ)	เป้าหมาย							5 สาขา/500 คน
		งบประมาณ							4,500,000
		ต้นทุน/หน่วย							
	DSD-08-1 (จัดทำมาตรฐานฯ ม.26)	เป้าหมาย							77 สาขา
		งบประมาณ							2,580,600
		ต้นทุน/หน่วย							
	DSD-08-1 (ดำเนินการโครงการ)	เป้าหมาย							2 โครงการ
		งบประมาณ							3,090,400
		ต้นทุน/หน่วย							
	DSD-08-2 (พัฒนาระบบการฝึกฯ)	เป้าหมาย							3 หลักสูตร/200 คน
		งบประมาณ							80,221,200
		ต้นทุน/หน่วย							
	DSD-08-3 (ส่งเสริมฯ ตาม พรบ.)	เป้าหมาย				3,400,000			
		งบประมาณ				218,051,500			
		ต้นทุน/หน่วย				64			

ตารางที่ 1.2 สรุปการเชื่อมโยงโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปสู่กิจกรรมสำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ต่อ)

ลำดับที่	โครงการ/ผลผลิต		การฝึกอบรม			ส่งเสริมฯ ตาม พรบ.	ทดสอบ มาตรฐานฯ	รับรองฯ	กิจกรรม สนับสนุนฯ อื่น ๆ
			เตรียมฯ	ยกฯ	เสริมฯ				
8 (ต่อ)	DSD-08-4 (กพร.ปช.)	เป้าหมาย							กพร.ปจ. 76 แห่ง
		งบประมาณ							13,249,200
		ต้นทุน/หน่วย							
	DSD-08-5 (มูลนิธิขาเทียมฯ)	เป้าหมาย		200					
		งบประมาณ		2,060,000					
		ต้นทุน/หน่วย		10,300					
	DSD-08-5 (เนื่องจากพระราชดำริ)	เป้าหมาย			2,000				
		งบประมาณ			5,000,000				
		ต้นทุน/หน่วย			2,500				
	DSD-08-6 (รับรองฯ)	เป้าหมาย						17,000	
		งบประมาณ						6,735,500	
		ต้นทุน/หน่วย						396	
9	DSD-09 (รองรับเทคโนโลยี)	เป้าหมาย		8,000					
		งบประมาณ		20,000,000					
		ต้นทุน/หน่วย		2,500					
10	DSD-10-1 (ทดสอบมาตรฐานฯ)	เป้าหมาย					10,000		
		งบประมาณ					10,000,000		
		ต้นทุน/หน่วย					1,000		
	DSD-10-2 (ยกฯ + ทดสอบ)	เป้าหมาย					3,000		
		งบประมาณ					8,979,000		
		ต้นทุน/หน่วย					2,993		

ตารางที่ 1.2 สรุปการเชื่อมโยงโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปสู่กิจกรรมสำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ต่อ)

ลำดับที่	โครงการ/ผลผลิต		การฝึกอบรม			ส่งเสริมฯ ตาม พรบ.	ทดสอบ มาตรฐานฯ	รับรองฯ	กิจกรรม สนับสนุนฯ อื่น ๆ
			เตรียมฯ	ยกฯ	เสริมฯ				
10 (ต่อ)	DSD-10-3 (เครือข่ายฯ)	เป้าหมาย							เครือข่ายฯ 77 แห่ง
		งบประมาณ							2,387,000
		ต้นทุน/หน่วย							
11	DSD-11-1 (กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ)	เป้าหมาย			11,000				
		งบประมาณ			27,500,000				
		ต้นทุน/หน่วย			2,500				
	DSD-11-2 (นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อ)	เป้าหมาย	1,520						
		งบประมาณ	16,632,000						
		ต้นทุน/หน่วย	10,942						
	DSD-11-3 (แรงงานสตรี)	เป้าหมาย			3,000				
		งบประมาณ			5,850,000				
		ต้นทุน/หน่วย			1,950				
12	DSD-12-1 (ยกฯ ช่างเชื่อมสากล)	เป้าหมาย		600					
		งบประมาณ		3,934,500					
		ต้นทุน/หน่วย		6,558					
	DSD-12-2 (ทดสอบช่างเชื่อมสากล)	เป้าหมาย					600		
		งบประมาณ					2,456,600		
		ต้นทุน/หน่วย					4,094		
	DSD-12-3 (พัฒนาช่างเชื่อมกรมฯ)	เป้าหมาย							ช่างเชื่อมฯ 40 คน
		งบประมาณ							3,500,000
		ต้นทุน/หน่วย							

ตารางที่ 1.2 สรุปการเชื่อมโยงโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปสู่กิจกรรมสำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ต่อ)

ลำดับที่	โครงการ/ผลผลิต		การฝึกอบรม			ส่งเสริมฯ ตาม พรบ.	ทดสอบ มาตรฐานฯ	รับรองฯ	กิจกรรม สนับสนุนฯ อื่น ๆ
			เตรียมฯ	ยกฯ	เสริมฯ				
12 (ต่อ)	DSD-12-4 (พัฒนาชุดการฝึกฯ)	เป้าหมาย							9 ชุดฝึก
		งบประมาณ							1,050,000
		ต้นทุน/หน่วย							
13	DSD-13 (Gig Worker)	เป้าหมาย		31,500					
		งบประมาณ		208,000,000					
		ต้นทุน/หน่วย		6,603					
14	DSD-14 (รองรับ ศตวรรษที่ 21)	เป้าหมาย		6,080					
		งบประมาณ		15,192,900					
		ต้นทุน/หน่วย		2,499					
เป้าหมายการให้บริการ (คน)			1,520	63,830	18,500	3,400,000	13,600	17,000	-
ร้อยละตามประเภทการให้บริการ (%)			0.04	1.82	0.53	96.74	0.39	0.48	-
ร้อยละที่ดำเนินการโดยกรมฯ (%)			1.33	55.79	16.16	(ไม่รวม)	11.88	14.85	-
งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)			16,632,000	301,807,800	48,030,000	218,051,500	21,435,600	6,735,500	112,638,400
ร้อยละของงบฯ ในแต่ละบริการ (%)			2.29	41.61	6.62	30.06	2.96	0.93	15.53

บทที่ 2
กรอบการติดตามและประเมินผลโครงการตาม แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2.1 แนวคิดการติดตามและประเมินผลโครงการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ตั้งแต่ราวปี ค.ศ. 1980 เรื่อยมาถึงปัจจุบัน หลายประเทศมีความพยายามที่จะปฏิรูประบบงานภาครัฐ (Government Reform) เพื่อมุ่งสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) ที่ให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบในผลสัมฤทธิ์ของการให้บริการ (Accountability) ซึ่งนำไปสู่การตอบสนองความต้องการของประชาชนในฐานะผู้เข้ารับบริการ ให้เกิดความพึงพอใจในบริการของภาครัฐให้มากที่สุด อาทิ ประเทศอังกฤษ เริ่มต้นการปฏิรูปด้วยการใช้มาตรการแปรรูปงานภาครัฐเป็นเอกชน (Privatization) ตั้งแต่ในปี ค.ศ. 1980 และพัฒนาเรื่อยมา เช่น การวัดประสิทธิภาพการทำงานและการใช้มาตรการเกี่ยวกับการบริหารการเงิน (Financial Management Initiative) การเปลี่ยนระบบงบประมาณเป็น 3 ปีแทนงบประมาณรายปี งานบริการที่แต่เดิมดำเนินการโดยกระทรวง จะถูกแยกออกมาจัดเป็นหน่วยพิเศษ (Executive Agency) ที่มีความคล่องตัวและบริหารโดยเน้นผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ เป็นต้น จนปัจจุบัน หน่วยงานภาครัฐของประเทศอังกฤษจะทำงานโดยเน้นไปที่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด และจะแสดงผลลัพธ์ของการทำงานควบคู่กับค่าใช้จ่าย เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ หรือในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการปฏิรูประบบงานภาครัฐ ทั้งในระดับมลรัฐและในรัฐบาลกลาง โดยได้เริ่มต้นขึ้น เมื่อรัฐสภาสหรัฐ (United States Congress) ผ่านกฎหมาย 2 ฉบับ คือ Chief Financial Officers (CFO) ในปี ค.ศ. 1990 ซึ่งเป็นฐานในการบริหารงานและการเงินของหน่วยงานภาครัฐ และ Government Performance and Results (GPR) Act ในปี ค.ศ. 1990 ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐปรึกษากับรัฐสภาสหรัฐ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อกำหนดพันธกิจของหน่วยงานและแผนกลยุทธ์ระยะยาว โดยให้มีเป้าหมายรายปีเกี่ยวโยงกับพันธกิจที่กำหนดขึ้น และจะต้องวัดผลการปฏิบัติงานเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เพื่อรายงานผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อสาธารณะ เป็นต้น จากความสำเร็จในการปฏิรูประบบงานภาครัฐให้มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นต่อภาคประชาชนในหลากหลายประเทศ ไม่ว่าจะเป็น ประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ หรือประเทศอื่น ๆ ต่อมา จึงเกิดการตกผลึกทางความคิดจนกลายมาเป็น **“แนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management : RBM)”** ที่แพร่หลายในประเทศต่าง ๆ รวมถึงยังถูกนำไปใช้ในการบริหารระบบงานในองค์การระหว่างประเทศ (International Organization) จำนวนมาก อาทิ องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) กองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (United Nations International Children's Emergency Fund : UNICEF) องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เป็นต้น

สำหรับในประเทศไทย การปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงได้ประกาศใช้ **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546** ที่ปรากฏแนวคิด RBM

แทรกอยู่ใน หมวดที่ 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 9 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) ก่อนจะดำเนินการตามภารกิจใด ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการไว้เป็นการล่วงหน้า

(2) การกำหนดแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการตาม (1) ต้องมีรายละเอียดของขั้นตอน ระยะเวลาและงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการของแต่ละขั้นตอนเป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ และตัวบ่งชี้ความสำเร็จของภารกิจ

(3) ส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.ร. กำหนด

(4) ในกรณีที่การปฏิบัติภารกิจ หรือการติดตามแผนปฏิบัติราชการเกิดผลกระทบต่อประชาชน ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการที่จะต้องดำเนินการแก้ไขหรือบรรเทาผลกระทบนั้น หรือเปลี่ยนแผนปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

แม้ว่าต่อมาจะมีการประกาศใช้ **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 2)** ซึ่งได้ยกเลิกและเปลี่ยนแปลงจากฉบับเดิมในบางมาตราให้เป็นไปตาม **พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560** และ **พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560** แต่ในหมวดที่ 3 มาตรา 9 ก็ไม่ได้ถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงไปด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่า นอกจากแนวคิด RBM จะเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูประบบราชการแล้ว แนวคิดดังกล่าวก็ยังเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิรูปประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอีกด้วย กอปรกับ การดำเนินงานแต่ละโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีลักษณะมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นต่อประชาชนที่เข้ามารับบริการเป็นสำคัญ ทำให้กรอบการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จึงต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เช่นเดียวกัน

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management : RBM) เป็นแนวคิดด้านการบริหารที่มุ่งให้เกิดระบบการทำงานที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบ (Accountability) ในผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยที่คำว่า “ผลสัมฤทธิ์ (Results)” หมายถึง ความเปลี่ยนแปลงที่สามารถอธิบายหรือวัดผลได้ ภายใต้สถานการณ์หรือเงื่อนไขหนึ่ง อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Cause and Effect Relationships) ที่เรียงร้อยความเปลี่ยนแปลงเข้าด้วยกันในรูปลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ (Results Chain) เริ่มตั้งแต่เมื่อป้อนอินพุต (Inputs) เข้าสู่กระบวนการหรือกิจกรรม (Process or Activities) อินพุตจะถูกเปลี่ยนไปเป็นผลผลิต (Outputs) จากนั้นเมื่อผลผลิตถูกนำไปใช้ในระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกหรือประโยชน์ เรียกว่า ผลลัพธ์ (Outcomes) และเมื่อผลลัพธ์เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์หนึ่งหรือมีเงื่อนไขของเวลาที่มากเพียงพอ ผลลัพธ์ก็จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่มากขึ้นหรือในวงที่กว้างขึ้น เรียกว่า ผลกระทบ (Impacts) โดยพื้นฐาน แนวคิด RBM จะตั้งอยู่บนหลักการมีส่วนร่วม (Broad Based Application) ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) ความรับผิดชอบ (Accountability) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) ความโปร่งใส (Transparency) ความเรียบง่าย (Simplicity) และการเรียนรู้ (Learning) จะครอบคลุมกิจกรรมอย่างน้อย 4 กิจกรรม คือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) การดำเนินการ (Operation) การติดตาม (Monitoring) และการประเมินผล (Evaluation)

เพื่อขยายภาพความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่ถูกร้อยเรียงกันของลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ให้ชัดเจนขึ้น ในที่นี้จึงอธิบายเพิ่มเติมผ่านตัวอย่างการให้บริการด้านการฝึกอบรม แสดงดังตารางที่ 2.1 และ ภาพที่ 2.1 ถ้าสมมติว่า สพร.00 จังหวัด Z ต้องการยกระดับทักษะด้านดิจิทัลให้กับแรงงานที่ทำงานอยู่สถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในจังหวัด Z โดยคาดหวังให้แรงงานที่เข้าร่วมโครงการสามารถรักษาสถานะในการจ้างงานได้ จึงจัดการฝึกอบรมยกระดับฝีมือ หลักสูตร “การประยุกต์ใช้แพลตฟอร์มทางดิจิทัลช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล” ให้แก่แรงงานในกลุ่มที่เป็นลูกจ้างจากสถานประกอบกิจการในพื้นที่จังหวัด Z ปรากฏว่า มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 20 คน (Inputs) และมีผู้ผ่านการทดสอบ จำนวน 18 คน (Outputs) แสดงว่า การให้บริการฝึกอบรมโดย สพร.00 มีร้อยละความสำเร็จของการฝึกอบรม (Outputs/Inputs) เท่ากับ 18/20 = 90%

ผ่านไปราว 3 เดือน หลังจากผู้ผ่านการฝึกอบรมแยกย้ายกลับไปทำงาน สพร.00 จึงติดตามผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการฝึกอบรม ปรากฏว่า มี 17 ใน 18 คน สามารถนำ “สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการทำงานจริงได้” (Outcomes) แสดงว่า การดำเนินการฝึกอบรมโดย สพร.00 ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ผ่านงานบริการ ที่มีร้อยละการสร้างประโยชน์ให้แก่แรงงาน (Outcomes/Outputs) เท่ากับ 17/18 = 94.44%

อีกราว 3 เดือน ถัดมา สพร.00 ได้ติดตามสถานะในการมีงานทำและรายได้ของทั้ง 17 คน ปรากฏว่าทั้งหมดยังสามารถรักษาสถานะในการมีงานทำไว้ได้ (Primary Impacts) โดยที่ 13 คน มีระดับรายได้เท่าเดิม ส่วนอีก 4 คน มีรายได้เพิ่มขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า หลักสูตรการฝึกอบรมที่ให้บริการนี้ เป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิดผลกระทบทางการเงินต่อทั้ง 17 คน หรือคิดเป็น 100% โดยแบ่งเป็นร้อยละของผู้ที่รักษาระดับรายได้เอาไว้ได้และผู้ที่มีรายได้เพิ่ม คิดเป็น 76.47% และ 23.53% ตามลำดับ และหากนำไปเทียบกับสถิติแรงงานของจังหวัด Z สมมติว่ามีแรงงาน 100,000 คน แสดงว่า สพร.00 ยกระดับให้แรงงานให้จังหวัด 17/100,000 = 0.017%

ตารางที่ 2.1 ตัวอย่างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่เชื่อมลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ไปสู่ตัวชี้วัด

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ข้อมูล		ตัวชี้วัด (Indicators)
อินพุต (Inputs)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม 20 คน		% ความสำเร็จของการฝึกอบรม = 18/20 = 90%
ผลผลิต (Outputs)	จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม 18 คน		% การสร้างประโยชน์ให้แก่แรงงาน = 17/18 = 94.44%
ผลลัพธ์ (Outcomes)	จำนวนผู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ 17 คน		% ผู้ได้รับผลประโยชน์ทางการเงิน = 17/17 = 100%
ผลกระทบขั้นต้น (Primary Impacts)	จำนวนผู้ที่รักษาสถานะการมีงานทำได้ 17 คน		
	(1)	รักษาฐานรายได้เดิม 13 คน	สัดส่วน = 13/17 = 76.47%
	(2)	มีรายได้เพิ่มขึ้น 4 คน	สัดส่วน = 4/17 = 23.53%
ผลกระทบอื่น (Other Impacts)	จำนวนแรงงานในจังหวัด Z 100,000 คน		% แรงงานที่มีทักษะดิจิทัลเพิ่มขึ้น = 17/100,000 = 0.017%

ภาพที่ 2.1 ตัวอย่างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่จำลองในรูปลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์

2.2 กรอบการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน

หากพิจารณาถึงงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ ผ่าน 13 โครงการและ 1 ผลผลิตมาสู่กิจกรรมสำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะเห็นว่า ร้อยละ 84.47 ของงบประมาณทั้งหมด ได้ถูกจัดสรรให้กับกิจกรรมสำคัญในการให้บริการแก่ประชาชน 3 รูปแบบ (การฝึกอบรม 50.52% ส่งเสริมฯ ตาม พรบ. 30.06% ทดสอบมาตรฐานฯ และรับรองฯ รวมกัน 3.88%) หรืออาจกล่าวได้ว่า การดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ คือ การทำกิจกรรมสำคัญของกรมฯ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกันที่มีรายละเอียดในขั้นตอนปฏิบัติแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ แต่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การตอบสนองความต้องการของประชาชน

กลุ่มเป้าหมาย ดังนั้นกรอบการติดตามและประเมินผลโครงการ จึงต้องถูกสร้างขึ้นให้สอดคล้องกับ “คุณค่าที่ตั้งใจส่งมอบให้แก่ประชาชน (Value Proposition)” ของแต่ละโครงการผ่านกิจกรรมสำคัญของกรมฯ

สำหรับวิธีกำหนดกรอบการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน จะแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ การจำลองภาพรวมของการให้บริการในรูปลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์และระบุตัวชี้วัดสำคัญ (Indicators) สำหรับติดตามและประเมินผลให้สอดคล้องกับแบบจำลองดังกล่าวในขั้นตอนแรก ส่วนในขั้นต่อมาจะทำการวิเคราะห์ “คุณค่าที่ตั้งใจส่งมอบให้แก่ประชาชน” ของแต่ละกิจกรรมสำคัญ เพื่อนิยามวิธีการเก็บข้อมูลและการประเมินผลที่อ้างอิงตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ของการให้บริการที่ได้จำลองไว้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

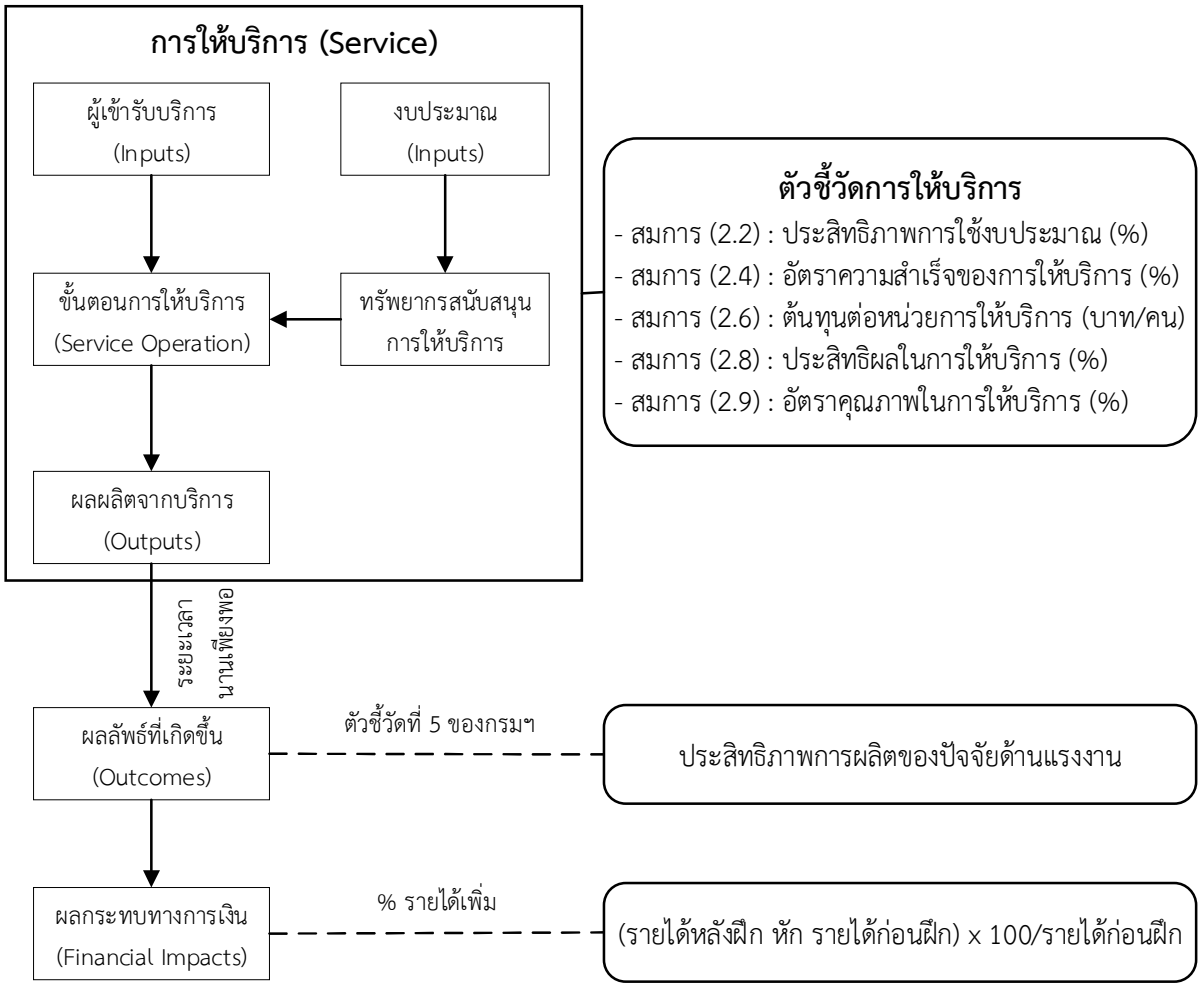
2.2.1 ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ของงานบริการและตัวชี้วัดสำคัญ

การจำลองลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ของงานบริการ จะเริ่มจากการใช้งบประมาณจัดเตรียมทรัพยากร (Inputs) ในการให้บริการแก่ผู้เข้ารับบริการ (Inputs) ไปสู่การให้บริการตามรูปแบบที่กำหนดเอาไว้ (Service) จนเสร็จสิ้นการให้บริการและก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของผู้ได้รับบริการ (Outputs) ต่อเนื่องไปถึงการใช้ประโยชน์จากความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวของผู้ได้รับบริการ (Outcomes) ซึ่งนำไปสู่ผลประโยชน์ทางการเงินที่เกิดขึ้นกับผู้ได้รับบริการ (Financial Impacts) และเมื่อพิจารณาแต่ละส่วนประกอบของลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ รวมถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่ร้อยเรียงแต่ละส่วนประกอบเข้าด้วยกัน ก็อาจระบุตัวชี้วัดสำคัญที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลได้ แสดงดังภาพที่ 2.2 โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1.1 อินพุต แบ่งเป็น (1) ผู้เข้ารับบริการ ซึ่งต้องสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละโครงการ และ (2) งบประมาณในการให้บริการ ซึ่งต้องสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ดังนั้นในการติดตามและประเมินผลด้านนี้ จึงอาศัยตัวชี้วัดในกลุ่มประสิทธิภาพ (Efficiency) ที่นิยมใช้สำหรับเปรียบเทียบปริมาณอินพุตที่ถูกใช้จริง (Actual Inputs) กับปริมาณอินพุตตามเป้าหมายหรือแผนงานที่กำหนดเอาไว้ (Target or Planned Inputs) อย่างไรก็ตาม เนื่องจากจำนวนผู้เข้ารับบริการไม่ได้ถูกกำหนดเป้าหมายเอาไว้ (และไม่เป็นสาระสำคัญที่ต้องกำหนด) ในที่นี้ จึงจะประเมินผลเฉพาะด้านงบประมาณในการให้บริการโดยใช้ “ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ” เป็นตัวชี้วัดอินพุต

$$\text{ประสิทธิภาพ (Efficiency)} = \frac{\text{ปริมาณอินพุตที่ถูกใช้จริง} \times 100}{\text{ปริมาณอินพุตตามเป้าหมายหรือแผนงานที่กำหนดเอาไว้}} \quad (2.1)$$

$$\text{ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ (\%)} = \frac{\text{งบประมาณในการให้บริการที่เบิกจ่ายจริง (บาท)} \times 100}{\text{งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)}} \quad (2.2)$$



ภาพที่ 2.2 แนวทางการติดตามและประเมินผลตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์

2.2.1.2 ขั้นตอนการให้บริการ (Service Operation) เกี่ยวข้องกับการนำงบประมาณไปใช้เพื่อส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้เข้ารับบริการจนเสร็จสิ้นและก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อผู้ได้รับบริการทันที (เพื่อลดความสับสนจึงแทรกความหมายของคำว่า “ผู้ได้รับบริการ” เอาไว้ โดยในที่นี้ จะหมายถึง ผู้เข้ารับบริการที่ผ่านขั้นตอนการให้บริการจนครบถ้วนแล้ว) ดังนั้นในการติดตามและประเมินผลด้านนี้ จึงอาศัยตัวชี้วัดในกลุ่มผลิตภาพ (Productivity) ที่นิยมใช้เปรียบเทียบปริมาณผลผลิตที่เกิดขึ้นจริง (Actual Outputs) กับปริมาณอินพุตที่ถูกใช้จริง (Actual Inputs) โดยมี “อัตราความสำเร็จของการให้บริการ” เป็นตัวชี้วัดสำคัญ นอกจากนี้ ยังเพิ่มตัวชี้วัดด้านการเงินเข้ามา โดยใช้ “ต้นทุนต่อหน่วยการให้บริการ” เป็นตัวชี้วัดสำคัญ

$$\text{ผลิตภาพ (Productivity)} = \frac{\text{ปริมาณผลผลิตที่เกิดขึ้นจริง x 100}}{\text{ปริมาณอินพุตที่ถูกใช้จริง}} \quad (2.3)$$

$$\text{อัตราความสำเร็จของการให้บริการ (\%)} = \frac{\text{จำนวนผู้ได้รับบริการทั้งหมด (คน) x 100}}{\text{จำนวนผู้เข้ารับบริการทั้งหมด (คน)}} \quad (2.4)$$

$$\text{ต้นทุนต่อหน่วย (Cost per Unit)} = \frac{\text{ต้นทุนรวม}}{\text{(ปริมาณผลผลิตที่เกิดขึ้นจริง หัก ปริมาณของเสีย)}} \quad (2.5)$$

$$\text{ต้นทุนต่อหน่วยการให้บริการ (บาท/คน)} = \frac{\text{งบประมาณในการให้บริการที่เบิกจ่ายจริง (บาท)}}{\text{จำนวนผู้ได้รับบริการทั้งหมด (คน)}} \quad (2.6)$$

2.2.1.3 ผลผลิต แบ่งเป็น (1) การให้บริการแก่ผู้เข้ารับบริการที่ครบตามเป้าหมาย และ (2) คุณภาพการให้บริการที่กำหนดระดับคุณภาพสูงสุดไว้ที่ระดับคะแนนความพึงพอใจเต็ม 5 คะแนน ดังนั้นในการติดตามและประเมินผลด้านนี้ จึงอาศัยตัวชี้วัดในกลุ่มประสิทธิผล (Effectiveness) ที่นิยมใช้เปรียบเทียบปริมาณผลผลิตที่ผลิตได้จริง (Actual Outputs) กับปริมาณผลผลิตตามเป้าหมายหรือแผนงานที่กำหนดเอาไว้ (Target or Planned Outputs) โดยมี “ประสิทธิผลในการให้บริการ” เป็นตัวชี้วัดผลผลิตในด้านปริมาณ และ “อัตราคุณภาพในการให้บริการ” เป็นตัวชี้วัดผลผลิตในด้านคุณภาพ

$$\text{ประสิทธิผล (Effectiveness)} = \frac{\text{ปริมาณผลผลิตที่เกิดขึ้นจริง} \times 100}{\text{ปริมาณผลผลิตตามเป้าหมายหรือแผนงาน}} \quad (2.7)$$

$$\text{ประสิทธิผลในการให้บริการ (\%)} = \frac{\text{จำนวนผู้ได้รับบริการทั้งหมด (คน)} \times 100}{\text{เป้าหมายในการให้บริการ (คน)}} \quad (2.8)$$

$$\text{อัตราคุณภาพในการให้บริการ (\%)} = \frac{\text{ระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย (คะแนน)} \times 100}{\text{ระดับคะแนนความพึงพอใจสูงสุดที่ 5 คะแนน}} \quad (2.9)$$

2.2.1.4 ผลลัพธ์ เป็นผลสัมฤทธิ์เกิดขึ้นต่อเนื่องจากผลผลิตในลำดับถัดมา โดยจะเกิดขึ้นเมื่อผลผลิตถูกนำไปใช้ประโยชน์ในช่วงระยะเวลาช่วงหนึ่ง (Medium Term Change) ซึ่งผลลัพธ์จากการบริการมักจะแตกต่างกันตามคุณค่า (Value) ที่ได้รับจากงานบริการที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ในแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดวิธีประเมินผลลัพธ์ไว้ 2 กรณี ได้แก่

(1) กรณีการส่งเสริมให้สถานประกอบดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการเอง โดยกรมฯ มีบริการรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมที่จัดขึ้น เพื่อให้สถานประกอบกิจการที่ดำเนินการฝึกอบรมภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 สามารถไปขอรับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ได้ (ส่งเสริมฯ ตาม พรบ.) อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การดำเนินการฝึกอบรมในสถานประกอบกิจการก่อเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญ จึงกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่จัดฝึกอบรม “ยื่นผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม” ประกอบการยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมที่จัดขึ้น โดยเรียกผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวว่า “ศักยภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น” ซึ่งจะสะท้อนความเปลี่ยนแปลงของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการทำงานจริง โดยได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประเมินตัวชี้วัดดังกล่าวไว้ว่า ผู้ทำหน้าที่ประเมินศักยภาพในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงหลังจากผ่านการฝึกอบรมไปแล้วระยะหนึ่ง ควรเป็นหัวหน้างานของผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยตรง เพื่อให้เกิดความแม่นยำ (Accurate) และลดความลำเอียงจากการประเมิน (Unbiased) และได้กำหนดให้เป็น “ตัวชี้วัดที่ 4” ตามแผนปฏิบัติราชการฯ

(2) กรณีการให้บริการด้านการฝึกอบรมที่ดำเนินการโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประเมินผลลัพธ์จาก “ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน (ตัวชี้วัดที่ 5)” ด้วยวิธีการประเมินตนเอง (Self-Assessment) ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ทั้งนี้ การประเมินผลลัพธ์ดังกล่าว จะไม่ครอบคลุมถึงการให้บริการด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม เช่น การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือการรับรองความรู้ความสามารถ เป็นต้น

2.2.1.5 ผลกระทบ เป็นผลสัมฤทธิ์เกิดขึ้นต่อเนื่องจากผลลัพธ์ในลำดับถัดมา โดยจะเกิดขึ้นเมื่อเกิดผลลัพธ์ไปแล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่ง (Long Term Change) ในรูปแบบคล้ายคลึงกับการล้มต่อเนื่องกันของโดมิโน ซึ่งผลกระทบอาจมีหลายระดับ ซึ่งขึ้นอยู่กับแรงกระแทกจากการให้บริการที่ก่อให้เกิดผลผลิต และแรงกระแทกจากผลผลิตที่ส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ โดยผลกระทบที่เกิดขึ้นในลำดับแรกสุด (Primary Impacts) จะเป็นผลประโยชน์เกิดขึ้นต่อตัวของผู้ได้รับบริการเอง ซึ่งหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนิยมใช้ผลประโยชน์ทางการเงิน (Financial Impacts) เช่น การมีรายได้จากการจ้างงาน การเพิ่มขึ้นของรายได้ หรือการลดรายจ่ายลง เป็นต้น ส่วนผลกระทบในลำดับถัด ๆ จะเป็นผลประโยชน์ที่พิจารณาในวงที่กว้างขึ้น (Other Impacts) เช่น การเพิ่มผลกำไรให้กับสถานประกอบกิจการ ร้อยละของแรงงานที่มีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้นในกลุ่มอุตสาหกรรม ในจังหวัด หรือในประเทศ อัตราการเพิ่มของแรงงานฝีมือ เป็นต้น

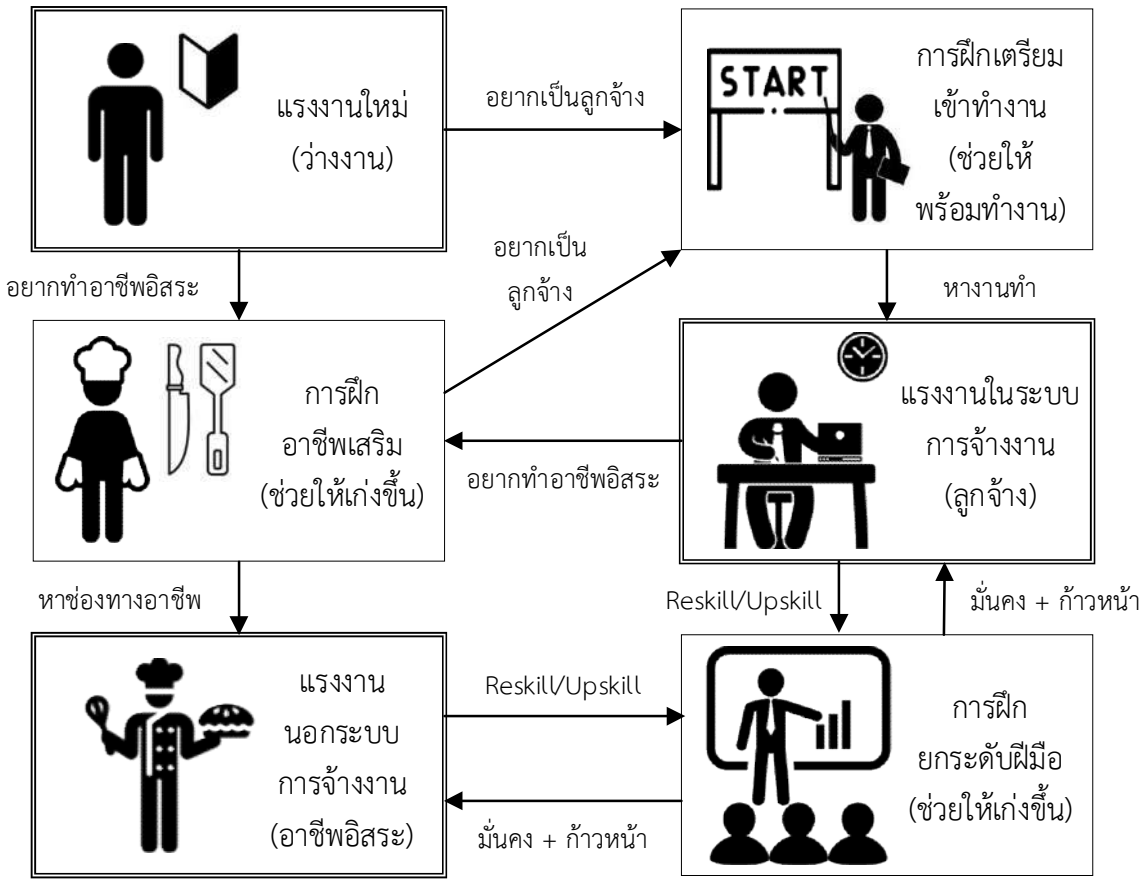
2.2.2 กิจกรรมสำคัญของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและตัวชี้วัดสำคัญ

2.2.2.1 การฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ เตรียมฯ ยกฯ และเสริมฯ ซึ่งแม้ว่าแต่ละรูปแบบจะตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของผู้เข้ารับบริการ แต่ก็มีคุณค่าที่ตั้งใจส่งมอบเหมือนกัน คือ “การส่งมอบบริการที่ทำให้ผู้ได้รับบริการเก่งขึ้น” แสดงดังภาพที่ 2.3 และจากคุณค่าที่ตั้งใจส่งมอบนี้ จะนิยามข้อมูลสำหรับการประเมินโครงการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ได้ แสดงดังตารางที่ 2.2

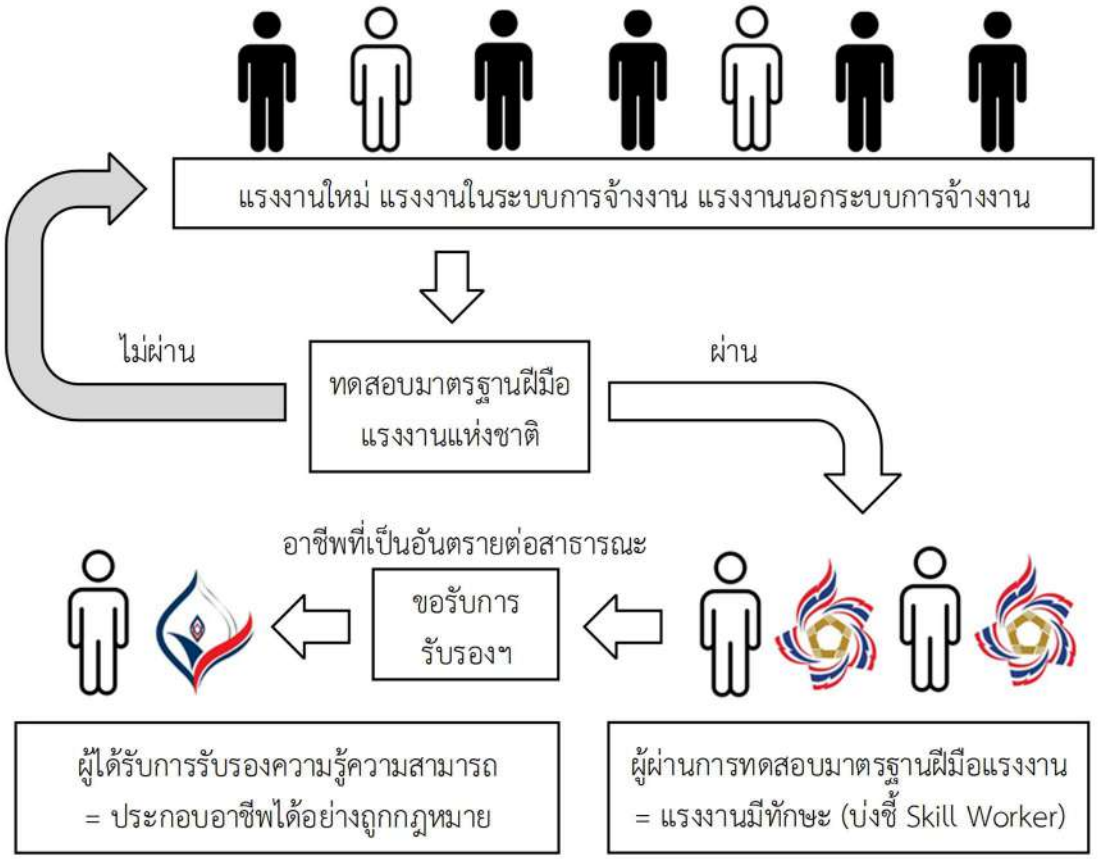
2.2.2.2 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ม.22) มาตรฐานเฉพาะ (ม.26) และมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับทั่วไปอื่น ๆ ซึ่งแม้ว่าแต่ละรูปแบบจะตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของผู้เข้ารับบริการ แต่ก็มีคุณค่าที่ตั้งใจส่งมอบเหมือนกัน คือ “การส่งมอบบริการในการจำแนกแรงงานที่มีความสามารถตามมาตฐานออกจากแรงงานทั่วไป” ส่วนการบริการด้านการรับรองความรู้ความสามารถที่เป็นการออกใบอนุญาตในการประกอบอาชีพที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสาธารณะ จึงถือว่าเป็นผลลัพธ์ (ประโยชน์) จากการมีมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้น แสดงดังภาพที่ 2.4 และจากคุณค่าที่ตั้งใจส่งมอบนี้ จะนิยามข้อมูลสำหรับการประเมินโครงการที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ได้ แสดงดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินโครงการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐาน

การให้บริการ	การฝึกอบรม	การทดสอบมาตรฐาน
งบฯ จัดสรร งบฯ ที่เบิกจ่ายจริง	งบฯ ที่ได้รับการจัดสรรและเบิกจ่าย ในโครงการบริการด้านฝึกอบรม	งบฯ ที่ได้รับการจัดสรรและเบิกจ่าย ในโครงการบริการทดสอบมาตฐาน
ผู้เข้ารับบริการ	ประชาชนที่มีสมบัติตรงตามเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ = จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ประชาชนที่มีสมบัติตรงตามเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ = จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ
ผู้ได้รับบริการ	จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม (คิดเฉพาะผู้ที่ผ่านการทดสอบตามหลักสูตรเท่านั้น)	จำนวนผู้ได้รับการทดสอบ (คิดรวมทั้งผู้ที่สอบผ่านและไม่ผ่าน) = จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ
เป้าหมายการบริการ	จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม	จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ
ความพึงพอใจ	สุ่มตัวอย่างจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม	สุ่มตัวอย่างจากผู้เข้ารับการทดสอบ
ผลลัพธ์จากการบริการ	สุ่มตัวอย่างจากผู้ผ่านการฝึกอบรม	สุ่มตัวอย่างจากผู้ผ่านการทดสอบ
ผลกระทบทางการเงิน	สุ่มตัวอย่างจากผู้ผ่านการฝึกอบรม	สุ่มตัวอย่างจากผู้ผ่านการทดสอบ



ภาพที่ 2.2 การฝึกอบรมและคุณค่าที่ตั้งใจส่งมอบให้แก่ผู้เข้ารับบริการ

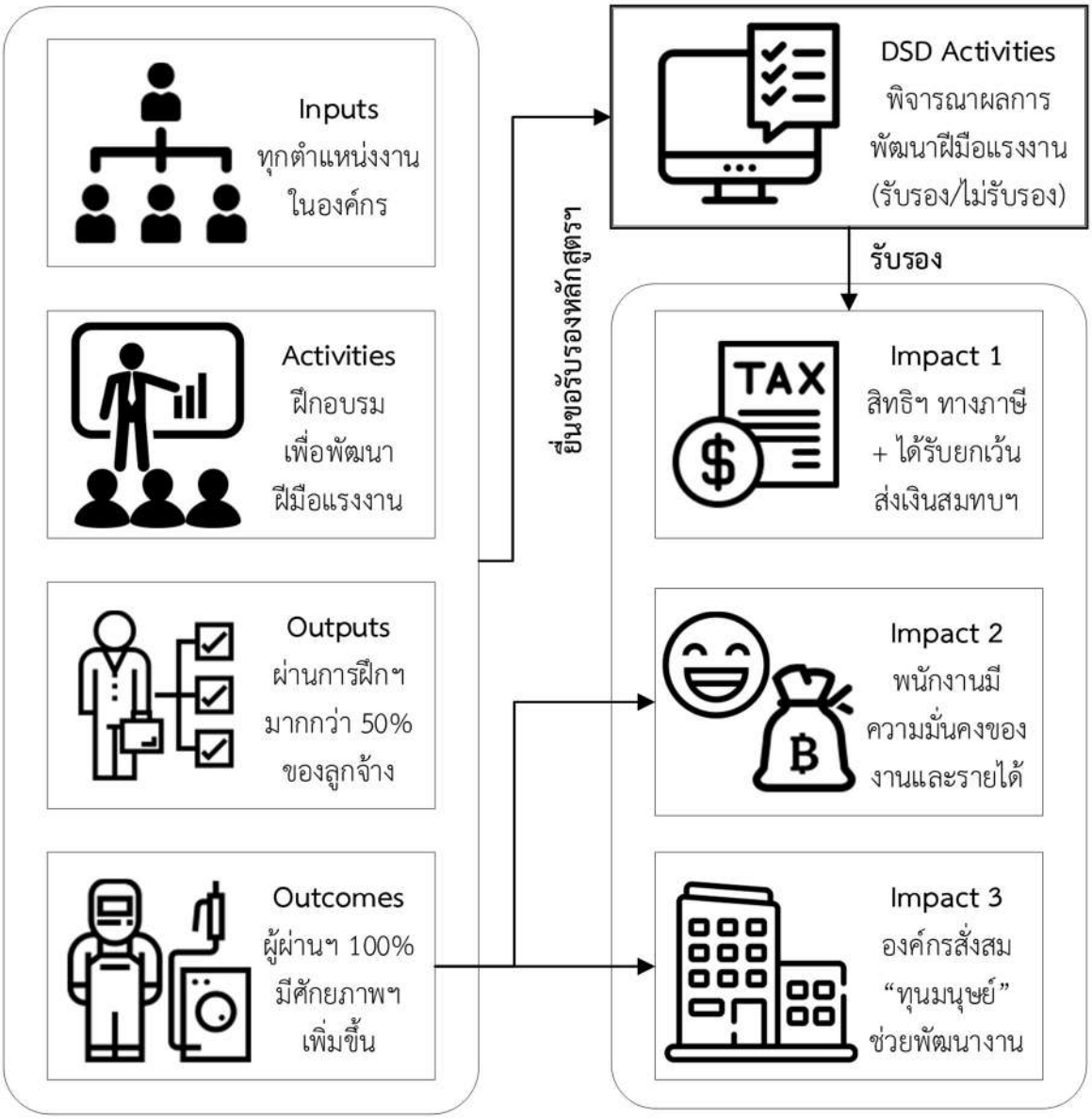


ภาพที่ 2.3 การทดสอบมาตรฐานฯ การรับรองฯ และคุณค่าที่ตั้งใจส่งมอบให้แก่ผู้เข้ารับบริการ

2.2.2.3 การรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้แก่สถานประกอบกิจการที่ต้องการขอรับสิทธิประโยชน์จากการดำเนินการฝึกอบรมภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (ส่งเสริมฯ ตาม พรบ.) เป็นกลไกการพัฒนาฝีมือแรงงานทางอ้อมที่อาศัยสิทธิประโยชน์ตาม พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 กระตุ้นให้นายจ้าง/สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้าง หรืออาจกล่าวได้ว่า เป้าหมายหลักของกิจกรรมสำคัญดังกล่าว ไม่ใช่การให้สิทธิประโยชน์แก่สถานประกอบกิจการ แต่เป็นการยกระดับฝีมือแรงงานให้กับแรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงาน จึงกล่าวได้ว่าคุณค่าที่ตั้งใจส่งมอบ คือ “การส่งมอบบริการที่ทำให้ผู้ได้รับบริการเก่งขึ้นทางอ้อมด้วยสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย” แสงดังภาพที่ 2.4

เพื่อขยายความเข้าใจคำว่า “คุณค่าที่ตั้งใจส่งมอบให้ทางอ้อม” อาจเทียบเคียงกับเรื่องทั่วไปในชีวิตประจำวัน ซึ่งแม้ว่าจะไม่เหมือนกันโดยตรง แต่อาจพอช่วยขยายภาพให้เห็นได้ชัดเจนมากขึ้น สมมติว่า ชายคนหนึ่งรับประทานอาหารครบมื้อในทุกวัน ต่อมาวันหนึ่ง แม้ไม่ได้ป่วย แต่รู้สึกว่าร่างกายอ่อนล้า จึงได้รับประทานอาหารเสริมตลอด 5 วัน จนรู้สึกว่าร่างกายดีขึ้น เมื่อกลับไปใช้ชีวิตประจำวันก็ยังทานอาหารเสริมอยู่บ้างเป็นครั้งคราว ยิ่งรู้สึกว่าร่างกายสมบูรณ์ขึ้น แสดงถึง “คุณค่าทางตรงของอาหารเสริม” ที่ทำให้ร่างกายดีขึ้นตั้งแต่รับประทานครบ 5 วัน (ผลผลิต) และเกิดประโยชน์เมื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน (ผลลัพธ์) เช่นเดียวกับ “คุณค่าทางตรงของการฝึกอบรม” แต่สำหรับสถานรักษาสุขภาพแห่งหนึ่ง ซึ่งจัดชุดอาหารเสริมที่แตกต่างกันให้แก่สมาชิกที่แตกต่างกัน และวัดผลทางสุขภาพของสมาชิกแต่ละคนไปขอรับงบประมาณอุดหนุนจากมูลนิธิต้นสังกัด ในกรณีหลัง จะเห็นว่า “อาหารเสริมเป็นคุณค่าทางตรงต่อร่างกาย” แต่สถานรักษาสุขภาพเป็นผู้เลือกชุดอาหารเสริมให้กับสมาชิกที่แตกต่างกัน ส่วนมูลนิธิต้นสังกัดจะเป็นผู้ทวนสอบว่าชุดอาหารเสริมที่

จัดให้กับสมาชิกเหมาะสมหรือไม่ก่อนพิจารณาให้งบประมาณอุดหนุน แสดงให้เห็นว่า คุณค่าที่มูลนิธิดังกล่าวตั้งใจมอบให้แก่สมาชิก คือ ชุดอาหารเสริมที่ดีต่อสมาชิก แต่เมื่อมูลนิธิไม่ได้เป็นผู้มอบคุณค่าดังกล่าวให้ทางตรง จึงกลายเป็นคุณค่าที่ตั้งใจมอบให้ทางอ้อม คือ “การทวนสอบความเหมาะสมของชุดอาหารเสริมที่จัดให้แก่สมาชิก” ซึ่งคล้ายคลึงกับกิจกรรมสำคัญด้าน “ส่งเสริมฯ ตาม พรบ.” ที่การประเมินผ่านลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ไม่ใช่วัตถุประสงค์หลักของการให้บริการ แต่เป็นการทวนสอบลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมที่ดำเนินการโดยสถานประกอบกิจการ และการรวบรวมสถิติที่สำคัญของการฝึกอบรมเพื่อให้คำแนะนำสถานประกอบกิจการอื่นๆ ที่ต้องการดำเนินการฝึกอบรม แสดงรายละเอียดในบทที่ 10



ภาพที่ 2.4 ส่งเสริมฯ ตาม พรบ. และคุณค่าที่ตั้งใจส่งมอบให้แก่ผู้เข้ารับบริการ

2.3 กรอบการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับเข้มข้น

แม้ว่าความสำคัญของการให้บริการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ประชาชนผ่าน 13 โครงการ และ 1 ผลผลิตตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 ถือเป็นความสำคัญอันดับแรกสุดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเท่าเทียมกันทุกโครงการ แต่มีบางโครงการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ ไม่ว่าจะมีสาเหตุมาจากการเป็นโครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณมาก หรือเป็นโครงการมีเป้าหมายการให้บริการที่ครอบคลุมแรงงานจำนวนมาก หรือเป็นโครงการที่แปลกใหม่ หรือเป็นโครงการที่นำไปสู่โครงการอื่น ๆ ในอนาคต ดังนั้นจึงมีการกำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลสำหรับโครงการเหล่านี้เพิ่มเติมจากข้อ 2.3 โดยเรียกให้น่าสนใจว่า “โครงการที่ต้องติดตามและประเมินผลในระดับเข้มข้น” ซึ่งจะมีความเข้มข้นมากกว่าโครงการอื่น ๆ เฉพาะวิธีการติดตามและประเมินผล แต่ระดับความเข้มข้นในการให้บริการประชาชนไม่ได้แตกต่างกัน โดยสรุประดับการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้จากการประชุมกลุ่มย่อย (Small Group Meeting) ที่จัดขึ้น ณ ห้องประชุมกองแผนงานและสารสนเทศ ชั้น 9 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 เวลา 9.00 ถึง 16.00 น. แสดงดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ระดับการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน

รหัส	โครงการ/ผลผลิต	รูปแบบ
DSD-01	โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	ระดับทั่วไป
DSD-02	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง	ระดับทั่วไป
DSD-03	โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	ระดับเข้มข้น
DSD-04	โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	ระดับเข้มข้น
DSD-05	โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	ระดับทั่วไป
DSD-06	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย	ระดับทั่วไป
DSD-07	โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	ระดับทั่วไป
DSD-08	ผลผลิตพัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำเพาะเจาะจง
DSD-09	โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	ระดับเข้มข้น
DSD-10	โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	ระดับเข้มข้น
DSD-11	โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	ระดับทั่วไป
DSD-12	โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	ระดับทั่วไป
DSD-13	โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	ระดับเข้มข้น
DSD-14	โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	ระดับทั่วไป

สำหรับโครงการรหัส DSD-03 (แข่งขันภาคอุตฯ) DSD-04 (ท่องเที่ยว) DSD-09 (รองรับเทคโนโลยี) DSD-10 (มาตรฐาน) และ DSD-13 (Gig Worker) ซึ่งเป็นโครงการที่ต้องติดตามและประเมินผลในระดับเข้มข้น จะมีหัวข้อการประเมินเพิ่มเติมจากโครงการอื่น ๆ ใน 4 ประเด็น (รายละเอียดในบทที่ 4) ได้แก่

2.3.1 ผลลัพธ์เสริม (Minor Outcomes) เป็นการติดตามและประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นโดยตรงต่อตัวผู้ได้รับบริการที่นอกเหนือจาก “ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน” ที่เป็นตัวชี้วัดหลักของกรมฯ เพื่อช่วยเสริมให้เห็นมิติอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไป รวมถึงใช้ในการติดตามและประเมินผลลัพธ์ของการให้บริการด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งไม่อยู่ในขอบเขตการใช้ตัวชี้วัดหลักของกรมฯ

2.3.2 ผลกระทบเสริม (Minor Impacts) เป็นการติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทางการเงินของโครงการ ซึ่งอาจยังไม่ปรากฏเป็นผลกระทบทางบวกในขณะที่มีการสำรวจของหน่วยฝึกในพื้นที่ที่ดำเนินโครงการ นอกจากนี้ การสำรวจผลกระทบด้วยวิธีการสำรวจออนไลน์แบบไม่ระบุตัวตนของผู้ตอบอาจช่วยให้ได้ข้อมูลสนับสนุนในมุมมองที่แตกต่างออกไปจาก “ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการฝึกอบรม” ที่ถูกใช้อยู่เดิม ทั้งนี้ จะไม่สามารถบอกได้ว่าผลกระทบเสริมที่ได้จากการสำรวจออนไลน์จะน่าเชื่อถือกว่าแบบเดิมได้ แม้ว่าจะมีขนาดตัวอย่างมากเพียงพอในทางการสุ่มตัวอย่าง แต่ก็ยังมีจำนวนตัวอย่างที่น้อยกว่าการเก็บข้อมูลแบบเดิมอยู่พอสมควร

2.3.3 การวิเคราะห์และสรุปผลทางสถิติ (Statistical Analysis) เป็นการค้นหาประเด็นน่าสนใจอื่นซึ่งเกิดขึ้นจากการดำเนินงานในแต่ละโครงการที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานและการให้บริการแก่ประชาชนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต

2.3.4 การถอดบทเรียน (Lesson Learns) ซึ่งอาศัยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-deep Interview) จากบุคลากรในพื้นที่ให้บริการในรูปแบบการสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อแบ่งปันประสบการณ์เกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด แนวทางแก้ไขหรือป้องกัน รวมไปถึงวิธีปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ผสมผสานกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากแบบสำรวจออนไลน์

2.4 สรุปกรอบการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน

การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถสรุปได้เป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ ระดับทั่วไป ระดับเข้มข้น และแบบจำเพาะเจาะจง แสดงดังตารางที่ 2.4 โดยในบทที่ 3 จะแสดงรายละเอียดจากการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในประเด็นทั่วไปตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ ส่วนบทที่ 4 จะอธิบายถึงวิธีการรวบรวมข้อมูลและแนวทางการวิเคราะห์ประเด็นที่ติดตามและประเมินผลเพิ่มเติม สำหรับ 5 โครงการที่ต้องติดตามและประเมินผลโครงการในระดับเข้มข้น และแสดงรายละเอียดจากการติดตามและประเมินผลโครงการรหัส DSD-03 (แข่งขันภาคอุตฯ) DSD-04 (ท่องเที่ยว) DSD-09 (รองรับเทคโนโลยี) DSD-10 (มาตรฐาน) และ DSD-13 (Gig Worker) ในบทที่ 5 ถึง บทที่ 9 ตามลำดับ ส่วนบทที่ 10 จะนำเสนอรายละเอียดในการและประเมินผลกิจกรรมย่อยรหัส DSD-08-3 (ส่งเสริมฯ ตาม พรบ.) ซึ่งเป็นรูปแบบจำเพาะเจาะจง

ตารางที่ 2.4 สรุปแนวทางในการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ประเด็นที่ติดตามและประเมินผล	ระดับทั่วไป	ระดับเข้มข้น	จำเพาะเจาะจง
อินพุต	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ	√	√	X
ขั้นตอนการบริการ	อัตราความสำเร็จของการให้บริการ	√	√	X
	ต้นทุนต่อหน่วยการให้บริการ	√	√	X
ผลผลิต	ประสิทธิผลในการให้บริการ	√	√	X
	อัตราคุณภาพในการให้บริการ	√	√	X
ผลลัพธ์	ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน	√ (ยกเว้น DSD-10)	√ (ยกเว้น DSD-10)	X
	ศักยภาพแรงงาน	X	DSD-03, 04, 09	√
	ประโยชน์ในด้านอื่น ๆ	X	DSD-10, 13	X
ผลกระทบทางการเงิน	ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้นหรือต้นทุนที่ลดลง	√	√	X
	ผลกระทบทางการเงินที่ไม่จำกัดเฉพาะเพิ่มรายได้หรือลดต้นทุน	X	√	X
การวิเคราะห์และสรุปผลทางสถิติ		X	√	√
การถอดบทเรียน		X	√	X

บทที่ 3

ผลการดำเนินงานเพื่อให้บริการประชาชนในโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้บริการประชาชนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงงาน ผ่าน 13 โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (โครงการรหัส DSD01 ถึง DSD07 และ DSD09 ถึง DSD14) อาศัยการติดตามและประเมินผลผ่านแบบจำลองลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ของงานบริการ ซึ่งประกอบด้วย อินพุต ขั้นตอนการให้บริการ ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน ทั้งนี้ ในการติดตามและประเมินผลแต่ละโครงการจะใช้ตัวชี้วัดการให้บริการ 5 ชุด ได้แก่ ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ อัตราความสำเร็จของการบริการ ต้นทุนต่อหน่วยการให้บริการ ประสิทธิผลในการให้บริการ และอัตราคุณภาพในการให้บริการ และใช้ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์จากการให้บริการ 2 ชุด ได้แก่ ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเฉลี่ย และร้อยละรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม (รายละเอียดในบทที่ 2) ซึ่งมีผลการดำเนินงานในแต่ละโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน แสดงดังหัวข้อที่ 3.1 ถึง 3.13

3.1 ลำดับที่ 1 (DSD-01) โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่

โครงการรหัส DSD-01 (ชายแดนใต้) เป็นโครงการให้บริการด้านการฝึกฝีมือแรงงานซึ่งใช้รูปแบบการฝึกอาชีพเสริม โดยให้บริการประชาชนกลุ่มคนยากจนตามข้อมูล TPMAP กลุ่มแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียและกลุ่มแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเดินทางกลับภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) และประชาชนทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.1.1 เพื่อดำเนินการฝึกทักษะด้านอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ แก่กลุ่มเป้าหมายให้มีทักษะอาชีพ สามารถนำไปประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น

3.1.2 เพื่อเน้นคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ให้ดีขึ้น

โดยตลอดการดำเนินงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เป็นหน่วยงานของกรมฯ ในพื้นที่ให้บริการจะรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) จึงสามารถติดตามและประเมินผลโครงการ DSD-01 (ชายแดนใต้) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ได้ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ถูกบันทึกไว้ใน DSD-Data Center และดาวน์โหลด ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 ประกอบกับข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2566 จากกองบริหารการคลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 แสดงดังตารางที่ 3.14 (แสดงในส่วนสุดท้ายของบทที่ 3) ซึ่งจะได้ตัวชี้วัดสำคัญ แสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 สรุปผลการดำเนินโครงการรหัส DSD-01 (ชายแดนใต้) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าคำนวณ	หน่วย
อินพุต	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ	93.59	%
ขั้นตอนการให้บริการ	อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม	99.84	%
	ต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรม	3,624	บาท/คน

ตารางที่ 3.1 (ต่อ) สรุปผลการดำเนินโครงการรหัส DSD-01 (ชายแดนใต้) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าคำนวณ	หน่วย
ผลผลิต	ประสิทธิผลในการฝึกอบรม	100.00	%
	อัตราคุณภาพในการให้บริการ	92.10	%
ผลลัพธ์	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเฉลี่ย	56.65	%
ผลกระทบ	ร้อยละรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม	39.62	%

3.2 ลำดับที่ 2 (DSD-02) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง

โครงการรหัส DSD-02 (อนุภาคลุ่มแม่น้ำโขง) เป็นโครงการให้บริการด้านการฝึกฝีมือแรงงานซึ่งใช้รูปแบบการฝึกยกระดับฝีมือ โดยให้บริการบุคลากรภาครัฐ บุคลากรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน ผู้ประกอบกิจการ บุคลากรทางการศึกษา ผู้ว่างงาน แรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.2.1 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทักษะแรงงาน (Reskill และ Upskill) ในกลุ่มหลักสูตรภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยว บริการ และอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ให้กับแรงงานไทยและแรงงานในกลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงที่ได้รับผลกระทบจาก COVID-19

3.2.2 เพื่อส่งเสริม ฟื้นฟู การจ้างงาน เพิ่มโอกาสการมีงานทำของแรงงานใหม่ หรือแรงงานสามารถประกอบอาชีพด้วยตนเองได้

3.2.3 เพื่อส่งเสริมความร่วมมือภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้ประกอบการกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงในการสร้างกิจกรรมใหม่ๆ และแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

โดยตลอดการดำเนินงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เป็นหน่วยงานของกรมฯ ในพื้นที่ให้บริการจะรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) จึงสามารถติดตามและประเมินผลโครงการ DSD-02 (อนุภาคลุ่มแม่น้ำโขง) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ได้ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ถูกบันทึกไว้ใน DSD-Data Center และดาวน์โหลด ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 ประกอบกับข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2566 จากกองบริหารการคลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 แสดงดังตารางที่ 3.14 (แสดงในส่วนสุดท้ายของบทที่ 3) ซึ่งจะได้ตัวชี้วัดสำคัญ แสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 สรุปผลการดำเนินโครงการรหัส DSD-02 (อนุภาคลุ่มแม่น้ำโขง) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าคำนวณ	หน่วย
อินพุต	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ	87.58	%
ขั้นตอนการให้บริการ	อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม	95.47	%
	ต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรม	4,419	บาท/คน
ผลผลิต	ประสิทธิผลในการฝึกอบรม	99.10	%
	อัตราคุณภาพในการให้บริการ	95.25	%

ตารางที่ 3.2 (ต่อ) สรุปผลการดำเนินโครงการรหัส DSD-02 (อนุภาคลุ่มแม่น้ำโขง) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าคำนวณ	หน่วย
ผลลัพธ์	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเฉลี่ย	58.41	%
ผลกระทบ	ร้อยละรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม	20.80	%

3.3 ลำดับที่ 3 (DSD-03) โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม

โครงการรหัส DSD-03 (การแข่งขันภาคอุตฯ) เป็นโครงการให้บริการด้านการฝึกฝีมือแรงงานซึ่งใช้รูปแบบการฝึกยกระดับฝีมือ โดยให้บริการนักเรียน นักศึกษา แรงงานใหม่ แรงงานในสถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรม และบริการ จำนวนรวมทั้งสิ้น 5,200 คน (260 รุ่น รุ่นละ 20 คน) โดย (1) New skill ให้แก่นักศึกษากลุ่มสหกิจศึกษา (ป.ตรี) กลุ่มทวิภาคี (อาชีวศึกษา ระดับ ปวช. และ ปวส. แรงงานใหม่) (2) Upskill แรงงานในสถานประกอบกิจการ และ (3) Reskill แรงงานและผู้ประกอบการใหม่ที่มีทักษะหรือประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมและบริการที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.3.1 เพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรเฉพาะทางในอุตสาหกรรมและบริการ ให้มีผลิตภาพแรงงานในระดับสูง

3.3.2 เพื่อเพิ่มจำนวนบุคลากรเฉพาะทางที่มีความเชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตให้เพียงพอ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3.3.3 เพื่อยกระดับศักยภาพในการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมและบริการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

3.3.4 เพื่อยกระดับ Upskill และ Reskill ให้กับบุคลากรและกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ ดิจิทัล ระบบอัตโนมัติ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ปัญญาประดิษฐ์ หุ่นยนต์ และยานยนต์ไฟฟ้า ให้สามารถทำงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

โดยตลอดการดำเนินงานสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนโครงการร่วมกับ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในแต่ละพื้นที่ ในพื้นที่ให้บริการจะรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) จึงสามารถติดตามและประเมินผลโครงการ DSD-03 (การแข่งขันภาคอุตฯ) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ได้ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ถูกบันทึกไว้ใน DSD-Data Center และดาวน์โหลด ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 ประกอบกับข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2566 จากกองบริหารการคลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 แสดงดังตารางที่ 3.14 (แสดงในส่วนสุดท้ายของบทที่ 3) ซึ่งจะได้ตัวชี้วัดสำคัญ แสดงดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 สรุปผลการดำเนินโครงการรหัส DSD-03 (การแข่งขันภาคอุตฯ) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าคำนวณ	หน่วย
อินพุต	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ	90.70	%
ขั้นตอนการให้บริการ	อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม	86.27	%
	ต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรม	2,544	บาท/คน
ผลผลิต	ประสิทธิผลในการฝึกอบรม	101.60	%
	อัตราคุณภาพในการให้บริการ	91.02	%
ผลลัพธ์	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเฉลี่ย	58.50	%
ผลกระทบ	ร้อยละรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม	4.35	%

3.4 ลำดับที่ 4 (DSD-04) โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

โครงการรหัส DSD-04 (ท่องเที่ยว) เป็นโครงการให้บริการด้านการฝึกฝีมือแรงงานซึ่งใช้รูปแบบการฝึกยกระดับฝีมือ โดยให้บริการแรงงานผู้ที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.4.1 เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีทักษะองค์ความรู้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานด้านการท่องเที่ยว

3.4.2 เพื่อ Upskill และ Reskill แรงงานให้สามารถทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีของภาคท่องเที่ยวและบริการ

3.4.3 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านการท่องเที่ยว

โดยตลอดการดำเนินงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เป็นหน่วยงานของกรมฯ ในพื้นที่ให้บริการจะรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) จึงสามารถติดตามและประเมินผลโครงการ DSD-04 (ท่องเที่ยว) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ได้ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ถูกบันทึกไว้ใน DSD-Data Center และดาวน์โหลด ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 ประกอบกับข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2566 จากกองบริหารการคลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 แสดงดังตารางที่ 3.14 (แสดงในส่วนสุดท้ายของบทที่ 3) ซึ่งจะได้ตัวชี้วัดสำคัญ แสดงดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สรุปผลการดำเนินโครงการรหัส DSD-04 (ท่องเที่ยว) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าคำนวณ	หน่วย
อินพุต	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ	93.96	%
ขั้นตอนการให้บริการ	อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม	94.97	%
	ต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรม	2,069	บาท/คน
ผลผลิต	ประสิทธิผลในการฝึกอบรม	104.47	%
	อัตราคุณภาพในการให้บริการ	92.79	%

ตารางที่ 3.4 (ต่อ) สรุปผลการดำเนินโครงการรหัส DSD-04 (ท่องเที่ยว) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าคำนวณ	หน่วย
ผลลัพธ์	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเฉลี่ย	57.75	%
ผลกระทบ	ร้อยละรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม	16.56	%

3.5 ลำดับที่ 5 (DSD-05) โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

โครงการรหัส DSD-5 (โลจิสติกส์) เป็นโครงการให้บริการด้านการฝึกฝีมือแรงงานซึ่งใช้รูปแบบการฝึกยกระดับฝีมือ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม คือ

3.5.1 กิจกรรม พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ โดยให้บริการแรงงานคุณภาพระดับปริญญาตรีทุกสาขา มีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.5.1.1 เพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศให้มีทักษะ และสมรรถนะที่ตรงต่อความต้องการของการจ้างงาน

3.5.1.2 เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ในธุรกิจรับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในระยะเร่งด่วน

3.5.1.3 เพื่อพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโลจิสติกส์ ให้เข้าร่วมโครงการมีงานทำ มีรายได้ภายหลังจบการฝึกอบรม

3.5.1.4 เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ โลจิสติกส์ในรูปแบบความปกติใหม่

3.5.2 กิจกรรม พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยให้บริการฝึกอบรมบุคลากรด้าน โลจิสติกส์ที่ทำงานอยู่แล้ว หรือ ผู้ว่างงานให้ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.5.2.1 เพื่อฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพยกระดับแรงงานและปรับเปลี่ยนทักษะ (Upskill/Reskill) กลุ่มบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ในตำแหน่งนักบริหารงาน ผู้ควบคุม ผู้ปฏิบัติงาน พนักงานบริหารในคลังสินค้า (Warehouse) และสร้างบุคลากรที่มีความรู้ให้มีความรู้เฉพาะทาง (Advanced Skill)

3.5.3 กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ โดยให้บริการนักเรียน นักศึกษา แรงงานใหม่ แรงงานที่มาจากอุตสาหกรรมอื่น ผู้ถูกเลิกจ้างและ ผู้ว่างงานที่มีทักษะหรือประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ และแรงงานในสถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ มีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.5.3.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการของตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง ตำแหน่งงานรูปแบบใหม่ ตำแหน่งงานที่ต้องการสูง ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

3.5.3.2 เพื่อพัฒนาระบบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางด้านโลจิสติกส์ให้ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

3.5.3.3 เพื่อยกระดับศักยภาพการพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางด้านโลจิสติกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับ

โดยตลอดการดำเนินงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เป็นหน่วยงานของกรมฯ ในพื้นที่ให้บริการจะรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) จึงสามารถติดตามและประเมินผลโครงการ DSD-5 (โลจิสติกส์) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ได้ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ถูกบันทึกไว้ใน DSD-Data Center และดาวน์โหลด ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 ประกอบกับข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2566 จากกองบริหารการคลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 แสดงดังตารางที่ 3.14 (แสดงในส่วนสุดท้ายของบทที่ 3) ซึ่งจะได้ตัวชี้วัดสำคัญ แสดงดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 สรุปผลการดำเนินโครงการรหัส DSD-05 (โลจิสติกส์) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าคำนวณ	หน่วย
อินพุต	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ	83.64	%
ขั้นตอนการให้บริการ	อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม	96.41	%
	ต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรม	2,904	บาท/คน
ผลผลิต	ประสิทธิผลในการฝึกอบรม	111.20	%
	อัตราคุณภาพในการให้บริการ	91.70	%
ผลลัพธ์	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเฉลี่ย	54.06	%
ผลกระทบ	ร้อยละรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม	10.40	%

3.6 ลำดับที่ 6 (DSD-06) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย

โครงการรหัส DSD-6 (SEC) เป็นโครงการให้บริการด้านการฝึกฝีมือแรงงานซึ่งใช้รูปแบบการฝึกยกระดับฝีมือ ประกอบด้วยกิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ (SEC) โดยให้บริการแรงงานในสาขาด้านการท่องเที่ยว ดิจิทัล ภาษาต่างประเทศ และสาขาที่สอดคล้องกับโมเดลเศรษฐกิจใหม่ในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.6.1 เพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือด้านการท่องเที่ยว ดิจิทัล ภาษาต่างประเทศ และโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG Economy) ให้กำลังแรงงานในสถานประกอบกิจการและกำลังแรงงานทั่วไปในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ อุตสาหกรรมเป้าหมาย และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs)

3.6.2 เพื่อพัฒนาวิทยากรต้นแบบ และครูฝึกในสถานประกอบกิจการตามมาตรฐานอาเซียน รองรับการฝึกอบรมในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ

3.6.3 เพื่อติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ (จังหวัดชุมพร-ระนอง และพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี-นครศรีธรรมราช) ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยตลอดการดำเนินงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เป็นหน่วยงานของกรมฯ ในพื้นที่ให้บริการจะรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) จึงสามารถติดตามและประเมินผลโครงการ DSD-6 (SEC) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ได้ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ถูก

บันทึกไว้ใน DSD-Data Center และดาวน์โหลด ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 ประกอบกับข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2566 จากกองบริหารการคลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 แสดงดังตารางที่ 3.14 (แสดงในส่วนสุดท้ายของบทที่ 3) ซึ่งจะได้ตัวชี้วัดสำคัญ แสดงดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 สรุปผลการดำเนินโครงการรหัส DSD-06 (SEC) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าคำนวณ	หน่วย
อินพุต	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ	76.11	%
ขั้นตอนการให้บริการ	อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม	96.28	%
	ต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรม	2,421	บาท/คน
ผลผลิต	ประสิทธิผลในการฝึกอบรม	106.88	%
	อัตราคุณภาพในการให้บริการ	91.99	%
ผลลัพธ์	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเฉลี่ย	53.97	%
ผลกระทบ	ร้อยละรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม	12.89	%

3.7 ลำดับที่ 7 (DSD-07) โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

โครงการรหัส DSD-7 (EEC) เป็นโครงการให้บริการด้านการฝึกฝีมือแรงงานซึ่งใช้รูปแบบการฝึกยกระดับฝีมือ โดยให้บริการแรงงานในการพัฒนาวิทยากร จำนวน 200 คน แรงงานระดับหัวหน้างาน หรือผู้ทำหน้าที่สอนงาน ในสถานประกอบกิจการ และมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับ 12 อุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีชั้นสูง และ วิทยากรต้นแบบที่ฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีชั้นสูง รองรับการฝึกอบรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีชั้นสูง 2) แรงงานที่ต้องการฝึกอบรมระยะสั้น ทักษะฝีมือแรงงาน (type B) จำนวน 2,800 คน โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.7.1 เพื่อพัฒนาวิทยากรต้นแบบ รองรับการฝึกอบรมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC รองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีชั้นสูง ให้มีความเชี่ยวชาญ สามารถนำไปถ่ายทอดได้

3.7.2 เพื่อยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน (type B) ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC รองรับการทำงาน ในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีชั้นสูง

โดยตลอดการดำเนินงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เป็นหน่วยงานของกรมฯ ในพื้นที่ให้บริการจะรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) จึงสามารถติดตามและประเมินผลโครงการ DSD-7 (EEC) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ได้ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ถูกบันทึกไว้ใน DSD-Data Center และดาวน์โหลด ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 ประกอบกับข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2566 จากกองบริหารการคลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 แสดงดังตารางที่ 3.14 (แสดงในส่วนสุดท้ายของบทที่ 3) ซึ่งจะได้ตัวชี้วัดสำคัญ แสดงดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 สรุปผลการดำเนินโครงการรหัส DSD-07 (EEC) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าคำนวณ	หน่วย
อินพุต	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ	74.45	%
ขั้นตอนการให้บริการ	อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม	96.14	%
	ต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรม	2,415	บาท/คน
ผลผลิต	ประสิทธิผลในการฝึกอบรม	105.37	%
	อัตราคุณภาพในการให้บริการ	91.17	%
ผลลัพธ์	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเฉลี่ย	54.34	%
ผลกระทบ	ร้อยละรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม	4.54	%

3.8 ลำดับที่ 9 (DSD-09) โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

โครงการรหัส DSD-9 (รองรับเทคโนโลยี) เป็นโครงการให้บริการด้านการฝึกฝีมือแรงงานซึ่งใช้รูปแบบการฝึกยกระดับฝีมือ โดยให้บริการฝึกอบรมแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี โดยใช้หลักสูตรนำการฝึกที่สอดคล้อง กับสถานการณ์ปัจจุบันที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานวิถีปกติใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.8.1 พัฒนาทักษะกลุ่มแรงงานใหม่ให้มีฝีมือและองค์ความรู้ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการเปลี่ยนของแปลงเทคโนโลยีในกระบวนการผลิต/บริการ

3.8.2 พัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับแรงงาน เพื่อการสื่อสารและการทำงาน ทักษะด้านดิจิทัลซึ่งเป็นทักษะหลักในยุควิถีปกติใหม่

3.8.3 เพิ่มศักยภาพฝีมือในทักษะที่ทำงานอยู่ (Upskill) ให้แก่ กลุ่มแรงงานในสถานประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการ และเท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ในกระบวนการผลิตบริการ เพิ่มความมั่นคงในการทำงาน และให้มีทักษะใหม่ๆ (Newskill) ในการสร้างนวัตกรรม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และการแข่งขันของสถานประกอบกิจการ

3.8.4 พัฒนาทักษะสร้างความพร้อมในการปรับเปลี่ยนอาชีพ (Reskill) ให้แก่ กลุ่มแรงงานที่ถูกเลิกจ้างว่างงาน และแรงงานทั่วไป เพิ่มความพร้อมในการกลับเข้าทำงานในระบบการจ้างงาน

โดยตลอดการดำเนินงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เป็นหน่วยงานของกรมฯ ในพื้นที่ให้บริการจะรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) จึงสามารถติดตามและประเมินผลโครงการ DSD-9 (รองรับเทคโนโลยี) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ได้ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ถูกบันทึกไว้ใน DSD-Data Center และดาวน์โหลด ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 ประกอบกับข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2566 จากกองบริหารการคลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 แสดงดังตารางที่ 3.14 (แสดงในส่วนสุดท้ายของบทที่ 3) ซึ่งจะได้ตัวชี้วัดสำคัญ แสดงดังตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8 สรุปผลการดำเนินโครงการรหัส DSD-09 (รองรับเทคโนโลยี) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าคำนวณ	หน่วย
อินพุต	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ	88.76	%
ขั้นตอนการให้บริการ	อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม	95.28	%
	ต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรม	2,021	บาท/คน
ผลผลิต	ประสิทธิผลในการฝึกอบรม	109.83	%
	อัตราคุณภาพในการให้บริการ	92.82	%
ผลลัพธ์	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเฉลี่ย	56.40	%
ผลกระทบ	ร้อยละรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม	12.88	%

3.9 ลำดับที่ 10 (DSD-10) โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน

DSD-10 (มาตรฐานฝีมือแรงงาน) เป็นโครงการให้บริการด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งใช้รูปแบบการฝึกยกระดับ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ดังนี้

3.9.1 กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้บริการแรงงานผู้ที่ทำงานในสถานประกอบกิจการเข้ารับการยกระดับทักษะฝีมือของตนเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.9.1.1 เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีทักษะ ความรู้ เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานและเพื่อเตรียมความพร้อมให้แรงงานมีมาตรฐานฝีมือ เพื่อเข้าสู่เกณฑ์ตามประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

3.9.2 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้บริการแรงงานทั่วไปทั้งอยู่ในระบบการจ้างงานและไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน รวมทั้งกลุ่มนักศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาที่จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในสาขาที่จะเข้าทดสอบซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์นับถึงวันสมัครเข้ารับการทดสอบ และมีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละสาขาอาชีพ มีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.9.2.1 เพื่อส่งเสริมให้แรงงานทั่วไปและกลุ่มนักศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และพัฒนาฝีมือของตนเองให้ได้มาตรฐาน

3.9.2.2 เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือของแรงงานทั่วไปและกลุ่มนักศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

3.9.2.3 เพื่อรองรับแรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถในอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้แก่ สาขาช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก สาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ สาขาช่างเชื่อมทิก และสาขาช่างเชื่อมแม็ก

3.9.3 กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้บริการสถานประกอบกิจการ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคม องค์กร ในพื้นที่ เป้าหมาย 77 จังหวัด มีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.9.3.1 เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

3.9.3.2 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่ายเกี่ยวกับงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.9.3.3 เพื่อบูรณาการความร่วมมือและสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน สถานประกอบกิจการ และองค์กรอาชีพ

โดยตลอดการดำเนินงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เป็นหน่วยงานของกรมฯ ในพื้นที่ให้บริการจะรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) จึงสามารถติดตามและประเมินผลโครงการ DSD-10 (มาตรฐานฝีมือแรงงาน) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ได้ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ถูกบันทึกไว้ใน DSD-Data Center และดาวน์โหลด ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 ประกอบกับข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2566 จากกองบริหารการคลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 แสดงดังตารางที่ 3.14 (แสดงในส่วนสุดท้ายของบทที่ 3) ซึ่งจะได้ตัวชี้วัดสำคัญ แสดงดังตารางที่ 3.9

ตารางที่ 3.9 สรุปผลการดำเนินโครงการรหัส DSD-10 (มาตรฐานฝีมือแรงงาน) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าคำนวณ	หน่วย
อินพุต	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ	76.33	%
ขั้นตอนการให้บริการ	อัตราความสำเร็จของการทดสอบมาตรฐานฯ	65.54	%
	ต้นทุนต่อหน่วยของการทดสอบมาตรฐานฯ	798	บาท/คน
ผลผลิต	ประสิทธิผลในการทดสอบมาตรฐานฯ	157.25	%
	อัตราคุณภาพในการให้บริการ	93.50	%
ผลลัพธ์	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเฉลี่ย	46.25	%
ผลกระทบ	ร้อยละรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม	10.50	%

3.10 ลำดับที่ 11 (DSD-11) โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

DSD-11 (กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ) เป็นโครงการให้บริการด้านการฝึกฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ดังนี้

3.10.1 กิจกรรมฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่ ซึ่งใช้รูปแบบการฝึกอาชีพเสริม ให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด ผู้ต้องขัง/เยาวชนสถานพินิจ คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ แรงงานนอกระบบ ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ และผู้สูงอายุ มีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.10.1.1 เพื่อพัฒนาทักษะให้กับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะและผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตโควิด–19 ให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะฝีมือแรงงานมีทางเลือกในการประกอบอาชีพใหม่ รองรับการฟื้นตัวของเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

3.10.1.2 เพื่อพัฒนาทักษะเดิมให้สูงขึ้น สามารถประกอบอาชีพในตลาดแรงงาน เพิ่มโอกาสในการหารายได้ด้วยช่องทางตลาดผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย สร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้น

3.10.1.3 เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ในการเข้าสู่กระบวนการทำงาน สร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้และสังคมให้การยอมรับในศักยภาพการทำงาน

3.10.1.4 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเป็นกำลังแรงงานตามความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและรองรับสังคมสูงวัย

3.10.2 กิจกรรมเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งใช้รูปแบบการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ให้บริการแก่นักเรียนที่จบการศึกษาภาคบังคับ (ม.3) ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ และอายุไม่เกิน 25 ปี เพื่อเข้ารับการเพิ่มทักษะด้านอาชีพ มีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.10.2.1 เพื่อเพิ่มทักษะด้านอาชีพให้กับกลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือแรงงานและการเตรียมความพร้อมทางด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อเข้าสู่กระบวนการทำงาน

3.10.2.2 เพื่อสร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสังคมให้การยอมรับในศักยภาพการทำงาน

3.10.2.3 เพื่อเพิ่มทักษะด้านอาชีพให้กับเด็กนักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับทั่วประเทศ

3.10.3 กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพแรงงาน ซึ่งใช้รูปแบบการฝึกอาชีพเสริมให้บริการแรงงานสตรี อายุระหว่าง 18 -59 ปี ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระ มีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.10.3.1 เพื่อฝึกทักษะอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ แก่สตรีซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบางได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงให้มีทักษะอาชีพสามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริง และ เพื่อให้ผู้ที่สำเร็จการฝึกอาชีพตามโครงการฯ สามารถประกอบอาชีพได้ทันทีภายหลังสำเร็จการฝึกอบรม

โดยตลอดการดำเนินงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เป็นหน่วยงานของกรมฯ ในพื้นที่ให้บริการจะรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) จึงสามารถติดตามและประเมินผลโครงการ DSD-11 (กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ได้ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ถูกบันทึกไว้ใน DSD-Data Center และดาวน์โหลด ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 ประกอบกับข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2566 จากกองบริหารการคลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 แสดงดังตารางที่ 3.14 (แสดงในส่วนสุดท้ายของบทที่ 3) ซึ่งจะได้ตัวชี้วัดสำคัญ แสดงดังตารางที่ 3.10

ตารางที่ 3.10 สรุปผลการดำเนินโครงการรหัส DSD-11 (กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าคำนวณ	หน่วย
อินพุต	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ	95.09	%
ขั้นตอนการให้บริการ	อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม	98.52	%
	ต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรม	2,730	บาท/คน
ผลผลิต	ประสิทธิผลในการฝึกอบรม	122.92	%
	อัตราคุณภาพในการให้บริการ	93.15	%
ผลลัพธ์	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเฉลี่ย	59.13	%
ผลกระทบ	ร้อยละรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม	23.63	%

3.11 ลำดับที่ 12 (DSD-12) โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล

DSD-12 (ช่างเชื่อม) เป็นโครงการให้บริการด้านการฝึกฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ดังนี้

3.11.1 กิจกรรมยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล ซึ่งใช้รูปแบบการฝึกยกระดับฝีมือให้บริการแก่แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน นักศึกษาอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีสุดท้ายขึ้นไป ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อม หรือนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีสุดท้ายขึ้นไป ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อม ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากลตาม IIW-IAB089 มีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.11.1.1 เพื่อพัฒนาแรงงานช่างเชื่อมในระบบ นอกระบบ ผู้ว่างงาน และนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีทักษะฝีมือตามข้อกำหนดมาตรฐานสากล และเพื่อพัฒนาช่างเชื่อมให้มีทักษะฝีมือสอดคล้อง ความต้องการภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการทั้งปัจจุบันและอนาคต

3.11.2 กิจกรรมทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล ซึ่งใช้รูปแบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มมาตรฐานระดับสากล ให้บริการแรงงานในระบบการจ้างงานและไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน ผู้ว่างงาน นักศึกษาอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีสุดท้ายขึ้นไป ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อม หรือนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีสุดท้ายขึ้นไป ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อมที่ผู้ประสงค์เข้ารับการทดสอบรับรองความสามารถในการเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) มีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.11.2.1 เพื่อให้บริการผู้ประกอบอาชีพช่างเชื่อมที่ต้องการสอบรับรองความสามารถในการเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) และเพื่อรับรองทักษะฝีมือช่างเชื่อม เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นในระดับสากลรองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมการผลิตทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.11.3 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล ให้บริการแก่บุคลากรผู้สอนสาขาช่างเชื่อมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.11.3.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรผู้สอนสาขาช่างเชื่อมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นต้นแบบการพัฒนาช่างเชื่อมสากล

3.11.3.2 เพื่อสร้างบุคลากรผู้สอนสาขาช่างเชื่อมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีเพียงพอต่อการดำเนินการฝึกครอบคลุมพื้นที่อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานช่างเชื่อมสากล

3.11.3.3 เพื่อสร้างบุคลากรผู้สอนสาขาช่างเชื่อมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีเพียงพอต่อการดำเนินการตามข้อกำหนดสถาบันการเชื่อมสากล

3.11.4 กิจกรรมพัฒนาชุดการฝึกตามหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมตามสมรรถนะ มีเป้าหมายเพื่อจัดทำชุดการฝึกหลักสูตรยกระดับสาขาการเชื่อมตามมาตรฐานสากล 6 หลักสูตร มีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.11.4.1 เพื่อจัดทำชุดการฝึกหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือตามความสามารถการเชื่อมสากลเพื่อเผยแพร่หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือตามความสามารถให้แก่หน่วยฝึกอบรมในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถานประกอบกิจการหรือบุคคลที่สนใจ นำไปใช้ในการจัดฝึกอบรม และเพื่อสนับสนุนระบบการจัดฝึกอบรมตามความสามารถของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดยตลอดการดำเนินงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เป็นหน่วยงานของกรมฯ ในพื้นที่ให้บริการจะรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) จึงสามารถติดตามและประเมินผลโครงการ DSD-12 (ช่างเชื่อม) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ได้ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ถูกบันทึกไว้ใน DSD-Data Center และดาวน์โหลด ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 ประกอบกับข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2566 จากกองบริหารการคลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 แสดงดังตารางที่ 3.14 (แสดงในส่วนสุดท้ายของบทที่ 3) ซึ่งจะได้ตัวชี้วัดสำคัญ แสดงดังตารางที่ 3.11

ตารางที่ 3.11 สรุปผลการดำเนินโครงการรหัส DSD-12 (ช่างเชื่อม) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าคำนวณ	หน่วย
อินพุต	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ	80.08	%
ขั้นตอนการให้บริการ	อัตราความสำเร็จของการทดสอบมาตรฐานฯ	78.36	%
	ต้นทุนต่อหน่วยของการทดสอบมาตรฐานฯ	6,341	บาท/คน
ผลผลิต	ประสิทธิผลในการทดสอบมาตรฐานฯ	100.73	%
	อัตราคุณภาพในการให้บริการ	96.55	%
ผลลัพธ์	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเฉลี่ย	57.55	%
ผลกระทบ	ร้อยละรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม	19.39	%

3.12 ลำดับที่ 13 (DSD-013) โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)

โครงการรหัส DSD-13 (Gig Worker) เป็นโครงการให้บริการด้านการฝึกฝีมือแรงงานซึ่งใช้รูปแบบการฝึกยกระดับฝีมือ โดยให้บริการแก่ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่มีทักษะอาชีพพื้นฐาน ที่มีความประสงค์ต้องการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อนำไปประกอบอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้

3.12.1 เพื่อพัฒนาผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่มีทักษะพื้นฐานให้เป็นแรงงานฝีมือสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่

3.12.2 เพื่อจัดหาและสนับสนุนเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ให้แก่ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ

3.12.3 เพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพให้กับผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐตามแนวทางโครงการ

โดยตลอดการดำเนินงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เป็นหน่วยงานของกรมฯ ในพื้นที่ให้บริการจะรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) จึงสามารถติดตามและประเมินผลโครงการ DSD-13 (Gig Worker) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ได้ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ถูกบันทึกไว้ใน DSD-Data Center และดาวน์โหลด ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 ประกอบกับข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2566 จากกองบริหารการคลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 แสดงดังตารางที่ 3.14 (แสดงในส่วนสุดท้ายของบทที่ 3) ซึ่งจะได้ตัวชี้วัดสำคัญ แสดงดังตารางที่ 3.12

ตารางที่ 3.12 สรุปผลการดำเนินโครงการรหัส DSD-13 (Gig Worker) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าคำนวณ	หน่วย
อินพุต	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ	92.78	%
ขั้นตอนการให้บริการ	อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม	99.32	%
	ต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรม	6,152	บาท/คน
ผลผลิต	ประสิทธิผลในการฝึกอบรม	99.59	%
	อัตราคุณภาพในการให้บริการ	93.32	%
ผลลัพธ์	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเฉลี่ย	57.74	%
ผลกระทบ	ร้อยละรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม	26.44	%

3.13 ลำดับที่ 14 (DSD-014) โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21

โครงการรหัส DSD-14 (รองรับศตวรรษที่ 21) เป็นโครงการให้บริการด้านการฝึกฝีมือแรงงานซึ่งใช้รูปแบบการฝึกยกระดับฝีมือ โดยให้บริการแรงงานใหม่ ผู้ว่างงาน แรงงานในสถานประกอบกิจการ แรงงานทั่วไป ดังนี้

3.12.4 เพื่อเป็นกลไกรองรับการพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

3.12.5 เพื่อยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่

3.12.6 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะแรงงานฝีมือด้วยเทคโนโลยี สำหรับเป็นฐานในการต่อยอดความรู้ไปสู่การสร้างสรรค์งานใหม่ๆ อันจะช่วยสร้างโอกาสและทางเลือกในการทำงานให้มากขึ้น

3.12.7 เพื่อเพิ่มสัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศให้อยู่ในระดับที่จะสามารถเติมเต็มความต้องการของผู้ประกอบกิจการ และส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยตลอดการดำเนินงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เป็นหน่วยงานของกรมฯ ในพื้นที่ให้บริการจะรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) จึงสามารถติดตามและประเมินผลโครงการ DSD-14 (รองรับศตวรรษที่ 21) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ได้ โดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ถูกบันทึกไว้ใน DSD-Data Center และดาวน์โหลด ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 ประกอบกับข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2566 จากกองบริหารการคลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 แสดงดังตารางที่ 3.14 (แสดงในส่วนสุดท้ายของบทที่ 3) ซึ่งจะได้ตัวชี้วัดสำคัญ แสดงดังตารางที่ 3.13

ตารางที่ 3.13 สรุปผลการดำเนินโครงการรหัส DSD-14 (รองรับศตวรรษที่ 21) ตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าคำนวณ	หน่วย
อินพุต	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ	89.40	%
ขั้นตอนการให้บริการ	อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม	93.82	%
	ต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรม	2,099	บาท/คน
ผลผลิต	ประสิทธิผลในการฝึกอบรม	106.43	%
	อัตราคุณภาพในการให้บริการ	92.03	%
ผลลัพธ์	ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเฉลี่ย	57.45	%
ผลกระทบ	ร้อยละรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม	16.27	%

ตารางที่ 3.14 ตัวชี้วัดสำคัญผลการดำเนินงานเพื่อให้บริการประชาชนในโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

รหัสโครงการ	โครงการ	กิจกรรม	เป้าหมาย	จำนวนผู้เข้า	จำนวนผู้ผ่าน	อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม	ประสิทธิผลในการฝึกอบรม	งบประมาณ (แผน)	งบประมาณ (เบิกจริง)	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ	ต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรม	เปอร์เซ็นต์ประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น	รายได้เฉลี่ยก่อนฝึก	รายได้เฉลี่ยหลังฝึก	เปอร์เซ็นต์รายได้เพิ่มขึ้น	คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย	เปอร์เซ็นต์ความพึงพอใจ
DSD-01	1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	1.1 ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	2,500	2,504	2,500	99.84	100.00	9,680,000	9,059,637	93.59	3,624	56.65	5,789	8,082	39.62	4.60	92.10
DSD-02	2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง	2.1 โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง	1,000	1,038	991	95.47	99.10	5,000,000	4,379,070	87.58	4,419	58.41	22,127	26,731	20.80	4.76	95.25
DSD-03	3. โครงการยกระดับผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	**รวม**	**5,200**	**6,124**	**5,283**	**86.27**	**101.60**	**14,820,000**	**13,441,123**	**90.70**	**2,544**	**58.50**	**29,425**	**30,704**	**4.35**	**4.55**	**91.02**
		3.1 อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าและนวัตกรรมยานยนต์สมัยใหม่	1,000	1,320	1,120	84.85	112.00	-	-	0.00	-	51.90	21,893	24,033	9.78	4.57	91.39
		3.2 อุตสากรรมเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์	2,000	2,340	1,910	81.62	95.50	-	-	0.00	-	63.43	32,107	32,586	1.49	4.49	89.79
		3.3 อุตสาหกรรมเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์	1,000	1,025	896	87.41	89.60	-	-	0.00	-	56.50	34,217	36,178	5.73	4.52	90.50
		3.4 อุตสาหกรรมดิจิทัล	1,200	1,439	1,357	94.30	113.08	-	-	0.00	-	50.72	22,770	25,160	10.50	4.65	92.99
DSD-04	4. โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	4.1 โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	4,900	5,390	5,119	94.97	104.47	11,270,000	10,589,254	93.96	2,069	57.75	14,195	16,546	16.56	4.64	92.79
DSD-05	5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	**รวม**	**2,750**	**3,172**	**3,058**	**96.41**	**111.20**	**10,617,000**	**8,880,332**	**83.64**	**2,904**	**54.06**	**14,468**	**15,972**	**10.40**	**4.59**	**91.70**
		5.1 พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	250	302	248	82.12	99.20	4,290,000	3,139,990	73.19	12,661	-	-	-	-	-	-
		5.2 พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	2,000	2,178	2,118	97.25	105.90	5,160,000	4,672,594	90.55	2,206	53.69	14,349	15,988	11.43	4.58	91.53
		5.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์	500	692	692	100.00	138.40	1,167,000	1,067,748	91.50	1,543	55.87	15,060	15,893	5.53	4.59	91.71

ตารางที่ 3.14 ตัวชี้วัดสำคัญผลการดำเนินงานเพื่อให้บริการประชาชนในโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

รหัสโครงการ	โครงการ	กิจกรรม	เป้าหมาย	จำนวนผู้เข้า	จำนวนผู้ผ่าน	อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม	ประสิทธิผลในการฝึกอบรม	งบประมาณ (แผน)	งบประมาณ (เบิกจริง)	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ	ต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรม	เปอร์เซ็นต์ประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น	รายได้เฉลี่ยก่อนฝึก	รายได้เฉลี่ยหลังฝึก	เปอร์เซ็นต์รายได้เพิ่มขึ้น	คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย	เปอร์เซ็นต์ความพึงพอใจ
DSD-06	6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย	6.1 พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ (SEC)	800	888	855	96.28	106.88	2,720,000	2,070,281	76.11	2,421	53.97	16,894	19,072	12.89	4.60	91.99
DSD-07	7. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	**รวม**	**3,000**	**3,288**	**3,161**	**96.14**	**105.37**	**10,253,400**	**7,633,603**	**74.45**	**2,415**	**54.34**	**27,515**	**28,763**	**4.54**	**4.56**	**91.17**
		7.1 ฝึกอบรม EEC Model short conese (type B)	2,800	2,957	2,835	95.87	101.25	10,253,400	7,633,603	74.45	2,693	54.67	27,065	28,485	5.25	4.56	91.13
		7.2 พัฒนาวิทยากรต้นแบบ	200	331	326	98.49	163.00	-	-	-	-	50.75	32,380	31,767	-1.89	4.58	91.63
DSD-09	9. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	9.1 โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	8,000	9,221	8,786	95.28	109.83	20,000,000	17,752,751	88.76	2,021	56.40	16,211	18,300	12.88	4.64	92.82
DSD-10	10. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	**รวม**	**13,000**	**20,442**	**13,397**	**65.54**	**157.25**	**21,366,000**	**16,308,451**	**76.33**	**798**	**46.25**	**15,196**	**16,791**	**10.50**	**4.67**	**93.50**
		10.1 พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	3,000	3,356	2,760	82.24	111.87	-	-	-	-	46.25	15,196	16,791	10.50	4.67	93.50
		10.2 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	10,000	17,086	10,637	62.26	170.86	-	-	-	-	-	-	-	-	4.70	93.50
DSD-11	11. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	**รวม**	**11,000**	**13,724**	**13,521**	**98.52**	**122.92**	**38,822,000**	**36,916,909**	**95.09**	**2,730**	**59.13**	**9,071**	**11,215**	**23.63**	**4.66**	**93.15**
		11.1 ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	440	617	612	99.19	139.09	-	-	0.00	-	45.77	7,081	8,449	19.33	4.62	92.47
		11.2 ผู้ต้องขัง เยาวชนในสถานพินิจ	1,580	2,087	2,038	97.65	128.99	-	-	0.00	-	45.84	6,446	9,009	39.76	4.74	94.76
		11.3 คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	380	356	355	99.72	93.42	-	-	0.00	-	58.56	6,396	9,031	41.19	4.64	92.89
		11.4 แรงงานนอกระบบ	4,980	6,537	6,424	98.27	129.00	-	-	0.00	-	61.47	9,946	12,425	24.93	4.66	93.26
		11.5 ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	1,040	1,441	1,414	98.13	135.96	-	-	0.00	-	54.34	8,060	9,514	18.04	4.59	91.81
		11.6 ผู้สูงอายุ	2,580	2,686	2,678	99.70	103.80	-	-	0.00	-	57.14	7,714	9,241	19.79	4.63	92.67

ตารางที่ 3.14 ตัวชี้วัดสำคัญผลการดำเนินงานเพื่อให้บริการประชาชนในโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

รหัสโครงการ	โครงการ	กิจกรรม	เป้าหมาย	จำนวนผู้เข้า	จำนวนผู้ผ่าน	อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม	ประสิทธิผลในการฝึกอบรม	งบประมาณ (แผน)	งบประมาณ (เบิกจริง)	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ	ต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรม	เปอร์เซ็นต์ประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น	รายได้เฉลี่ยก่อนฝึก	รายได้เฉลี่ยหลังฝึก	เปอร์เซ็นต์รายได้เพิ่มขึ้น	คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย	เปอร์เซ็นต์ความพึงพอใจ
DSD-12	12. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	**รวม**	**1,240**	**1,594**	**1,249**	**78.36**	**100.73**	**9,891,100**	**7,920,331**	**80.08**	**6,341**	**57.55**	**18,835**	**22,488**	**19.39**	**4.83**	**96.55**
		12.1 ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	600	666	651	97.75	108.50	3,934,500	3,345,558	85.03	5,139	55.67	17,614	21,659	22.97	4.79	95.78
		12.2 ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	600	878	554	63.10	92.33	2,456,600	1,988,449	80.94	3,589	0.00	-	-	-	4.87	97.47
		12.3 พัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อม กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	40	50	44	88.00	110.00	3,500,000	2,586,324	73.89	58,780	74.79	30,000	30,070	0.23	4.74	94.80
DSD-13	13. โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	13.1 พัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0	31,500	31,584	31,370	99.32	99.59	208,000,000	192,982,680	92.78	6,152	57.74	6,140	7,763	26.44	4.67	93.32
DSD-14	14. โครงการ เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	14.1 เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	6,080	6,897	6,471	93.82	106.43	15,192,900	13,581,749	89.40	2,099	57.45	16,880	19,627	16.27	4.62	92.03

บทที่ 4
วิธีการติดตามและประเมินผลเพิ่มเติม
สำหรับโครงการที่ต้องติดตามและประเมินผลระดับเข้มข้น

แม้ว่า การให้บริการประชาชนผ่านทั้ง 13 โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 จะเป็นภารกิจที่ทุกหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญสูงสุดเท่าเทียมกันในทุกโครงการ รวมทั้งกรมฯ ก็ได้ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละโครงการครบถ้วนตามแบบจำลองลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีผลการดำเนินโครงการอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ แสดงดังบทที่ 2 และบทที่ 3 ตามลำดับ แต่เพื่อเป็นการพัฒนาแนวทางการติดตามและประเมินผลโครงการที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคตให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากขึ้น รวมทั้งเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการยกระดับแผนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถตอบสนองและครอบคลุมทุกกลุ่มแรงงานได้มากขึ้น กรมฯ จึงคัดเลือก 5 โครงการที่มีความน่าสนใจมาเป็นกรณีศึกษาเพื่อพัฒนาวิธีการติดตามและประเมินผลโครงการ เรียกโครงการกลุ่มนี้ว่า **"โครงการที่ต้องติดตามและประเมินผลระดับความเข้มข้น"** ซึ่งมี **"วิธีการติดตามและประเมินผลเพิ่มเติม"** นอกเหนือไปจากกรอบการติดตามและประเมินผลโครงการระดับทั่วไป ดังที่กล่าวมาในบทที่ 2 ข้อที่ 2.2

สำหรับในบทที่ 4 จะแบ่งเนื้อหาออกเป็นเป็น 4 ส่วน โดยข้อที่ 4.1 จะสรุปกรอบการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับเข้มข้น จากนั้นจะกล่าวถึง การสำรวจแบบออนไลน์ (Online Survey) ที่ใช้สำหรับการติดตามและประเมินผลลัพธ์เสริมและผลกระทบเสริม (Minor Outcomes and Impacts) ในข้อที่ 4.2 และการวิเคราะห์และสรุปผลทางสถิติ (Statistical Analysis) ในข้อที่ 4.3 ส่วนสุดท้ายจะกล่าวถึงหน่วยงานในพื้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-deep Interview) เพื่อถอดบทเรียน (Lesson Learns) จากประสบการณ์ของบุคลากรที่ดำเนินโครงการ ในหัวข้อที่ 4.4

4.1 กรอบการติดตามและประเมินผลโครงการระดับเข้มข้น

สำหรับกรอบการติดตามและประเมินผลโครงการในระดับเข้มข้น จะเพิ่มหัวข้อในการติดตามและประเมินผลอีก 4 ประเด็น แสดงดังภาพที่ 4.1 ได้แก่

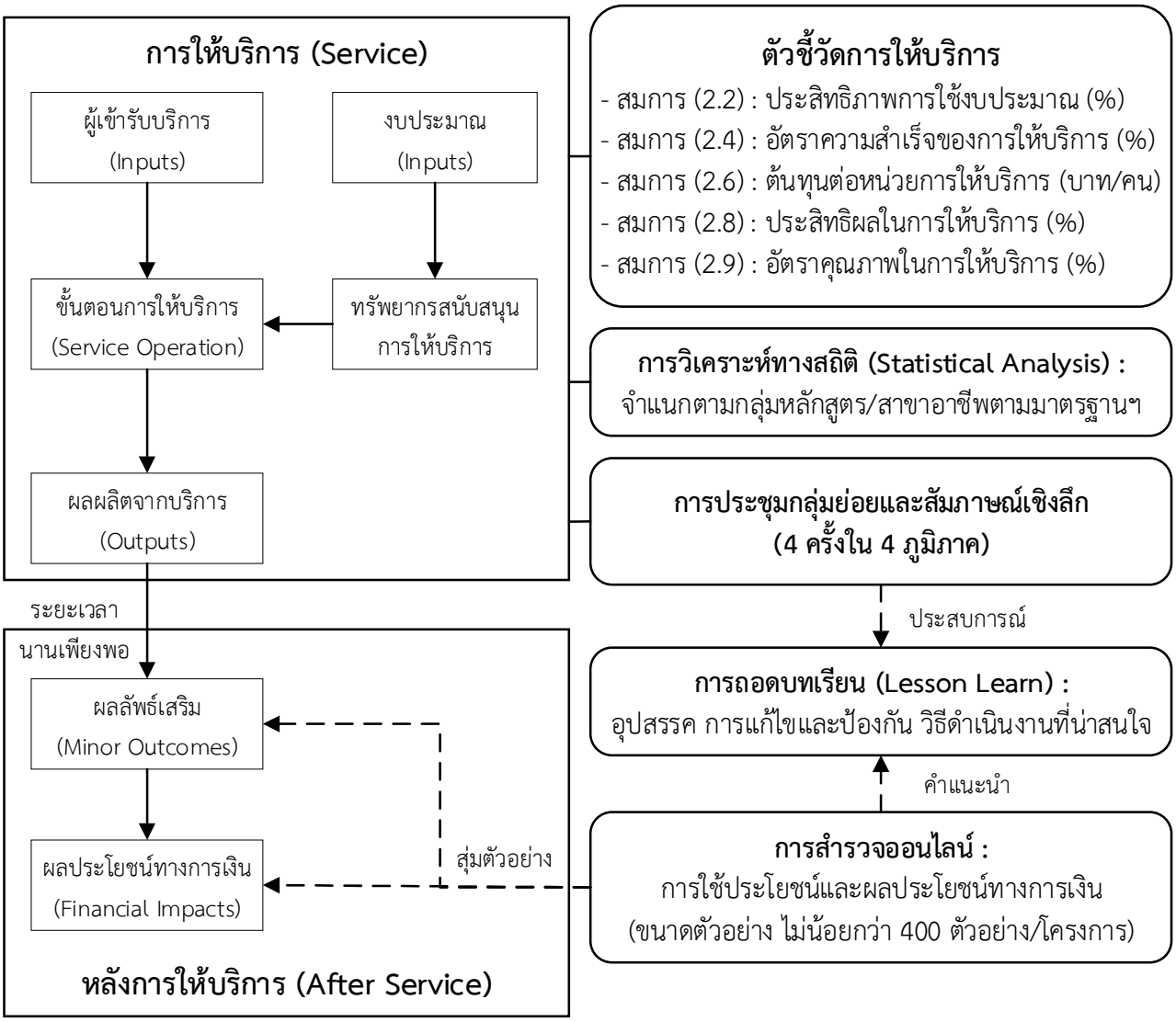
4.1.1 ผลลัพธ์เสริม (Minor Outcomes) มุ่งเน้นที่การติดตามและประเมินประโยชน์ที่เกิดแก่ผู้ได้รับบริการโดยตรง (นอกเหนือจาก "ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน" ที่กรมฯ กำหนดเป็นตัวชี้วัดผลลัพธ์หลัก) ซึ่งพิจารณาจากความเปลี่ยนแปลงที่ผู้ได้รับบริการรู้สึกได้ว่าเป็นประโยชน์ในการทำงาน ภายหลังสิ้นสุดการให้บริการแล้วช่วงระยะเวลาหนึ่ง อย่างไรก็ตาม การทิ้งช่วงระยะเวลาเพื่อให้ผู้ได้รับบริการมีช่วงทดลองใช้ "สิ่งที่ได้จากงานบริการ" ไปสร้างประโยชน์ในชีวิตจริง ก่อนจะดำเนินการติดตามและประเมินผลลัพธ์เสริมถือเป็นสิ่งจำเป็นมาก แต่การรวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วนทั้งหมดหลังจากทิ้งช่วงระยะเวลาไปแล้ว แทบจะเป็นจริงไม่ได้ในทางปฏิบัติ ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีจำนวนมากเพียงพอต่อการอนุมานทางสถิติ จำเป็นต้องมีวิธีรวบรวมข้อมูลที่สะดวกต่อการตอบกลับของผู้ได้รับบริการให้มากที่สุด ในที่นี้ จึงเลือกวิธีการสำรวจแบบออนไลน์เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลลัพธ์เสริมดังกล่าว

4.1.2 ผลกระทบเสริม (Minor Impacts) เป็นการติดตามและประเมินผลประโยชน์ทางการเงิน (Financial Impacts) ที่เกิดแก่ผู้ได้รับบริการ ซึ่งเป็นผลกระทบเชิงบวกชนิดหนึ่งที่เกิดสืบเนื่องจากการนำสิ่งที่ได้จากงานบริการไป

ใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง (กล่าวคือ ผลประโยชน์ทางการเงินเกิดขึ้นเมื่อเกิดผลลัพธ์เสริมขึ้นแล้ว) และด้วยสถานการณ์เดียวกับผลลัพธ์เสริม วิธีการสำรวจแบบออนไลน์จึงถูกเลือกเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลกระทบเช่นกัน อย่างไรก็ตาม การให้ข้อมูลทางการเงินของบุคคล ถือว่าเป็นเรื่องที่ค่อนข้างละเอียดอ่อนและก่อให้เกิดความกังวลได้ ดังนั้นการสำรวจแบบออนไลน์จึงเลือกใช้วิธีที่ไม่ระบุตัวตนของผู้ตอบ รวมทั้งเลี่ยงคำถามที่ระบุถึงข้อมูลทางการเงินในรูปจำนวนที่แน่นอน (Crisp Number) ไปใช้เป็นช่วงข้อมูล (Interval Number) แทน

4.1.3 การวิเคราะห์และสรุปผลทางสถิติ (Statistical Analysis) เป็นการนำข้อมูลจากการให้บริการในแต่ละโครงการที่ถูกบันทึกเอาไว้ใน DSD-Data Center มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อค้นหาประเด็นที่น่าสนใจหรือที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต

4.1.4 การถอดบทเรียน (Lesson Learns) ซึ่งอาศัยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-deep Interview) จากบุคลากรในพื้นที่ให้บริการในรูปแบบการสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อแบ่งปันประสบการณ์เกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัด แนวทางแก้ไขหรือป้องกัน รวมไปถึงวิธีปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ผสมผสานกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากแบบสำรวจออนไลน์



ภาพที่ 4.1 กรอบการติดตามและประเมินผลโครงการในระดับเข้มข้น

วิธีการติดตามและประเมินผลเพิ่มเติมดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะถูกนำไปใช้กับ 5 โครงการที่ได้รับคัดเลือกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

(1) โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (DSD-03) เป็นโครงการที่ให้บริการด้านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแก่แรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ อุตสาหกรรมเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ และอุตสาหกรรมดิจิทัล ซึ่งมีผลจากการติดตามและประเมินผลที่ถูกเพิ่มเติมเข้ามา รายละเอียดแสดงดังบทที่ 5

(2) โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (DSD-04) เป็นโครงการที่ให้บริการด้านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแก่แรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ โดยมีผลจากการติดตามและประเมินผลที่ถูกเพิ่มเติมเข้ามา รายละเอียดแสดงดังบทที่ 6

(3) โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (DSD-09) เป็นโครงการที่ให้บริการด้านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแก่กลุ่มแรงงานใหม่ กลุ่มแรงงานที่ทำงานอยู่และต้องการเพิ่มทักษะในงานที่ทำ (Upskill) รวมทั้งกลุ่มแรงงานที่ทำงานอยู่และต้องการมีทักษะและความพร้อมในการปรับเปลี่ยนอาชีพ (Reskill) โดยมีผลจากการติดตามและประเมินผลที่ถูกเพิ่มเติมเข้ามา รายละเอียดแสดงดังบทที่ 7

(4) โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (DSD-10) เป็นโครงการที่ให้บริการด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแก่แรงงานที่มีทักษะฝีมือเป็นกิจกรรมหลัก โดยมีการให้บริการด้านการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่แรงงานต้องการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นกิจกรรมเสริม (ให้บริการแก่แรงงานบางส่วนเท่านั้น) และมีผลจากการติดตามและประเมินผลที่ถูกเพิ่มเติมเข้ามา รายละเอียดแสดงดังบทที่ 8

(5) โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) (DSD-13) เป็นโครงการที่ให้บริการด้านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแก่กลุ่มผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่มีทักษะอาชีพพื้นฐาน รวมทั้งยังสนับสนุนเครื่องมือทำมาหากินและคำแนะนำด้านอาชีพ เพื่อให้แรงงานที่เข้าร่วมโครงการสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ โดยมีผลจากการติดตามและประเมินผลที่ถูกเพิ่มเติมเข้ามา รายละเอียดแสดงดังบทที่ 9

4.2 การสำรวจออนไลน์เพื่อติดตามและประเมินผลลัพธ์เสริมและผลประโยชน์ทางการเงิน

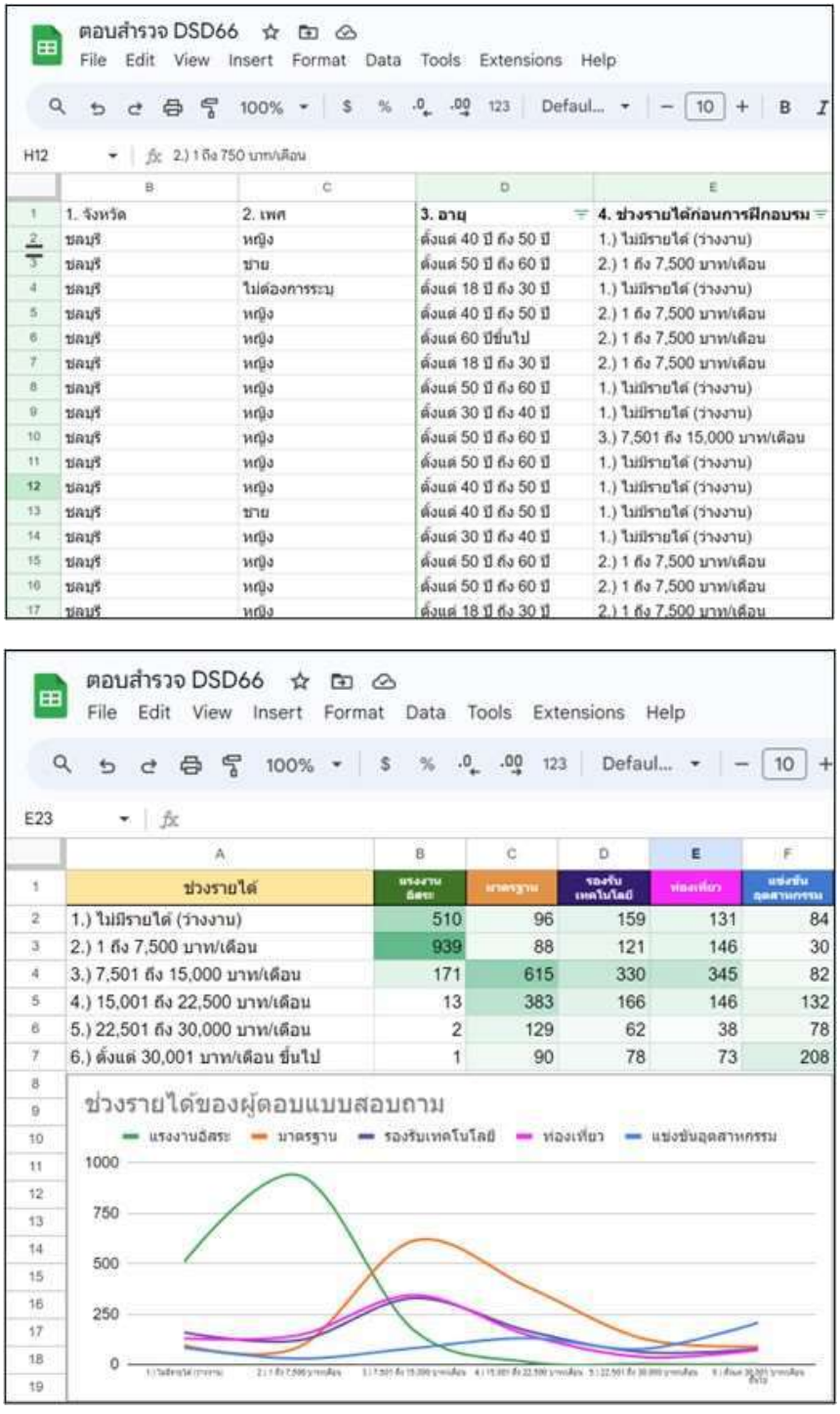
สำหรับวิธีการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ภายหลังสิ้นสุดการให้บริการแล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ในรูปของประโยชน์ (ผลลัพธ์) และผลประโยชน์ทางการเงิน (ผลกระทบ) ที่เกิดขึ้นโดยตรงต่อผู้ได้รับบริการ จะอาศัยเทคโนโลยีด้านดิจิทัล (Digital Technology) ที่มีระบบการคำนวณบนคลาวด์ (Cloud Computing) เข้ามาช่วยในการทำสำรวจ โดยเริ่มตั้งแต่การรวบรวมข้อมูลจากผู้ได้รับบริการ และส่งเข้ามาเก็บไว้ในฐานข้อมูลอย่างต่อเนื่อง (Consistency Data Collection) สู่การดึงข้อมูลจากฐานข้อมูลมาประมวลผลโดยอัตโนมัติ (Automated Analyze) และการแสดงผลแบบเรียลไทม์ (Real Time Visualization) บนกระดานแสดงผลอิเล็กทรอนิกส์ (Dashboard) ที่ใช้ติดตามความคืบหน้าของการนำเข้าข้อมูลสู่ฐานข้อมูล การประมวลผลและการแสดงผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นทันทีที่มีข้อมูลใหม่ถูกป้อนเข้าสู่ระบบ โดยอาจสรุปส่วนประกอบสำคัญของระบบที่ใช้ในการสำรวจออนไลน์ได้ ดังนี้

4.2.1 การรวบรวมข้อมูลจากผู้ได้รับบริการ อาศัยการเก็บข้อมูลผ่านชุดคำถามที่ถูกออกแบบจาก “คุณค่าที่ตั้งใจจะมอบให้แก่ผู้ได้รับบริการในแต่ละโครงการ” ทั้งคำถามทั่วไปและคำถามสำคัญ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ (แสดงข้อคำถามในแต่ละโครงการดังภาคผนวก ก) ที่ถูกจัดทำลงบนแพลตฟอร์ม Google Form พร้อมทั้งจัดประชุมชี้แจงผ่านระบบซูม (Zoom) เพื่อทำความเข้าใจกับผู้ประสานงานจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพร.) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน (สนพ.) และสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง

สำหรับการกระจายแบบสำรวจทางออนไลน์ จะอาศัยช่องทางแอพลิเคชันไลน์ (Line) ที่แต่ละ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง นิยมสร้างเป็นกลุ่มไลน์ (Line Group) เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสาร ตั้งแต่ก่อนเริ่มให้บริการในแต่ละโครงการ ทั้งนี้ การกระจายแบบสำรวจออนไลน์จะเป็นไปอย่างสุ่ม (Random Sampling) โดยส่งไปตามกลุ่มไลน์ทุกกลุ่มในรูปแบบลิงค์ (URL) และคิวอาร์โค้ด (QR Code) รวมทั้งได้แนบเอกสารชี้แจงสาระสำคัญของแบบสำรวจในรูปแบบการสรุปประเด็นสำคัญใน 1 หน้า (One Page Summary) เพื่อลดความกังวลเกี่ยวกับไวรัสหรือมิจฉาชีพที่แฝงตัวอยู่ในระบบออนไลน์ให้แก่ผู้ตอบแบบสำรวจ แสดงดังภาพที่ 4.2

ภาพที่ 4.2 เอกสารชี้แจงที่ใส่ QR Code และลิงค์ (URL) สำหรับการสำรวจออนไลน์

4.2.2 การจัดเก็บลงข้อมูลลงในฐานข้อมูลและประมวลผลโดยอัตโนมัติ อาศัย Google Sheet ซึ่งรับข้อมูลโดยอัตโนมัติจาก Google Form ไปสร้างเป็นฐานข้อมูลที่จัดเก็บไว้ใน Google Drive และเนื่องจาก Google Sheet มีความสามารถในการรองรับข้อมูลได้ในระดับไม่เกิน 10,000,000 เซลล์ ซึ่งมากเพียงพอที่จะรองรับข้อมูลที่ได้จากการสำรวจออนไลน์ครบทั้ง 5 โครงการ ในที่นี้ จึงใช้เพียง Google Sheet เดียว สำหรับสร้างเป็นฐานข้อมูล ซึ่งจะช่วยให้การเขียนคำสั่งปฏิบัติการทั้งในการจัดลำดับบนฐานข้อมูลให้พร้อมดึงออกไปใช้งาน การจัดการข้อมูลที่ผิดพลาดหรือซ้ำซ้อนออก (Data Cleansing) รวมถึงการส่งข้อมูลไปคำนวณบนคลาวด์ ทำได้สะดวก แสดงตัวอย่างดังภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 ตัวอย่าง Google Sheet ที่ใช้เป็น Database และผลหลังการส่งข้อมูลไปคำนวณบนคลาวด์

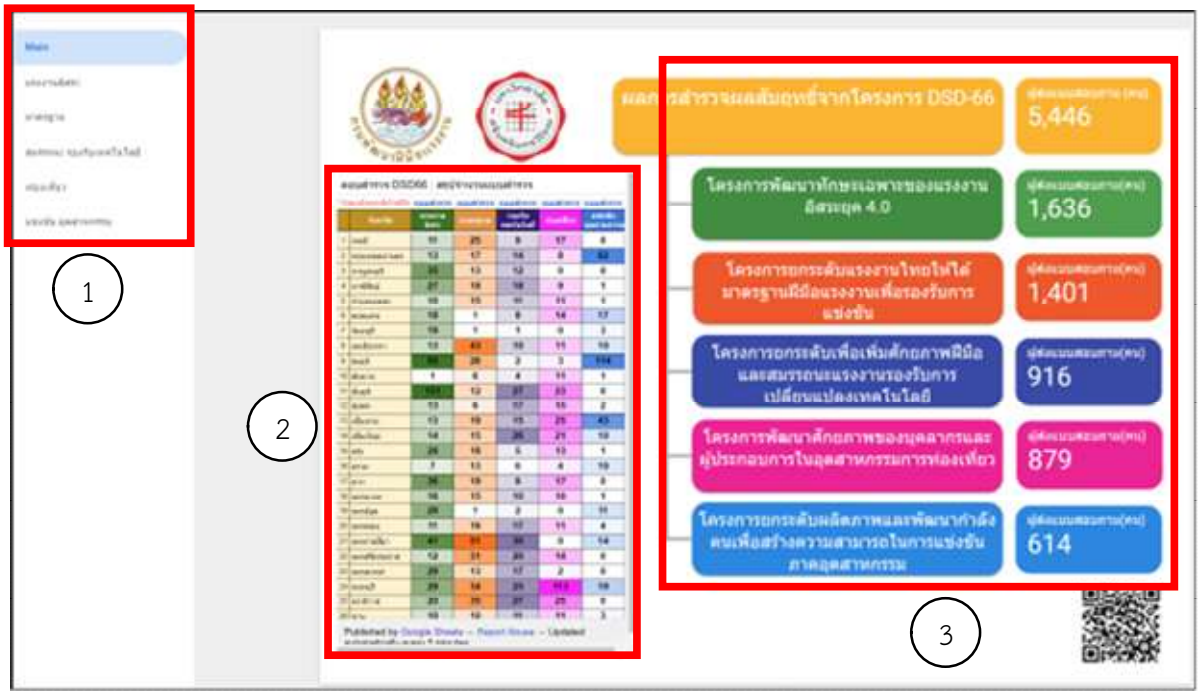
4.2.3 การติดตามผลการสำรวจแบบเรียลไทม์จากกระดานแสดงผลอิเล็กทรอนิกส์ สร้างขึ้นจากการนำผลที่ได้จาก Google Sheet มาเชื่อมต่อกับส่วนแสดงผลที่สร้างขึ้นบน Looker Studio ที่จะอัพเดทหน้าจอแสดงผลทุก ๆ 5 นาที โดยมีส่วนประกอบสำคัญของการแสดงผล 2 ส่วน ดังนี้

4.2.3.1 หน้าจอหลัก (Main Menu) ออกแบบให้เป็นหน้าจอที่ใช้ในการติดตามสถานะด้านจำนวนตัวอย่าง (จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ) ประกอบด้วยส่วนสำคัญของหน้าจอหลัก 3 ส่วน แสดงดังภาพที่ 4.4 ได้แก่

(1) ส่วน Menu ใช้สำหรับเลือกเพื่อเข้าไปดูในหน้าย่อยของแต่ละโครงการ

(2) ส่วนแสดงจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจในแต่ละจังหวัดและแต่ละโครงการ ซึ่งจะช่วยให้ทั้งผู้ดูแลระบบและผู้ประสานงานจากแต่ละหน่วยงานในพื้นที่ สามารถรับทราบจำนวนข้อมูลที่ถูกส่งจากแต่ละพื้นที่เข้าสู่ฐานข้อมูล (จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ) เพื่อประสานกับแหล่งข้อมูลในวงกว้างขึ้น หากข้อมูลไม่เพียงพอ

(3) ส่วนแสดงจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมดในแต่ละโครงการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ดูแลระบบสามารถรับทราบจำนวนข้อมูลรวมทั้งหมดในแต่ละโครงการที่ถูกส่งเข้าสู่ฐานข้อมูล (จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ) ซึ่งหากข้อมูลไม่เพียงพอ ผู้ดูแลระบบก็สามารถกลับไปดูในส่วนที่ (2) เพื่อประสานงานกับพื้นที่ที่ได้รับข้อมูลยังไม่เพียงพอ



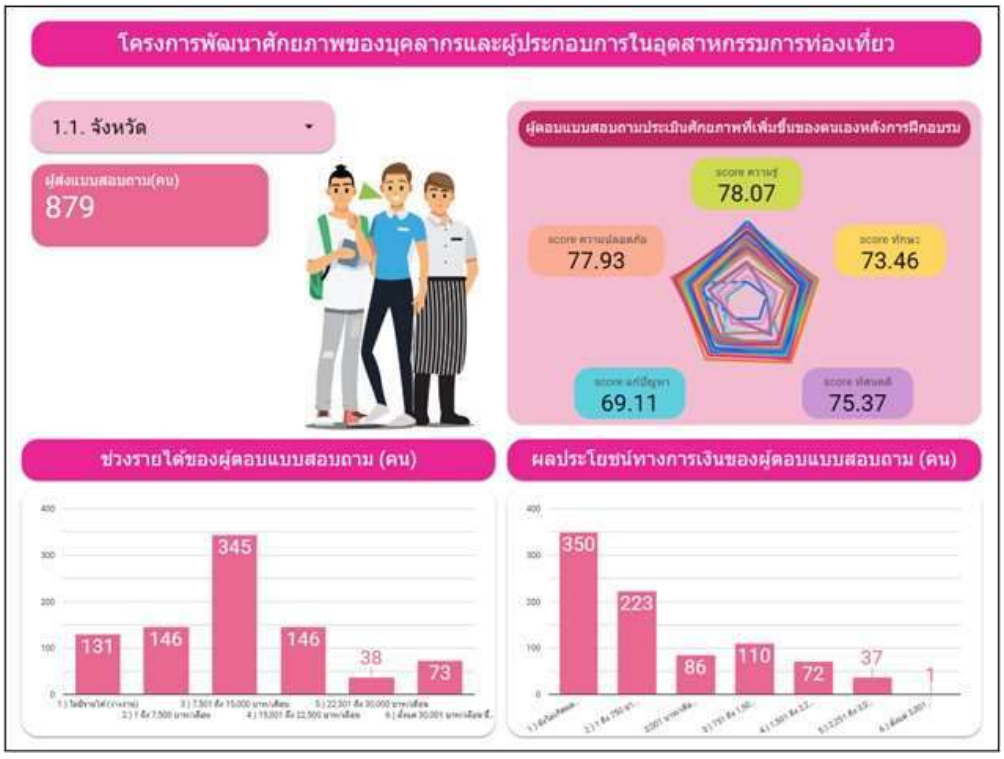
ภาพที่ 4.4 หน้าจอหลักของกระดานแสดงผลอิเล็กทรอนิกส์

4.2.3.2 หน้าจอแสดงผลของแต่ละโครงการ สามารถเข้าถึงได้จากการเลือกตัวเลือกบนส่วนที่ (1) ในหน้าจอหลัก ซึ่งมี 5 ตัวเลือก สำหรับทั้ง 5 โครงการ แต่ละหน้าจอแสดงผลจะแสดงผลสารสนเทศที่สำคัญบางส่วนของแต่ละโครงการ (ไม่ละเอียดเท่าผลสรุปจากการติดตามและประเมินผลโครงการที่ถูกนำเสนอในบทที่ 5 ถึง 9) ดังนี้

(1) หน้าจอแสดงผลโครงการรหัส DSD-03 (การแข่งขันภาคอุตฯ) ประกอบด้วย ศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นในแต่ละด้าน ช่วงรายได้ของผู้ตอบแบบสำรวจ และผลประโยชน์ทางการเงินที่เกิดขึ้นภายหลังจากมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น โดยสามารถเลือกดูได้ทั้งในภาพรวมหรือแยกตามแต่ละจังหวัดได้ แสดงดังภาพที่ 4.5

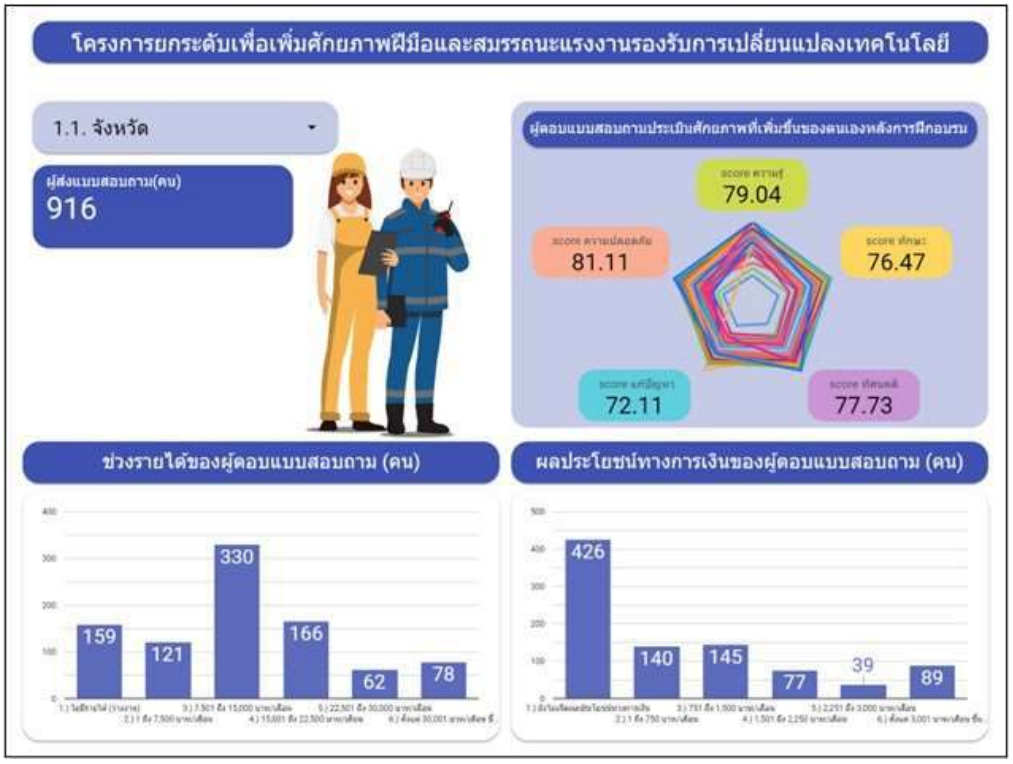
ภาพที่ 4.5 หน้าจอแสดงผลโครงการรหัส DSD-03 (การแข่งขันภาคอุตฯ)

(2) หน้าจอแสดงผลโครงการรหัส DSD-04 (ท่องเที่ยว) ประกอบด้วย ศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นในแต่ละด้าน ช่วงรายได้ของผู้ตอบแบบสำรวจ และผลประโยชน์ทางการเงินที่เกิดขึ้นภายหลังจากมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น โดยสามารถเลือกดูได้ทั้งในภาพรวมหรือแยกตามแต่ละจังหวัดได้ แสดงดังภาพที่ 4.6



ภาพที่ 4.6 หน้าจอแสดงผลโครงการรหัส DSD-04 (ท่องเที่ยว)

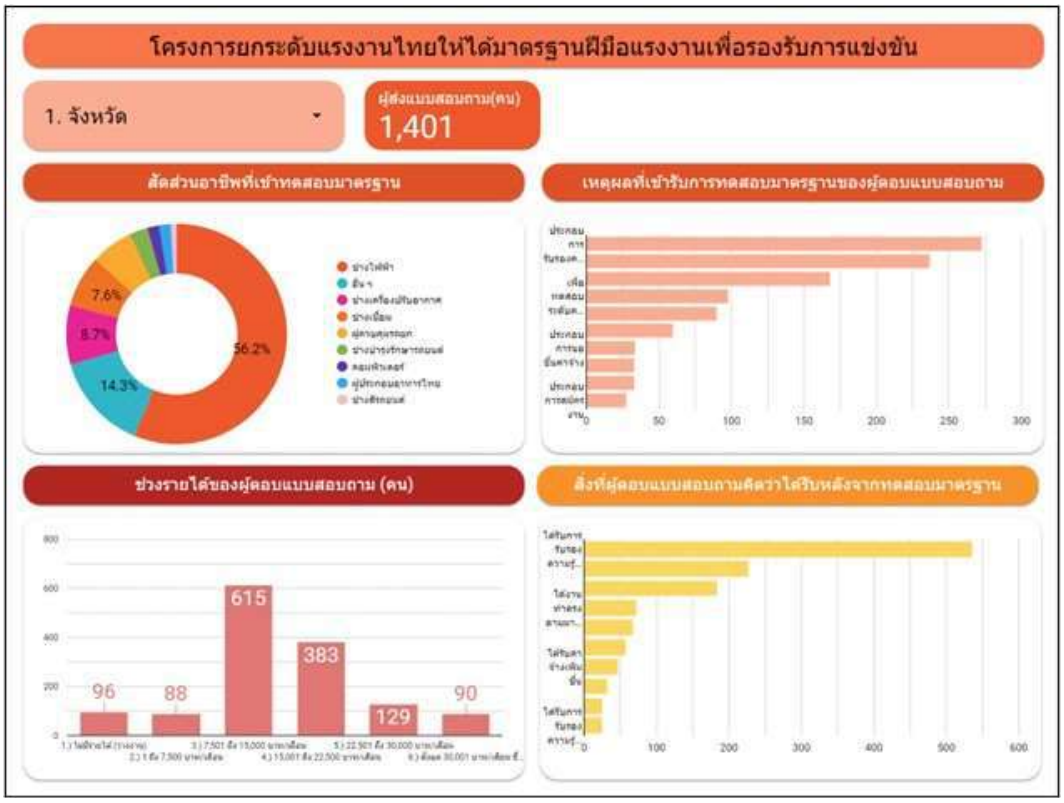
(3) หน้าจอแสดงผลโครงการรหัส DSD-09 (รองรับเทคโนโลยี) ประกอบด้วย ศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นในแต่ละด้าน ช่วงรายได้ของผู้ตอบแบบสำรวจ และผลประโยชน์ทางการเงินที่เกิดขึ้นภายหลังจากมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น โดยสามารถเลือกดูได้ทั้งในภาพรวมหรือแยกตามแต่ละจังหวัดได้ แสดงดังภาพที่ 4.7



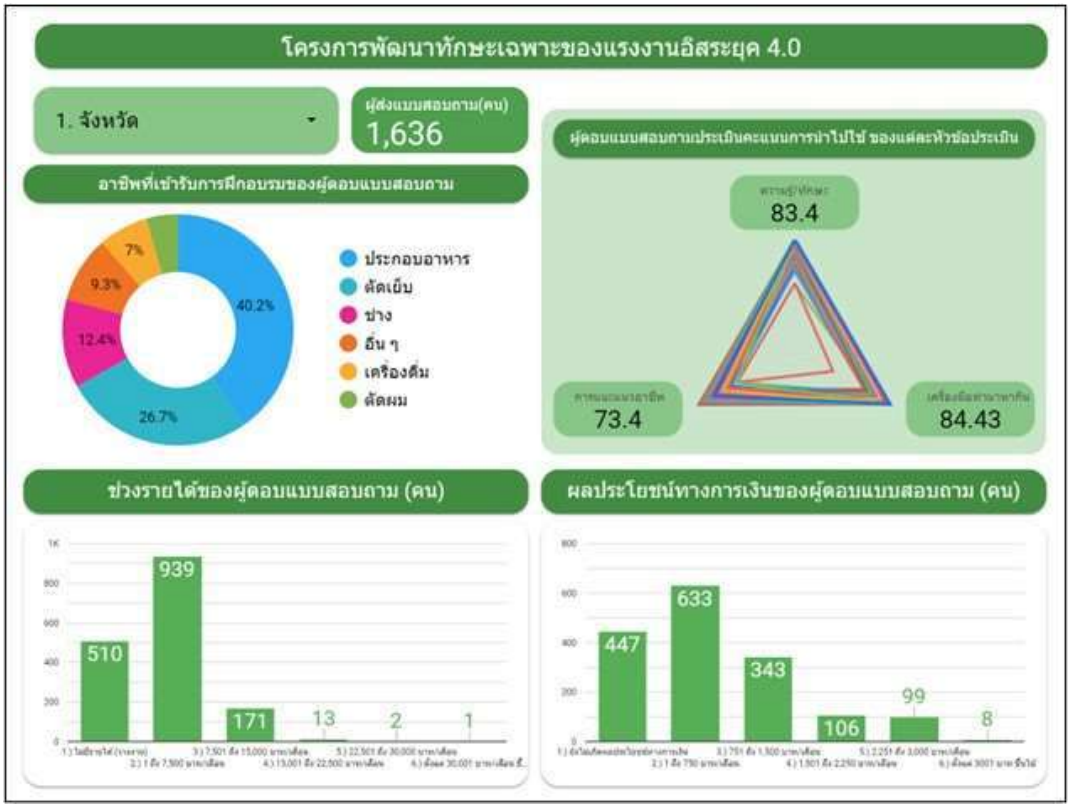
ภาพที่ 4.7 หน้าจอแสดงผลโครงการรหัส DSD-09 (รองรับเทคโนโลยี)

(4) หน้าจอแสดงผลโครงการรหัส DSD-10 (มาตรฐาน) ประกอบด้วย สัดส่วนของแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจำแนกตามจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ ช่วงรายได้ของผู้ตอบแบบสำรวจ สัดส่วนของแต่ละเหตุผลก่อนการเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และความคาดหวังหรือการนำไปใช้ประโยชน์จากการมีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ แสดงดังภาพที่ 4.8

(5) หน้าจอแสดงผลโครงการรหัส DSD-13 (Gig Worker) ประกอบด้วย สัดส่วนของแต่ละอาชีพอิสระจำแนกตามจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ ช่วงรายได้ของผู้ตอบแบบสำรวจ การนำสิ่งที่ได้รับจากโครงการไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ ความรู้และทักษะจากการฝึกอบรม เครื่องมือทำมาหากิน การแนะแนวอาชีพหรือการเข้าถึงแหล่งทุน และผลประโยชน์ทางการเงินที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับการบริการตามโครงการครบถ้วน ซึ่งสามารถเลือกดูได้ทั้งในภาพรวมหรือแยกตามแต่ละจังหวัดได้ แสดงดังภาพที่ 4.9



ภาพที่ 4.8 หน้าจอแสดงผลโครงการรหัส DSD-10 (มาตรฐาน)



ภาพที่ 4.9 หน้าจอแสดงผลโครงการรหัส DSD-13 (Gig Worker)

4.3 การวิเคราะห์ทางสถิติ

สำหรับสถิติในการให้บริการแก่ประชาชนในแต่ละโครงการ เมื่อพิจารณาตามประเภทของบริการและคุณค่าที่แต่ละโครงการตั้งใจจะมอบให้แก่ผู้ได้รับบริการ อาจจัดทำสถิติของความสำเร็จจากการให้บริการในแต่ละโครงการได้ โดยแบ่งเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

4.3.1 สถิติการฝึกอบรม อาจวิเคราะห์จากอัตราความสำเร็จของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละโครงการที่มีรายละเอียดมากกว่าภาพรวมของทั้งโครงการ โดยใช้ในโครงการรหัส DSD-03 (การแข่งขันภาคอุตฯ) รหัส DSD-04 (ท่องเที่ยว) รหัส DSD-09 (รองรับเทคโนโลยี) และรหัส DSD-13 (Gig Worker) อย่างไรก็ตาม เนื่องจากหน่วยงานในพื้นที่ให้บริการ มักให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมที่สอดคล้องความต้องการในการฝึกอบรมของแรงงานกลุ่มเป้าหมาย ทำให้เกิดหลักสูตรการฝึกอบรมที่หลากหลายในแต่ละโครงการ ดังนั้นเพื่อให้สามารถจัดทำสถิติการฝึกอบรมได้ ในที่นี้จึงนำแนวทางการจัดทำสถิติการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการฝึกอบรมภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (กว่าปีละ 200,000 หลักสูตร) มาใช้ในการจัดทำสถิติการฝึกอบรม โดยจะจัดหลักสูตรที่แตกต่าง แต่มีเนื้อหาที่น่าจะเป็นไปในทิศทางใกล้เคียงกันเอาไว้ในหมวดหมู่เดียวกัน ด้วยสมมติฐานที่ว่า “เนื้อหาหลักของแต่ละหลักสูตรจะสะท้อนออกมาในคำสำคัญที่แฝงอยู่ในชื่อหลักสูตร” ส่วนหมวดหมู่ของหลักสูตรจะสามารถจัดเป็นกลุ่มหลักสูตรได้ 5 กลุ่ม และเมื่อหลักสูตรถูกจัดเป็นหมวดหมู่ตามกลุ่มหลักสูตร ก็จะสามารถนำข้อมูลจาก DSD-Data Center มาหาอัตราความสำเร็จในแต่ละกลุ่มหลักสูตรได้ แสดงดังภาพที่ 4.10 โดยมีรายละเอียดของทั้ง 5 กลุ่มหลักสูตร ดังนี้

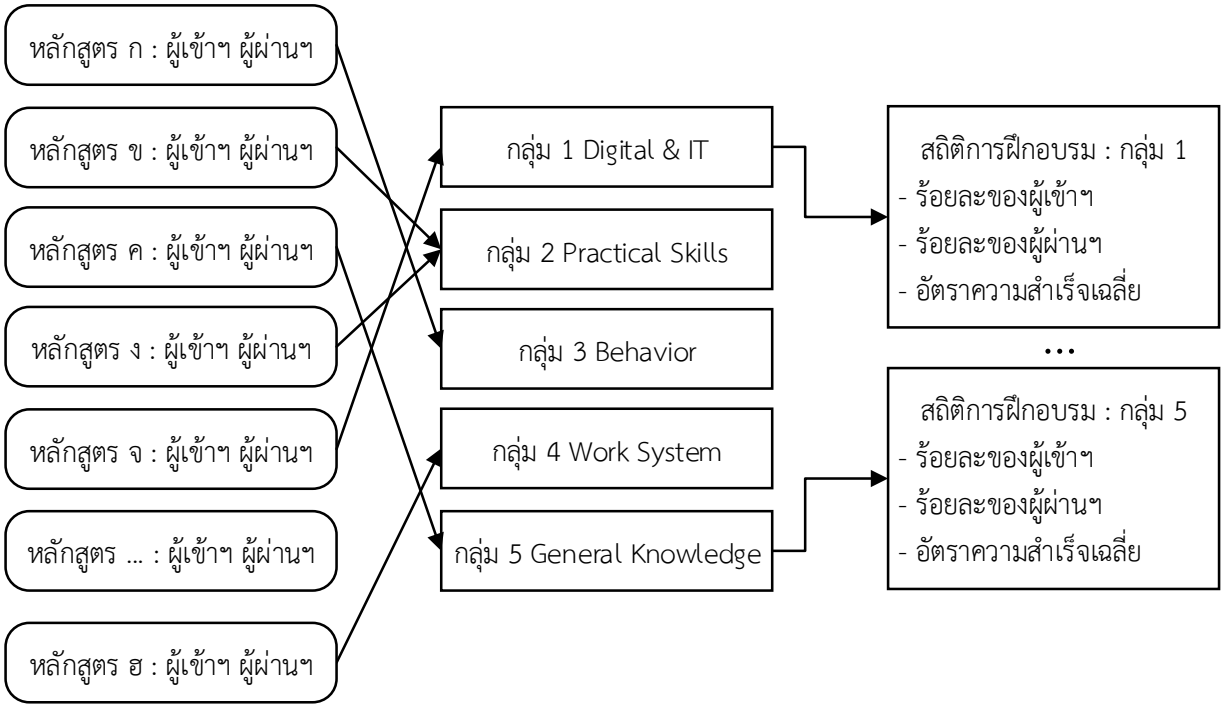
4.3.1.1 กลุ่มหลักสูตรที่ 1 (Digital & IT) หลักสูตรที่มีเนื้อหาเกินกว่ากึ่งหนึ่ง มุ่งเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการใช้งานหรือประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โปรแกรม คอมพิวเตอร์ และ/หรือระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงานได้ รวมไปถึงการนำไปใช้ประกอบอาชีพด้านดิจิทัลและไอทีโดยตรง เช่น การเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ 3 มิติ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Power BI การพัฒนาโปรแกรมบนเว็บด้วยภาษา Python การใช้งาน Internet of Things (IoT) ในงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

4.3.1.2 กลุ่มหลักสูตรที่ 2 (Practical Skills) หลักสูตรที่มีเนื้อหาเกินกว่ากึ่งหนึ่ง มุ่งเน้นถ่ายทอดความรู้ และเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพหรือการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน รวมไปถึงการถ่ายทอดเทคนิคในการทำงาน เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน และ/หรือศาสตร์ด้านอื่น ๆ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานตามอาชีพหรือตำแหน่งงานได้โดยตรง เช่น เทคนิคการนวดไทย พนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่ม การประกอบอาหารนานาชาติ การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ การซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า การติดตั้งและบำรุงรักษาระบบเซลล์แสงอาทิตย์ การควบคุมหุ่นยนต์บริการเพื่องานอุตสาหกรรม ระบบขับเคลื่อนและส่งกำลังยานยนต์ไฟฟ้า การซ่อมและบำรุงรักษาอากาศยานซึ่งไม่มีนักบิน (โดรน) เป็นต้น

4.3.1.3 กลุ่มหลักสูตรที่ 3 (Behavior) หลักสูตรที่มีเนื้อหาเกินกว่ากึ่งหนึ่ง มุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน การคิดและทัศนคติเชิงบวก การติดต่อสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การประสานงาน และ/หรือการทำงานเป็นทีม เช่น การสร้างการบริการที่ประทับใจ การพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับงานบริการ การเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ดี การเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารและประสานงานสำหรับหัวหน้างาน เป็นต้น

4.3.1.4 กลุ่มหลักสูตรที่ 4 (Work System) หลักสูตรที่มีเนื้อหาเกินกว่ากึ่งหนึ่ง มุ่งเน้นไปที่การสร้างความเข้าใจในระบบงาน มาตรฐานของระบบงาน การประกันคุณภาพ การบริหารจัดการ และ/หรือเทคนิคหรือเครื่องมือในการแก้ปัญหาในงานและพัฒนาระบบงานให้ดีขึ้น เช่น เทคนิคการสอนงาน การลดการสูญเสียด้วยเทคนิค 5W2H การผลิตอัตโนมัติแบบลีน การบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม ระบบบริหารคุณภาพสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ IATF 16949: 2016 เป็นต้น

4.3.1.5 กลุ่มหลักสูตรที่ 5 (General Knowledge) หลักสูตรที่มีเนื้อหาเกินกว่ากึ่งหนึ่ง เกี่ยวข้องกับภาษาต่างประเทศ การคำนวณพื้นฐาน วิทยาศาสตร์ทั่วไป กฎหมายหรือกฎระเบียบที่ควรรู้ หรือความรู้รอบตัว เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี เป็นต้น



ภาพที่ 4.10 แนวทางการจัดทำสถิติการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลจาก DSD-Data Center

4.3.2 สถิติการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สำหรับโครงการรหัส DSD-10 (มาตรฐาน) จะต่างกับ 4 โครงการแรกเล็กน้อย คือ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้ถูกจัดหมวดหมู่ตามสาขาอาชีพไว้แล้ว เช่น ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ช่างบำรุงรักษารถยนต์ เป็นต้น จึงสามารถจัดทำสถิติการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยอาศัยข้อมูลจาก DSD-Data Center ได้โดยตรง

4.4 การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อถอดบทเรียน

การถอดบทเรียนในการดำเนินโครงการแต่ละโครงการอาศัยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-deep Interviews) จากเจ้าหน้าทั้งจากหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพของโครงการและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนโครงการ การสัมภาษณ์ดังกล่าวจะเป็นแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Group Interview) ที่อาศัยรูปแบบการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมจากแต่ละหน่วยงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน ข้อคำถามที่ถูกใช้จะยืดหยุ่นตาม

สถานการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการสนทนากลุ่มย่อยแต่ละครั้ง นอกจากนี้ ยังได้แทรกเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ผ่านการสำรวจแบบออนไลน์ (ดังที่กล่าวถึงในหัวข้อที่ 4.2) เข้าไปในการสนทนากลุ่มย่อย เพื่อเป็นการรวบรวมความเห็นจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มย่อย รวมถึงกระดานแสดงผลอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในการติดตามและแสดงผลการสำรวจอีกด้วย โดยมีการดำเนินการดังกล่าว 4 ครั้ง แต่ละครั้งจะมีผู้เข้าร่วมการประชุมจาก 20 หน่วยงาน ครั้งละไม่น้อยกว่า 20 คน แสดงดังตารางที่ 4.1 และภาพที่ 4.11 ถึง 4.14

ตารางที่ 4.1 การจัดสัมมนากลุ่มย่อยและสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อถอดบทเรียน จำนวน 4 ครั้ง 4 จังหวัด

ครั้งที่	วันที่จัดสัมมนากลุ่มย่อย	สถานที่จัดสัมมนากลุ่มย่อย	หน่วยงานที่เข้าร่วมสัมมนากลุ่มย่อย
1	30 มิถุนายน 2566	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี	1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี 2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง 3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 29 ฉะเชิงเทรา 4. สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA)
2	21 กรกฎาคม 2566	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก	1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก 2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 43 ตาก 3. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร 4. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบูรณ์
3	24 กรกฎาคม 2566	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น	1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น 2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา 3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี 4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 39 ร้อยเอ็ด 5. สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ (AMA)
4	11 สิงหาคม 2566	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี	1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี 2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 22 นครศรีธรรมราช 3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 44 ระนอง 4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 45 กระบี่

ภาพที่ 4.11 การจัดสัมมนากลุ่มย่อยและสัมภาษณ์เชิงลึก ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

ภาพที่ 4.12 การจัดสัมมนากลุ่มย่อยและสัมภาษณ์เชิงลึก ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก

ภาพที่ 4.13 การจัดสัมมนากลุ่มย่อยและสัมภาษณ์เชิงลึก ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น

ภาพที่ 4.14 การจัดสัมมนากลุ่มย่อยและสัมภาษณ์เชิงลึก ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี

บทที่ 5

การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับเข้มข้น : โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม

การติดตามและประเมินผลโครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรมในระดับเข้มข้นตามแบบจำลองลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ ถูกแบ่งออกเป็นการติดตามและประเมินผลในการให้บริการ ประกอบด้วย อินพุต ขั้นตอนการให้บริการ และผลผลิต ผ่านตัวชี้วัดการให้บริการ 5 ชุด ได้แก่ ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม ต้นทุนต่อหน่วยการยกระดับฝีมือแรงงาน ประสิทธิผลในการฝึกอบรม และอัตราคุณภาพในการให้บริการฝึกอบรม รายละเอียดในหัวข้อที่ 5.1 จากนั้นจึงสรุปสถิติการฝึกอบรมในโครงการ โดยจำแนกตามกลุ่มหลักสูตรที่แบ่งเป็น 5 กลุ่ม รายละเอียดในหัวข้อที่ 5.2 ถัดมาจะทำการสำรวจแบบออนไลน์ เพื่อติดตามและประเมินผลลัพธ์จากการให้บริการฝึกอบรมที่พิจารณาจากการเพิ่มขึ้นของศักยภาพแรงงานและประโยชน์จากการมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น รายละเอียดในหัวข้อที่ 5.3 และผลกระทบเชิงบวกที่เกิดขึ้นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมในรูปผลประโยชน์ทางการเงิน รายละเอียดในหัวข้อที่ 5.4 โดยจะได้ผลสรุปจากการติดตามและประเมินผลโครงการ รายละเอียดในหัวข้อที่ 5.5 สำหรับส่วนสุดท้ายของบทนี้จะกล่าวถึงบทเรียนจากการถอดบทเรียนในการดำเนินโครงการ รายละเอียดในหัวข้อที่ 5.6

5.1 การให้บริการตามโครงการ

โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม (DSD-03) อยู่ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต แผนย่อย การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณ 14,820,000 บาท ในการดำเนินโครงการตามกรอบแผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต เพื่อให้บริการด้านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือ (หลักสูตร 30 ชั่วโมง) แก่แรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ อุตสาหกรรมเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ และอุตสาหกรรมดิจิทัล ซึ่งจากข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2566 โดยกองบริหารการคลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 ได้มีการเบิกจ่ายในโครงการนี้ไปแล้วทั้งสิ้น 13,441,123 บาท

การดำเนินโครงการรหัส DSD-03 มีเป้าหมายในการให้บริการฝึกอบรมรวมทั้งสิ้น 5,200 คน ซึ่งตลอดระยะเวลาดำเนินโครงการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะมีการรายงานผลในระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) ซึ่งจากการดาวน์โหลดข้อมูลผ่านระบบดังกล่าว ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 พบว่ามีผู้เข้ารับการฝึกอบรม 6,124 คน และมีผู้ผ่านการฝึกอบรม 5,283 คน นอกจากนี้ เนื่องจากโครงการ DSD-03 อาศัยสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง 4 แห่ง เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนโครงการ ร่วมกับ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในแต่ละพื้นที่ จึงสามารถจำแนกข้อมูลตามทั้ง 4 หน่วยงานดังกล่าวได้ ดังนี้

(1) สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (Automotive Human Resource Development Academy : AHRDA) ให้บริการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ

อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าและนวัตกรรมยานยนต์สมัยใหม่ มีเป้าหมาย 1,000 คน โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1,320 คน และมีผู้ผ่านการฝึกอบรม 1,120 คน

(2) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy : MARA) ให้บริการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ มีเป้าหมาย 2,000 คน มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2,340 คน และมีผู้ผ่าน 1,910 คน

(3) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ (Automation and Mechatronics Academy : AMA) ให้บริการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ มีเป้าหมาย 1,000 คน มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1,025 คน และมีผู้ผ่าน 896 คน

(4) สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (Digital Skill Development Academy : DISDA) ให้บริการฝึกอบรมและขับเคลื่อนการให้บริการฝึกอบรมของ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีเป้าหมาย 1,200 คน มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1,439 คน และมีผู้ผ่าน 1,357 คน

โดยอาศัยตัวชี้วัดการให้บริการ (Service Indicators) ทั้ง 5 ตัวชี้วัด ซึ่งได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 2 จะสามารถประเมินผลการให้บริการในโครงการรหัส DSD-03 ได้ ดังนี้

5.1.1 ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ แสดงถึงความสามารถในการจัดการด้านงบประมาณ (อินพุต) ของโครงการ ซึ่งคำนวณได้จากสมการที่ (2.2) ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ} = \frac{\text{งบประมาณที่เบิกจ่ายจริง (บาท)} \times 100}{\text{งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)}} = \frac{14{,}441{,}123 \times 100}{14{,}820{,}000} = 90.70\%$$

จากประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ ร้อยละ 90.70 แสดงว่า ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 หรือก่อนสิ้นสุดโครงการในอีก 1 เดือน โครงการรหัส DSD-03 ยังมีงบประมาณเหลืออีกร้อยละ 9.30 ที่ยังไม่ถูกเบิกจ่ายตามแผนการใช้งบประมาณตามโครงการ

5.1.2 อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม แสดงถึงความสามารถในการให้บริการผู้เข้ารับการฝึกอบรม (อินพุต) จนทดสอบผ่านเกณฑ์ตามที่หลักสูตรฝึกอบรมกำหนดไว้ (ผลผลิต) ซึ่งคำนวณจากสมการที่ (2.4) ดังนี้

$$\text{อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม (คน)} \times 100}{\text{จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)}} = \frac{5{,}283 \times 100}{6{,}124} = 86.27\%$$

นอกจากนี้ ยังสามารถนำสมการที่ (2.4) ไปใช้หาอัตราความสำเร็จของการฝึกอบรมที่ขับเคลื่อนการให้บริการโดยทั้ง 4 สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางได้ ดังนี้

5.1.2.1 AHRDA มีอัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม เท่ากับ 1,120/1,320 = 84.85%

5.1.2.2 MARA มีอัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม เท่ากับ 1,910/2,340 = 81.62%

5.1.2.3 AMA มีอัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม เท่ากับ 896/1,025 = 87.41%

5.1.2.4 DISDA มีอัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม เท่ากับ 1,357/1,439 = 94.30%

5.1.3 ต้นทุนต่อหน่วยการยกระดับฝีมือแรงงาน แสดงถึงงบประมาณที่ถูกใช้ในการฝึกอบรมให้แรงงาน 1 คน มีฝีมือเป็นไปตามเกณฑ์ของแต่ละหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งคำนวณจากสมการที่ (2.6) ดังนี้

$$\text{ต้นทุนต่อหน่วยการยกระดับฝีมือแรงงาน} = \frac{\text{งบประมาณที่เบิกจ่ายจริง (บาท)}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม (คน)}} = \frac{13,441,123}{5,283} = \text{2,544.22 บาท/คน}$$

จากผลการคำนวณ แสดงว่า การยกระดับฝีมือแรงงานในโครงการรหัส DSD-03 ใช้ต้นทุน 2,544.22 บาท/คน ซึ่งหากนำไปเปรียบเทียบกับประมาณการต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรมที่ 2,850 บาท/คน แสดงดังตารางที่ 1.2 พบว่า มีความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ร้อยละ 10.73 (ร้อยละความคลาดเคลื่อนยิ่งต่ำ แปลว่า สามารถนำงบประมาณไปใช้ให้บริการให้แก่กลุ่มเป้าหมายได้ครบถ้วน) อย่างไรก็ตาม การสรุปผลในลักษณะดังกล่าว ยังไม่สามารถทำได้ เนื่องจากยังไม่สิ้นสุดปีงบประมาณ ทั้งนี้ หากมีการเบิกจ่ายงบประมาณเพิ่มเติมหลัง วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 แต่จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม ตั้งแต่วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 ยังคงเท่าเดิม ต้นทุนต่อหน่วยการยกระดับฝีมือแรงงานก็จะเพิ่มขึ้น และความคลาดเคลื่อนจะลดลง แต่ในทำนองกลับกัน หากไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณเพิ่มเติม แต่จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมถูกบันทึกเพิ่มเติมลงใน DSD-Data Center ก็จะทำให้ต้นทุนต่อหน่วยการยกระดับฝีมือแรงงานลดลง แต่ความคลาดเคลื่อนก็จะเพิ่มขึ้น

5.1.4 ประสิทธิผลในการฝึกอบรม แสดงถึงระดับการบรรลุเป้าหมายของโครงการจากการฝึกอบรมที่พิจารณาเฉพาะจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม (ผลผลิต) ซึ่งคำนวณจากสมการที่ (2.8) ดังนี้

$$\text{ประสิทธิผลในการฝึกอบรม} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม (คน)} \times 100}{\text{เป้าหมายของโครงการ (คน)}} = \frac{5,283 \times 100}{5,200} = 101.60\%$$

นอกจากนี้ ยังสามารถนำสมการที่ (2.8) ไปใช้หาอัตราความสำเร็จของการฝึกอบรมที่ขับเคลื่อนการให้บริการโดยทั้ง 4 สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางได้ ดังนี้

5.1.4.1 AHRDA มีประสิทธิผลในการฝึกอบรม เท่ากับ 1,120/1,000 = 112.00%

5.1.4.2 MARA มีประสิทธิผลในการฝึกอบรม เท่ากับ 1,910/2,000 = 95.50%

5.1.4.3 AMA มีประสิทธิผลในการฝึกอบรม เท่ากับ 896/1,000 = 89.60%

5.1.4.4 DISDA มีประสิทธิผลในการฝึกอบรม เท่ากับ 1,357/1,200 = 113.08%

5.1.5 อัตราคุณภาพในการให้บริการฝึกอบรม แสดงถึงระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ปัจจุบันได้แบ่งระดับคะแนนที่แสดงถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไว้ 5 ระดับ ซึ่งนำมาคำนวณเป็นอัตราคุณภาพในการให้บริการฝึกอบรมด้วยสมการที่ (2.9) ดังนี้

$$\text{อัตราคุณภาพในการให้บริการฝึกอบรม} = \frac{\text{คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย} \times 100}{\text{คะแนนความพึงพอใจสูงสุด 5 คะแนน}} = \frac{4.56 \times 100}{5} = 91.29\%$$

จากอัตราคุณภาพในการให้บริการฝึกอบรม ชี้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น เนื้อหาวิทยากร สื่อการเรียนรู้ วิทยากร สถานที่ ฯลฯ จากการฝึกอบรมตามโครงการเฉลี่ย ร้อยละ 91.29

5.2 สถิติการฝึกอบรมยกระดับฝีมือในโครงการ

หลักสูตรการฝึกอบรมยกระดับฝีมือที่ใช้ให้บริการแก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในโครงการรหัส DSD-03 ถูกออกแบบให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน โดยมีแผนการฝึกอบรม 260 รุ่น รุ่นละ 20 คน เพื่อให้บริการประชาชนกลุ่มเป้าหมาย 5,200 คน แบ่งเป็น AHRADA 50 รุ่น MARA 100 รุ่น AMA 50 รุ่น และ DISDA 60 รุ่น และด้วยความต้องการการยกระดับฝีมือที่หลากหลาย

ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จึงเกิดความหลากหลายของหลักสูตรที่แทบไม่ซ้ำกัน ในที่นี้ จึงอาศัยแนวทางการจัดทำสถิติการฝึกอบรมในสถานประกอบกิจการที่จัดฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่ได้จัดหมวดหมู่ของหลักสูตรที่มีเนื้อหาหลักมุ่งเน้นไปในทิศทางเดียวกันไว้เป็นกลุ่มเดียวกัน (Course Grouping) เอาไว้ 5 กลุ่มหลักสูตร มาใช้ในการจัดทำสถิติการฝึกอบรมยกระดับฝีมือในโครงการ ดังนี้

5.2.1 กลุ่มหลักสูตรที่ 1 (Digital & IT) หลักสูตรที่มีเนื้อหาเกินกว่ากึ่งหนึ่ง มุ่งเน้นเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการใช้งานหรือประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โปรแกรม คอมพิวเตอร์ และ/หรือระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงานได้ รวมไปถึงการนำไปใช้ประกอบอาชีพด้านดิจิทัลและไอทีโดยตรง หลักสูตรในกลุ่มนี้ได้ถูกนำมาใช้ในการฝึกอบรมตามโครงการรหัส DSD-03 จำนวน 76 หลักสูตร แบ่งเป็น AHRADA 10 หลักสูตร MARA 24 หลักสูตร AMA 14 หลักสูตร และ DISDA 28 หลักสูตร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 5.1

5.2.2 กลุ่มหลักสูตรที่ 2 (Practical Skills) หลักสูตรที่มีเนื้อหาเกินกว่ากึ่งหนึ่ง มุ่งเน้นถ่ายทอดความรู้และเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพหรือการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน รวมไปถึงการถ่ายทอดเทคนิคในการทำงาน เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน และ/หรือศาสตร์ด้านอื่น ๆ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานตามอาชีพหรือตำแหน่งงานได้โดยตรง หลักสูตรในกลุ่มนี้ ถูกนำมาใช้ในการฝึกอบรมตามโครงการรหัส DSD-03 จำนวน 59 หลักสูตร แบ่งเป็น AHRADA 21 หลักสูตร MARA 33 หลักสูตร AMA 4 หลักสูตร และ DISDA 1 หลักสูตร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 5.2

5.2.3 กลุ่มหลักสูตรที่ 3 (Behavior) หลักสูตรที่มีเนื้อหาหลักมุ่งเน้นในด้านการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน การคิดและทัศนคติเชิงบวก การติดต่อสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การประสานงาน และ/หรือการทำงานเป็นทีม ซึ่งในการฝึกอบรมตามโครงการ DSD-03 ไม่มีการให้บริการด้านนี้

5.2.4 กลุ่มหลักสูตรที่ 4 (Work System) หลักสูตรที่มีเนื้อหาหลักมุ่งเน้นด้านความเข้าใจในระบบงาน มาตรฐานของระบบงาน การประกันคุณภาพ การบริหารจัดการ และ/หรือเทคนิคหรือเครื่องมือในการแก้ปัญหาในงานและพัฒนาระบบงานให้ดีขึ้น หลักสูตรในกลุ่มนี้ ได้ถูกนำมาใช้ในการฝึกอบรมตามโครงการรหัส DSD-03 จำนวน 10 หลักสูตร แบ่งเป็น AHRADA 4 หลักสูตร MARA 6 หลักสูตร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 5.3

5.2.5 กลุ่มหลักสูตรที่ 5 (General Knowledge) หลักสูตรที่มีเนื้อหาหลักเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ การคำนวณพื้นฐาน วิทยาศาสตร์ทั่วไป กฎหมายหรือกฎระเบียบที่ควรรู้ หรือความรู้รอบตัว ซึ่งในการฝึกอบรมตามโครงการรหัส DSD-03 ไม่มีการให้บริการด้านนี้

ตารางที่ 5.1 หลักสูตรการฝึกอบรมใน DSD-03 ที่สอดคล้องกับกลุ่มหลักสูตรที่ 1 (Digital & IT)

สถาบัน	รายชื่อหลักสูตร	
AHRDA	การเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ 3 มิติ	การใช้โปรแกรม Solidwork ช่วยในการออกแบบ
	การใช้โปรแกรม MITSUBISHIPLC&GxWork3	Solidworks Advance Part
	การใช้โปรแกรม Microsoft Excel Advance	เทคโนโลยี PLC
	การเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ 2 มิติ	การใช้โปรแกรม NX for CAD (Free from Modeling)
	การใช้โปรแกรมพีแอลซีขั้นพื้นฐาน GxWork 2 (MITSUBISHI)	
	การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการออกแบบและการผลิต (เครื่องกัด) ระดับ 2	
MARA	ปัญญาประดิษฐ์เพื่องานหุ่นยนต์อุตสาหกรรมและระบบอัตโนมัติด้วย CiRA CORE	
	การโค้ดดิ้งร่วมกับไมโครคอนโทรลเลอร์ สำหรับการพัฒนาหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ	
	การประยุกต์ใช้ TECNOMATIX PROCESS SIMULATE จำลองการทำงานหุ่นยนต์อุตสาหกรรม	
	การเขียนโปรแกรมควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมพื้นฐานคูก้า	การเขียนโปรแกรมควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมขั้นสูงคูก้า

ตารางที่ 5.1 (ต่อ) หลักสูตรการฝึกอบรมใน DSD-03 ที่สอดคล้องกับกลุ่มหลักสูตรที่ 1 (Digital & IT)

สถาบัน	รายชื่อหลักสูตร	
MARA	เครือข่าย SCADA (WinCC) ในงานอุตสาหกรรม	การประยุกต์ใช้งาน PLC ขั้นสูง
	การเขียนโปรแกรมควบคุมระบบอัตโนมัติ	การใช้โปรแกรมพีแอลซีขั้นพื้นฐาน GxWork 2 (MITSUBISHI)
	การประยุกต์ใช้ Mitsubishi GX Work และระบบ IoT	การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการผลิต (AI)
	การใช้โปรแกรม NX Mechatronics Concept Design - การประยุกต์ใช้งาน	
	การใช้งาน HMI ในงานอุตสาหกรรม (Mitsubishi PLC FX 5U, Mitsubishi GOT 2000)	
	พีแอลซี ออมรอน CX Programmer ระดับพื้นฐาน	การประยุกต์ใช้ระบบซีซี ลิงค์ ในงานอุตสาหกรรม
	การใช้เทคโนโลยี Industrial Internet of Things ในงานอุตสาหกรรม ระดับ 1	
	การใช้โปรแกรมจำลองการทำงานระบบควบคุมอัตโนมัติด้วยโปรแกรม Factory I/O	
	การออกแบบและจำลองโมเดล 3 มิติด้วยโปรแกรม Visual Component	
	การพัฒนาโปรแกรมบนเว็บด้วยภาษา Python	ระบบโลจิสติกส์อัจฉริยะ
	Solidworks Essentials	การประยุกต์ใช้โปรแกรม AutoCAD 3 มิติ
	การเขียนแบบเครื่องกล 2 มิติด้วยโปรแกรม AutoCAD	
	การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการออกแบบและการผลิต (เครื่องกัด) ระดับ 2	
AMA	การใช้โปรแกรม Totally Integrated Automation Portal (TIA)	การประยุกต์ใช้ PLC ในงานอุตสาหกรรม
	การใช้โปรแกรม NX Mechatronics Concept - Design ชั้นสูง	การประยุกต์ใช้ Simatic TIA Portal และ ระบบ IoT
	การเขียนแบบวิศวกรรมด้วยคอมพิวเตอร์สำหรับระบบอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ - การประยุกต์ใช้	
	การเขียนแบบวิศวกรรมด้วยคอมพิวเตอร์สำหรับระบบอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ – ขั้นสูง	
	การประกอบชิ้นส่วนทางกลและการจัดการไฟล์งานประกอบขนาดใหญ่	
	การออกแบบและเขียนแบบเครื่องกล 3 มิติ ด้วยซอฟต์แวร์ Autodesk Inventor	
	การประยุกต์ใช้โปรแกรม Plant Simulation เพื่อลดความสูญเสียในการผลิตอัตโนมัติ	
	การประยุกต์ใช้โปรแกรม Plant Simulation เพื่อการออกแบบโมเดลและจำลองการผลิตอัตโนมัติ	
	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีประมวลผลแบบกลุ่มเมฆกับระบบอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์	
	การจำลองและวิเคราะห์ความแข็งแรงของชิ้นส่วนทางกลในงานเมคคาทรอนิกส์	
	การประยุกต์ใช้ TECNOMATIX PROCESS SIMULATE จำลองการทำงานหุ่นยนต์อุตสาหกรรม	
	การใช้โปรแกรม NX Mechatronics Concept Design - การประยุกต์ใช้งาน	
DISDA	การใช้งาน Internet of Things (IoT) ในงานอุตสาหกรรม	การออกแบบและติดตั้งระบบควบคุม IoTเพื่อการปลูกพืช
	การประยุกต์ใช้งาน Internet of Things ในชีวิตประจำวันสำหรับบ้านอัจฉริยะ	
	การปลูกพืชภายใต้โรงเรือน ร่วมกับระบบ Internet of Tings (IoT) สำหรับการเกษตร	
	การประยุกต์ใช้งานไมโครคอนโทรลเลอร์พื้นฐานด้วย Arduino Board	
	การพัฒนาระบบสมองกลฝังตัวในงานแอปพลิเคชั่นประมวลผลภาพ	
	การออกแบบควบคุมสมองกลฝังตัวสำหรับภาคการเกษตร	
	การสร้างแอพพลิเคชั่นโมบายระบบแอนดรอยด์	AI Generative and Data for Marketing
	การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล	การพัฒนาอาชีพเฝ้าระวังและป้องกันภัยทางไซเบอร์
	ผู้บริหารและดูแลเว็บไซต์	การออกแบบประสบการณ์ผู้ใช้และส่วนติดต่อผู้ใช้ (UX / UI)
	การสนับสนุนด้านเทคนิคคอมพิวเตอร์	3D Asset Creator เตรียมความพร้อมสู่โลก Metaverse
	การพัฒนาแอปพลิเคชันด้วย Power Platform	การพัฒนาโปรแกรมบนเว็บด้วยภาษา Python
	การพัฒนาระบบสมองกลฝังตัวในงานแอพพลิเคชั่นประมวลผลภาพด้วยภาษา Python	
	การพัฒนาโปรแกรมด้วยภาษา Java ขั้นพื้นฐาน	การพัฒนาโปรแกรมเชิงวัตถุด้วยภาษา Java
	การพัฒนาโปรแกรมภาษา JavaScript ด้วย NodeJS	การพัฒนาโปรแกรม Web Application ด้วย React
	PLC ระดับ 1	การใช้งานโปรแกรม Solid Work
	การเขียนแบบก่อสร้าง 3 มิติ ด้วยโปรแกรม Sketch Up ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	
	การใช้โปรแกรม Microsoft Excel Advance	การใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์เอ็กเซลขั้นสูง
	การใช้ฟังก์ชั่นและบริหารข้อมูลด้วย Microsoft Excel ขั้นสูง (Advance Excel)	
	การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Power BI	Advance Excel 2010

ตารางที่ 5.2 หลักสูตรการฝึกอบรมใน DSD-03 ที่สอดคล้องกับกลุ่มหลักสูตรที่ 2 (Practical Skills)

สถาบัน	รายชื่อหลักสูตร	
AHRDA	การใช้เครื่อง CMM เพื่อการตรวจสอบชิ้นส่วนยานยนต์	การใช้เครื่องมือวัดละเอียดทางมิติ
	การกำหนดสัญลักษณ์ GD&T และค่าความคลาดเคลื่อน	การควบคุมเซอร์โวมอเตอร์ในงานอุตสาหกรรม
	การออกแบบระบบควบคุมไฮดรอลิกส์	การออกแบบระบบควบคุมนิวแมติก์และนิวแมติกส์ไฟฟ้า
	การประยุกต์ใช้งาน PLC ขั้นสูง	เทคโนโลยี ROBOT งานเชื่อม
	เทคโนโลยีการเชื่อมด้วยหุ่นยนต์	การเชื่อมจุดด้วยความต้านทานในการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
	การควบคุมการเชื่อมชิ้นส่วนยานยนต์ด้วยหุ่นยนต์	ช่างควบคุมหุ่นยนต์ ABB
	การเชื่อมจุดด้วยความต้านทานในการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์โดยหุ่นยนต์	
	แบตเตอรี่และระบบประจุไฟฟ้ายานยนต์ไฟฟ้า	การซ่อมบำรุงรถยนต์ไฟฟ้า
	ช่างควบคุมเครื่องกลึง CNC ระดับ 1	ช่างควบคุมเครื่องกลึง CNC ระดับ 2
	ช่างควบคุมเครื่องกัด CNC ระดับ 1	ช่างควบคุมเครื่องกัด CNC ระดับ 2
	การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการผลิต (เครื่องกัด) ระดับ 1	การควบคุมเครื่องกัด CNC 5 แกน ระดับ 1
MARA	การใช้เครื่องมือวัดสามมิติ CMM ระดับ 1	การใช้เครื่องมือวัดด้านมิติในอุตสาหกรรม
	การสร้างหุ่นยนต์ลำเลียง	การควบคุมหุ่นยนต์ลำเลียง
	การควบคุมหุ่นยนต์บริการเพื่องานอุตสาหกรรม	การควบคุมหุ่นยนต์ป้อนชิ้นงานสำหรับเครื่องกลึง CNC
	ช่างควบคุมหุ่นยนต์ FANUC	ช่างควบคุมหุ่นยนต์ NACHI
	ช่างควบคุมหุ่นยนต์ ABB	การควบคุมหุ่นยนต์ COBOT
	การใช้หุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานเชื่อม : พื้นฐาน	หุ่นยนต์เคลื่อนที่อัตโนมัติ
	ระบบหุ่นยนต์ต่อพ่วง	ระบบเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์
	การควบคุมเซอร์โวมอเตอร์ในงานอุตสาหกรรม	การเดินสายไฟฟ้าสำหรับตู้ควบคุมระบบอัตโนมัติ
	Simatic TIA Portal ในงานควบคุมระบบอัตโนมัติ	การออกแบบระบบควบคุมนิวแมติก์และนิวแมติกส์ไฟฟ้า
	การประยุกต์ใช้งาน PLC และหุ่นยนต์ในงานอุตสาหกรรม	การใช้ ROS ขั้นพื้นฐาน
	โรงงานอัจฉริยะ	ระบบขับเคลื่อนและส่งกำลังยานยนต์ไฟฟ้า
	แบตเตอรี่และระบบประจุไฟฟ้ายานยนต์ไฟฟ้า	การซ่อมบำรุงรถยนต์ไฟฟ้า
	การซ่อมและบำรุงรักษาอากาศยานชิ่งไม่มีนักบิน (โดรน)	ช่างควบคุมเครื่องกลึง CNC ระดับ 1
	ช่างควบคุมเครื่องกัด CNC ระดับ 1	การซ่อมปรับปรุงสภาพเครื่องจักรกล CNC ระดับ 1
	การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการผลิต (เครื่องกลึง,เครื่องกัด)	ช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล CNC ระดับ 1
	การใช้โปรแกรม SprutCAM Robot Machining	การใช้โปรแกรม SolidCAM สำหรับงานกัด 2.5 แกน
	การกำหนดสัญลักษณ์ GD&T และค่าความคลาดเคลื่อน	
AMA	การซ่อมและบำรุงรักษาอากาศยานชิ่งไม่มีนักบิน (โดรน)	
	การออกแบบชิ้นส่วนในระบบอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ - การขึ้นรูปโมเดล การประกอบ และการสร้างแบบ	
	การออกแบบโปรแกรมควบคุมระบบอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ - ไฟไนต์สเตตแมชชีน	
	การออกแบบชิ้นส่วนในระบบอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ - การขึ้นรูปฟรีฟอร์ม	
DISDA	การประกอบแบตเตอรี่เพื่อประยุกต์ใช้กับพลังงานแสงอาทิตย์	

ตารางที่ 5.3 หลักสูตรการฝึกอบรมใน DSD-03 ที่สอดคล้องกับกลุ่มหลักสูตรที่ 4 (Work System)

สถาบัน	รายชื่อหลักสูตร	
AHRDA	ระบบบริหารคุณภาพสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ IATF 16949: 2016	
	ข้อกำหนดและการตรวจติดตามภายใน ISO 9001:2015	
	การบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม	
	การพัฒนาหัวหน้างานในการผลิตแบบ Monozukuri	
MARA	การผลิตอัตโนมัติแบบลีน	คาราคุริ ไคเซ็น
	การบำรุงรักษาทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม	การบำรุงรักษาหุ่นยนต์อุตสาหกรรม : พื้นฐาน
	การจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	ระบบจัดเก็บและเบิกจ่ายสินค้าแบบอัตโนมัติ

ภายหลังจากนำหลักสูตรที่หลากหลายมาจัดเป็นกลุ่มหลักสูตรได้ 3 กลุ่ม ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จากนั้นก็สามารถทำการวิเคราะห์ทางสถิติในแง่มุมที่ให้ความสนใจได้ โดยหากให้ความสนใจที่ “อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม” ก็สามารถลงในรายละเอียดทางสถิติของแต่ละกลุ่มหลักสูตรได้ ซึ่งจากอัตราความสำเร็จของการฝึกอบรมของ DSD-03 ที่ 86.27% (จากผู้ผ่านการฝึกอบรม 5,283 คน ต่อ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 6,124 คน) จะถูกแปลงเป็นข้อมูลที่ละเอียดขึ้นได้ตามสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางทั้ง 4 แห่งและกลุ่มหลักสูตรทั้ง 3 กลุ่ม จากนั้นเมื่อนำไปแทนค่าตามสมการที่ (2.4) หรือ “(ผู้ผ่านการฝึกอบรม x 100)/ผู้เข้ารับการฝึกอบรม” จะได้อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรมที่ลงรายละเอียดมากขึ้น แสดงดังตารางที่ 5.4 และ 5.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 5.4 จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมและผ่านการฝึกอบรมที่ถูกจำแนกให้ละเอียดขึ้น

	กลุ่มที่ 1		กลุ่มที่ 2		กลุ่มที่ 4		รวม	
	เข้าฯ	ผ่านฯ	เข้าฯ	ผ่านฯ	เข้าฯ	ผ่านฯ	เข้าฯ	ผ่านฯ
AHRDA (คน)	522	406	564	485	234	229	1,320	1,120
MARA (คน)	1,178	946	982	815	180	149	2,340	1,910
AMA (คน)	785	684	240	212	0	0	1,025	896
DISDA (คน)	1,419	1,338	20	19	0	0	1,439	1,357
DSD-03 (คน)	3,904	3,374	1,806	1,531	414	378	6,124	5,283
ร้อยละ (%)	63.75%	63.87%	29.49%	28.98%	6.76%	7.16%	100%	100%

ตารางที่ 5.5 อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรมที่ถูกจำแนกให้ละเอียดขึ้น

	อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม (%)			
	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 4	รวม
AHRDA	77.78	85.99	97.86	84.85
MARA	80.31	82.99	82.78	81.62
AMA	87.13	88.33	-	87.41
DISDA	94.29	95.00	-	94.30
DSD-03	86.42	84.77	91.30	86.27

จากตารางที่ 5.4 บ่งชี้ว่า หลักสูตรในกลุ่มที่ 1 ได้รับความนิยมสูงที่สุดใน DSD-03 พิจารณาจากการมีแรงงานที่สนใจมาเข้ารับการฝึกอบรมมากถึง 3,904 คน (63.75%) ซึ่งเมื่อดำเนินการฝึกอบรมไปแล้ว พบว่าอัตราความสำเร็จของการฝึกอบรมในหลักสูตรกลุ่มที่ 1 เป็น 86.42% และหากแยกพิจารณาตามแต่ละสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง จะเห็นว่า AHRDA, MARA, AMA, DISDA มีอัตราความสำเร็จของการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่อยู่ในกลุ่มที่ 1 เป็น 77.78%, 80.31%, 87.13% และ 94.29% ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ตัวชี้วัดนี้ไม่ใช่ตัวชี้วัดเชิงเปรียบเทียบ เนื่องจากมีหลากหลายปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้และส่งผลให้ตัวชี้วัดแตกต่างกัน เช่น คุณสมบัติพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึก เนื้อหาและระดับความยากของหลักสูตร เป็นต้น

5.3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากโครงการรหัส DSD-03 (Outcomes)

การติดตามผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดจากการฝึกอบรมในโครงการรหัส DSD-03 จะใช้วิธีสำรวจแบบออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์ม Google Form (ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อส่งไปบันทึกเอาไว้ในฐานข้อมูล) ที่เชื่อมต่อกับ Google Sheet (ทำหน้าที่เป็นฐานข้อมูล ประมวลผลโดยอัตโนมัติ และส่งสารสนเทศที่ได้จากการประมวลผลไปแสดงผล) และ Looker Studio (ทำหน้าที่สร้างรูปแบบการแสดงผลจากสาระสนเทศและแสดงผลแบบเรียลไทม์ ทุก 5 นาที ช่วยให้ทราบสถานะของการติดตามผลลัพธ์ตลอดเวลา) โดยการกระจายแบบสำรวจออนไลน์จะดำเนินการอย่างสุ่ม (Random Sampling) ในรูปของลิงค์และคิวอาร์โค้ดไปตามช่องทางการสื่อสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความสับสนระหว่างโครงการ เพื่อชี้แจงถึงความสำคัญและความไม่ยุ่งยากในการตอบแบบสำรวจ รวมไปถึงเพื่อลดความกังวลของผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับมิจฉาชีพที่แฝงตัวอยู่ในระบบออนไลน์มากขึ้นเรื่อย ๆ จึงจัดทำเอกสารชี้แจงสาระสำคัญของแบบสำรวจในรูปแบบการสรุปประเด็นสำคัญใน 1 หน้า (One Page Summary) แสดงดังภาพที่ 5.1 ส่งแนบไปพร้อมกับลิงค์และคิวอาร์โค้ดด้วย

ภาพที่ 5.1 เอกสารชี้แจงที่แนบไปกับการสำรวจแบบออนไลน์ของโครงการรหัส DSD-03

ภายหลังจากการสำรวจแบบออนไลน์ โดยเก็บข้อมูลในช่วง วันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 ถึง วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2566 ปรากฏว่า มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 614 คน จากผู้ผ่านการฝึกอบรม 5,283 คน คิดเป็น 11.62% ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งมีจำนวนการตอบแบบสำรวจมากกว่า “ขนาดตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง” ตามตารางสำเร็จรูป สำหรับการหาขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากรของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm$5% และมีจำนวนประชากรสู่อนันต์ (Infinite Population) หรือกล่าวได้ว่าขนาดตัวอย่างมีจำนวนมากเพียงพอที่จะอนุมานถึงผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมดในโครงการได้ โดยสามารถประเมินผลลัพธ์ของโครงการรหัส DSD-03 ใน 2 ประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

5.3.1 การเพิ่มขึ้นของศักยภาพแรงงานเฉลี่ย เป็นความเปลี่ยนแปลงทางบวกของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากโครงการรหัส DSD-03 ที่เกิดขึ้นหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมไปแล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยอาศัยการประเมินตนเอง (Self-Assessment) ใน 5 ด้าน และตอบชุดคำถาม 5 ข้อตามแบบสำรวจ ซึ่งสามารถนำมาหาค่าเฉลี่ยการเพิ่มขึ้นของศักยภาพแรงงานในแต่ละด้านได้ แสดงดังตารางที่ 5.6 และภาพที่ 5.2 ดังนี้

5.3.1.1 ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพแรงงานด้านความรู้ (Knowledge) ร้อยละ 78.84 หมายถึง ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำ 78.84% ของความรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านดังกล่าวที่ B+

5.3.1.2 ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพด้านทักษะการปฏิบัติงาน (Working Skills) ร้อยละ 73.37 ซึ่งหมายถึง ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำ 73.37% ของทักษะการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านดังกล่าวที่ B

5.3.1.3 ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพด้านทัศนคติในการทำงาน (Attitude) ร้อยละ 75.90 ซึ่งหมายถึง ผู้ผ่านการฝึกอบรมเกิดความรู้สึกดีกับการประยุกต์สิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในงาน 75.90% หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านดังกล่าวที่ B+

5.3.1.4 ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพด้านทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) ร้อยละ 70.48% ซึ่งหมายถึง ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำ 70.48% ของทักษะการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านดังกล่าวที่ B

5.3.1.5 ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพด้านการตระหนักถึงความปลอดภัย (Safety Awareness) ร้อยละ 76.23% หมายถึง ผู้ผ่านการฝึกอบรมตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานที่เกี่ยวกับข้องกับสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในงาน 76.23% หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านดังกล่าวที่ B+

ตารางที่ 5.6 ระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพแรงงาน

ศักยภาพแรงงาน	ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพแรงงาน	ระดับ
ศักยภาพด้านความรู้	78.84	B+
ศักยภาพด้านทักษะการปฏิบัติงาน	73.37	B
ศักยภาพด้านทัศนคติในการทำงาน	75.90	B+
ศักยภาพด้านทักษะการแก้ปัญหา	70.48	B
ศักยภาพด้านการตระหนักถึงความปลอดภัย	76.23	B+

ภาพที่ 5.2 แสดงค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพแรงงานของโครงการรหัส DSD-03

5.3.2 ประโยชน์จากการมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น

การสำรวจแบบออนไลน์ของโครงการรหัส DSD-03 ซึ่งมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 614 คน แต่เนื่องจากคำถามในข้อนี้ (ถามถึงประโยชน์จากการมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น) ได้จัดทำชุดคำตอบที่เป็นตัวเลือกที่แตกต่างกันไว้ 6 ตัวเลือก โดยให้ผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือกได้ ทำให้จำนวนคนรวมทั้งหมดที่เลือกแต่ละคำตอบในข้อคำถามนี้ มีจำนวนมากกว่าผู้ตอบแบบสำรวจ มีจำนวนรวม 795 คน และมีรายละเอียดในแต่ละคำตอบ แสดงดังตารางที่ 5.7 และภาพที่ 5.3 ดังนี้

5.3.2.1 ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ยังไม่สามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นคำตอบที่ถูกเลือก จำนวน 62 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 7.80 ของผู้ที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ซึ่งแบ่งกลุ่มของผู้ตอบแบบสำรวจได้เป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้ว่างงาน 18 คน (ร้อยละ 2.26) แรงงานในระบบการจ้างงาน (งานประจำ) 34 คน (ร้อยละ 4.28) และแรงงานนอกระบบการจ้างงาน (อาชีพอิสระ) 10 คน (ร้อยละ 1.26)

5.3.2.2 ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำทักษะไปใช้ในงานได้ เป็นคำตอบที่ถูกเลือกมากที่สุด โดยมีจำนวน 426 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 53.58 ของผู้ที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ซึ่งแรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงาน (งานประจำ) จำนวน 293 คน เป็นกลุ่มที่ตอบในข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.78 ของผู้ที่ตอบข้อนี้ และเมื่อเปรียบเทียบกันในกลุ่มคำตอบที่ได้มาจากผู้ที่ทำงานประจำ คำตอบในข้อนี้ก็ถูกเลือกตอบมากที่สุด หรือคิดเป็นร้อยละ 57.34 ของคำตอบที่ผู้ที่ทำงานประจำเลือกตอบ

5.3.2.3 ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพอิสระได้ เป็นคำตอบที่ถูกเลือก จำนวน 168 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 21.13 ของผู้ที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

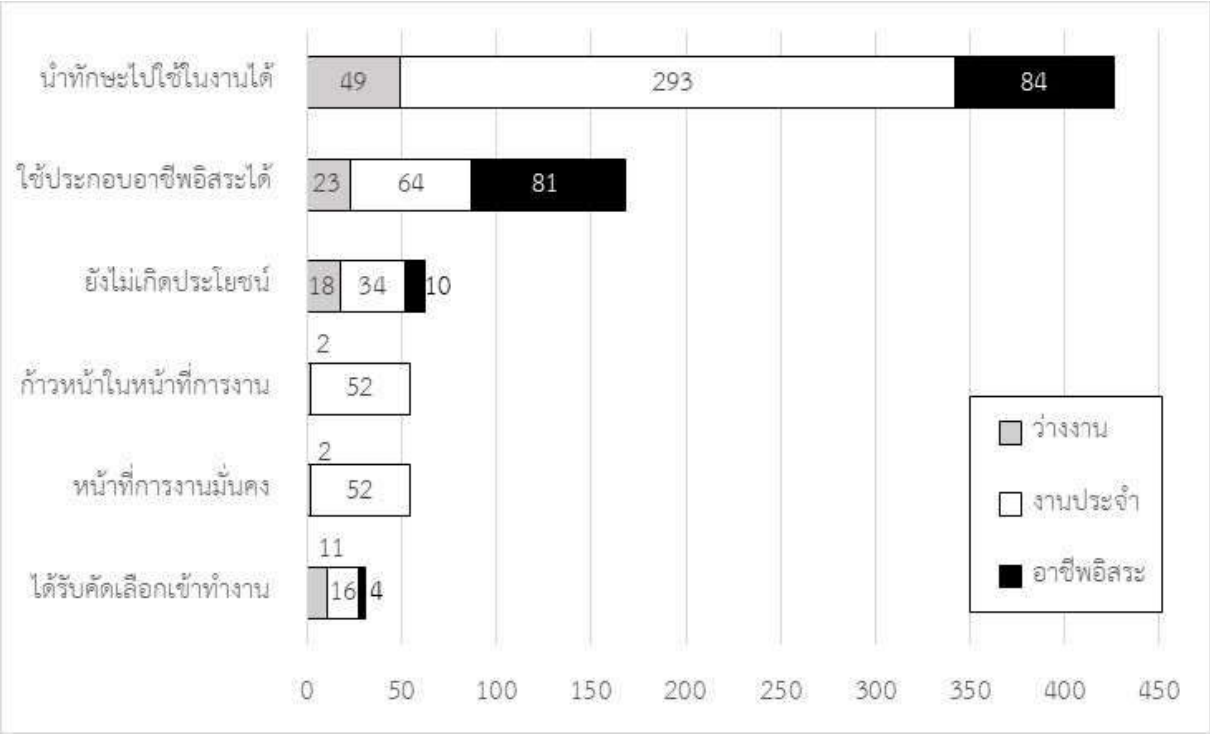
5.3.2.4 ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อให้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน เป็นคำตอบที่ถูกเลือก จำนวน 31 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.90 ของคำตอบที่ถูกเลือกทั้งหมด

5.3.2.5 ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปประโยชน์ในการรักษาหน้าที่การงานให้มั่นคงได้ เป็นคำตอบที่ถูกเลือก จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 6.79 ของคำตอบที่ถูกเลือกทั้งหมด

5.3.2.6 ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ เป็นคำตอบที่ถูกเลือก จำนวน 54 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 6.79 ของคำตอบที่ถูกเลือกทั้งหมด

ตารางที่ 5.7 ประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม

		ว่างงาน		งานประจำ		อาชีพอิสระ		รวม	
		คน	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**
ยังไม่เกิดประโยชน์	คน	18	29.03	34	54.84	10	16.13	62	100
	ร้อยละ	17.14	**2.26**	6.65	**4.28**	5.59	**1.26**	7.80	**7.80**
นำทักษะไปใช้ในงานได้	คน	49	11.50	293	68.78	84	19.72	426	100
	ร้อยละ	46.67	**6.16**	57.34	**36.86**	46.93	**10.57**	53.58	**53.58**
ใช้ประกอบอาชีพอิสระได้	คน	23	13.69	64	38.10	81	48.21	168	100
	ร้อยละ	21.90	**2.89**	12.52	**8.05**	45.25	**10.19**	21.13	**21.13**
ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน	คน	11	35.48	16	51.61	4	12.90	31	100
	ร้อยละ	10.48	**1.38**	3.13	**2.01**	2.23	**0.50**	3.90	**3.90**
หน้าที่การงานมั่นคง	คน	2	3.70	52	96.30	0	0.00	54	100
	ร้อยละ	1.90	**0.25**	10.18	**6.54**	0.00	**0.00**	6.79	**6.79**
ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	คน	2	3.70	52	96.30	0	0.00	54	100
	ร้อยละ	1.90	**0.25**	10.18	**6.54**	0.00	**0.00**	6.79	**6.79**
รวม	**คน**	105	13.21	511	64.28	179	22.52	**795**	**100**
	ร้อยละ	100	**13.21**	100	**64.28**	100	**22.52**	**100**	**100**

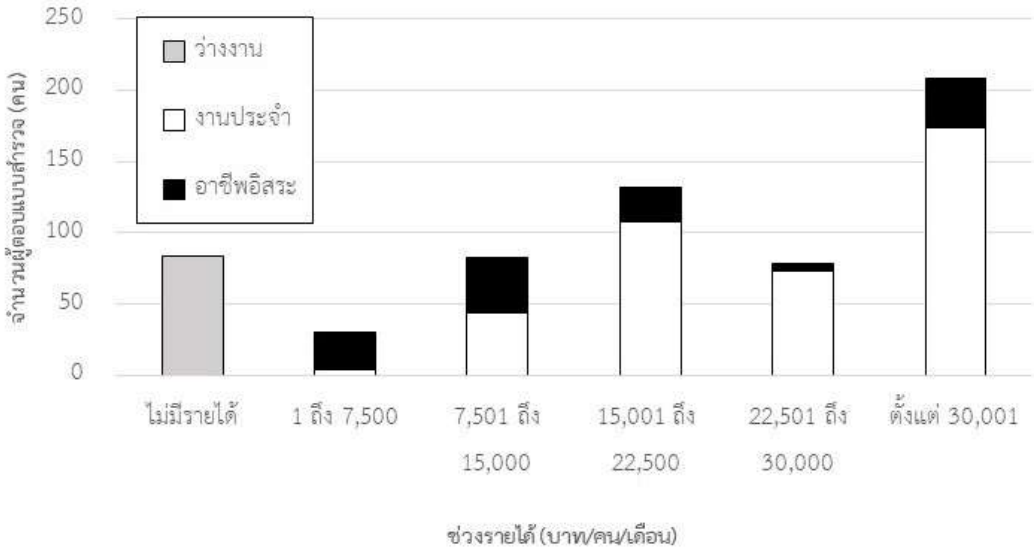


ภาพที่ 5.3 ประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม

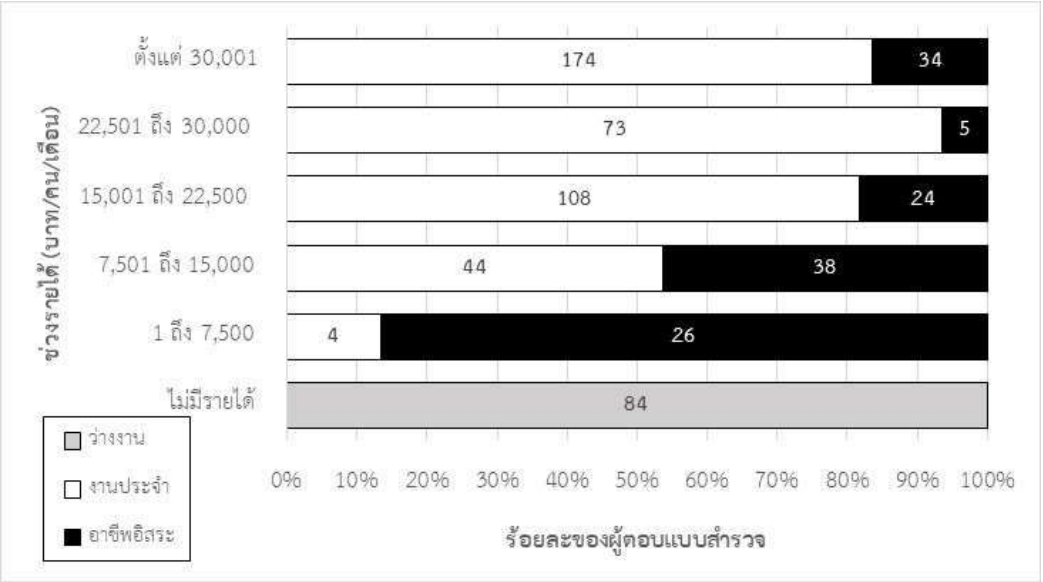
5.4 ผลกระทบด้านการเงินที่เกิดขึ้นจากโครงการรหัส DSD-03 (Financial Impacts)

สำหรับผลกระทบของการให้บริการตามโครงการรหัส DSD-03 จะประเมินจากผลกระทบด้านการเงิน (Financial Impact) ที่เกิดขึ้นกับผู้ผ่านการฝึกอบรมและมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจากแบบสำรวจออนไลน์ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 614 คน ทั้งหมดมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ด้าน ในที่นี้ จึงถือว่าสิ่งตัวอย่างทั้งหมดมีคุณสมบัติครบถ้วน กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรของโครงการ (ถือว่าเป็นผลผลิตของโครงการ) และทุกคนได้ประเมินตนเองว่ามีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ด้าน (ถือว่าเป็นผลลัพธ์ของโครงการ) ดังนั้นการประเมินผลกระทบทางด้านการเงินจึงพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดโดยไม่มีการตัดสิ่งตัวอย่างออกจากการประเมิน ซึ่งจากผลการสำรวจออนไลน์ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจถึงร้อยละ 57.82 ของผู้ตอบทั้งหมด เป็นแรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงาน (งานประจำ) และมีรายได้ระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีช่วงรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาท/เดือน ขึ้นไป แบ่งเป็นช่วง 15,001 ถึง 22,500 บาท/เดือน จำนวน 108 คน (ร้อยละ 17.59) ช่วง 22,501 ถึง 30,000 บาท/เดือน จำนวน 73 คน (ร้อยละ 11.89) และช่วงตั้งแต่ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป จำนวน 174 คน (ร้อยละ 28.34) ส่วนแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีรายได้ในช่วงตั้งแต่ 15,000 บาท/เดือน ลงมา แรงงานนอกระบบการจ้างงาน (อาชีพอิสระ) รวมทั้งผู้ที่ยังไม่มีงานทำ (ว่างงาน) มีสัดส่วนรวมกัน ร้อยละ 42.18 แสดงดังภาพที่ 5.4 และ 5.5

และเนื่องจากในแบบสำรวจได้กำหนดช่วงรายได้เป็นปลายเปิดไว้ 1 ช่วง คือ ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป จึงจำเป็นจะต้องปิดขอบเขตบน (Upper Bound) ก่อนนำไปคำนวณและวิเคราะห์ต่อไป ในที่นี้ จะใช้ระยะห่างคงที่ของแต่ละช่วงรายได้ (7,499 บาท/ช่วงรายได้) เป็นช่วงการปิดขอบเขตข้อมูล ทำให้ช่วงรายได้ปลายเปิดจะเปลี่ยนไปเป็นช่วงปลายปิดที่ช่วง 30,001 ถึง 35,000 บาท/คน/เดือน และสามารถคำนวณช่วงรายได้เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างได้ เท่ากับ ช่วงเฉลี่ย 17,248.42 ถึง 23,721.50 บาท/คน/เดือน และค่ากลางของช่วงรายได้ที่เป็นรายได้เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 20,502.96 บาท/คน/เดือน

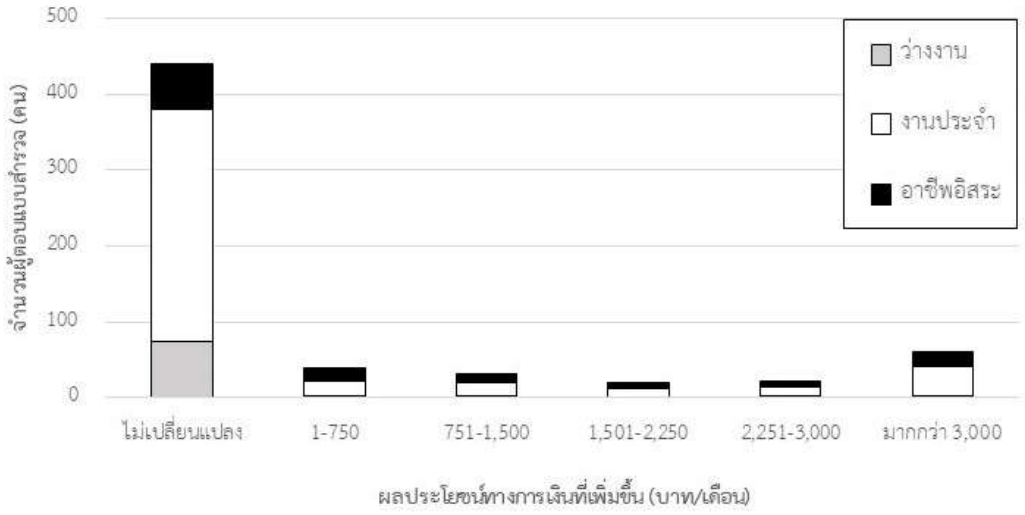


ภาพที่ 5.4 ช่วงรายได้ของผู้ตอบแบบสำรวจในโครงการรหัส DSD-03



ภาพที่ 5.5 การกระจายตัวของช่วงรายได้จากการสำรวจออนไลน์

การประเมินผลกระทบด้านการเงิน พิจารณาตามคำตอบต่อข้อคำถามเกี่ยวกับผลประโยชน์ทางการเงินที่เกิดขึ้นกับผู้ผ่านการฝึกอบรมและมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ทั้งการเพิ่มขึ้นของรายได้ และการลดลงรายจ่ายหรือต้นทุน ซึ่งผลจากการสำรวจออนไลน์ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 441 คน คิดเป็นร้อยละ 71.82 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ยังไม่ปรากฏความเปลี่ยนแปลงทางการเงิน แบ่งออกเป็นแรงงานที่ยังว่างงาน 74 คน (ร้อยละ 12.05) เป็นกลุ่มที่ยังไม่สามารถสร้างผลประโยชน์ทางการเงินใด ๆ หลังได้รับบริการไประยะเวลาหนึ่ง ส่วนแรงงานทั้งผู้ที่ทำงานประจำและผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ รวม 367 คน (ร้อยละ 59.77) ที่แม้ยังไม่มีความเปลี่ยนแปลงทางการเงิน แต่ก็มีศักยภาพที่เพิ่มขึ้นเป็นส่วนช่วยในการรักษาหน้าที่การงานและฐานรายได้เอาไว้ กล่าวคือ “สิ่งตัวอย่างในกลุ่มนี้ สามารถรักษาฐานรายได้เฉลี่ยได้ที่ 20,502.96 บาท/คน/เดือน” ส่วนผู้ตอบแบบสำรวจอีก จำนวน 173 คน (ร้อยละ 28.18) ที่มีการเพิ่มขึ้นของผลประโยชน์ทางการเงิน แสดงว่า “ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสร้างผลประโยชน์ทางการเงินเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 2,026.88 บาท/คน/เดือน (ช่วง 1,652.38 ถึง 2,401.38 บาท/คน/เดือน)” แสดงดังภาพที่ 5.6 และตารางที่ 5.8



ภาพที่ 5.6 แสดงผลประโยชน์ทางการเงินจากโครงการ DSD-03

ตารางที่ 5.8 ผลกระทบด้านการเงินที่เกิดขึ้นจากโครงการรหัส DSD-03

			ไม่เปลี่ยนแปลง		1-750		751-1,500		1,501-2,250		2,251-3,000		> 3,000		รวม	
			คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
ว่างงาน	ไม่มีรายได้	คน	74	88.10	2	2.38	2	2.38	1	1.19	2	2.38	3	3.57	84	100
		ร้อยละ	16.78	**12.05**	5.13	**0.33**	6.45	**0.33**	5.00	**0.16**	9.09	**0.33**	4.92	**0.49**	13.68	**13.68**
งานประจำ	1 ถึง 7,500	คน	2	50.00	2	50.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4	100
		ร้อยละ	0.45	**0.33**	5.13	**0.33**	0.00	**0.00**	0.00	**0.00**	0.00	**0.00**	0.00	**0.00**	0.65	**0.65**
	7,501 ถึง 15,000	คน	29	65.91	5	11.36	7	15.91	2	4.55	0	0.00	1	2.27	44	100
		ร้อยละ	6.58	**4.72**	12.82	**0.81**	22.58	**1.14**	10.00	**0.33**	0.00	**0.00**	1.64	**0.16**	7.17	**7.17**
	15,001 ถึง 22,500	คน	88	81.48	8	7.41	3	2.78	2	1.85	4	3.70	3	2.78	108	100
		ร้อยละ	19.95	**14.33**	20.51	**1.30**	9.68	**0.49**	10.00	**0.33**	18.18	**0.65**	4.92	**0.49**	17.59	**17.59**
	22,501 ถึง 30,000	คน	51	69.86	2	2.74	7	9.59	1	1.37	6	8.22	6	8.22	73	100
		ร้อยละ	11.56	**8.31**	5.13	**0.33**	22.58	**1.14**	5.00	**0.16**	27.27	**0.98**	9.84	**0.98**	11.89	**11.89**
	ตั้งแต่ 30,001	คน	136	78.16	2	1.15	1	0.57	5	2.87	2	1.15	28	16.09	174	100
		ร้อยละ	30.84	**22.15**	5.13	**0.33**	3.23	**0.16**	25.00	**0.81**	9.09	**0.33**	45.90	**4.56**	28.34	**28.34**

ตารางที่ 5.8 (ต่อ) ผลกระทบด้านการเงินที่เกิดขึ้นจากโครงการรหัส DSD-03

			ไม่เปลี่ยนแปลง		1-750		751-1,500		1,501-2,250		2,251-3,000		> 3,000		รวม	
			คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
อาชีพอิสระ	1 ถึง 7,500	คน	7	26.92	14	53.85	3	11.54	1	3.85	0	0.00	1	3.85	26	100
		ร้อยละ	1.59	**1.14**	35.90	**2.28**	9.68	**0.49**	5.00	**0.16**	0.00	**0.00**	1.64	**0.16**	4.23	**4.23**
	7,501 ถึง 15,000	คน	20	52.63	4	10.53	1	2.63	4	10.53	4	10.53	5	13.16	38	100
		ร้อยละ	4.54	**3.26**	10.26	**0.65**	3.23	**0.16**	20.00	**0.65**	18.18	**0.65**	8.20	**0.81**	6.19	**6.19**
	15,001 ถึง 22,500	คน	14	58.33	0	0.00	3	12.50	3	12.50	1	4.17	3	12.50	24	100
		ร้อยละ	3.17	**2.28**	0.00	**0.00**	9.68	**0.49**	15.00	**0.49**	4.55	**0.16**	4.92	**0.49**	3.91	**3.91**
	22,501 ถึง 30,000	คน	1	20.00	0	0.00	1	20.00	0	0.00	1	20.00	2	40.00	5	100
		ร้อยละ	0.23	**0.16**	0.00	**0.00**	3.23	**0.16**	0.00	**0.00**	4.55	**0.16**	3.28	**0.33**	0.81	**0.81**
	ตั้งแต่ 30,001	คน	19	55.88	0	0.00	3	8.82	1	2.94	2	5.88	9	26.47	34	100
		ร้อยละ	4.31	**3.09**	0.00	**0.00**	9.68	**0.49**	5.00	**0.16**	9.09	**0.33**	14.75	**1.47**	5.54	**5.54**
รวม		คน	441	71.82	39	6.35	31	5.05	20	3.26	22	3.58	61	9.93	614	100
		ร้อยละ	100	**71.82**	100	**6.35**	100	**5.05**	100	**3.26**	100	**3.58**	100	**9.93**	100	**100**

5.5 สรุปผลการติดตามและประเมินผลโครงการรหัส DSD-03

โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจากทั้ง DSD-Data Center และผลการสำรวจออนไลน์ สามารถสรุปผลการติดตามและประเมินผลโครงการตามแบบจำลองลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ของการให้บริการ แสดงดังตารางที่ 5.9

ตารางที่ 5.9 สรุปผลการติดตามและประเมินผลโครงการรหัส DSD-03

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์		หัวข้อการประเมินผลและตัวชี้วัด		ค่าคำนวณ
การให้บริการ	อินพุต	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ		90.70%
	การฝึกอบรม	สัดส่วนการฝึกอบรมแยกตามกลุ่มหลักสูตร	กลุ่มที่ 1 Digital & IT	63.75%
			กลุ่มที่ 2 Practical Skills	29.49%
			กลุ่มที่ 3 Behavior	-
			กลุ่มที่ 4 Work System	6.76%
			กลุ่มที่ 5 General Knowledge	-
		อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม		86.27%
		ต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรม (ต้นทุนเป้าหมายต่อหน่วย 2,850 บาท/คน)		2,544 บาท/คน
ผลสัมฤทธิ์	ผลผลิต	ประสิทธิผลในการฝึกอบรม		101.60
		อัตราคุณภาพในการให้บริการ		91.29%
	ผลลัพธ์ (614 ตัวอย่าง)	ศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นในแต่ละด้าน	ความรู้ (ระดับ B+)	78.84%
			ทักษะ (ระดับ B)	73.37%
			ทัศนคติ (ระดับ B+)	75.90%
			แก้ปัญหา (ระดับ B)	70.48%
			ปลอดภัย (ระดับ B+)	76.23%
	ผลกระทบ (614 ตัวอย่าง)	ยังไม่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทางการเงิน		12.05%
		รักษาฐานรายได้ (เฉลี่ย 20,502.96 บาท/คน/เดือน)		59.77%
		สร้างผลประโยชน์ทางการเงินได้เพิ่มขึ้น (เฉลี่ย 2,026.88 บาท/คน/เดือน)		28.18%

5.6 บทเรียนจากโครงการรหัส DSD-03

การถอดบทเรียนในการดำเนินโครงการ จะอาศัยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-deep Interviews) จากเจ้าหน้าทั้งจากหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพของโครงการและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนโครงการ การสัมภาษณ์จะเป็นแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Group Interview) ที่อาศัยรูปแบบการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมจากแต่ละหน่วยงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน ข้อคำถามที่ถูกใช้จะยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการสนทนากลุ่มย่อยแต่ละครั้ง แต่กรอบการสนทนาจะมุ่งเน้นไปที่การรวบรวมองค์ความรู้ตลอดห่วงโซ่ผลสัมฤทธิ์ของโครงการรหัส DSD-03 ซึ่งจะได้บทเรียน แสดงดังตารางที่ 5.10

ตารางที่ 5.10 บทเรียนจากการดำเนินโครงการรหัส DSD-03

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ความคาดหวัง	บทเรียนจากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
		สิ่งที่ได้เรียนรู้	สาระสำคัญ/วิธีการปฏิบัติที่น่าสนใจ/สิ่งที่ต้องเฝ้าระวัง/ข้อแนะนำ
อินพุต	ส่งมอบการฝึกอบรมที่เหมาะสมให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมาย	ควรมีช่องทางประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายและครอบคลุม	(1) สื่อโซเชียล (นิยมใช้ FB Page) และเวปไซต์ของกรมฯ หรือของ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือของ Excellence Center ครอบคลุมในทุกกลุ่มแรงงาน (2) สื่อออนไลน์แบบกลุ่ม (นิยมใช้กลุ่มไลน์) เหมาะกับกลุ่มแรงงานที่เคยเป็นลูกค้าของกรมฯ (3) ประชาสัมพันธ์ไปยัง สปก. ที่มีแรงงานกลุ่มเป้าหมายของโครงการ
		หลักสูตรต้องสอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย	(1) หลักสูตรต้องตอบสนองความต้องการและสร้างประโยชน์ให้แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมายได้ (หลักสูตรกลางของกรมฯ ที่ไม่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการ หากขั้นตอนการปรับ/เสนอหลักสูตรใหม่ ใช้เวลาน้อยและขั้นตอนไม่มากน่าจะดี) (2) หลักสูตรต้องตอบสนองกับเป้าหมายหลักที่อยู่ภายใต้กรอบแผนบูรณาการ
		หลักสูตรยิ่งล้ำสมัย วิทยากรยิ่งเป็นหัวใจสำคัญในการจัดฝึกอบรม	(1) ค่าจ้างวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะค่อนข้างสูง การจัด Public Training ทำได้ยาก หากเปิดโอกาสให้ In-House Training ได้ หลาย สปก. ก็สามารถช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมได้ (2) การใช้เครือข่ายความช่วยเหลือจากวิทยากร ไม่ควรทำบ่อยเกินไป (ต้นทุนที่ต้องจ่าย คือ ความสนิทสนมที่วิทยากรมีให้กับ จนท.)
การฝึกอบรม	เร่งเพิ่มกำลังการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการที่สูง	การฝึกอบรมแบบ Hybrid (ทั้ง Onsite และ Online ในรุ่นเดียวกัน) เป็นทางเลือกที่ดี	หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมตามโครงการนี้ ค่อนข้างเป็นที่นิยมสูง เนื่องจาก (1) แนวโน้มการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตมาช่วยงานเป็นแนวโน้มหลักตามยุคสมัย (2) การใช้เทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์เป็นกระแสที่ไม่เคยตกต่ำลง (3) การฝึกอบรมกับภาคเอกชนมีราคาสูง ดังนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้น การฝึกอบรมทั้ง Online และ/หรือ Hybrid จึงจำเป็น
		การจัดทำสื่อ Online ช่วยได้	สื่อการเรียนรู้แบบ Online มีจุดเด่น คือ สามารถเรียนรู้เมื่อไหร่หรือที่ไหนก็ได้ การจัดทำสื่อในรูปแบบดังกล่าวเตรียมไว้ เป็นอีกทางหนึ่งที่ช่วยตอบสนองความต้องการได้
		เครื่องจักรและอุปกรณ์มีความสำคัญมาก	แม้การใช้งานเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการฝึกอบรมจะไม่มากเท่าในโรงงาน แต่เครื่องจักรและอุปกรณ์ก็เสื่อมสภาพได้ การบำรุงรักษาจึงเป็นเรื่องที่ต้องคำนึงถึงมากขึ้น นอกจากนี้ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์จำนวนมากที่มีราคาอะไหล่สูง ดังนั้นต้องวางแผนด้านงบประมาณให้ดีด้วย

ตารางที่ 5.10 (ต่อ) บทเรียนจากการดำเนินโครงการรหัส DSD-03

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ความคาดหวัง	บทเรียนจากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
		สิ่งที่ได้เรียนรู้	สาระสำคัญ/วิธีการปฏิบัติที่น่าสนใจ/สิ่งที่ต้องเฝ้าระวัง/ข้อแนะนำ
ผลผลิต	ประเมินผลการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม	ดำเนินการตามรูปแบบเดิมเป็นแนวปฏิบัติที่ดีอยู่แล้ว	โดยทั่วไป วัดความรู้ด้วยการทดสอบภาคทฤษฎี วัดทักษะด้วยการทดสอบภาคปฏิบัติ และ/หรือการสังเกตจากพฤติกรรมระหว่างการฝึกอบรม วัดทัศนคติจากการพูดคุยหรือสังเกตพฤติกรรม นอกจากนี้ ควรวัดคุณภาพการให้บริการด้วย (ประเมินจากความพึงพอใจหลังเข้ารับการฝึกอบรม)
ผลลัพธ์	ประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความเป็นจริงให้มากที่สุด	การประเมินศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นเป็นไอเดียที่น่าสนใจ	การประเมินผลลัพธ์จากการฝึกอบรมด้วยการประเมินศักยภาพแรงงาน 5 ด้าน (ความรู้ ทักษะ ทัศคติ แก้ปัญหา ปลอดภัย) ถูกนำเสนอขึ้นในการประชุมกลุ่มย่อย เนื่องจากวิธีการประเมินผลแบบเดิมที่วัดประสิทธิภาพการผลิตจากปัจจัยด้านแรงงาน อาจยังไม่ครอบคลุมมากเพียงพอ และได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้งาน โดยกองแผนและสารสนเทศ ร่วมกับ ที่ปรึกษา จะนำไปทดลองและสรุปผลการใช้งาน เพื่อตัดสินใจว่าจะสามารถใช้จริงในปีงบประมาณถัดไปได้หรือไม่
	แรงงานที่เข้ามารับบริการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	สร้างกลไกผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง (Life-Long Learning Concepts)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้เตรียมระบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ (DSD Online Training) ซึ่งได้ดำเนินการนำร่องในกลุ่มหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลอยู่ในปัจจุบัน โดยมี DISDA เป็นเจ้าภาพ และมีแผนที่จะขยายผลไปในหลักสูตรกลุ่มอื่น ๆ ในอนาคต อย่างไรก็ตาม รากฐานของระบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่มาจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียวอาจพัฒนาได้ช้า จึงควรมีสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ ที่ช่วยให้หน่วยงานในพื้นที่สามารถสร้างระบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ได้ด้วย
ผลกระทบ	ประชาชนที่ได้รับบริการมีชีวิตการทำงานที่ประสบความสำเร็จ	การมีรายได้เพิ่มหรือรายจ่ายลดอาจไม่ใช่สาระสำคัญของการฝึกอบรม	โดยทั่วไป แรงงานที่ต้องการฝึกอบรม มักคาดหวังให้ตนเองเก่งขึ้น จึงเลือกหลักสูตรที่ตอบสนองกับการนำไปใช้งานเป็นสำคัญ แม้ว่าการเก่งขึ้นจากการฝึกอบรมจะเป็นเพียงส่วนหนึ่งในการพัฒนาตนเองของแต่ละคน แต่ก็ถือเป็นอีกชิ้นส่วนจิ๊กซอว์ (Jigsaw) ที่มีส่วนในการรักษาความมั่นคงในหน้าที่การงานหรือความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เมื่อความสามารถถูกเพิ่มพูนขึ้น หน้าที่การงานก็จะยิ่งก้าวหน้ามากขึ้น สุดท้ายรายได้เพิ่มจึงจะเกิดขึ้น

บทที่ 6

การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับเข้มข้น : โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

การติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในระดับเข้มข้นตามแบบจำลองลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ แบ่งเป็นการติดตามและประเมินผลการให้บริการประกอบด้วย อินพุต ขั้นตอนการให้บริการ และผลผลิต ผ่านตัวชี้วัดการให้บริการ 5 ชุด ได้แก่ ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม ต้นทุนต่อหน่วยการยกระดับฝีมือแรงงาน ประสิทธิผลในการฝึกอบรม และอัตราคุณภาพในการให้บริการฝึกอบรม แสดงรายละเอียดในหัวข้อที่ 6.1 จากนั้นจึงสรุปสถิติการฝึกอบรมในโครงการ โดยจำแนกตามกลุ่มหลักสูตรที่แบ่งเป็น 5 กลุ่ม รายละเอียดในหัวข้อที่ 6.2 ส่วนถัดมาจะทำการสำรวจแบบออนไลน์เพื่อติดตามและประเมินผลลัพธ์จากการให้บริการฝึกอบรมที่พิจารณาจากการเพิ่มขึ้นของศักยภาพแรงงานและประโยชน์จากการมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น รายละเอียดในหัวข้อที่ 6.3 และผลกระทบเชิงบวกที่เกิดขึ้นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมในรูปผลประโยชน์ทางการเงิน รายละเอียดในหัวข้อที่ 6.4 โดยจะได้ผลสรุปจากการติดตามและประเมินผลโครงการ รายละเอียดในหัวข้อที่ 6.5 สำหรับส่วนสุดท้ายของบทนี้จะกล่าวถึงบทเรียนที่ได้จากการถอดบทเรียนในการดำเนินโครงการ รายละเอียดในหัวข้อที่ 6.6

6.1 การให้บริการตามโครงการ

โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (DSD-04) อยู่ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 5 การท่องเที่ยว แผนย่อย การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว ดำเนินกิจกรรมในโครงการตามกรอบแผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณ 11,270,000 บาท ในการดำเนินโครงการตามกรอบแผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว เพื่อให้บริการด้านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือ (หลักสูตร 30 ชั่วโมง) แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมายในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ เป้าหมาย 4,900 คน ซึ่งจากข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2566 โดยกองบริหารการคลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 ได้มีการเบิกจ่ายในโครงการนี้ไปแล้วทั้งสิ้น 10,589,254 บาท นอกจากนี้ ตลอดระยะเวลาดำเนินโครงการรหัส DSD-04 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะมีการรายงานผลในระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) ซึ่งจากการดาวน์โหลดข้อมูลผ่านระบบดังกล่าว ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 พบว่า มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม 5,390 คน และมีผู้ผ่านการฝึกอบรม 5,119 คน ซึ่งจากตัวชี้วัดการให้บริการ (Service Indicators) ทั้ง 5 ตัวชี้วัด ดังกล่าวมาแล้วในบทที่ 2 จะสามารถประเมินผลการให้บริการในโครงการรหัส DSD-04 ได้ ดังนี้

6.1.1 ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ แสดงถึงความสามารถในการจัดการด้านงบประมาณ (อินพุต) ของโครงการ ซึ่งคำนวณได้จากสมการที่ (2.2) ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ} = \frac{\text{งบประมาณที่เบิกจ่ายจริง (บาท)} \times 100}{\text{งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)}} = \frac{10{,}589{,}254 \times 100}{11{,}270{,}000} = 93.96\%$$

จากประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ ร้อยละ 93.96 แสดงว่า ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 หรือก่อนสิ้นสุดโครงการในอีก 2 เดือน โครงการรหัส DSD-04 ยังมีงบประมาณเหลืออีกร้อยละ 6.04 ที่ยังไม่ถูกเบิกจ่ายตามแผนการใช้งบประมาณตามโครงการ

6.1.2 อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม แสดงถึงความสามารถในการให้บริการผู้เข้ารับการฝึกอบรม (อินพุต) จนทดสอบผ่านเกณฑ์ตามที่หลักสูตรฝึกอบรมกำหนดไว้ (ผลผลิต) ซึ่งคำนวณจากสมการที่ (2.4) ดังนี้

$$\text{อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม (คน)} \times 100}{\text{จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)}} = \frac{5{,}119 \times 100}{5{,}390} = 94.97\%$$

จากอัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม ร้อยละ 94.97 แสดงว่า โดยเฉลี่ยการฝึกอบรมตามแผนดำเนินโครงการในแต่ละรุ่นที่ได้กำหนดขนาดรุ่นการฝึกอบรมไว้ที่ 20 คน/รุ่น จะมีผู้ผ่านการฝึกอบรมประมาณ 19 คน

6.1.3 ต้นทุนต่อหน่วยการยกระดับฝีมือแรงงาน แสดงถึงงบประมาณที่ถูกใช้ในการฝึกอบรมให้แรงงาน 1 คน มีฝีมือเป็นไปตามเกณฑ์ของแต่ละหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งคำนวณจากสมการที่ (2.6) ดังนี้

$$\text{ต้นทุนต่อหน่วยการยกระดับฝีมือแรงงาน} = \frac{\text{งบประมาณที่เบิกจ่ายจริง (บาท)}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม (คน)}} = \frac{10{,}589{,}254}{5{,}119} = 2{,}068.62 \text{ บาท/คน}$$

จากผลการคำนวณ แสดงว่า การยกระดับฝีมือแรงงานในโครงการรหัส DSD-04 ใช้ต้นทุน 2,068.62 บาท/คน ซึ่งหากนำไปเปรียบเทียบกับประมาณการต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรมที่ 2,300 บาท/คน แสดงดังตารางที่ 1.2 พบว่า มีความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ร้อยละ 10.06 อย่างไรก็ตาม การสรุปผลในลักษณะดังกล่าว ยังไม่สามารถทำได้ในปัจจุบัน แต่หากสิ้นสุดปีงบประมาณก็สามารถสรุปผลตามแนวทางข้างต้นได้ โดยร้อยละความคลาดเคลื่อนยิ่งมีค่าต่ำ จะแปลว่า สามารถนำงบประมาณไปใช้ให้บริการให้แก่กลุ่มเป้าหมายได้ครบถ้วน ซึ่งควรมีค่าเป็น 0 หรือใกล้เคียงกับ 0 ให้มากที่สุด

6.1.4 ประสิทธิผลในการฝึกอบรม แสดงถึงระดับการบรรลุเป้าหมายของโครงการจากการฝึกอบรมที่พิจารณาเฉพาะจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม (ผลผลิต) ซึ่งคำนวณจากสมการที่ (2.8) ดังนี้

$$\text{ประสิทธิผลในการฝึกอบรม} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม (คน)} \times 100}{\text{เป้าหมายการฝึกอบรม (คน)}} = \frac{5{,}119 \times 100}{4{,}900} = 104.47\%$$

จากประสิทธิผลในการฝึกอบรม ร้อยละ 104.47% แสดงว่า การให้บริการด้านการฝึกอบรมประสบความสำเร็จเกินกว่าเป้าหมาย 4.47% อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาควบคู่กับอัตราความสำเร็จในข้อ 6.1.3 ที่ร้อยละ 94.97 จะเห็นว่า อาจมีความพยายามที่จะฝึกอบรมเพื่อชดเชยจำนวนผู้ที่ไม่ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งข้อดี คือ มีผู้ได้รับการฝึกอบรมมากกว่าเป้าหมาย 290 คน (ได้จากผลต่างระหว่าง ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 5,390 คน กับ เป้าหมายการฝึกอบรม 4,900 คน) หรือคิดเป็นร้อยละ 5.92 ของเป้าหมายการฝึกอบรม แต่มีข้อควรระวัง คือ หากไม่ควบคุมจำนวนที่เผื่อให้อยู่ในช่วงที่เหมาะสม อาจกระทบต่องบประมาณและคุณภาพของการให้บริการฝึกอบรม

6.1.5 อัตราคุณภาพในการให้บริการฝึกอบรม แสดงถึงระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ปัจจุบันได้แบ่งระดับคะแนนที่แสดงถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไว้ 5 ระดับ ซึ่งนำมาคำนวณเป็นอัตราคุณภาพในการให้บริการฝึกอบรมด้วยสมการที่ (2.9) ดังนี้

$$\text{อัตราคุณภาพใน การให้บริการฝึกอบรม} = \frac{\text{คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย x 100}}{\text{คะแนนความพึงพอใจสูงสุด 5 คะแนน}} = \frac{4.64 \times 100}{5} = 92.79\%$$

จากอัตราคุณภาพในการให้บริการฝึกอบรม ชี้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น เนื้อหา วิทยากร สื่อการเรียนรู้ วิทยากร สถานที่ ฯลฯ จากการฝึกอบรมตามโครงการเฉลี่ย ร้อยละ 92.79

6.2 สถิติการฝึกอบรมยกระดับฝีมือในโครงการ

หลักสูตรการฝึกอบรมยกระดับฝีมือที่ใช้ให้บริการแก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในโครงการรหัส DSD-04 ถูกออกแบบให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน โดยมีแผนการฝึกอบรม 245 รุ่น รุ่นละ 20 คน เพื่อให้บริการประชาชนกลุ่มเป้าหมาย 4,900 คน และด้วยความต้องการการยกระดับฝีมือที่มีหลากหลาย จึงมีความจำเป็นที่ต้องเปิดฝึกอบรมในหลักสูตรที่หลากหลายไปด้วย ในที่นี้ จึงอาศัยแนวทางการจัดทำสถิติการฝึกอบรมในสถานประกอบกิจการที่จัดฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่ได้จัดหมวดหมู่ของหลักสูตรที่มีเนื้อหาหลักมุ่งเน้นไปในทิศทางเดียวกันไว้เป็นกลุ่มเดียวกัน (Course Grouping) เอาไว้ 5 กลุ่มหลักสูตร มาใช้ในการจัดทำสถิติการฝึกอบรมยกระดับฝีมือในโครงการ ดังนี้

6.2.1 กลุ่มหลักสูตรที่ 1 (Digital & IT) หลักสูตรที่มีเนื้อหาเกินกว่ากึ่งหนึ่ง มุ่งเน้นเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการใช้งานหรือประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โปรแกรม คอมพิวเตอร์ และ/หรือระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงานได้ รวมไปถึงการนำไปใช้ประกอบอาชีพด้านดิจิทัลและไอทีโดยตรง หลักสูตรในกลุ่มนี้ได้ถูกนำมาใช้ในการฝึกอบรมตามโครงการรหัส DSD-04 จำนวน 3 หลักสูตร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 6.1

6.2.2 กลุ่มหลักสูตรที่ 2 (Practical Skills) หลักสูตรที่มีเนื้อหาเกินกว่ากึ่งหนึ่ง มุ่งเน้นถ่ายทอดความรู้และเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพหรือการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน รวมไปถึงการถ่ายทอดเทคนิคในการทำงาน เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน และ/หรือศาสตร์ด้านอื่น ๆ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานตามอาชีพหรือตำแหน่งงานได้โดยตรง หลักสูตรในกลุ่มนี้ ถูกนำมาใช้ในการฝึกอบรมตามโครงการรหัส DSD-04 จำนวน 67 หลักสูตร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 6.2

6.2.3 กลุ่มหลักสูตรที่ 3 (Behavior) หลักสูตรที่มีเนื้อหาหลักมุ่งเน้นในด้านการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน การคิดและทัศนคติเชิงบวก การติดต่อสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การประสานงาน และ/หรือการทำงานเป็นทีม โดยหลักสูตรในกลุ่มนี้ ถูกนำมาใช้ในการฝึกอบรมตามโครงการรหัส DSD-04 จำนวน 7 หลักสูตร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 6.3

6.2.4 กลุ่มหลักสูตรที่ 4 (Work System) หลักสูตรที่มีเนื้อหาหลักมุ่งเน้นด้านความเข้าใจในระบบงาน มาตรฐานของระบบงาน การประกันคุณภาพ การบริหารจัดการ และ/หรือเทคนิคหรือเครื่องมือในการแก้ปัญหาในงานและพัฒนาระบบงานให้ดีขึ้น ซึ่งหลักสูตรในกลุ่มนี้ ถูกนำมาใช้ในการฝึกอบรมตามโครงการรหัส DSD-04 จำนวน 4 หลักสูตร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 6.4

6.2.5 กลุ่มหลักสูตรที่ 5 (General Knowledge) หลักสูตรที่มีเนื้อหาหลักเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ การคำนวณพื้นฐาน วิทยาศาสตร์ทั่วไป กฎหมายหรือกฎระเบียบที่ควรรู้ หรือความรู้รอบตัว โดยหลักสูตรกลุ่มนี้ถูกนำมาใช้ในการฝึกอบรมตามโครงการรหัส DSD-04 จำนวน 11 หลักสูตร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 6.5

ตารางที่ 6.1 รายชื่อหลักสูตรที่ถูกจัดไว้ในกลุ่มหลักสูตรที่ 1

รายชื่อหลักสูตร	
เทคนิคการสร้างสื่อมัลติมีเดียเพื่อการท่องเที่ยว	เทคนิคการสร้างร้านค้าและขายสินค้าออนไลน์
การทำ Video Content Marketing & Production ด้วย Application บนสมาร์ทโฟน	

ตารางที่ 6.2 รายชื่อหลักสูตรที่ถูกจัดไว้ในกลุ่มหลักสูตรที่ 2

รายชื่อหลักสูตร	
เทคนิคการนวดไทย	เทคนิคการนวดไทยตามแนวเส้นสิบ
นวดไทยเพื่อสุขภาพ	การนวดไทยด้วยไม้ไผ่
การนวดธาตุเจ้าเรือน	การนวดตอกเส้นเพื่อสุขภาพ
การนวดหินร้อน	นวดฝ่าเท้าเพื่อสุขภาพ
เทคนิคการนวดทางการกีฬา	การนวดสปอร์ต
เทคนิคการนวดออฟฟิศซินโดรม	การนวดปรับสมดุลโครงสร้างร่างกาย
การนวดระบายน้ำเหลือง	การนวดลูกประคบด้วยน้ำมันร้อน
การนวดสลายไขมันและเซลลูไลท์	การนวดสวีดิช
การนวดหน้าเพื่อความงาม	การนวดอโรมา
นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสปาตะวันตก (หัตถบำบัด) ระดับ 1	ช่างจัดสวน
การตัดผมชายเบื้องต้น	การตัดแต่งผมชายสไตล์วินเทจ
เทคนิคขั้นสูงของการเป็นช่างผมมืออาชีพ	แม่บ้านมืออาชีพ
การพัฒนาทักษะงานแม่บ้าน	พนักงานแม่บ้านโรงแรม
พนักงานต้อนรับ (Receptionist)	พนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่ม
มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการบริการ	การเสริมสร้างสมรรถนะพนักงานขับรถและการบริการสู่ความเป็นเลิศ
การช่วยเหลือและบริการนักท่องเที่ยวทางทะเล	พนักงานดูแลเรือ
ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1	การล้างและบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศในบ้าน
การดูแลผู้สูงอายุ	การดูแลผู้สูงอายุด้วยการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ผสมผสาน
การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่ต้องการของตลาด	การทำผลิตภัณฑ์สมุนไพรเพื่อสุขภาพและความงาม
การทำของที่ระลึกจากผ้าพื้นเมือง	การตัดเย็บชุดพื้นเมืองตามรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากผ้าพื้นถิ่น	การออกแบบผลิตภัณฑ์จากงานปักผ้า
การประกอบอาหารว่าง	การประกอบอาหารว่างและเครื่องดื่ม
การทำเบเกอรี่	การทำเบเกอรี่ฟิวชั่น
การทำไอศกรีมโฮมเมดเพื่อการค้า	การทำขนมไทย
การเพิ่มมาตรฐานการประกอบอาหารว่างเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการบริการ	
การประกอบอาหารเพื่อสุขภาพ	การประกอบอาหารนานาชาติ
การประกอบอาหารไทย	การประกอบอาหารไทยประยุกต์
ผู้ประกอบอาหารไทย ระดับ 1	ผู้ประกอบอาหารฮาลาล
ขั้นตอนและเทคนิคในการปฏิบัติงานครัว	พนักงานผสมเครื่องดื่ม
การทำเครื่องดื่มต้อนรับ	บาร์เทนเดอร์มืออาชีพ
การประกอบธุรกิจกาแฟ	บาริสต้ามืออาชีพ
การทำเครื่องดื่มจากสมุนไพรไทย	เทคนิคการเป็นผู้นำท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์
การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีใหม่	มาตรฐานการบริการธุรกิจที่พักแบบวิถีใหม่ (New Normal)
การท่องเที่ยววิถีไทยในชุมชนยุคThailand4.0	นักเล่าเรื่องชุมชน นักสื่อความหมายท้องถิ่น

ตารางที่ 6.3 รายชื่อหลักสูตรที่ถูกจัดไว้ในกลุ่มหลักสูตรที่ 3

รายชื่อหลักสูตร	
การสร้างการบริการที่ประทับใจ	การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ
การบริการที่เป็นเลิศ	การพัฒนาทักษะพนักงานบริการสู่ความเป็นเลิศ
การพัฒนาทีมงานเพื่อความเป็นเลิศในองค์กร	การพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับงานบริการ
การเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารและประสานงานสำหรับหัวหน้างาน	

ตารางที่ 6.4 รายชื่อหลักสูตรที่ถูกจัดไว้ในกลุ่มหลักสูตรที่ 4

รายชื่อหลักสูตร	
เทคนิคการสอนงาน	การเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ดี
บริหารจัดการสปา	การบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวอย่างมืออาชีพ

ตารางที่ 6.5 รายชื่อหลักสูตรที่ถูกจัดไว้ในกลุ่มหลักสูตรที่ 5

รายชื่อหลักสูตร	
พูดภาษามลายูเพื่อการสื่อสาร	ภาษากัมพูชาเพื่อการสื่อสาร
ภาษาจีนสำหรับพนักงานนวดและสปา	ภาษาญี่ปุ่นเพื่อการทำงาน
ภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวและบริการ	ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับพนักงานโรงแรม
ภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานบริการ	ภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานบริการนวด
ภาษาอังกฤษสำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ	

ภายหลังจากนำหลักสูตรมาจัดตามกลุ่มหลักสูตรทั้ง 5 กลุ่ม ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จะสามารถทำการวิเคราะห์ทางสถิติในแง่มุมที่ให้ความสนใจได้ เช่น หากพิจารณาในมุมของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะเห็นว่าหลักสูตรที่ 2 (Practical Skills) ซึ่งมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากถึง 3,778 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 70.46 ของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งโครงการ สามารถให้บริการฝึกอบรมจนก่อให้เกิดผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 3,569 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 70.10 ของจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมด และคำนวณเป็นอัตราความสำเร็จของการฝึกอบรมได้ ร้อยละ 94.47 เป็นต้น แสดงดังตารางที่ 6.6

ตารางที่ 6.6 จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมและผ่านการฝึกอบรมจำแนกตามกลุ่มหลักสูตร

กลุ่มหลักสูตร	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม		ผู้ผ่านการฝึกอบรม		อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม (%)
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
กลุ่มที่ 1	72	1.34	70	1.38	97.22
กลุ่มที่ 2	3,778	70.46	3,569	70.10	94.47
กลุ่มที่ 3	470	8.77	464	9.11	98.72
กลุ่มที่ 4	118	2.72	117	2.85	99.32
กลุ่มที่ 5	924	17.23	871	17.11	94.26
DSD-04	5,362	100.00	5,091	100.00	94.95

จากตารางที่ 6.6 จะเห็นว่า การวิเคราะห์ทางสถิติเพิ่มเติมบนฐานของกลุ่มหลักสูตร สามารถช่วยเพิ่มรายละเอียดหรือข้อสังเกตบางประเด็นได้ อย่างไรก็ตาม ยังมีความจำเป็นที่ต้องคำนึงถึงบางประการภายหลังจากการจัดกลุ่มเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติ อาทิ

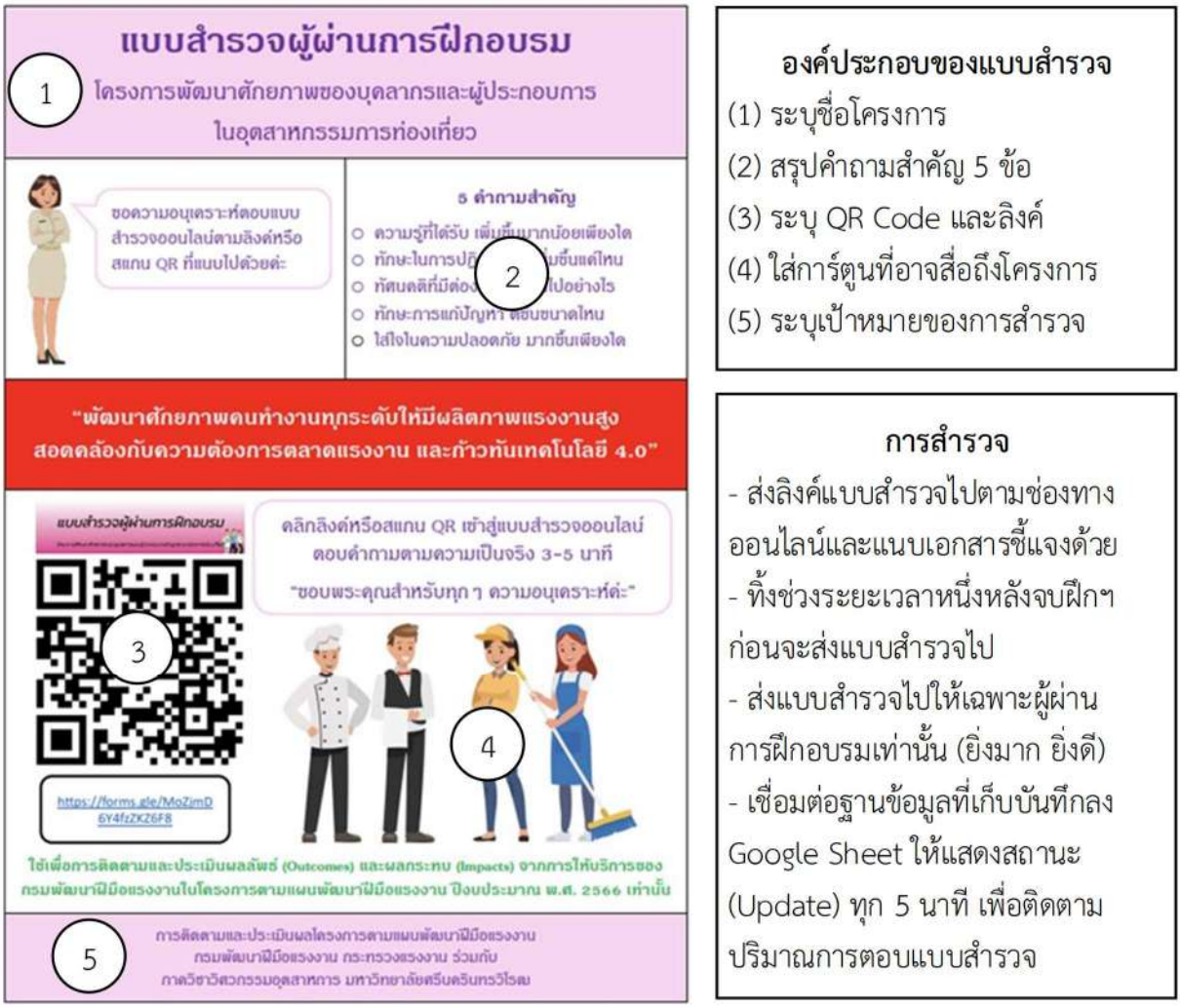
(1) บางครั้งข้อมูลที่ต้องการอาจไม่ได้ถูกแบ่งตามกลุ่มหลักสูตร เช่น หากสนใจประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ แต่ข้อมูลงบประมาณเบิกจ่ายจริงและงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร มักไม่ได้ถูกแยกตามหลักสูตร อาจจำเป็นต้องใช้วิธีประมาณการ เช่น นำจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไปคูณกับต้นทุนการฝึกอบรมต่อคน เป็นต้น

(2) การนำตัวชี้วัดไปใช้งานต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง เช่น อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรมเป็นตัวชี้วัดที่ใช้ควบคุมคุณภาพการฝึกอบรมไม่เหมาะสมกับการนำไปเปรียบเทียบกัน จึงไม่ควรสรุปว่าหลักสูตรกลุ่มที่ 4 ประสบความสำเร็จมากกว่ากลุ่มที่ 2 เป็นต้น

(3) กลุ่มหลักสูตรที่ 2 เป็นกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ที่สุด หากต้องการวิเคราะห์รายละเอียดเพิ่มเติมอาจจัดกลุ่มย่อย (Sub-Group) ภายใต้กลุ่มใหญ่ เช่น กลุ่มย่อยตามอาชีพหรือตามระดับความยากง่าย เป็นต้น

6.3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากโครงการรหัส DSD-03 (Outcomes)

การติดตามผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดจากการฝึกอบรมในโครงการรหัส DSD-04 จะใช้วิธีสำรวจแบบออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์ม Google Form (ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อส่งไปบันทึกเอาไว้ในฐานข้อมูล) ที่เชื่อมต่อกับ Google Sheet (ทำหน้าที่เป็นฐานข้อมูล ประมวลผลโดยอัตโนมัติ และส่งสารสนเทศที่ได้จากการประมวลผลไปแสดงผล) และ Looker Studio (ทำหน้าที่สร้างรูปแบบการแสดงผลจากสาระสนเทศและแสดงผลแบบเรียลไทม์ ทุก 5 นาที ช่วยให้ทราบสถานะของการติดตามผลลัพธ์ตลอดเวลา) โดยการกระจายแบบสำรวจออนไลน์จะดำเนินการอย่างสุ่ม (Random Sampling) ในรูปของลิงค์และคิวอาร์โค้ดไปตามช่องทางการสื่อสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความสับสนระหว่างโครงการ เพื่อชี้แจงถึงความสำคัญและความไม่ยุ่งยากในการตอบแบบสำรวจ รวมไปถึงเพื่อลดความกังวลของผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับมิจฉาชีพที่แฝงตัวอยู่ในระบบออนไลน์มากขึ้นเรื่อย ๆ จึงจัดทำเอกสารชี้แจงสาระสำคัญของแบบสำรวจในรูปแบบการสรุปประเด็นสำคัญใน 1 หน้า (One Page Summary) แสดงดังภาพที่ 6.1 ส่งแนบไปพร้อมกับลิงค์และคิวอาร์โค้ดด้วย



ภาพที่ 6.1 เอกสารชี้แจงที่แนบไปกับการสำรวจแบบออนไลน์ของโครงการรหัส DSD-04

ภายหลังจากการสำรวจแบบออนไลน์ โดยเก็บข้อมูลในช่วง วันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 ถึง วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2566 ปรากฏว่า มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 879 คน จากผู้ผ่านการฝึกอบรม 5,119 คน คิดเป็น 17.17% ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งมีจำนวนการตอบแบบสำรวจมากกว่า "ขนาดตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง" ตามตารางสำเร็จรูป สำหรับการหาขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากรของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน ±5% และมีจำนวนประชากรสู่อนันต์ (Infinite Population) หรือกล่าวได้ว่า ขนาดตัวอย่างมีจำนวนมากเพียงพอที่จะอนุมานถึงผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมดในโครงการได้ โดยสามารถประเมินผลลัพธ์ของโครงการรหัส DSD-04 ใน 2 ประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

6.3.1 การเพิ่มขึ้นของศักยภาพแรงงานเฉลี่ย เป็นความเปลี่ยนแปลงทางบวกของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากโครงการรหัส DSD-04 ที่เกิดขึ้นหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมไปแล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยอาศัยการประเมินตนเอง (Self-Assessment) ใน 5 ด้าน และตอบชุดคำถาม 5 ข้อตามแบบสำรวจ ซึ่งสามารถนำมาหาค่าเฉลี่ยการเพิ่มขึ้นของศักยภาพแรงงานในแต่ละด้านได้ แสดงดังตารางที่ 6.7 และภาพที่ 6.2 ดังนี้

6.3.1.1 ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพแรงงานด้านความรู้ (Knowledge) ร้อยละ 78.08 หมายถึง ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำ 78.08% ของความรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านดังกล่าวที่ B+

6.3.1.2 ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพด้านทักษะการปฏิบัติงาน (Working Skills) ร้อยละ 73.47 ซึ่งหมายถึง ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำ 73.47% ของทักษะการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านดังกล่าวที่ B

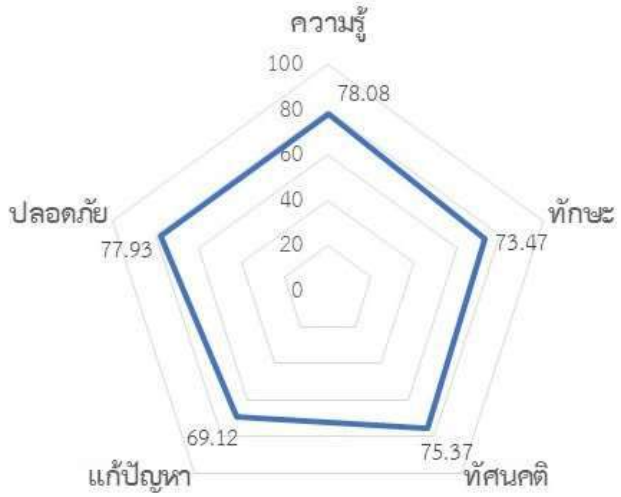
6.3.1.3 ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพด้านทัศนคติในการทำงาน (Attitude) ร้อยละ 75.37 ซึ่งหมายถึง ผู้ผ่านการฝึกอบรมเกิดความรู้สึกดีกับการประยุกต์สิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในงาน 75.37% หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านดังกล่าวที่ B+

6.3.1.4 ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพด้านทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) ร้อยละ 70.48% ซึ่งหมายถึง ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำ 69.12% ของทักษะการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านดังกล่าวที่ B

6.3.1.5 ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพด้านการตระหนักถึงความปลอดภัย (Safety Awareness) ร้อยละ 77.93% หมายถึง ผู้ผ่านการฝึกอบรมตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานที่เกี่ยวกับข้องกับสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในงาน 77.93% หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านดังกล่าวที่ B+

ตารางที่ 6.7 ระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพแรงงาน

ศักยภาพแรงงาน	ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพแรงงาน	ระดับ
ศักยภาพด้านความรู้	78.08	B+
ศักยภาพด้านทักษะการปฏิบัติงาน	73.47	B
ศักยภาพด้านทัศนคติในการทำงาน	75.37	B+
ศักยภาพด้านทักษะการแก้ปัญหา	69.12	C+
ศักยภาพด้านการตระหนักถึงความปลอดภัย	77.93	B+



ภาพที่ 6.2 แสดงค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพแรงงานของโครงการรหัส DSD-04

6.3.2 ประโยชน์จากการมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น

การสำรวจแบบออนไลน์ของโครงการรหัส DSD-04 ซึ่งมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 879 คน แต่เนื่องจากคำถามในข้อนี้ (ถามถึงประโยชน์จากการมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น) ได้จัดทำชุดคำตอบที่เป็นตัวเลือก

ที่แตกต่างกันไว้ 6 ตัวเลือก โดยให้ผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือกได้ ทำให้จำนวนคนรวมทั้งหมดที่เลือกแต่ละคำตอบในข้อคำถามนี้ มีจำนวนมากกว่าผู้ตอบแบบสำรวจ ซึ่งมีจำนวนรวม 1,302 คน และมีรายละเอียดในแต่ละคำตอบ แสดงดังตารางที่ 6.8 และภาพที่ 6.3 ดังนี้

6.3.2.1 ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ยังไม่สามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นคำตอบที่ถูกเลือก จำนวน 79 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 6.07 ของผู้ที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

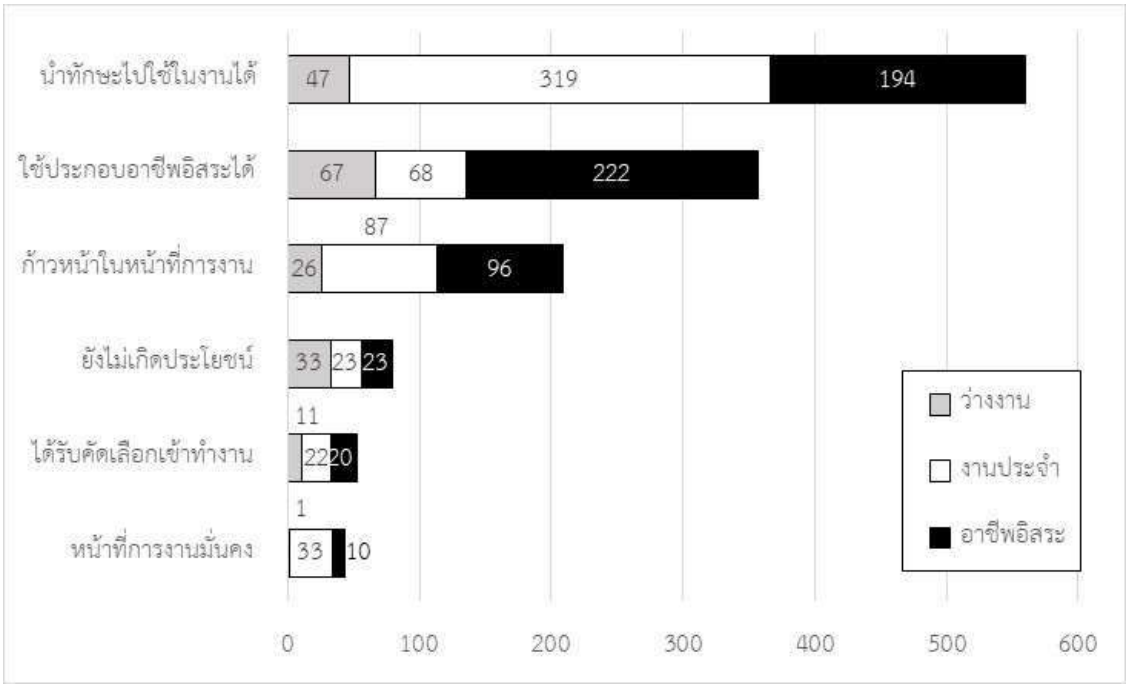
6.3.2.2 ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำทักษะไปใช้ในงานได้ เป็นคำตอบที่ถูกเลือกมากที่สุด โดยมีจำนวน 560 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 43.01 ของผู้ที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ซึ่งแรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงาน (งานประจำ) จำนวน 319 คน เป็นกลุ่มที่ตอบในข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.96 ของผู้ที่ตอบข้อนี้ และเมื่อเปรียบเทียบกันในกลุ่มคำตอบที่ได้มาจากผู้ที่ทำงานประจำ คำตอบในข้อนี้ก็ถูกเลือกตอบมากที่สุด หรือคิดเป็นร้อยละ 57.79 ของคำตอบที่ผู้ที่ทำงานประจำเลือกตอบ

6.3.2.3 ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพอิสระได้ เป็นคำตอบที่ถูกเลือก จำนวน 357 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 27.42 ของผู้ที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ซึ่งแรงงานนอกระบบการจ้างงาน (อาชีพอิสระ) จำนวน 222 คน เป็นกลุ่มที่ตอบในข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.18 ของผู้ที่ตอบข้อนี้ และเมื่อเปรียบเทียบกันในกลุ่มคำตอบที่ได้มาจากผู้ประกอบอาชีพอิสระ พบว่า คำตอบในข้อนี้ก็ถูกเลือกตอบมากที่สุด หรือคิดเป็นร้อยละ 39.29 ของคำตอบที่ผู้ประกอบอาชีพอิสระเลือกตอบ

6.3.2.4 ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อให้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน เป็นคำตอบที่ถูกเลือก จำนวน 53 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 4.07 ของคำตอบที่ถูกเลือกทั้งหมด

6.3.2.5 ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปประโยชน์ในการรักษาหน้าที่การงานให้มั่นคงได้ เป็นคำตอบที่ถูกเลือก จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 3.38 ของคำตอบที่ถูกเลือกทั้งหมด

6.3.2.6 ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ เป็นคำตอบที่ถูกเลือก จำนวน 209 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.05 ของคำตอบที่ถูกเลือกทั้งหมด



ภาพที่ 6.3 ประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม

ตารางที่ 6.8 ประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม

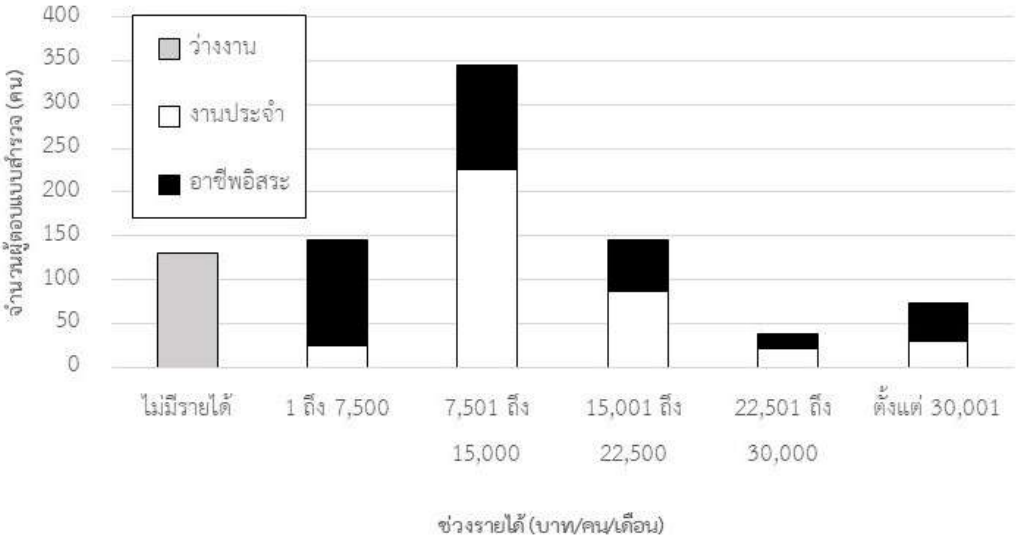
		ว่างงาน		งานประจำ		อาชีพอิสระ		รวม	
		คน	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**
ยังไม่เกิดประโยชน์	คน	33	41.77	23	29.11	23	29.11	79	100
	ร้อยละ	17.84	**2.53**	4.17	**1.77**	4.07	**1.77**	6.07	**6.07**
นำทักษะไปใช้ในงานได้	คน	47	8.39	319	56.96	194	34.64	560	100
	ร้อยละ	25.41	**3.61**	57.79	**24.50**	34.34	**14.90**	43.01	**43.01**
ใช้ประกอบอาชีพอิสระได้	คน	67	18.77	68	19.05	222	62.18	357	100
	ร้อยละ	36.22	**5.15**	12.32	**5.22**	39.29	**17.05**	27.42	**27.42**
ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน	คน	11	20.75	22	41.51	20	37.74	53	100
	ร้อยละ	5.95	**0.84**	3.99	**1.69**	3.54	**1.54**	4.07	**4.07**
หน้าที่การงานมั่นคง	คน	1	2.27	33	75.00	10	22.73	44	100
	ร้อยละ	0.54	**0.08**	5.98	**2.53**	1.77	**0.77**	3.38	**3.38**
ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	คน	26	12.44	87	41.63	96	45.93	209	100
	ร้อยละ	14.05	**2.00**	15.76	**6.68**	16.99	**7.37**	16.05	**16.05**
รวม	**คน**	185	14.21	552	42.40	565	43.39	1,302	100
	ร้อยละ	100	**14.21**	100	**42.40**	100	**43.39**	100	**100**

6.4 ผลกระทบด้านการเงินที่เกิดขึ้นจากโครงการรหัส DSD-04 (Financial Impacts)

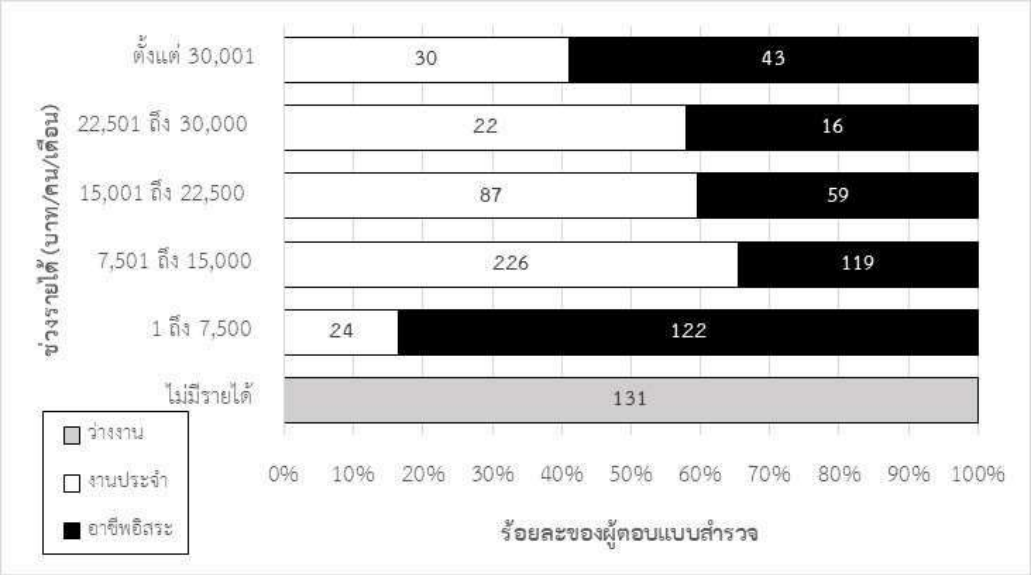
สำหรับผลกระทบของการให้บริการตามโครงการรหัส DSD-04 จะประเมินจากผลกระทบด้านการเงิน (Financial Impact) ที่เกิดขึ้นกับผู้ผ่านการฝึกอบรมและมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจากแบบสำรวจออนไลน์ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 879 คน ทั้งหมดมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ด้าน ในที่นี้ จึงถือว่าสิ่งตัวอย่างทั้งหมดมีคุณสมบัติครบถ้วน กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรของโครงการ (ถือว่าเป็นผลผลิตของโครงการ) และทุกคนได้ประเมินตนเองว่ามีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ด้าน (ถือว่าเป็นผลลัพธ์ของโครงการ) ดังนั้นการประเมินผลกระทบทางด้านการเงินจึงพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดโดยไม่มีการตัดสิ่งตัวอย่างออกจากการประเมิน ซึ่งจากผลการสำรวจออนไลน์ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีรายได้เกาะกลุ่มกัน โดยมีความหนาแน่นมากที่สุดในช่วง 7,501 ถึง 15,000 บาท/เดือน จำนวน 345 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 39.25 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด และลดหลั่นลงมาในช่วงรอบ ๆ มีรูปทรงคล้ายระฆังคว่ำ (Bell Shape) หากจำแนกตามลักษณะของแรงงาน พบว่า มีผู้ตอบแบบสำรวจเป็นแรงงานในระบบการจ้างงาน (งานประจำ) จำนวน 389 คน (ร้อยละ 44.25) ใกล้เคียงกับแรงงานนอกระบบการจ้างงาน (อาชีพอิสระ) ซึ่งมีจำนวน 359 คน (ร้อยละ 40.84) ส่วนที่เหลือเป็นแรงงานที่ยังว่างงาน จำนวน 131 คน (ร้อยละ 14.90)

และเนื่องจากในแบบสำรวจได้กำหนดช่วงรายได้เป็นปลายเปิดไว้ 1 ช่วง คือ ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป จึงจำเป็นจะต้องปิดขอบเขตบน (Upper Bound) ก่อนนำไปคำนวณและวิเคราะห์ต่อไป ในที่นี้ จะใช้ระยะห่างคงที่ของแต่ละช่วงรายได้ (7,499 บาท/ช่วงรายได้) เป็นช่วงการปิดขอบเขตข้อมูล ทำให้ช่วงรายได้ปลายเปิดจะ

เปลี่ยนไปเป็นช่วงปลายปิดที่ช่วง 30,001 ถึง 35,000 บาท/คน/เดือน และสามารถคำนวณช่วงรายได้เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างได้ เท่ากับ ช่วงเฉลี่ย 8,900.17 ถึง 15,281.57 บาท/คน/เดือน และค่ากลางของช่วงรายได้ที่เป็นรายได้เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 12,090.87 บาท/คน/เดือน



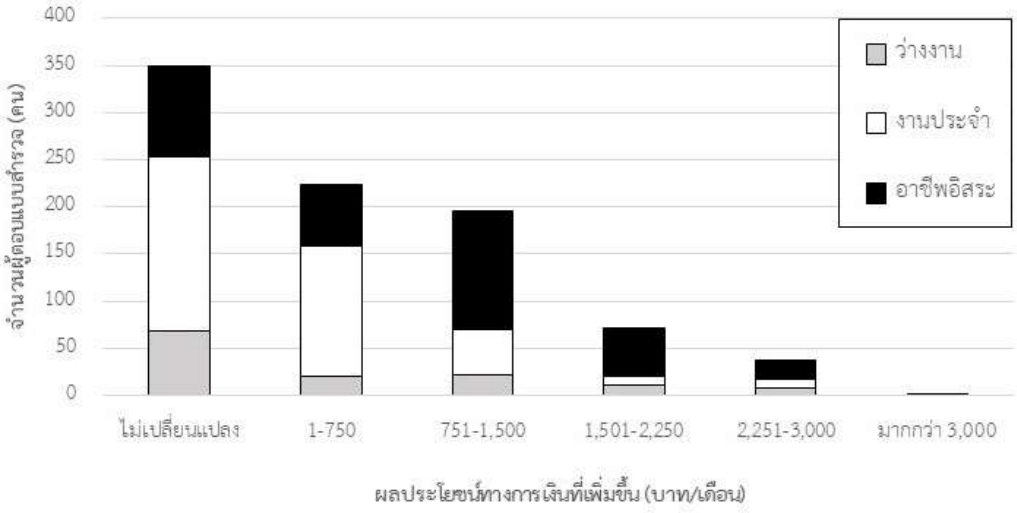
ภาพที่ 6.4 ช่วงรายได้ของผู้ตอบแบบสำรวจในโครงการรหัส DSD-04



ภาพที่ 6.5 การกระจายตัวของช่วงรายได้จากการสำรวจออนไลน์

การประเมินผลกระทบด้านการเงิน พิจารณาตามคำตอบต่อข้อคำถามเกี่ยวกับผลประโยชน์ทางการเงินที่เกิดขึ้นกับผู้ผ่านการฝึกอบรมและมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ทั้งการเพิ่มขึ้นของรายได้ และการลดลงรายจ่ายหรือต้นทุน ซึ่งผลจากการสำรวจออนไลน์ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 529 คน คิดเป็นร้อยละ 60.18 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด สามารถสร้างผลประโยชน์ทางการเงินเพิ่มขึ้นได้ โดยมีผลประโยชน์ทางการเงินเฉลี่ยเพิ่มขึ้นในช่วง 646.08 ถึง 1,395.08 บาท/คน/เดือน หรืออาจคิดเป็นผลประโยชน์ทางการเงินเพิ่มขึ้นเฉลี่ยเท่ากับ 1,020.58 บาท/คน/เดือน และอีกจำนวน 350 คน (ร้อยละ 39.82) ยังไม่ปรากฏความเปลี่ยนแปลงทาง

การเงิน แบ่งออกเป็น แรงงานที่ยังว่างงาน จำนวน 69 คน (ร้อยละ 7.85) ยังไม่สามารถสร้างผลประโยชน์ทางการเงินใด ๆ หลังผ่านการฝึกอบรมไปแล้วระยะเวลาหนึ่ง และแรงงานทั้งผู้ที่ทำงานประจำและที่ประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 281 คน (ร้อยละ 31.97) ซึ่งแม้จะยังไม่มีความเปลี่ยนแปลงทางการเงิน แต่ก็มีศักยภาพที่เพิ่มขึ้นเป็นส่วนช่วยในการรักษาหน้าที่การงานและฐานรายได้เอาไว้ กล่าวคือ “สิ่งตัวอย่างกลุ่มนี้ สามารถรักษาฐานรายได้เฉลี่ยที่ 12,090.87 บาท/คน/เดือน ได้” รายละเอียด แสดงดังภาพที่ 6.6 และตารางที่ 6.9



ภาพที่ 6.6 แสดงผลประโยชน์ทางการเงินจากโครงการ DSD-04

ตารางที่ 6.9 ผลกระทบด้านการเงินที่เกิดขึ้นจากโครงการรหัส DSD-04

			ไม่เปลี่ยนแปลง		1-750		751-1,500		1,501-2,250		2,251-3,000		> 3,000		รวม	
			คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
ว่างงาน	ไม่มีรายได้	คน	69	52.67	20	15.27	22	16.79	11	8.40	8	6.11	1	0.76	131	100
		ร้อยละ	19.71	**7.85**	8.97	**2.28**	11.22	**2.50**	15.28	**1.25**	21.62	**0.91**	100.00	**0.11**	14.90	**14.90**
งานประจำ	1 ถึง 7,500	คน	3	12.50	13	54.17	8	33.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00	24	100
		ร้อยละ	0.86	**0.34**	5.83	**1.48**	4.08	**0.91**	0.00	**0.00**	0.00	**0.00**	0.00	**0.00**	2.73	**2.73**
	7,501 ถึง 15,000	คน	75	33.19	117	51.77	27	11.95	4	1.77	3	1.33	0	0.00	226	100
		ร้อยละ	21.43	**8.53**	52.47	**13.31**	13.78	**3.07**	5.56	**0.46**	8.11	**0.34**	0.00	**0.00**	25.71	**25.71**
	15,001 ถึง 22,500	คน	66	75.86	5	5.75	8	9.20	2	2.30	6	6.90	0	0.00	87	100
		ร้อยละ	18.86	**7.51**	2.24	**0.57**	4.08	**0.91**	2.78	**0.23**	16.22	**0.68**	0.00	**0.00**	9.90	**9.90**
	22,501 ถึง 30,000	คน	15	68.18	2	9.09	2	9.09	3	13.64	0	0.00	0	0.00	22	100
		ร้อยละ	4.29	**1.71**	0.90	**0.23**	1.02	**0.23**	4.17	**0.34**	0.00	**0.00**	0.00	**0.00**	2.50	**2.50**
	ตั้งแต่ 30,001	คน	25	83.33	1	3.33	3	10.00	0	0.00	1	3.33	0	0.00	30	100
		ร้อยละ	7.14	**2.84**	0.45	**0.11**	1.53	**0.34**	0.00	**0.00**	2.70	**0.11**	0.00	**0.00**	3.41	**3.41**

ตารางที่ 6.9 (ต่อ) ผลกระทบด้านการเงินที่เกิดขึ้นจากโครงการรหัส DSD-04

			ไม่เปลี่ยนแปลง		1-750		751-1,500		1,501-2,250		2,251-3,000		> 3,000		รวม	
			คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
อาชีพอิสระ	1 ถึง 7,500	คน	23	18.85	42	34.43	42	34.43	12	9.84	3	2.46	0	0.00	122	100
		ร้อยละ	6.57	**2.62**	18.83	**4.78**	21.43	**4.78**	16.67	**1.37**	8.11	**0.34**	0.00	**0.00**	13.88	**13.88**
	7,501 ถึง 15,000	คน	31	26.05	17	14.29	43	36.13	23	19.33	5	4.20	0	0.00	119	100
		ร้อยละ	8.86	**3.53**	7.62	**1.93**	21.94	**4.89**	31.94	**2.62**	13.51	**0.57**	0.00	**0.00**	13.54	**13.54**
	15,001 ถึง 22,500	คน	16	27.12	5	8.47	18	30.51	14	23.73	6	10.17	0	0.00	59	100
		ร้อยละ	4.57	**1.82**	2.24	**0.57**	9.18	**2.05**	19.44	**1.59**	16.22	**0.68**	0.00	**0.00**	6.71	**6.71**
	22,501 ถึง 30,000	คน	4	25.00	0	0.00	6	37.50	3	18.75	3	18.75	0	0.00	16	100
		ร้อยละ	1.14	**0.46**	0.00	**0.00**	3.06	**0.68**	4.17	**0.34**	8.11	**0.34**	0.00	**0.00**	1.82	**1.82**
	ตั้งแต่ 30,001	คน	23	53.49	1	2.33	17	39.53	0	0.00	2	4.65	0	0.00	43	100
		ร้อยละ	6.57	**2.62**	0.45	**0.11**	8.67	**1.93**	0.00	**0.00**	5.41	**0.23**	0.00	**0.00**	4.89	**4.89**
รวม		คน	350	39.82	223	25.37	196	22.30	72	8.19	37	4.21	1	0.11	879	100
		ร้อยละ	100	**39.82**	100	**25.37**	100	**22.30**	100	**8.19**	100	**4.21**	100	**0.11**	100	**100**

6.5 สรุปผลการติดตามและประเมินผลโครงการรหัส DSD-04

โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจากทั้ง DSD-Data Center และผลการสำรวจออนไลน์ สามารถสรุปผลการติดตามและประเมินผลโครงการตามแบบจำลองลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ของการให้บริการ แสดงดังตารางที่ 6.10

ตารางที่ 6.10 สรุปผลการติดตามและประเมินผลโครงการรหัส DSD-04

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์		หัวข้อการประเมินผลและตัวชี้วัด		ค่าคำนวณ
การให้บริการ	อินพุต	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ		93.96%
	การฝึกอบรม	สัดส่วนการฝึกอบรมแยกตามกลุ่มหลักสูตร	กลุ่มที่ 1 Digital & IT	1.34%
			กลุ่มที่ 2 Practical Skills	70.46%
			กลุ่มที่ 3 Behavior	8.77%
			กลุ่มที่ 4 Work System	2.72%
			กลุ่มที่ 5 General Knowledge	17.23%
		อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม		94.97%
		ต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรม (ต้นทุนเป้าหมายต่อหน่วย 2,300 บาท/คน)		2,069 บาท/คน
ผลสัมฤทธิ์	ผลผลิต	ประสิทธิผลในการฝึกอบรม		104.47%
		อัตราคุณภาพในการให้บริการ		92.79%
	ผลลัพธ์ (879 ตัวอย่าง)	ศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นในแต่ละด้าน	ความรู้ (ระดับ B+)	78.08%
			ทักษะ (ระดับ B)	73.47%
			ทัศนคติ (ระดับ B+)	75.37%
			แก้ปัญหา (ระดับ C+)	69.12%
			ปลอดภัย (ระดับ B+)	77.93%
	ผลกระทบ (879 ตัวอย่าง)	ยังไม่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทางการเงิน		7.85%
		รักษาฐานรายได้ (เฉลี่ย 12,090.87 บาท/คน/เดือน)		31.97%
		สร้างผลประโยชน์ทางการเงินได้เพิ่มขึ้น (เฉลี่ย 1,020.58 บาท/คน/เดือน)		60.18%

6.6 บทเรียนจากโครงการรหัส DSD-04

การถอดบทเรียนในการดำเนินโครงการ จะอาศัยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-deep Interviews) จากเจ้าหน้าทั้งจากหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพของโครงการและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนโครงการ การสัมภาษณ์จะเป็นแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Group Interview) ที่อาศัยรูปแบบการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมจากแต่ละหน่วยงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน ข้อคำถามที่ถูกใช้จะยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการสนทนากลุ่มย่อยแต่ละครั้ง แต่กรอบการสนทนาจะมุ่งเน้นไปที่การรวบรวมองค์ความรู้ตลอดห่วงโซ่ผลสัมฤทธิ์ของโครงการรหัส DSD-04 ซึ่งจะได้บทเรียน แสดงดังตารางที่ 6.11

ตารางที่ 6.11 บทเรียนจากการดำเนินโครงการรหัส DSD-04

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ความคาดหวัง	บทเรียนจากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
		สิ่งที่ได้เรียนรู้	**สาระสำคัญ/วิธีการปฏิบัติที่น่าสนใจ/สิ่งที่ต้องเฝ้าระวัง/ข้อแนะนำ**
อินพุต	เตรียมพร้อมส่งมอบการฝึกอบรมที่เหมาะสมให้ครอบคลุมแรงงานในธุรกิจท่องเที่ยวอย่างทั่วถึง	แรงงานในกลุ่มท่องเที่ยว จะมีฤดูกาลทำงานที่ชัดเจน (High Season) การจัดฝึกอบรมจึงต้องคำนึงถึงเสมอ	ในแต่ละจังหวัดมีฤดูกาลท่องเที่ยวที่แตกต่างกัน รวมถึงพื้นที่ที่อยู่ภายในจังหวัดเดียวกันบางจังหวัดก็มีฤดูกาลท่องเที่ยวที่แตกต่างกัน ช่วงการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับแรงงานกลุ่มนี้ จะเป็นช่วงก่อนหน้าจะเริ่มฤดูกาลท่องเที่ยว ทั้งนี้ การอบรมหลังฤดูกาลก็สามารถทำได้ (สะดวกและว่าง) แต่มักจะเผชิญกับความล้าจากการทำงานหนักในช่วงฤดูท่องเที่ยวที่ผ่านมา รวมทั้งการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในเนื้อหาการฝึกอบรมได้ก็ทำได้ยาก (เพราะอีกนานกว่าจะวนรอบฤดูกาลใหม่เข้ามา)
		งบประมาณไม่ได้ถูกจัดสรรสู่จังหวัดท่องเที่ยวอย่างทั่วถึง	เนื่องจากเป็นงบประมาณที่ให้ดำเนินโครงการภายใต้กรอบแผนบูรณาการ ที่ถูกดำเนินโครงการโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะของหน่วยงานที่เป็นเจ้าของงบประมาณ ดังนั้นจังหวัดเป้าหมายจึงมีเพียงบางส่วน ส่งผลให้บางจังหวัดไม่มีงบประมาณ แม้จะมีแหล่งท่องเที่ยวที่นิยมจำนวนมากในจังหวัด ดังนั้นด้วยความที่ธุรกิจท่องเที่ยวเป็นจุดเด่นสำคัญของจังหวัด จึงได้ขออนุมัติงบประมาณจากแหล่งอื่นเข้ามาใช้ในการจัดการฝึกอบรม แบ่งเป็น (1) งบประมาณจากภายนอก ส่วนใหญ่เป็นงบประมาณของจังหวัด และ (2) งบประมาณที่มาจากโครงการอื่นที่มีขอบเขตประชากรกว้าง และ/หรือมีลักษณะใกล้เคียงกัน
		กลุ่มหลักสูตรที่ 3 (Behavior) มีความจำเป็นมาก แต่ค่าจ้างวิทยากรสูง	(1) ค่าจ้างวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะค่อนข้างสูง การจัด Public Training ทำได้ยาก หากเปิดโอกาสให้ In-House Training ได้ หลาย สปก. ก็สามารถช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมได้ (2) การใช้เครือข่ายความช่วยเหลือจากวิทยากร ไม่ควรทำบ่อยเกินไป (ต้นทุนที่ต้องจ่าย คือ ความสนิทสนมที่วิทยากรมีให้กับ จนท.) (3) หากไม่สามาถหาวิทยากรได้ หลักสูตรในกลุ่มดังกล่าวก็ไม่ควรฝึกอบรม และเลี่ยงไปฝึกอบรมในหลักสูตที่สามารถหาวิทยากรได้และเป็นประโยชน์ต่อแรงงานที่เข้ามารับบริการ
		พัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ ให้มีจุดเด่นอย่างต่อเนื่อง	ธุรกิจท่องเที่ยวเป็นธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงเร็ว และมีการทำงานในรูปแบบหลากหลายหน้าที่ (Multiple Function) ความต้องการด้านเนื้อหาในการฝึกอบรมจึงเปลี่ยนแปลงได้ง่าย การนำเสนอหลักสูตรที่มีความแปลกใหม่หรือมีจุดขายจึงเป็นสิ่งจำเป็น วิธีการหนึ่งที่น่าสนใจ คือ การสร้างหลักสูตรจากการผสมผสานหลักสูตรเดิม เช่น การฝึกอบรมอาชีพแม่บ้าน (หลักสูตรเดิม) แล้วเพิ่มเติมด้วยเนื้อหาจาก

ตารางที่ 6.11 (ต่อ) บทเรียนจากการดำเนินโครงการรหัส DSD-04

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ความคาดหวัง	บทเรียนจากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
		สิ่งที่ได้เรียนรู้	สาระสำคัญ/วิธีการปฏิบัติที่น่าสนใจ/สิ่งที่ต้องเฝ้าระวัง/ข้อแนะนำ
อินพุต (ต่อ)	เตรียมพร้อมส่งมอบการฝึกอบรมที่เหมาะสมให้ครอบคลุมแรงงานในธุรกิจท่องเที่ยวอย่างทั่วถึง (ต่อ)	พัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ ให้มีจุดเด่นอย่างต่อเนื่อง (ต่อ)	การฝึกอบรมช่างไฟฟ้าเล็กน้อย (เนื้อหาจากหลักสูตรเดิม) จะสร้างแม่บ้านที่สามารถตรวจสอบหรือซ่อมแซมอุปกรณ์ไฟฟ้าเบื้องต้นได้ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องมีปัจจัยสำคัญ คือ การขออนุมัติหลักสูตรต้องเป็นขั้นตอนที่ไม่ซับซ้อนและใช้เวลาไม่มากนัก เพราะหากมีความวุ่นวายหรือมีความล่าช้าในการขออนุมัติหลักสูตร ก็มักจะส่งผลให้การจัดฝึกอบรมล่าช้าออกไป
การฝึกอบรม	ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายด้วยการฝึกอบรมที่สร้างความพึงพอใจได้สูงสุด	ระยะเวลาการฝึกอบรมที่ยาวนานและต่อเนื่องทำให้ผู้ที่ทำงานประจำเข้าร่วมได้ยาก	ลักษณะสำคัญของผู้ประกอบกิจการด้านการท่องเที่ยว คือ ส่วนใหญ่จะจ้างงานในแต่ละตำแหน่งไม่มากนัก ความชุกของงานจะมีลักษณะคล้ายลูกคลื่น (Sin-Wave) กล่าวคือ มีช่วงที่โหลดงานมากสลับกับช่วงที่โหลดงานน้อย ซึ่งแตกต่างกับธุรกิจด้านการผลิตที่โหลดงานจะคงที่เฉลี่ยกันไปเหมือนเส้นตรง แม้การฝึกอบรมพนักงานจะสำคัญ การส่งพนักงานออกมาฝึกอบรมจะเป็นประโยชน์ แต่ความเสี่ยงที่ในแต่ละตำแหน่งจะขาดพนักงานนาน ๆ ก็ค่อนข้างเสี่ยง แต่ในอีกมุมหนึ่ง การจัดฝึกอบรมที่ใช้เวลาเท่าเดิม แต่แบ่งเป็นช่วงการฝึกแยกออกจากกัน แม้จะสามารถทำได้ แต่เสี่ยงที่จะฝึกแล้วไม่ได้ผลผลิตจากการฝึกอบรมที่ตามต้องการ (ยิ่งช่วงห่าง ยิ่งซอยย่อยมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยิ่งมีโอกาสที่จะเข้าเรียนไม่ครบเกิดขึ้นได้ง่าย) หากเป็นไปได้ ในอนาคตควรปรับเนื้อหาให้กลายเป็นหลักสูตรระยะสั้น
		หลักสูตรระดับพื้นฐานเป็นหลักสูตรที่เปิดบ่อยไม่ใช่เพราะเปิดฝึกอบรมง่าย แต่เปิดเพราะมีความจำเป็น	(1) แรงงานในระบบการจ้างงานที่ทำงานอยู่ในกลุ่มท่องเที่ยว มีการไหลเข้าสู่พื้นที่/จังหวัดที่มีอัตราค่าจ้างสูงกว่า ในหลายพื้นที่/จังหวัดเกิดแรงงานใหม่อยู่ในทุกฤดูกาลท่องเที่ยว หลักสูตรที่มีเนื้อหาในระดับพื้นฐานจึงยังมีความจำเป็นอยู่ทุกปี (2) ความต้องการแรงงานในธุรกิจท่องเที่ยวมักเกิดขึ้นตามฤดูกาล แรงงานจึงมักเป็นแบบการจ้างงานชั่วคราว ซึ่งเกิดขึ้นหมุนวนใหม่ในทุกปี (เป็นลูกจ้างสลับกับเกษตรกร) การ Re-Training จึงจำเป็น
		การจัดฝึกอบรมนอกพื้นที่บางครั้งก็มีความจำเป็น	การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน และสมาคมต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่/จังหวัด จะช่วยให้มีความยืดหยุ่นในด้านสถานที่ฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากที่ตั้งของ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หลายแห่งอยู่ไกลจากชุมชนและกลุ่มเป้าหมาย การเดินทางที่ไม่สะดวกนักตลอดช่วงการฝึกอบรม อาจเป็นอุปสรรคหนึ่งที่ทำให้เปิดฝึกอบรมได้ยาก

ตารางที่ 6.11 (ต่อ) บทเรียนจากการดำเนินโครงการรหัส DSD-04

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ความคาดหวัง	บทเรียนจากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
		สิ่งที่ได้เรียนรู้	สาระสำคัญ/วิธีการปฏิบัติที่น่าสนใจ/สิ่งที่ต้องเฝ้าระวัง/ข้อแนะนำ
การฝึกอบรม (ต่อ)	ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายด้วยการฝึกอบรมที่สร้างความพึงพอใจได้สูงสุด (ต่อ)	เครื่องดื่ม อาหารว่าง และอาหารเที่ยง แม้จะไม่มีงบประมาณ แต่ก็ต้องมีการให้บริการ	(1) การไม่มีงบสำหรับอาหารเที่ยง (เพราะอยู่ในแผนงานบูรณาการ) ทางผู้จัดฝึกอบรมต้องให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึก จังหวะที่ดีที่สุด คือ สั่งอาหาร กับ จนท. ในช่วงเบรกเช้าและเสิร์ฟในช่วงพักเที่ยง (2) อาหารว่างเล็กน้อยเป็นการแสดงความเป็นเจ้าบ้านที่แคร์ต่อผู้เข้ารับการฝึก เมื่อไม่มีงบประมาณในหลาย สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงมักรวมเงินกองกลางกันไว้ เพื่อจัดเตรียมชา-กาแฟให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก (ความเห็นของที่ปรึกษา คือ ไม่ใช่วิธีการที่ดี เพราะการปล่อยให้ จนท. ใช้เงินส่วนตัว จนให้สัมภาษณ์เหมือนเป็นเรื่องปกติทั่วไป แปลว่า มีการขาดแคลนงบประมาณ ส่วนกลางควรจัดสรรงบสนับสนุนไว้สำหรับโครงการที่เป็นงบบูรณาการ)
ผลผลิต	ประเมินผลการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม	ดำเนินการตามรูปแบบเดิมเป็นแนวปฏิบัติที่ดีอยู่แล้ว	โดยทั่วไป วัดความรู้ด้วยการทดสอบภาคทฤษฎี วัดทักษะด้วยการทดสอบภาคปฏิบัติ และ/หรือการสังเกตจากพฤติกรรมระหว่างการฝึกอบรม วัดทัศนคติจากการพูดคุยหรือสังเกตพฤติกรรม นอกจากนี้ ควรวัดคุณภาพการให้บริการด้วย (ประเมินจากความพึงพอใจหลังเข้ารับการฝึกอบรม)
ผลลัพธ์	ประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความเป็นจริงให้มากที่สุด	การประเมินศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นเป็นไอเดียที่น่าสนใจ	การประเมินผลลัพธ์จากการฝึกอบรมด้วยการประเมินศักยภาพแรงงาน 5 ด้าน (ความรู้ ทักษะ ทัศคติ แก้ปัญหา ปลอดภัย) ถูกนำเสนอขึ้นในการประชุมกลุ่มย่อย เนื่องจากวิธีการประเมินผลแบบเดิมที่วัดประสิทธิภาพการผลิตจากปัจจัยด้านแรงงาน อาจยังไม่ครอบคลุมมากเพียงพอ และได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้งาน โดยกองแผนและสารสนเทศ ร่วมกับ ที่ปรึกษา จะนำไปทดลองและสรุปผลการใช้งาน เพื่อตัดสินใจว่าจะสามารถใช้จริงในปีงบประมาณถัดไปได้หรือไม่
ผลกระทบ	ประชาชนที่ได้รับบริการมีชีวิตการทำงานที่ประสบความสำเร็จ	ผลประโยชน์ทางการเงินมักขึ้นอยู่กับประเภทของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	(1) กลุ่มผู้ว่างงาน : การมีงานทำก่อให้เกิดรายได้ทันที ดังนั้นรายได้เพิ่มขึ้นจึงเป็นผลประโยชน์โดยตรง (2) กลุ่มผู้มีงานทำ (แรงงานทั้งในและนอกระบบการจ้างงาน) : ผลประโยชน์ทางการเงิน ถูกแบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงแรก คือ เกิดความมั่นคงทางการเงิน (การรักษาฐานรายได้ และ/หรือรักษาโครงสร้างต้นทุน) และช่วงถัดมา คือ เกิดความก้าวหน้าทางการเงิน (รายได้เพิ่ม และ/หรือต้นทุนลด) ซึ่งหากพิจารณาร่วมกับการติดตามและประเมินผลโครงการดังที่ได้สรุปเอาไว้ในข้อที่ 6.5 จะเห็นว่า แนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลสรุปจากแบบสำรวจออนไลน์

บทที่ 7

การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับเข้มข้น : โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

การติดตามและประเมินผลโครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี แบ่งออกเป็นการติดตามและประเมินผลในการให้บริการ ประกอบด้วย อินพุต ขั้นตอนการให้บริการ และผลผลิต โดยอาศัยตัวชี้วัดในการให้บริการ 5 ชุด ได้แก่ ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม ต้นทุนต่อหน่วยการยกระดับฝีมือแรงงาน ประสิทธิผลในการฝึกอบรม และอัตราคุณภาพในการให้บริการฝึกอบรม รายละเอียดในหัวข้อที่ 7.1 จากนั้นจึงสรุปสถิติการฝึกอบรมในโครงการโดยจำแนกตามกลุ่มหลักสูตร แบ่งเป็น 5 กลุ่ม รายละเอียดในหัวข้อที่ 7.2 ส่วนถัดมาจะทำการสำรวจแบบออนไลน์เพื่อติดตามและประเมินผลลัพธ์จากการให้บริการฝึกอบรมที่พิจารณาจากการเพิ่มขึ้นของศักยภาพแรงงานและประโยชน์จากการมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น แสดงรายละเอียดในหัวข้อที่ 7.3 และผลกระทบเชิงบวกที่เกิดขึ้นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมในรูปผลประโยชน์ทางการเงิน รายละเอียดในหัวข้อที่ 7.4 โดยมีผลสรุปจากการติดตามและประเมินผลโครงการ รายละเอียดในหัวข้อที่ 7.5 สำหรับส่วนสุดท้ายของบทนี้ จะกล่าวถึงบทเรียนที่ได้จากการถอดบทเรียนในการดำเนินโครงการ รายละเอียดในหัวข้อที่ 7.6

7.1 การให้บริการตามโครงการ

โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (DSD-09) อยู่ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 11 แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณ 20,000,000 บาท ในการดำเนินโครงการตามกรอบแผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้บริการด้านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือ (หลักสูตร 30 ชั่วโมง) แก่กลุ่มแรงงานใหม่ กลุ่มแรงงานที่ทำงานอยู่และต้องการเพิ่มทักษะในงานที่ทำ (Upskill) และกลุ่มแรงงานที่ทำงานอยู่และต้องการมีทักษะและความพร้อมในการปรับเปลี่ยนอาชีพ (Reskill) ด้วยหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการของตลาดแรงงานวิถีปกติใหม่ เป้าหมาย 8,000 คน ซึ่งจากข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2566 โดยกองบริหารการคลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 ได้มีการเบิกจ่ายในโครงการนี้ไปแล้วทั้งสิ้น 17,752,751 บาท นอกจากนี้ ตลอดระยะเวลาดำเนินโครงการรหัส DSD-09 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะมีการรายงานผลในระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) ซึ่งจากการดาวน์โหลดข้อมูลผ่านระบบดังกล่าว ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 พบว่า มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม 9,221 คน และมีผู้ผ่านการฝึกอบรม 8,786 คน ซึ่งจากตัวชี้วัดการให้บริการ (Service Indicators) ทั้ง 5 ตัวชี้วัด ดังกล่าวมาแล้วในบทที่ 2 จะสามารถประเมินผลการให้บริการในโครงการรหัส DSD-09 ได้ ดังนี้

7.1.1 ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ แสดงถึงความสามารถในการจัดการด้านงบประมาณ (อินพุต) ของโครงการ ซึ่งคำนวณได้จากสมการที่ (2.2) ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ} = \frac{\text{งบประมาณที่เบิกจ่ายจริง (บาท)} \times 100}{\text{งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)}} = \frac{17{,}752{,}751 \times 100}{20{,}000{,}000} = 88.76\%$$

จากประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ ร้อยละ 88.76 แสดงว่า ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 หรือก่อนสิ้นสุดโครงการในอีก 1 เดือน โครงการรหัส DSD-09 ยังมีงบประมาณเหลืออีกร้อยละ 11.24 ที่ยังไม่ถูกเบิกจ่ายตามแผนการใช้งบประมาณตามโครงการ

7.1.2 อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม แสดงถึงความสามารถในการให้บริการผู้เข้ารับการฝึกอบรม (อินพุต) จนทดสอบผ่านเกณฑ์ตามที่หลักสูตรฝึกอบรมกำหนดไว้ (ผลผลิต) ซึ่งคำนวณจากสมการที่ (2.4) ดังนี้

$$\text{อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม (คน)} \times 100}{\text{จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)}} = \frac{8{,}786 \times 100}{9{,}221} = 95.28\%$$

จากอัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม ร้อยละ 95.28 แสดงว่า โดยเฉลี่ยการฝึกอบรมตามแผนดำเนินโครงการในแต่ละรุ่นที่ได้กำหนดขนาดรุ่นการฝึกอบรมไว้ที่ 20 คน/รุ่น จะมีผู้ผ่านการฝึกอบรมประมาณ 19 คน

7.1.3 ต้นทุนต่อหน่วยการยกระดับฝีมือแรงงาน แสดงถึงงบประมาณที่ถูกใช้ในการฝึกอบรมให้แรงงาน 1 คน มีฝีมือเป็นไปตามเกณฑ์ของแต่ละหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งคำนวณจากสมการที่ (2.6) ดังนี้

$$\text{ต้นทุนต่อหน่วยการยกระดับฝีมือแรงงาน} = \frac{\text{งบประมาณที่เบิกจ่ายจริง (บาท)}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม (คน)}} = \frac{17{,}752{,}751}{8{,}786} = 2{,}020.57 \text{ บาท/คน}$$

จากผลการคำนวณ แสดงว่า การยกระดับฝีมือแรงงานในโครงการรหัส DSD-09 ใช้ต้นทุน 2,020.57 บาท/คน ซึ่งหากนำไปเปรียบเทียบกับประมาณการต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรมที่ 2,500 บาท/คน แสดงดังตารางที่ 1.2 พบว่า มีความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ร้อยละ 19.18 อย่างไรก็ตาม การสรุปผลในลักษณะดังกล่าว ยังไม่สามารถทำได้ในปัจจุบัน แต่หากสิ้นสุดปีงบประมาณก็สามารถสรุปผลตามแนวทางข้างต้นได้ โดยร้อยละความคลาดเคลื่อนยิ่งมีค่าต่ำ จะแปลว่า สามารถนำงบประมาณไปใช้ให้บริการให้แก่กลุ่มเป้าหมายได้ครบถ้วน ซึ่งควรมีค่าเป็น 0 หรือใกล้เคียงกับ 0 ให้มากที่สุด

7.1.4 ประสิทธิผลในการฝึกอบรม แสดงถึงระดับการบรรลุเป้าหมายของโครงการจากการฝึกอบรมที่พิจารณาเฉพาะจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม (ผลผลิต) ซึ่งคำนวณจากสมการที่ (2.8) ดังนี้

$$\text{ประสิทธิผลในการฝึกอบรม} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม (คน)} \times 100}{\text{เป้าหมายการฝึกอบรม (คน)}} = \frac{8{,}786 \times 100}{8{,}000} = 109.83\%$$

จากประสิทธิผลในการฝึกอบรม ร้อยละ 109.83% แสดงว่า การให้บริการด้านการฝึกอบรมประสบความสำเร็จเกินกว่าเป้าหมาย 9.83% อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาควบคู่กับอัตราความสำเร็จในข้อ 7.1.2 ที่ร้อยละ 95.28 จะเห็นว่า อาจมีความพยายามที่จะฝึกอบรมเพื่อชดเชยจำนวนผู้ที่ไม่ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งข้อดี คือ มีผู้ได้รับการฝึกอบรมมากกว่าเป้าหมาย 1,221 คน (ได้จากผลต่างระหว่าง ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 9,221 คน กับ เป้าหมายการฝึกอบรม 8,000 คน) หรือคิดเป็นร้อยละ 15.26 ของเป้าหมายการฝึกอบรม แต่มีข้อควรระวัง คือ แนวโน้มที่จะควบคุมจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้อยู่ช่วงที่เหมาะสมไม่ได้ อาจกระทบต่องบประมาณและคุณภาพของการให้บริการฝึกอบรม

7.1.5 อัตราคุณภาพในการให้บริการฝึกอบรม แสดงถึงระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ปัจจุบันได้แบ่งระดับคะแนนที่แสดงถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไว้ 5 ระดับ ซึ่งนำมาคำนวณเป็นอัตราคุณภาพในการให้บริการฝึกอบรมด้วยสมการที่ (2.9) ดังนี้

$$\text{อัตราคุณภาพในการให้บริการฝึกอบรม} = \frac{\text{คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย} \times 100}{\text{คะแนนความพึงพอใจสูงสุด 5 คะแนน}} = \frac{4.64 \times 100}{5} = 92.82\%$$

จากอัตราคุณภาพในการให้บริการฝึกอบรม ชี้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น เนื้อหา วิทยากร สื่อการเรียนรู้ วิทยากร สถานที่ ฯลฯ ตลอดช่วงการฝึกอบรมในโครงการเฉลี่ย ร้อยละ 92.82

7.2 สถิติการฝึกอบรมยกระดับฝีมือในโครงการ

หลักสูตรการฝึกอบรมยกระดับฝีมือที่ใช้ให้บริการแก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในโครงการรหัส DSD-09 ถูกออกแบบให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน โดยมีแผนการฝึกอบรม 400 รุ่น รุ่นละ 20 คน เพื่อให้บริการประชาชนกลุ่มเป้าหมาย 8,000 คน และด้วยความต้องการการยกระดับฝีมือที่มีหลากหลาย จึงมีความจำเป็นที่ต้องเปิดฝึกอบรมในหลักสูตรที่หลากหลายไปด้วย ในที่นี้ จึงอาศัยแนวทางการจัดทำสถิติการฝึกอบรมในสถานประกอบกิจการที่จัดฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่ได้จัดหมวดหมู่ของหลักสูตรที่มีเนื้อหาหลักมุ่งเน้นไปในทิศทางเดียวกันไว้เป็นกลุ่มเดียวกัน (Course Grouping) เอาไว้ 5 กลุ่มหลักสูตร มาใช้ในการจัดทำสถิติการฝึกอบรมยกระดับฝีมือในโครงการ ดังนี้

7.2.1 กลุ่มหลักสูตรที่ 1 (Digital & IT) หลักสูตรที่มีเนื้อหาเกินกว่ากึ่งหนึ่ง มุ่งเน้นเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการใช้งานหรือประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โปรแกรม คอมพิวเตอร์ และ/หรือระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงานได้ รวมไปถึงการนำไปใช้ประกอบอาชีพด้านดิจิทัลและไอทีโดยตรง หลักสูตรในกลุ่มนี้ได้ถูกนำมาใช้ในการฝึกอบรมตามโครงการรหัส DSD-09 จำนวน 33 หลักสูตร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 7.1

7.2.2 กลุ่มหลักสูตรที่ 2 (Practical Skills) หลักสูตรที่มีเนื้อหาเกินกว่ากึ่งหนึ่ง มุ่งเน้นถ่ายทอดความรู้และเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพหรือการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน รวมไปถึงการถ่ายทอดเทคนิคในการทำงาน เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน และ/หรือศาสตร์ด้านอื่น ๆ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานตามอาชีพหรือตำแหน่งงานได้โดยตรง หลักสูตรในกลุ่มนี้ ถูกนำมาใช้ในการฝึกอบรมตามโครงการรหัส DSD-09 จำนวน 126 หลักสูตร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 7.2

7.2.3 กลุ่มหลักสูตรที่ 3 (Behavior) หลักสูตรที่มีเนื้อหาหลักมุ่งเน้นในด้านการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน การคิดและทัศนคติเชิงบวก การติดต่อสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การประสานงาน และ/หรือการทำงานเป็นทีม โดยหลักสูตรในกลุ่มนี้ ถูกนำมาใช้ในการฝึกอบรมตามโครงการรหัส DSD-09 จำนวน 5 หลักสูตร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 7.3

7.2.4 กลุ่มหลักสูตรที่ 4 (Work System) หลักสูตรที่มีเนื้อหาหลักมุ่งเน้นด้านความเข้าใจในระบบงาน มาตรฐานของระบบงาน การประกันคุณภาพ การบริหารจัดการ และ/หรือเทคนิคหรือเครื่องมือในการแก้ปัญหาในงานและพัฒนาระบบงานให้ดีขึ้น ซึ่งหลักสูตรในกลุ่มนี้ ถูกนำมาใช้ในการฝึกอบรมตามโครงการรหัส DSD-09 จำนวน 14 หลักสูตร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 7.4

7.2.5 กลุ่มหลักสูตรที่ 5 (General Knowledge) หลักสูตรที่มีเนื้อหาหลักเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ การคำนวณพื้นฐาน วิทยาศาสตร์ทั่วไป กฎหมายหรือกฎระเบียบที่ควรรู้ หรือความรู้รอบตัว โดยหลักสูตรกลุ่มนี้ถูกนำมาใช้ในการฝึกอบรมตามโครงการรหัส DSD-04 จำนวน 5 หลักสูตร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 7.5

ตารางที่ 7.1 รายชื่อหลักสูตรที่ถูกจัดไว้ในกลุ่มหลักสูตรที่ 1

รายชื่อหลักสูตร	
การทำธุรกิจผ่านเครือข่ายออนไลน์	การใช้สมาร์ทโฟนเพื่อธุรกิจออนไลน์
การบริหารจัดการงานออนไลน์ด้วย Google Application	เทคนิคการสร้างร้านค้าและขายสินค้าออนไลน์
การผลิตสื่อโฆษณาและหนังสั้นด้วยสมาร์ทโฟน	การใช้โปรแกรมประยุกต์เพื่อสร้างสื่อประชาสัมพันธ์
การออกแบบประสบการณ์ผู้ใช้และส่วนติดต่อผู้ใช้ (UX / UI)	พนักงานการใช้คอมพิวเตอร์ (การประมวลผลคำ) ระดับ1
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับตารางคำนวณด้วยโปรแกรม Microsoft Excel	
การใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์เอ็กเซลขั้นสูง	การใช้โปรแกรม Microsoft Excel ระดับสูง
การใช้โปรแกรม Microsoft Excel Advance	การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Power BI
การใช้ฟังก์ชั่นและบริหารข้อมูลด้วย Microsoft Excel ขั้นสูง (Advance Excel)	
ช่างเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ ระดับ 1	Solidworks Essentials
การเขียนแบบก่อสร้าง 3 มิติ ด้วยโปรแกรม Sketch Up ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	
การเขียนแบบวิศวกรรมด้วยคอมพิวเตอร์สำหรับระบบอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ - การประยุกต์ใช้	
PLC ระดับ 1	PLC ระดับ 2
การประยุกต์ใช้ PLC ในงานอุตสาหกรรม	การประยุกต์ใช้งาน PLC และหุ่นยนต์ในงานอุตสาหกรรม
การใช้โปรแกรม MITSUBISHI PLC&GxWork 3	การใช้ระบบควบคุมแบบซีเควนซ์ในงานอุตสาหกรรม
พีแอลซี ออมรอน CX Programmer ระดับพื้นฐาน	การประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยี Internet of Things
การใช้งาน Internet of Things (IoT) ในงานอุตสาหกรรม	การประยุกต์ใช้งาน Internet of things (IoT) สำหรับการเกษตร
การประยุกต์ใช้ไมโครคอนโทรลเลอร์ควบคุมอุปกรณ์ไฟฟ้าผ่านระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่	
การซ่อมสมาร์ทโฟน	การซ่อมสมาร์ทโฟนรุ่นใหม่ในระบบ 5G
การตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ 1	ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์

ตารางที่ 7.2 รายชื่อหลักสูตรที่ถูกจัดไว้ในกลุ่มหลักสูตรที่ 2

รายชื่อหลักสูตร	
การเชื่อมแม็ก	การเชื่อมแม็ก (ชิ้นงานหนาน้อยกว่า 3 มิลลิเมตร)
การเชื่อมแม็กเหล็กกล้าแผ่นบาง	การเชื่อมแม็กเหล็กกล้าแผ่นหนา
การเชื่อมแม็กเหล็กหนา ระดับ 1	การเชื่อมใต้ฟลั๊กซ์
การเชื่อมไฟฟ้า (เชื่อมโครงสร้าง)	การเชื่อมไฟฟ้าและสเตนเลส
การเชื่อมท่อแรงดันสูง	การเชื่อมทิก
ช่างเชื่อมทิก ระดับ 1	การเชื่อมทิก (TIG) เหล็กสเตนเลสต่อฟิลเลท
การเชื่อมทิกเหล็กกล้าแผ่นบาง	การเชื่อมฟลักซ์คอร์
การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 1	การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ : ต่อฟิลเล็ท
การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ : ต่อชนแผ่นเหล็ก	การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือสำหรับงานโครงสร้าง
เทคโนโลยีงานเชื่อมเลเซอร์ด้วยมือ	การเชื่อมประกอบผลิตภัณฑ์
การใช้หุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานเชื่อม ระดับ 1	การควบคุมการเชื่อมด้วยหุ่นยนต์
ช่างควบคุมเครื่องกัด CNC ระดับ 1	การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการผลิต (เครื่องกลึง,เครื่องกัด)
การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการออกแบบและการผลิต (เครื่องกลึง) ระดับ 2	
การกลึงรูปพรรณ	ช่างควบคุมหุ่นยนต์ในงานอุตสาหกรรม
เทคนิคช่างอุตสาหกรรม	เทคนิคการเป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
เทคนิคการควบคุมและบำรุงรักษาหม้อไอน้ำ	การออกแบบระบบควบคุมนิวแมติก์และนิวแมติกส์ไฟฟ้า

ตารางที่ 7.2 (ต่อ) รายชื่อหลักสูตรที่ถูกจัดไว้ในกลุ่มหลักสูตรที่ 2

รายชื่อหลักสูตร	
การใช้ไมโครคอนโทรลเลอร์ในงานอุตสาหกรรมระดับ 1	การเย็บจักรอุตสาหกรรม
ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1	ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 2
ช่างไฟฟ้าภายนอกอาคาร ระดับ 1	ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม ระดับ 1
เทคโนโลยีการติดตั้งระบบไฟฟ้าภายในอาคาร	การเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร
การออกแบบติดตั้งและประยุกต์ใช้งานโซลาร์เซลล์	การออกแบบและติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าด้วยเซลล์แสงอาทิตย์
ความปลอดภัยในการทำงานบนที่สูงเพื่อการติดตั้งเซลล์แสงอาทิตย์	เทคนิคการติดตั้งและบำรุงรักษาระบบเซลล์แสงอาทิตย์
เทคนิคการติดตั้งบำรุงรักษาโซล่าเซลล์และกล้องวงจรปิด	เทคโนโลยีพลังงานแสงอาทิตย์ รองรับเกษตรอัจฉริยะ
การประยุกต์ระบบโซล่าเซลล์เพื่อการเกษตร	การประกอบแบตเตอรี่เพื่อประยุกต์ใช้กับพลังงานแสงอาทิตย์
การประกอบติดตั้งและบำรุงรักษารถสูบน้ำพลังงานแสงอาทิตย์แบบเคลื่อนที่	
การติดตั้งและบำรุงรักษาระบบเซลล์แสงอาทิตย์	การติดตั้งกล้องวงจรปิดด้วยเครือข่ายไฟเบอร์ออปติก
ช่างซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า	การวิเคราะห์และตรวจซ่อมเครื่องรับโทรทัศน์ Plasma LCD LED
การซ่อมบำรุงเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร	การซ่อมและบำรุงรักษาอากาศยานซึ่งไม่มีนักบิน (โดรน)
การบังคับและการซ่อมบำรุงอากาศยานซึ่งไม่มีนักบิน (Drone) เพื่อการเกษตรที่แม่นยำ	
การซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักรรถเจาะแบบโรตารี่	การล้างและบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศในบ้าน
ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ระดับ 1	ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ระดับ 2
พนักงานติดตั้งเครื่องปรับอากาศ (ประเภทที่อยู่อาศัย)	เทคนิคการติดตั้งเครื่องปรับอากาศแบบติดผนัง
การบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก	เทคโนโลยีการติดตั้งและบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศอินเวอร์เตอร์
การติดตั้งเครื่องปรับอากาศภายในบ้านและการพาณิชย์ด้วยระบบอินเวอร์เตอร์	
การจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่ติดไฟอย่างปลอดภัย	การประยุกต์ใช้พลังงานแสงอาทิตย์ในเครื่องปรับอากาศภายในบ้าน
การบำรุงรักษารถยนต์	ช่างซ่อมรถยนต์ระดับ 1
ช่างบำรุงรักษารถยนต์ ระดับ 1	การซ่อมบำรุงรถยนต์ไฟฟ้า
ระบบขับเคลื่อนและส่งกำลังยานยนต์ไฟฟ้า	การปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรถยนต์ไฟฟ้าและรถยนต์ไฮบริด
การติดตั้งและตรวจสอบอุปกรณ์ก๊าซในรถยนต์	ช่างติดตั้งและตรวจสอบอุปกรณ์ก๊าซ NGV ในรถยนต์
ช่างสีรถยนต์ ระดับ 1	เทคนิคช่างซ่อมตัวถัง
เทคนิคการล้างและเคลือบสีรถยนต์	การบำรุงรักษารถจักรยานยนต์
ช่างซ่อมบำรุงเครื่องยนต์รถจักรยานยนต์ขนาดใหญ่	พื้นฐานรถจักรยานยนต์ BRONZE
เทคนิคการขับรถเชิงป้องกันและปลอดภัย	พนักงานขับรถยกสินค้า
การบำรุงรักษาและการขับรถฟอร์กลิฟต์ด้วยความปลอดภัย	เทคนิคการควบคุมรถยกอย่างปลอดภัย
พนักงานขับรถฟอร์กลิฟต์ไม่เกิน 10 ตัน	การขับรถฟอร์คลิฟท์ อย่างปลอดภัยและถูกวิธี
พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถยก ระดับ 1	พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถยกไฟฟ้า
ผู้ควบคุมการใช้ปั่นจั่นชนิดเหนือศีรษะ	ผู้ควบคุมรถยกสินค้าขนาดไม่เกิน 10 ตัน ระดับ 1
ผู้บังคับปั้นจั่นชนิดรถ ผู้ให้สัญญาณแก่ผู้บังคับปั้นจั่น ผู้ยึดเกาะวัสดุและผู้ควบคุมปั้นจั่น	
การประกอบธุรกิจร้านกาแฟ	การประกอบอาหารไทย
การประกอบอาหารไทยประยุกต์	การประกอบอาหารพื้นเมืองสกลนคร (คำข้าว ละเบ่อ)
การทำเบเกอรี่	การแปรรูปเนื้อสัตว์และการตลาดออนไลน์
การแปรรูปและถนอมอาหารประเภทผลไม้	การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการแปรรูป
การทำเครื่องเรือนไม้ยางพารา	นักออกแบบจำลองสารสนเทศอาคาร
การก่อผนังอิฐมวลเบา	การติดตั้งเหล็กโครงสร้างมวลเบา ผนัง และหลังคาเหล็กเมทัลชีท
ช่างปูกระเบื้อง	ช่างสีอาคาร
การทาสีอุตสาหกรรมสำหรับงานอาคาร	การทำมุ้งลวดประตูหน้าต่างอะลูมิเนียม
ช่างไม้ก่อสร้าง	ช่างเฟอร์นิเจอร์เพื่อการตกแต่ง
ช่างไม้เครื่องเรือนสไตล์มินิมอล	ผลิตภัณฑ์ปูนปั้นเพื่องานประดับ

ตารางที่ 7.2 (ต่อ) รายชื่อหลักสูตรที่ถูกจัดไว้ในกลุ่มหลักสูตรที่ 2

รายชื่อหลักสูตร	
แม่บ้านมืออาชีพ	ตำแหน่งพนักงานต้อนรับ
บาริสต้ามืออาชีพ	พนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่ม
พนักงานผสมเครื่องดื่ม	การออกแบบผลิตภัณฑ์จากงานปักผ้า
การออกแบบผลิตภัณฑ์จากผ้า	การตัดผมชายเบื้องต้น
นวดไทยเพื่อสุขภาพ	นวดตอกเส้น
การนวดศีรษะ	การนวดหน้าเพื่อความงาม
การนวดหินร้อน	การนวดอโรมา
นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสปาตะวันตก (หัตถบำบัด) ระดับ 1	

ตารางที่ 7.3 รายชื่อหลักสูตรที่ถูกจัดไว้ในกลุ่มหลักสูตรที่ 3

รายชื่อหลักสูตร	
การเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ดี	การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ
การบริการที่เป็นเลิศ	การสร้างการบริการที่ประทับใจ
กลยุทธ์การสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ	

ตารางที่ 7.4 รายชื่อหลักสูตรที่ถูกจัดไว้ในกลุ่มหลักสูตรที่ 4

รายชื่อหลักสูตร	
เทคนิคการสอนงาน	เทคนิคการสอนงาน ระดับ 2
เทคนิคการสอนงานและการเป็นหัวหน้างาน	เทคนิคการสอน สำหรับวิทยากรภายนอก
เทคนิคการเป็นหัวหน้างาน	การเป็นหัวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ
การบริหารงานบริการที่ดี	การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อสู่ความเป็นเลิศในงานโรงแรม
การเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียในกระบวนการผลิต	การซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์ในงานอุตสาหกรรมระบบควบคุมอัตโนมัติ
การบำรุงรักษาหุ่นยนต์อุตสาหกรรม: ประยุกต์ใช้	การลดการสูญเสียด้วยเทคนิค 5W2H
ข้อกำหนดและการตรวจติดตามภายใน ISO 9001:2015	PDCA เพื่อการพัฒนางานและลดต้นทุนในอุตสาหกรรม

ตารางที่ 7.5 รายชื่อหลักสูตรที่ถูกจัดไว้ในกลุ่มหลักสูตรที่ 5

รายชื่อหลักสูตร	
ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน	ภาษาจีนกลางเพื่อการสื่อสาร
ภาษาญี่ปุ่นเพื่อการสื่อสารในประชาคมอาเซียน	ภาษาพม่าเพื่อการสื่อสาร
ภาษาเกาหลีสำหรับผู้ที่จะเดินทางหรือทำงานในต่างประเทศ ระดับ 1	

ภายหลังจากนำหลักสูตรมาจัดตามกลุ่มหลักสูตรทั้ง 5 กลุ่ม ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จะสามารถวิเคราะห์ทางสถิติในแง่มุมที่ให้ความสนใจได้ เช่น หากพิจารณาแง่มุมของปริมาณการให้บริการ จะเห็นว่า กลุ่มหลักสูตรที่ 2 (Practical Skills) มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม 6,965 คน (ร้อยละ 75.85 ของผู้เข้าฯ) และมีจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม 6,652 คน (ร้อยละ 76.39 ของผู้ผ่านฯ) มากที่สุด หรือหากพิจารณาในแง่มุมของอัตราความสำเร็จในการให้บริการ จะเห็นว่า กลุ่มหลักสูตรที่ 2 ก็ยังเป็นกลุ่มที่มีอัตราความสำเร็จของการฝึกอบรมสูงที่สุดด้วยเช่นกัน (ร้อยละ 95.51) เป็นต้น แสดงดังตารางที่ 7.6

ตารางที่ 7.6 จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมและผ่านการฝึกอบรมจำแนกตามกลุ่มหลักสูตร

กลุ่มหลักสูตร	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม		ผู้ผ่านการฝึกอบรม		อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม (%)
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
กลุ่มที่ 1	941	10.25	864	9.92	91.82
กลุ่มที่ 2	6,965	75.85	6,652	76.39	95.51
กลุ่มที่ 3	292	3.18	268	3.08	91.78
กลุ่มที่ 4	713	7.77	670	7.69	93.97
กลุ่มที่ 5	271	2.95	254	2.92	93.73
DSD-04	9,182	100	8,708	100	94.84

จากตารางที่ 7.6 จะเห็นว่า การวิเคราะห์ทางสถิติเพิ่มเติมบนฐานของกลุ่มหลักสูตร สามารถช่วยเพิ่มรายละเอียดหรือข้อสังเกตบางประเด็นได้ อย่างไรก็ตาม ยังมีความจำเป็นที่ต้องคำนึงถึงบางประการภายหลังจากการจัดกลุ่มเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติ อาทิ การวิเคราะห์ผ่านการประมาณการในกรณีที่ข้อมูลบางประเภทไม่ได้ถูกแบ่งกลุ่มตามหลักสูตรไปด้วย หรือการจัดหมวดหมู่ย่อยในกลุ่มหลักสูตรที่สนใจ รวมถึงการตีความจากสถิติที่ต้องคำนึงถึงเป้าประสงค์ของตัวชี้วัดและความสอดคล้องกันตามหลักเหตุและผล เป็นต้น

7.3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากโครงการรหัส DSD-09 (Outcomes)

การติดตามผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดจากการฝึกอบรมในโครงการรหัส DSD-09 จะใช้วิธีสำรวจแบบออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์ม Google Form (ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อส่งไปบันทึกเอาไว้ในฐานข้อมูล) ที่เชื่อมต่อกับ Google Sheet (ทำหน้าที่เป็นฐานข้อมูล ประมวลผลโดยอัตโนมัติ และส่งสารสนเทศที่ได้จากการประมวลผลไปแสดงผล) และ Looker Studio (ทำหน้าที่สร้างรูปแบบการแสดงผลจากสารสนเทศและแสดงผลแบบเรียลไทม์ ทุก 5 นาที ช่วยให้ทราบสถานะของการติดตามผลลัพธ์ตลอดเวลา) โดยการกระจายแบบสำรวจออนไลน์จะดำเนินการอย่างสุ่ม (Random Sampling) ในรูปของลิงค์และคิวอาร์โค้ดไปตามช่องทางการสื่อสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความสับสนระหว่างโครงการ เพื่อชี้แจงถึงความสำคัญและความไม่ยุ่งยากในการตอบแบบสำรวจ รวมไปถึงเพื่อลดความกังวลของผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับมิจฉาชีพที่แฝงตัวอยู่ในระบบออนไลน์มากขึ้นเรื่อย ๆ จึงจัดทำเอกสารชี้แจงสาระสำคัญของแบบสำรวจในรูปแบบการสรุปประเด็นสำคัญใน 1 หน้า (One Page Summary) แสดงดังภาพที่ 7.1 ส่งแนบไปพร้อมกับลิงค์และคิวอาร์โค้ดด้วย

องค์ประกอบของแบบสำรวจ

(1) ระบุชื่อโครงการ
(2) สรุปคำถามสำคัญ 5 ข้อ
(3) ระบุ QR Code และลิงค์
(4) ใส่การ์ตูนที่อาจสื่อถึงโครงการ
(5) ระบุเป้าหมายของการสำรวจ

การสำรวจ

- ส่งลิงค์แบบสำรวจไปตามช่องทางออนไลน์และแนบเอกสารชี้แจงด้วย
- ทิ้งช่วงระยะเวลาหนึ่งหลังจบฝึกฯ ก่อนจะส่งแบบสำรวจไป
- ส่งแบบสำรวจไปให้เฉพาะผู้ผ่านการฝึกอบรมเท่านั้น (ยิ่งมาก ยิ่งดี)
- เชื่อมต่อฐานข้อมูลที่เก็บบันทึกลง Google Sheet ให้แสดงสถานะ (Update) ทุก 5 นาที เพื่อติดตามปริมาณการตอบแบบสำรวจ

ภาพที่ 7.1 เอกสารชี้แจงที่แนบไปกับการสำรวจแบบออนไลน์ของโครงการรหัส DSD-09

ภายหลังจากการสำรวจแบบออนไลน์ โดยเก็บข้อมูลในช่วง วันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 ถึง วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2566 ปรากฏว่า มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 916 คน จากผู้ผ่านการฝึกอบรม 9,221 คน คิดเป็น 9.93% ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งมีจำนวนการตอบแบบสำรวจมากกว่า “ขนาดตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง” ตามตารางสำเร็จรูป สำหรับการหาขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากรของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน ±5% และมีจำนวนประชากรสู่อนันต์ (Infinite Population) หรือกล่าวได้ว่า ขนาดตัวอย่างมีจำนวนมากเพียงพอที่จะอนุมานถึงผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมดในโครงการได้ โดยสามารถประเมินผลลัพธ์ของโครงการรหัส DSD-09 ใน 2 ประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

7.3.1 การเพิ่มขึ้นของศักยภาพแรงงานเฉลี่ย เป็นความเปลี่ยนแปลงทางบวกของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากโครงการรหัส DSD-09 ที่เกิดขึ้นหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมไปแล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยอาศัยการประเมินตนเอง (Self-Assessment) ใน 5 ด้าน และตอบชุดคำถาม 5 ข้อตามแบบสำรวจ ซึ่งสามารถนำมาหาค่าเฉลี่ยการเพิ่มขึ้นของศักยภาพแรงงานในแต่ละด้านได้ แสดงดังตารางที่ 7.7 และภาพที่ 7.2 ดังนี้

7.3.1.1 ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพแรงงานด้านความรู้ (Knowledge) ร้อยละ 79.04 หมายถึง ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำ 79.04% ของความรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านดังกล่าวที่ B+

7.3.1.2 ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพด้านทักษะการปฏิบัติงาน (Working Skills) ร้อยละ 76.48 ซึ่งหมายถึง ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำ 76.48% ของทักษะการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านดังกล่าวที่ B+

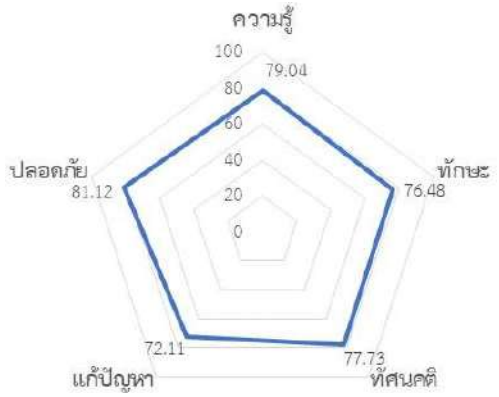
7.3.1.3 ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพด้านทัศนคติในการทำงาน (Attitude) ร้อยละ 77.73 ซึ่งหมายถึง ผู้ผ่านการฝึกอบรมเกิดความรู้สึกดีกับการประยุกต์สิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในงาน 77.73% หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านดังกล่าวที่ B+

7.3.1.4 ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพด้านทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) ร้อยละ 72.11% ซึ่งหมายถึง ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำ 72.11% ของทักษะการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านดังกล่าวที่ B

7.3.1.5 ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพด้านการตระหนักถึงความปลอดภัย (Safety Awareness) ร้อยละ 81.12% หมายถึง ผู้ผ่านการฝึกอบรมตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานที่เกี่ยวกับข้องกับสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในงาน 81.12% หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านดังกล่าวที่ A

ตารางที่ 7.7 ระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพแรงงาน

ศักยภาพแรงงาน	ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพแรงงาน	ระดับ
ศักยภาพด้านความรู้	79.04	B+
ศักยภาพด้านทักษะการปฏิบัติงาน	76.48	B+
ศักยภาพด้านทัศนคติในการทำงาน	77.73	B+
ศักยภาพด้านทักษะการแก้ปัญหา	72.11	B
ศักยภาพด้านการตระหนักถึงความปลอดภัย	81.12	A



ภาพที่ 7.2 แสดงค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพแรงงานของโครงการรหัส DSD-09

7.3.2 ประโยชน์จากการมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น

การสำรวจแบบออนไลน์ของโครงการรหัส DSD-09 ซึ่งมีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 916 คน แต่เนื่องจากคำถามในข้อนี้ (ถามถึงประโยชน์จากการมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น) ได้จัดทำชุดคำตอบที่เป็นตัวเลือกที่แตกต่างกันไว้ 6 ตัวเลือก โดยให้ผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือกได้ ทำให้จำนวนคนรวมทั้งหมดที่เลือกแต่ละคำตอบในข้อคำถามนี้ มีจำนวนมากกว่าผู้ตอบแบบสำรวจ ซึ่งมีจำนวนรวม 1,459 คน และมีรายละเอียดในแต่ละคำตอบ แสดงดังตารางที่ 7.8 และภาพที่ 7.3 ดังนี้

7.3.2.1 ผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ยังไม่สามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นคำตอบที่ถูกเลือก จำนวน 69 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 4.73 ของผู้ที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

7.3.2.2 ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำทักษะไปใช้ในงานได้ เป็นคำตอบที่ถูกเลือกมากที่สุด โดยมีจำนวน 621 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 42.56 ของผู้ที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ซึ่งแรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงาน (งานประจำ) จำนวน 340 คน เป็นกลุ่มที่ตอบในข้อนี้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.75 ของผู้ที่ตอบข้อนี้ และเมื่อเปรียบเทียบกันในกลุ่มคำตอบที่ได้มาจากผู้ที่ทำงานประจำ คำตอบในข้อนี้ก็ถูกเลือกตอบมากที่สุด หรือคิดเป็นร้อยละ 46.51 ของคำตอบที่ผู้ที่ทำงานประจำเลือกตอบ

7.3.2.3 ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพอิสระได้ เป็นคำตอบที่ถูกเลือก จำนวน 364 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 24.95 ของผู้ที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด

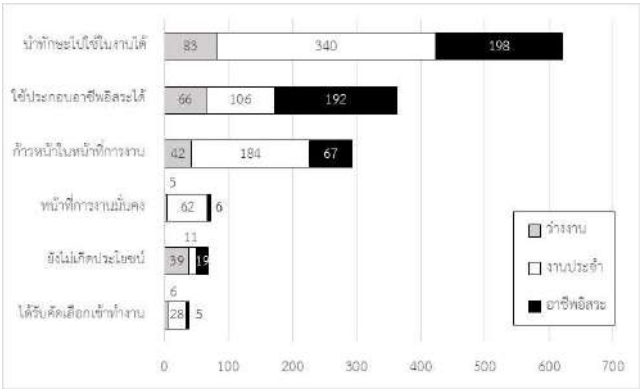
7.3.2.4 ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อให้ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน เป็นคำตอบที่ถูกเลือก จำนวน 39 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 2.67 ของคำตอบที่ถูกเลือกทั้งหมด

7.3.2.5 ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปประโยชน์ในการรักษาหน้าที่การงานให้มั่นคงได้ เป็นคำตอบที่ถูกเลือก จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ของคำตอบที่ถูกเลือกทั้งหมด

7.3.2.6 ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ เป็นคำตอบที่ถูกเลือก จำนวน 293 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 20.08 ของคำตอบที่ถูกเลือกทั้งหมด

ตารางที่ 7.8 ประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม

		ว่างงาน		งานประจำ		อาชีพอิสระ		รวม	
		คน	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**
ยังไม่เกิดประโยชน์	คน	39	56.52	11	15.94	19	27.54	69	100
	ร้อยละ	16.18	**2.67**	1.50	**0.75**	3.90	**1.30**	4.73	**4.73**
นำทักษะไปใช้ในงานได้	คน	83	13.37	340	54.75	198	31.88	621	100
	ร้อยละ	34.44	**5.69**	46.51	**23.30**	40.66	**13.57**	42.56	**42.56**
ใช้ประกอบอาชีพอิสระได้	คน	66	18.13	106	29.12	192	52.75	364	100
	ร้อยละ	27.39	**4.52**	14.50	**7.27**	39.43	**13.16**	24.95	**24.95**
ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน	คน	6	15.38	28	71.79	5	12.82	39	100
	ร้อยละ	2.49	**0.41**	3.83	**1.92**	1.03	**0.34**	2.67	**2.67**
หน้าที่การงานมั่นคง	คน	5	6.85	62	84.93	6	8.22	73	100
	ร้อยละ	2.07	**0.34**	8.48	**4.25**	1.23	**0.41**	5.00	**5.00**
ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	คน	42	14.33	184	62.80	67	22.87	293	100
	ร้อยละ	17.43	**2.88**	25.17	**12.61**	13.76	**4.59**	20.08	**20.08**
รวม	**คน**	241	16.52	731	50.10	487	33.38	1,459	100
	ร้อยละ	100	**16.52**	100	**50.10**	100	**33.38**	100	**100**

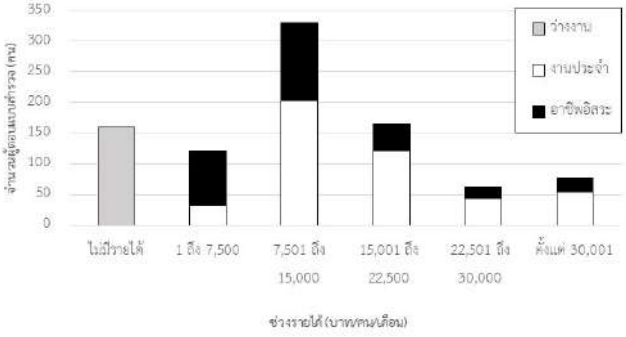


ภาพที่ 7.3 ประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม

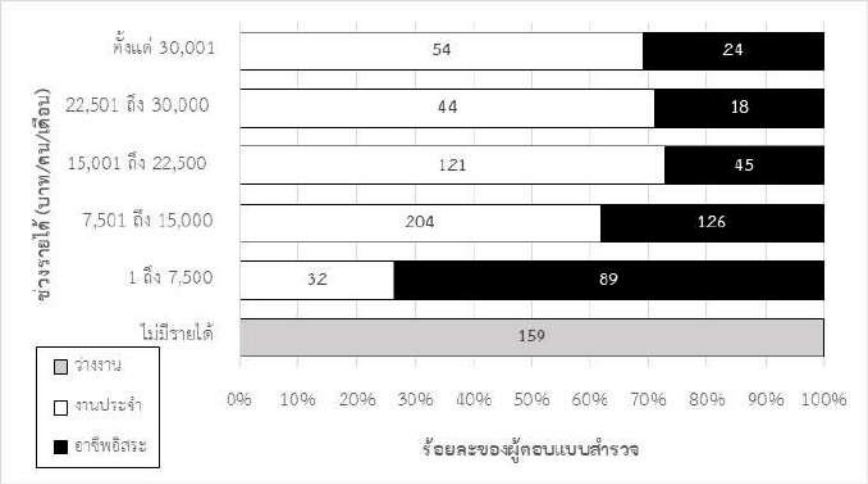
7.4 ผลกระทบด้านการเงินที่เกิดขึ้นจากโครงการรหัส DSD-09 (Financial Impacts)

สำหรับผลกระทบของการให้บริการตามโครงการรหัส DSD-09 จะประเมินจากผลกระทบด้านการเงิน (Financial Impact) ที่เกิดขึ้นกับผู้ผ่านการฝึกอบรมและมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจากแบบสำรวจออนไลน์ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 916 คน ทั้งหมดมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ด้าน ในที่นี้ จึงถือว่าสิ่งตัวอย่างทั้งหมดมีคุณสมบัติครบถ้วน กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรของโครงการ (ถือว่าเป็นผลผลิตของโครงการ) และทุกคนได้ประเมินตนเองว่ามีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ด้าน (ถือว่าเป็นผลลัพธ์ของโครงการ) ดังนั้นการประเมินผลกระทบทางด้านการเงินจึงพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดโดยไม่มีการตัดสิ่งตัวอย่างออกจากการประเมิน ซึ่งจากผลการสำรวจออนไลน์ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีรายได้เกาะกลุ่มกัน โดยมีความหนาแน่นมากที่สุดในช่วง 7,501 ถึง 15,000 บาท/เดือน จำนวน 330 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 36.03 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด และลดหลั่นลงมาในช่วงรอบ ๆ มีรูปทรงคล้ายระฆังคว่ำ (Bell Shape) หากจำแนกตามลักษณะของแรงงาน พบว่า มีผู้ตอบแบบสำรวจเป็นแรงงานในระบบการจ้างงาน (งานประจำ) จำนวน 455 คน (ร้อยละ 49.67) ใกล้เคียงกับแรงงานนอกระบบการจ้างงาน (อาชีพอิสระ) ซึ่งมีจำนวน 302 คน (ร้อยละ 32.97) ส่วนที่เหลือเป็นแรงงานที่ยังว่างงาน จำนวน 159 คน (ร้อยละ 17.36)

และเนื่องจากในแบบสำรวจได้กำหนดช่วงรายได้เป็นปลายเปิดไว้ 1 ช่วง คือ ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป จึงจำเป็นจะต้องปิดขอบเขตบน (Upper Bound) ก่อนนำไปคำนวณและวิเคราะห์ต่อไป ในที่นี้ จะใช้ระยะห่างคงที่ของแต่ละช่วงรายได้ (7,499 บาท/ช่วงรายได้) เป็นช่วงการปิดขอบเขตข้อมูล ทำให้ช่วงรายได้ปลายเปิดจะเปลี่ยนไปเป็นช่วงปลายปิดที่ช่วง 30,001 ถึง 35,000 บาท/คน/เดือน และสามารถคำนวณช่วงรายได้เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างได้ เท่ากับ ช่วงเฉลี่ย 9,498.64 ถึง 15,695.96 บาท/คน/เดือน และค่ากลางของช่วงรายได้ที่เป็นรายได้เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 12,597.30 บาท/คน/เดือน

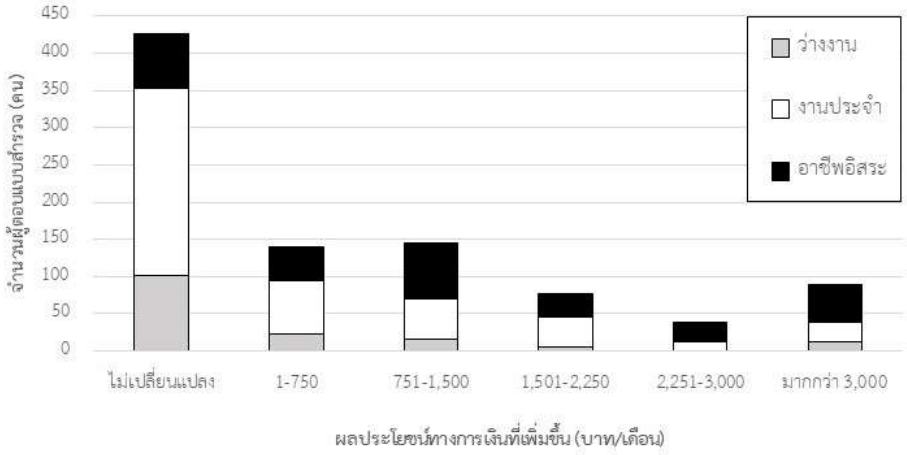


ภาพที่ 7.4 ช่วงรายได้ของผู้ตอบแบบสำรวจในโครงการรหัส DSD-09



ภาพที่ 7.5 การกระจายตัวของช่วงรายได้จากการสำรวจออนไลน์

การประเมินผลกระทบด้านการเงิน พิจารณาตามคำตอบต่อข้อคำถามเกี่ยวกับผลประโยชน์ทางการเงินที่เกิดขึ้นกับผู้ผ่านการฝึกอบรมและมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ทั้งการเพิ่มขึ้นของรายได้ และการลดลงรายจ่ายหรือต้นทุน ซึ่งผลจากการสำรวจออนไลน์ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 490 คน คิดเป็นร้อยละ 53.49 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด สามารถสร้างผลประโยชน์ทางการเงินเพิ่มขึ้นได้ โดยมีผลประโยชน์ทางการเงินเฉลี่ยเพิ่มขึ้นในช่วง 1,182.45 ถึง 1,931.45 บาท/คน/เดือน หรืออาจคิดเป็นผลประโยชน์ทางการเงินเพิ่มขึ้นเฉลี่ยเท่ากับ 1,556.95 บาท/คน/เดือน และอีกจำนวน 426 คน (ร้อยละ 46.51) ยังไม่ปรากฏความเปลี่ยนแปลงทางการเงิน ซึ่งแบ่งออกเป็น แรงงานที่ยังว่างงาน จำนวน 102 คน (ร้อยละ 11.14) ยังไม่สามารถสร้างผลประโยชน์ทางการเงินใด ๆ หลังผ่านการฝึกอบรมไปแล้วระยะเวลาหนึ่ง และแรงงานทั้งผู้ที่ทำงานประจำและผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 324 คน (ร้อยละ 35.37) ซึ่งแม้จะยังไม่มีความเปลี่ยนแปลงทางการเงิน แต่ก็มีศักยภาพที่เพิ่มขึ้นเป็นส่วนช่วยในการรักษาหน้าที่การงานและฐานรายได้เอาไว้ กล่าวคือ “สิ่งตัวอย่างกลุ่มนี้ สามารถรักษาฐานรายได้เฉลี่ยที่ 12,597.30 บาท/คน/เดือน ได้” รายละเอียด แสดงดังภาพที่ 7.6 และตารางที่ 7.9



ภาพที่ 7.6 แสดงผลประโยชน์ทางการเงินจากโครงการ DSD-09

ตารางที่ 7.9 ผลกระทบด้านการเงินที่เกิดขึ้นจากโครงการรหัส DSD-09

			ไม่เปลี่ยนแปลง		1-750		751-1,500		1,501-2,250		2,251-3,000		> 3,000		รวม	
			คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
ว่างงาน	ไม่มีรายได้	คน	102	64.15	23	14.47	16	10.06	5	3.14	1	0.63	12	7.55	159	100
		ร้อยละ	23.94	**11.14**	16.43	**2.51**	11.03	**1.75**	6.49	**0.55**	2.56	**0.11**	13.48	**1.31**	17.36	**17.36**
งานประจำ	1 ถึง 7,500	คน	9	28.13	14	43.75	2	6.25	1	3.13	2	6.25	4	12.50	32	100
		ร้อยละ	2.11	**0.98**	10.00	**1.53**	1.38	**0.22**	1.30	**0.11**	5.13	**0.22**	4.49	**0.44**	3.49	**3.49**
	7,501 ถึง 15,000	คน	121	59.31	28	13.73	32	15.69	16	7.84	2	0.98	5	2.45	204	100
		ร้อยละ	28.40	**13.21**	20.00	**3.06**	22.07	**3.49**	20.78	**1.75**	5.13	**0.22**	5.62	**0.55**	22.27	**22.27**
	15,001 ถึง 22,500	คน	71	58.68	21	17.36	11	9.09	13	10.74	1	0.83	4	3.31	121	100
		ร้อยละ	16.67	**7.75**	15.00	**2.29**	7.59	**1.20**	16.88	**1.42**	2.56	**0.11**	4.49	**0.44**	13.21	**13.21**
	22,501 ถึง 30,000	คน	23	52.27	6	13.64	4	9.09	4	9.09	3	6.82	4	9.09	44	100
		ร้อยละ	5.40	**2.51**	4.29	**0.66**	2.76	**0.44**	5.19	**0.44**	7.69	**0.33**	4.49	**0.44**	4.80	**4.80**
	ตั้งแต่ 30,001	คน	27	50.00	3	5.56	5	9.26	6	11.11	3	5.56	10	18.52	54	100
		ร้อยละ	6.34	**2.95**	2.14	**0.33**	3.45	**0.55**	7.79	**0.66**	7.69	**0.33**	11.24	**1.09**	5.90	**5.90**

ตารางที่ 7.9 (ต่อ) ผลกระทบด้านการเงินที่เกิดขึ้นจากโครงการรหัส DSD-09

			ไม่เปลี่ยนแปลง		1-750		751-1,500		1,501-2,250		2,251-3,000		> 3,000		รวม	
			คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
อาชีพอิสระ	1 ถึง 7,500	คน	21	23.60	29	32.58	30	33.71	2	2.25	6	6.74	1	1.12	89	100
		ร้อยละ	4.93	**2.29**	20.71	**3.17**	20.69	**3.28**	2.60	**0.22**	15.38	**0.66**	1.12	**0.11**	9.72	**9.72**
	7,501 ถึง 15,000	คน	30	23.81	11	8.73	36	28.57	24	19.05	10	7.94	15	11.90	126	100
		ร้อยละ	7.04	**3.28**	7.86	**1.20**	24.83	**3.93**	31.17	**2.62**	25.64	**1.09**	16.85	**1.64**	13.76	**13.76**
	15,001 ถึง 22,500	คน	14	31.11	4	8.89	4	8.89	4	8.89	6	13.33	13	28.89	45	100
		ร้อยละ	3.29	**1.53**	2.86	**0.44**	2.76	**0.44**	5.19	**0.44**	15.38	**0.66**	14.61	**1.42**	4.91	**4.91**
	22,501 ถึง 30,000	คน	2	11.11	0	0.00	2	11.11	2	11.11	3	16.67	9	50.00	18	100
		ร้อยละ	0.47	**0.22**	0.00	**0.00**	1.38	**0.22**	2.60	**0.22**	7.69	**0.33**	10.11	**0.98**	1.97	**1.97**
	ตั้งแต่ 30,001	คน	6	25.00	1	4.17	3	12.50	0	0.00	2	8.33	12	50.00	24	100
		ร้อยละ	1.41	**0.66**	0.71	**0.11**	2.07	**0.33**	0.00	**0.00**	5.13	**0.22**	13.48	**1.31**	2.62	**2.62**
รวม		คน	426	46.51	140	15.28	145	15.83	77	8.41	39	4.26	89	9.72	916	100
		ร้อยละ	100	**46.51**	100	**15.28**	100	**15.83**	100	**8.41**	100	**4.26**	100	**9.72**	100	**100**

7.5 สรุปผลการติดตามและประเมินผลโครงการรหัส DSD-09

โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจากทั้ง DSD-Data Center และผลการสำรวจออนไลน์ สามารถสรุปผลการติดตามและประเมินผลโครงการตามแบบจำลองลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ของการให้บริการ แสดงดังตารางที่ 5.9

ตารางที่ 7.10 สรุปผลการติดตามและประเมินผลโครงการรหัส DSD-09

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์		หัวข้อการประเมินผลและตัวชี้วัด		ค่าคำนวณ
การให้บริการ	อินพุต	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ		88.76%
	การฝึกอบรม	สัดส่วนการฝึกอบรมแยกตามกลุ่มหลักสูตร	กลุ่มที่ 1 Digital & IT	10.25%
			กลุ่มที่ 2 Practical Skills	75.86%
			กลุ่มที่ 3 Behavior	3.18%
			กลุ่มที่ 4 Work System	7.77%
			กลุ่มที่ 5 General Knowledge	2.95%
		อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม		95.28%
		ต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรม (ต้นทุนเป้าหมายต่อหน่วย 2,500 บาท/คน)		2,021 บาท/คน
ผลสัมฤทธิ์	ผลผลิต	ประสิทธิผลในการฝึกอบรม		109.83
		อัตราคุณภาพในการให้บริการ		92.82%
	ผลลัพธ์ (916 ตัวอย่าง)	ศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นในแต่ละด้าน	ความรู้ (ระดับ B+)	79.04%
			ทักษะ (ระดับ B+)	76.48%
			ทัศนคติ (ระดับ B+)	77.73%
			แก้ปัญหา (ระดับ B)	72.11%
			ปลอดภัย (ระดับ A)	81.12%
	ผลกระทบ (916 ตัวอย่าง)	ยังไม่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทางการเงิน		11.14%
		รักษาฐานรายได้ (เฉลี่ย 12,597.30 บาท/คน/เดือน)		35.37%
		สร้างผลประโยชน์ทางการเงินได้เพิ่มขึ้น (เฉลี่ย 1,556.95 บาท/คน/เดือน)		46.51%

7.6 บทเรียนจากโครงการรหัส DSD-09

การถอดบทเรียนในการดำเนินโครงการ จะอาศัยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-deep Interviews) จากเจ้าหน้าทั้งจากหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพของโครงการและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนโครงการ การสัมภาษณ์จะเป็นแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Group Interview) ที่อาศัยรูปแบบการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมจากแต่ละหน่วยงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน ข้อคำถามที่ถูกใช้จะยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการสนทนากลุ่มย่อยแต่ละครั้ง แต่กรอบการสนทนาจะมุ่งเน้นไปที่การรวบรวมองค์ความรู้ตลอดห่วงโซ่ผลสัมฤทธิ์ของโครงการรหัส DSD-09 ซึ่งจะได้บทเรียน แสดงดังตารางที่ 7.11

ตารางที่ 7.11 บทเรียนจากการดำเนินโครงการรหัส DSD-09

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ความคาดหวัง	บทเรียนจากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
		สิ่งที่ได้เรียนรู้	**สาระสำคัญ/วิธีการปฏิบัติที่น่าสนใจ/สิ่งที่ต้องเฝ้าระวัง/ข้อแนะนำ**
อินพุต	ส่งมอบการฝึกอบรมที่เหมาะสมให้กับแรงงานกลุ่มเป้าหมาย	ควรมีช่องทางประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายและครอบคลุม	(1) สื่อโซเชียล (นิยมใช้ FB Page) และเวปไซต์ของกรมฯ ครอบคลุมทุกกลุ่มแรงงาน (2) สื่อออนไลน์แบบกลุ่ม (นิยมใช้กลุ่มไลน์) เหมาะกับกลุ่มแรงงานที่เคยเป็นลูกค้าของกรมฯ (3) ประชาสัมพันธ์ไปยัง สปก. ที่มีแรงงานเดิม และสถาบันการศึกษาที่มีแรงงานใหม่ (ว่างงาน)
		หลักสูตรต้องสอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย	หลักสูตรต้องตอบสนองความต้องการและสร้างประโยชน์ให้แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมายได้ (หลักสูตรกลางของกรมฯ ที่ไม่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการ หากขั้นตอนการปรับ/เสนอหลักสูตรใหม่ ใช้เวลาน้อยและขั้นตอนไม่มากน่าจะดี)
		หลักสูตรที่มีเนื้อหาทันสมัยและสอดคล้องกับธุรกิจแม้มีความต้องการมากแต่ก็จัดฝึกอบรมได้ยาก	หลักสูตรที่เป็นที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความเป็นไปของโลกธุรกิจจะได้นิยมค่อนข้างสูง แต่การเปิดฝึกอบรมในแต่ละรุ่นไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรเข้ามา ทางเลือกหนึ่งที่ช่วยให้พอจะเปิดฝึกหลักสูตรเหล่านี้บางส่วนได้ คือ การจัด In-House Training ใน สปก. ที่มีทรัพยากรมาก ซึ่งมักจะได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพิ่มเติม จากงบประมาณที่จำกัด แต่ก็ต้องแลกกับความสะดวกของ สปก. ที่ต้องการให้การฝึกอบรมอยู่ในสถานที่ของตนเอง
		พัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ ให้มีจุดเด่นอย่างต่อเนื่อง	โลกเทคโนโลยีไม่หยุดนิ่ง ความต้องการด้านเนื้อหาในการฝึกอบรมจึงไม่หยุดนิ่งเช่นกัน การนำเสนอหลักสูตรที่มีความแปลกใหม่หรือมีจุดขายจึงเป็นสิ่งจำเป็น วิธีการหนึ่งที่น่าสนใจ คือ การสร้างหลักสูตรจากการผสมผสานหลักสูตรเดิม เช่น การฝึกอบรมพนักงานคลังสินค้า (หลักสูตรเดิม) ที่เติมเนื้อหาด้านการวิเคราะห์ข้อมูลทางดิจิทัล (หลักสูตรเดิม) เข้าไป จะก่อให้เกิดหลักสูตรในการสร้างพนักงานคลังสินค้าที่รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลได้ เป็นต้น
การฝึกอบรม	ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายด้วยการฝึกอบรมที่สร้างความพึงพอใจได้สูงสุด	DSD-09 เป็นเสมือนเงินก้นถุงที่นำไปใช้สนับสนุนโครงการอื่นๆ	มีหลายโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นที่นิยม แต่โควตาที่ได้รับในแต่ละสถาบันฯ/สำนักงานฯ ไม่เพียงพอต่อความต้องการ (หรือบางแห่งอาจไม่ได้รับโควตาในบางโครงการเลย) เช่น รหัส DSD-04 (ท่องเที่ยว) รหัส DSD-05 (โลจิสติกส์) DSD-14 (รองรับศตวรรษที่ 21) เป็นต้น สามารถนำโควตาจากโครงการนี้ไปใช้ให้บริการประชาชนได้ อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ โควต้าตามโครงการนี้เองก็ไม่ได้มีมากนัก การนำไปแบ่งเบาในโครงการอื่นจึงไม่เพียงพอ

ตารางที่ 7.11 (ต่อ) บทเรียนจากการดำเนินโครงการรหัส DSD-09

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ความคาดหวัง	บทเรียนจากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
		สิ่งที่ได้เรียนรู้	**สาระสำคัญ/วิธีการปฏิบัติที่น่าสนใจ/สิ่งที่ต้องเฝ้าระวัง/ข้อแนะนำ**
การฝึกอบรม (ต่อ)	ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายด้วยการฝึกอบรมที่สร้างความพึงพอใจได้สูงสุด (ต่อ)	หลักสูตรที่เชื่อมต่อกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นจุดขายหนึ่งที่ขายได้	ถือเป็นไอเดีย One Stop Service ที่น่าสนใจ คือ จัดฝึกอบรม ทำการทดสอบมาตรฐาน รับรองความรู้ความสามารถ (มี 5 สาขา) ให้ครบถ้วนในการสมัครครั้งเดียว อย่างไรก็ตาม ทั้ง 3 กิจกรรมดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ก็มีกฎเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้ารับบริการที่แตกต่างกันไป ซึ่ง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่สามารถปรับปรุงเองได้
		การฝึกอบรมแบบ Hybrid (ทั้ง Onsite และ Online ในรุ่นเดียวกัน) เป็นทางเลือกที่ดี	หลาย สถาบันฯ/สำนักงานฯ กำลังศึกษาโมเดลของ DISDA ที่ดำเนินการอยู่ในกลุ่มหลักสูตรด้านดิจิทัลอยู่ แต่หากพิจารณาถึงหลักสูตรอื่น ๆ โดยเฉพาะที่อยู่ในกลุ่มหลักสูตรที่ 2 (Practical Skills) ต้องมีการปรับวิธีการให้เหมาะสมอีกครั้ง เช่น การฝึกอบรมาคทฤษฎีด้วยการฝึกแบบ Online หรือ Hybrid ไปในส่วนหนึ่ง แล้วจึงทำการฝึกอบรมภาคปฏิบัติแบบ Onsite ในอีกส่วนหนึ่ง
ผลผลิต	ประเมินผลการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม	ดำเนินการตามรูปแบบเดิมเป็นแนวปฏิบัติที่ดีอยู่แล้ว	โดยทั่วไป วัดความรู้ด้วยการทดสอบภาคทฤษฎี วัดทักษะด้วยการทดสอบภาคปฏิบัติ และ/หรือการสังเกตจากพฤติกรรมระหว่างการฝึกอบรม วัดทัศนคติจากการพูดคุยหรือสังเกตพฤติกรรม นอกจากนี้ ควรวัดคุณภาพการให้บริการด้วย (ประเมินจากความพึงพอใจหลังเข้ารับการฝึกอบรม)
ผลลัพธ์	ประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความเป็นจริงให้มากที่สุด	การประเมินศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นเป็นไอเดียที่น่าสนใจ	การประเมินผลลัพธ์จากการฝึกอบรมด้วยการประเมินศักยภาพแรงงาน 5 ด้าน (ความรู้ ทักษะ ทัศคติ แก้ปัญหา ปลอดภัย) ถูกนำเสนอขึ้นในการประชุมกลุ่มย่อย เนื่องจากวิธีการประเมินผลแบบเดิมที่วัดประสิทธิภาพการผลิตจากปัจจัยด้านแรงงาน อาจยังไม่ครอบคลุมมากเพียงพอ และได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้งาน โดยกองแผนและสารสนเทศ ร่วมกับ ที่ปรึกษา จะนำไปทดลองและสรุปผลการใช้งาน เพื่อตัดสินใจว่าจะสามารถใช้จริงในปีงบประมาณถัดไปได้หรือไม่
ผลกระทบ	ประชาชนที่ได้รับบริการมีชีวิตการทำงานที่ประสบความสำเร็จ	ผลประโยชน์ทางการเงินมักขึ้นอยู่กับประเภทของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	(1) กลุ่มผู้ว่างงาน : การมีงานทำก่อให้เกิดรายได้ทันที ดังนั้นรายได้เพิ่มขึ้นจึงเป็นผลประโยชน์โดยตรง (2) กลุ่มผู้มีงานทำ (แรงงานทั้งในและนอกระบบการจ้างงาน) : ผลประโยชน์ทางการเงิน ถูกแบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงแรก คือ เกิดความมั่นคงทางการเงิน (การรักษาฐานรายได้ และ/หรือรักษาโครงสร้างต้นทุน) และช่วงถัดมา คือ เกิดความก้าวหน้าทางการเงิน (รายได้เพิ่ม และ/หรือต้นทุนลด) ดังนั้นจึงไม่จำเป็นที่จะต้องประเมินผลแค่เพียงรายได้เพิ่มหรือต้นทุนลดเพียงมิติเดียว

บทที่ 8

การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับเข้มข้น : โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน

การติดตามและประเมินผลโครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขันในระดับเข้มข้นตามแบบจำลองลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ แบ่งออกเป็นการติดตามและประเมินผลในการให้บริการ ประกอบด้วย อินพุต ขั้นตอนการให้บริการ และผลผลิต ผ่านตัวชี้วัดการให้บริการ 5 ชุด ได้แก่ ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ อัตราความสำเร็จในการทดสอบมาตรฐาน ต้นทุนต่อหน่วยการทดสอบมาตรฐาน ประสิทธิผลในการทดสอบมาตรฐาน และอัตราคุณภาพในการให้บริการทดสอบมาตรฐาน แสดงรายละเอียดในหัวข้อที่ 8.1 จากนั้นทำการสำรวจแบบออนไลน์เพื่อติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์จากการให้บริการทดสอบมาตรฐานฯ โดยพบว่า ประโยชน์ด้านการใช้ขอรับรองความรู้ความสามารถมีสัดส่วนมากที่สุด รายละเอียดในข้อที่ 8.2 ซึ่งจากสถิติการทดสอบมาตรฐานฯ ชี้ว่าช่างไฟฟ้าภายในอาคารเป็นสาขาอาชีพที่มีผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฯ มากที่สุด รายละเอียดในข้อที่ 8.3 ซึ่งสอดคล้องสถิติการขอรับรองความรู้ความสามารถสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ก็เป็นสาขาอาชีพที่มีการขอเข้ารับการประเมินมากที่สุด รายละเอียดในหัวข้อที่ 8.4 ซึ่งมีผลสรุปจากการติดตามและประเมินผลโครงการ แสดงรายละเอียดในหัวข้อที่ 8.5 และในส่วนสุดท้ายของบทนี้ จะกล่าวถึงบทเรียนจากการถอดบทเรียนในการดำเนินโครงการ รายละเอียดในหัวข้อที่ 8.6

8.1 การให้บริการด้านการทดสอบมาตรฐานแก่ประชาชน

โครงการรหัส DSD-10 (มาตรฐาน) อยู่ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 11 แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ด้วยงบประมาณ 21,366,000 บาท และจากข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2566 โดยกองบริหารการคลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 ได้มีการเบิกจ่ายไปแล้ว 16,308,451 บาท จึงสามารถประเมินผลในด้านการจัดการงบประมาณของ DSD-10 ได้ตามสมการที่ (2.2) จะได้ “ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ” ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ} = \frac{\text{งบประมาณที่เบิกจ่ายจริง (บาท)} \times 100}{\text{งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)}} = \frac{16{,}308{,}451 \times 100}{21{,}366{,}000} = 76.33\%$$

การให้บริการแก่ประชาชนของ DSD-10 เป็นการให้บริการด้านการทดสอบมาตรฐานและการทดสอบมาตรฐานยกระดับฝีมือ (หลักสูตร 30 ชั่วโมง) แก่แรงงานกลุ่มเป้าหมาย รวมเป้าหมาย 13,000 คน ซึ่งตลอดการดำเนินงานจะรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) และเมื่อดาวน์โหลดข้อมูล ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 พบว่า มีผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐาน 20,442 คน และมีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐาน 13,397 คน ซึ่งจากสมการที่ (2.4) และ (2.6) สามารถประเมินผลขั้นตอนการให้บริการในด้านมาตรฐานผ่าน “อัตราความสำเร็จของทดสอบมาตรฐาน” และ “ต้นทุนต่อหน่วยการทดสอบมาตรฐาน” ได้ตามลำดับ ดังนี้

$$\text{อัตราความสำเร็จของการทดสอบมาตรฐาน} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐาน (คน) x100}}{\text{จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐาน (คน)}} = \frac{13{,}397 \times 100}{20{,}442} = 65.54\%$$

$$\text{ต้นทุนต่อหน่วยการทดสอบมาตรฐาน} = \frac{\text{งบประมาณที่เบิกจ่ายจริง (บาท)}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐาน (คน)}} = \frac{16{,}308{,}451}{13{,}397} = 798 \text{ บาท/คน}$$

นอกจากนี้ หากนำผลผลิต (ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐาน) ไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายด้านปริมาณ (เป้าหมาย 13,000 คน) และระดับคะแนนความพึงพอใจของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐาน ไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายด้านคุณภาพของงานบริการ (ระดับคะแนนสูงสุด กำหนดไว้ที่ 5 คะแนน) โดยอาศัยสมการที่ (2.8) และ (2.9) ก็จะสามารถประเมินผลในด้านผลผลิตผ่าน “ประสิทธิผลในการทดสอบมาตรฐาน” และ “อัตราคุณภาพในการให้บริการทดสอบมาตรฐาน” ได้ ตามลำดับ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิผลในการทดสอบมาตรฐาน} = \frac{\text{จำนวนผู้เข้าการทดสอบมาตรฐาน (คน) x100}}{\text{เป้าหมายการทดสอบมาตรฐาน (คน)}} = \frac{20{,}442 \times 100}{13{,}000} = 157.25\%$$

$$\text{อัตราคุณภาพในการให้บริการทดสอบมาตรฐาน} = \frac{\text{คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย x 100}}{\text{คะแนนความพึงพอใจสูงสุด 5 คะแนน}} = \frac{4.67 \times 100}{5} = 93.50\%$$

8.2 การสำรวจผลสัมฤทธิ์จากการให้บริการตามโครงการรหัส DSD-10

การติดตามผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดจากการฝึกอบรมในโครงการรหัส DSD-10 (มาตรฐาน) จะใช้วิธีสำรวจแบบออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์ม Google Form (ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อส่งไปบันทึกเอาไว้ในฐานข้อมูล) ที่เชื่อมต่อกับ Google Sheet (ทำหน้าที่เป็นฐานข้อมูล ประมวลผลโดยอัตโนมัติและส่งสารสนเทศที่ได้จากการประมวลผลไปแสดงผล) และ Looker Studio (ทำหน้าที่สร้างรูปแบบการแสดงผลจากสาระสนเทศ และแสดงผลแบบเรียลไทม์ ทุก 5 นาที ช่วยให้ทราบสถานะของการติดตามผลลัพธ์ตลอดเวลา) โดยการกระจายแบบสำรวจออนไลน์จะดำเนินการอย่างสุ่ม (Random Sampling) ในรูปของลิงค์และคิวอาร์โค้ดไปตามช่องทางการสื่อสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความสับสนระหว่างโครงการ เพื่อชี้แจงถึงความสำคัญและความไม่ยุ่งยากในการตอบแบบสำรวจ รวมไปถึงเพื่อลดความกังวลของผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับมิจฉาชีพที่แฝงตัวอยู่ในระบบออนไลน์มากขึ้นเรื่อย ๆ จึงจัดทำเอกสารชี้แจงสาระสำคัญของแบบสำรวจในรูปแบบการสรุปประเด็นสำคัญใน 1 หน้า (One Page Summary) แสดงดังภาพที่ 8.1 ส่งแนบไปพร้อมกับลิงค์และคิวอาร์โค้ดด้วย

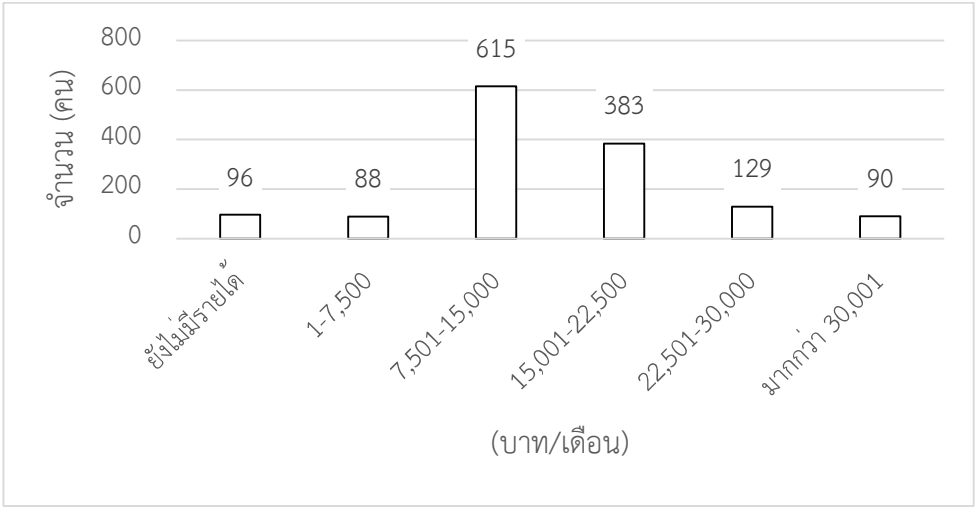
ภาพที่ 8.1 เอกสารชี้แจงที่แนบไปกับลิงค์แบบสำรวจผลสัมฤทธิ์ โครงการรหัส DSD-10

ภายหลังจากการสำรวจออนไลน์ โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่ วันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 ถึง วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2566 ปรากฏว่า มีผู้ตอบกลับแบบสำรวจออนไลน์ จำนวน 1,401 คน หรือคิดเป็น 10.46% ของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐาน โดยจำนวนแบบสำรวจดังกล่าวมีมากกว่า “ขนาดตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง” ตามตารางสำเร็จรูป สำหรับการหาขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากรของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm$5% และมีจำนวนประชากรสู่อนันต์ (Infinite Population) ซึ่งก็มากกว่าผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานที่มีเพียง 13,397 คนเช่นกัน ในที่นี้ จึงประเมินผลสัมฤทธิ์ของ DSD-10 จากข้อมูลที่ได้จากการสำรวจออนไลน์นี้

โดยอาศัยข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ จำนวน 1,401 ชุด เป็นชาย 1,309 คน หญิง 90 คน และไม่ต้องการระบุเพศ 2 คน ในทั้งหมดนี้ เป็นผู้มีงานทำ จำนวน 1,234 คน หรือคิดเป็น 88.08% ว่างงาน จำนวน 85 คน หรือคิดเป็น 6.07% และอยู่ระหว่างศึกษา 82 คน หรือคิดเป็น 5.85% จะสามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ของ DSD-10 ใน 3 ประเด็นได้ ดังนี้

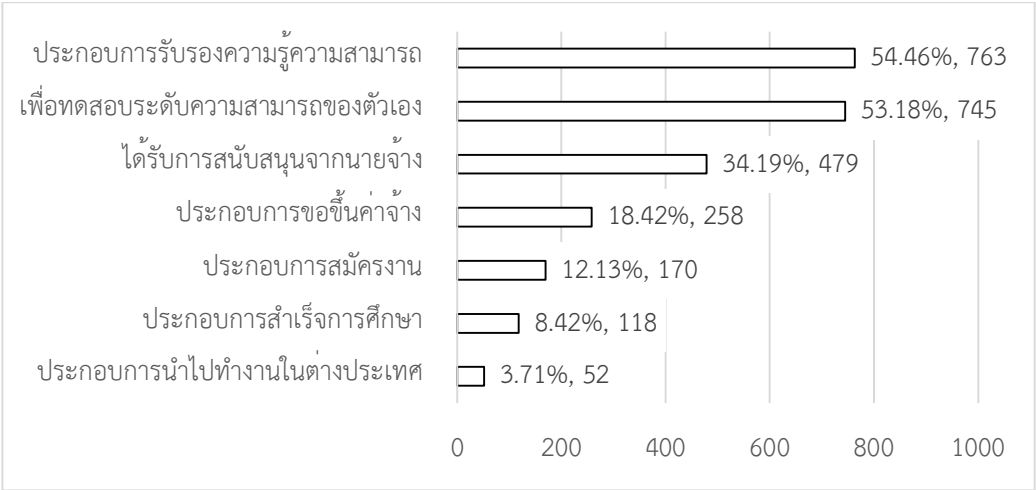
(1) DSD-10 เป็นโครงการที่ทดสอบมาตรฐานให้กับแรงงานไทยทุกช่วงรายได้ ซึ่งจากผู้ตอบแบบสอบถามจะเห็นว่า จากภาพ 8.3 ผู้ที่ยังไม่มีรายได้ไปจนถึงรายได้ไม่เกิน 7,500 บาท/เดือน มี 184 คน (13.13%) ซึ่งถือเป็นกลุ่มที่ยังไม่มีรายได้หรือรายได้ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ การทดสอบมาตรฐานจึงอาจเป็นช่องทางหนึ่งของการเพิ่มโอกาสได้รับค่าจ้างตามมาตรฐาน กลุ่มถัดมาเป็นกลุ่มที่มีรายได้อยู่ในช่วงใกล้เคียงกับแรงงานขั้นต่ำ (คืออยู่ในช่วง 7,501-15,000 บาท/เดือน) มีจำนวน 615 คน (43.90%) ซึ่งถือเป็นกลุ่มคนส่วน

ใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามนี้ ซึ่งถ้าสามารถผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานก็จะสามารถมีรายได้เพิ่มขึ้นตามมาตรฐาน ซึ่งจะช่วยให้คนเหล่านี้ก้าวข้ามช่วงรายได้ขั้นต่ำได้ กลุ่มถัดมาคือมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้อยู่ในช่วงเท่าๆ กับค่าแรงตามาตรฐาน (15,001-30,000 บาท/เดือน) มีจำนวน 512 คน (36.55%) ซึ่งกลุ่มนี้เมื่อผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงานค่าแรงตามมาตรฐานอาจจะเพิ่มรายได้ได้ไม่มากนัก ส่วนผู้ที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,001 บาท/เดือนขึ้นไป มีจำนวน 90 คน (6.42%) ซึ่งกลุ่มเหล่านี้แทบจะมีรายได้เกินจากกำหนดค่าจ้างตามมาตรฐานไปเรียบร้อยแล้ว การทดสอบมาตรฐานอาจมีเหตุผลด้วยวัตถุประสงค์อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากรับค่าตอบแทนตามค่าแรงมาตรฐาน



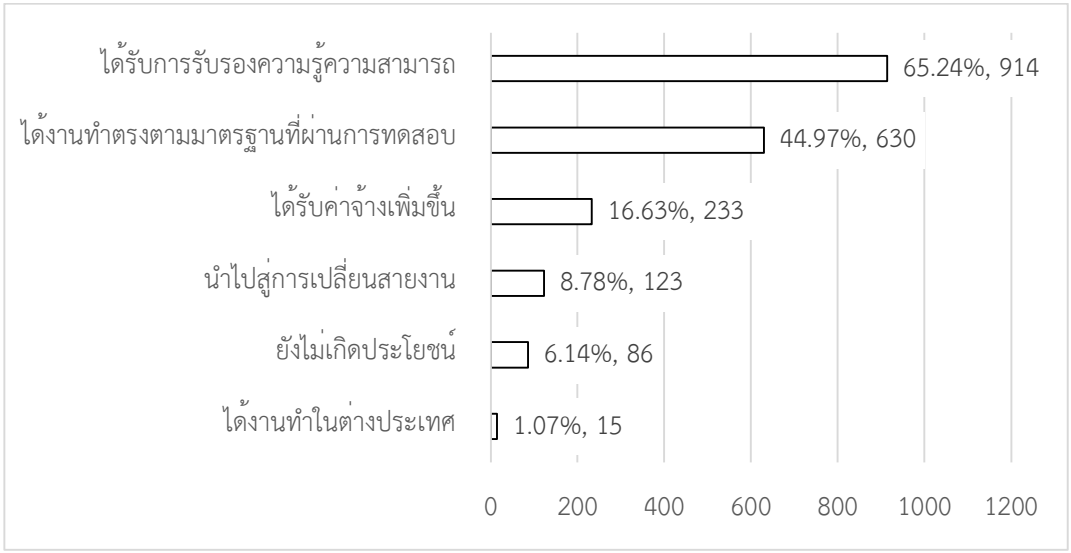
ภาพที่ 8.3 รายได้ก่อนการทดสอบมาตรฐานของผู้ตอบแบบสำรวจ โครงการรหัส DSD-10

(2) DSD-10 นอกจากจะเป็นการทดสอบมาตรฐานเพื่อเพิ่มรายได้ให้เท่ากับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเท่านั้น ในแบบสอบถามมีการสอบถามเหตุผลการสมัครเข้าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยจากภาพที่ 8.4 เหตุผลการทดสอบมาตรฐานอันดับที่ 1 คือ เพื่อใช้ ประกอบการรับรองความรู้ความสามารถ จำนวน 763 คน (54.46%) อันดับที่ 2 คือ เพื่อทดสอบระดับความสามารถของตัวเอง 745 คน (53.18%) อันดับที่ 3 คือ การได้รับการสนับสนุนจากนายจ้าง 479 คน (34.19%) โดยลำดับอื่น ๆ ลดหลั่งลงไปตามลำดับ จะเห็นได้ว่า การทดสอบมาตรฐานมีความเชื่อมโยงกับการรับรองความรู้ความสามารถอย่างมาก ซึ่งสูงเป็นเหตุผลอันดับ 1 ของผู้เข้าทดสอบมาตรฐาน



ตารางที่ 8.4 จำนวนผู้ได้รับผลประโยชน์ทางการเงินจากการเข้าร่วมโครงการรหัส DSD-10

(3) DSD-10 ภายหลังจากการผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานได้รับผลประโยชน์แตกต่างกันตามมาตรฐานที่ผ่านการทดสอบ ซึ่งจากภาที่ 6.4 พบว่า ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐาน 914 คน (65.24%) ได้ต่อยอดเป็นการผ่านการรับรองความรู้ควาสามารถ ซึ่งสูงสุดเป็นอันดับ 1 รองลงมามีผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานได้งานทำตรงตามมาตรฐานที่ผ่านการทดสอบ จำนวน 630 คน (44.97%) เป็นอันดับที่ 2 ลำดับถัดไปเป็นการได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น จำนวน 233 คน (16.63%) เป็นอันดับที่ 3 และตามมาด้วยการ นำไปสู่การเปลี่ยนสายงาน ยังไม่เกิดประโยชน์ และได้งานทำในต่างประเทศ ตามลำดับ จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าการทดสอบมาตรฐานในปัจจุบันเกินกว่าครึ่งต้องการนำไปใช้ในการรับรองความรู้ความสามารถต่อตามสายอาชีพที่กำหนดให้มีการรับรอง นอกเหนือจากนี้ ยังสามารถสร้างโอกาสในการรักษาตำแหน่งงานเดิมไปจนถึงการสร้างรายได้มากขึ้นได้ ซึ่งการดีขึ้นอย่างใดอย่างหนึ่งในหัวข้อเหล่านี้เป็นสัดส่วนที่ครอบคลุมถึง 1,315 คน (93.86%) เนื่องจากมีเพียง 86 คน (6.14%) ที่ยังไม่เกิดประโยชน์ใด ๆ



ภาพที่ 8.4 จำนวนผู้ได้รับผลประโยชน์ทางการเงินจากการเข้าร่วมโครงการรหัส DSD-10

8.3 สถิติการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การทดสอบมาตรฐานใน DSD-10 มีการบันทึกข้อมูลไว้ในฐานข้อมูล DSD-Data Center ซึ่งจากการดาวน์โหลดข้อมูลจากฐานข้อมูลดังกล่าว ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ.2566 พบว่า มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งสิ้น 83 มาตรฐาน ครอบคลุมผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐาน 20,442 คน ซึ่งเมื่อนำไปเชื่อมกับข้อมูลประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 12) 10 กุมภาพันธ์ 2566 เพื่อสร้างเป็นตารางแสดงจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานแต่ละมาตรฐาน และอัตราค่าจ้าง แสดงดังตารางที่ 8.4

จากตารางที่ 8.4 บ่งชี้ว่า มาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผู้เข้ารับการทดสอบมากที่สุดได้แก่ ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร จำนวน 9,976 คน (48.80%) ซึ่งคิดเป็นเกือบครึ่งหนึ่งของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานทั้งหมด โดยจากข้อมูลพบว่ามาตรฐานนี้สามารถนำไปต่อยอดสู่การขอรับรองความรู้ความสามารถที่อยู่ในประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดสาขาอาชีพ ที่อาจเป็นอันตราย ส่งผลให้มีความต้องการทดสอบมาตรฐานจากประชาชนสูงมาก ในขณะที่สาขาอื่น ๆ แต่ละมาตรฐาน ยังมีความต้องการการทดสอบไม่ถึง 10% อย่างไรก็ตาม จากผู้ผ่านการทดสอบทุกสาขา 13,397 คน เมื่อนำมาคำนวณกับ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 12) 10 กุมภาพันธ์ 2566 เปรียบเทียบกับ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตรา

ค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11) ซึ่งมีผลบังคับใช้มาตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 ซึ่งนำไปสู่การประมาณการรายได้ของผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐาน คิดเป็นเป็นผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ 28,192,800 บาท/เดือน

ตารางที่ 8.4 จำนวนแรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานและผ่านการทดสอบ

ลำดับ	สาขาอาชีพทดสอบมาตรฐาน	อัตราค่าจ้าง (บาท/วัน)	ผู้เข้าทดสอบ (คน)	ผู้ผ่านทดสอบ (คน)	อัตราผ่านการทดสอบ (%)
1	ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1	440	9,976	6,183	61.98%
2	ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ระดับ 1	355	1,670	1,224	73.29%
3	ช่างบำรุงรักษารถยนต์ ระดับ 1	375	1,026	882	85.96%
4	พนักงานการใช้คอมพิวเตอร์ (ประมวลผลคำ) ระดับ 1	-	1,003	478	47.66%
5	ผู้ประกอบอาหารไทย ระดับ 1	440	642	389	60.59%
6	ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ระดับ 1	465	622	356	57.23%
7	ช่างเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ CAD ระดับ 1	510	496	133	26.81%
8	ช่างก่ออิฐ ระดับ 1	380	423	315	74.47%
9	ผู้ควบคุมรถยกสินค้าขนาดไม่เกิน 10 ตัน ระดับ 1	400	363	320	88.15%
10	ช่างไฟฟ้าภายนอกอาคาร ระดับ 1	450	333	261	78.38%
11	ช่างซ่อมรถยนต์ ระดับ 1	400	308	274	88.96%
12	พนักงานการใช้คอมพิวเตอร์ (ตารางทำการ) ระดับ 1	-	299	169	56.52%
13	ช่างควบคุมด้วยระบบโปรแกรมเมเบิ้ลลอจิกคอนโทรลเลอร์ ระดับ 1	-	287	135	47.04%
14	ช่างเชื่อมทิก ระดับ 1	505	286	185	64.69%
15	พนักงานนวดไทย ระดับ 1	485	279	243	87.10%
16	พนักงานควบคุมเครื่องจักรรถยกใช้เครื่องยนต์ ระดับ 1	430	266	196	73.68%
17	ช่างเชื่อมแม็ก ระดับ 1	440	233	192	82.40%
18	ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ 1	345	194	100	51.55%
19	ช่างกลึง ระดับ 1	460	183	73	39.89%
20	ช่างติดตั้งระบบโซลาร์เซลล์ ระดับ 1	625	129	117	90.70%
21	อื่น ๆ	337-645	1,424	1,172	82.30%
	รวม	-	20,442	13,397	65.54%

(อ้างอิงจาก ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 12) 10 กุมภาพันธ์ 2566)

(อ้างอิงจาก ข้อมูล Data Center “สรุปผลการทดสอบมาตรฐาน” ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ.2566)

8.4 สถิติในการรับรองความรู้ความสามารถ

จากภาพที่ 8.4 จะเห็นว่า กิจกรรมการรับรองความรู้ความสามารถเป็นตัวเลือกที่ถูกเลือกมากที่สุดของประเด็นคำถามเกี่ยวกับการนำมาตรฐานฯ ไปใช้ประโยชน์ หรือก็คือเป็นผลลัพธ์สำคัญของการทดสอบมาตรฐานฯ โดยกิจกรรมดังกล่าวจะดำเนินการให้แก่ผู้ที่มีมาตรฐานฯ ในสาขาอาชีพที่ต้องคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจประกาศกำหนดสาขาอาชีพตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ปัจจุบันประกาศใช้ 5 สาขาอาชีพ แบ่งเป็น การรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพภาคบังคับ (หากไม่มีหนังสือรับรองฯ จะไม่สามารถประกอบอาชีพได้) คือ “ช่างไฟฟ้าในอาคาร” และสาขาอาชีพในภาคสมัครใจ (หากไม่มีหนังสือรับรองฯ ยังสามารถประกอบอาชีพได้อยู่ แต่ในอนาคตหากมีการประกาศให้เป็นภาคบังคับ สามารถใช้หนังสือรับรองฯ ในการประกอบอาชีพได้เลย) มี 4 สาขาอาชีพ ได้แก่ ช่างเครื่องปรับอากาศภายในบ้านและการพานิชย์ขนาดเล็ก ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ ช่างเชื่อมทิก และช่างเชื่อมแม็ก ซึ่งจากการดาวน์โหลดข้อมูลจาก DSD-Data Center ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ.2566 พบว่า จำนวนแรงงานที่เข้ารับการรับรองความรู้ความสามารถและผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ แสดงดังตารางที่ 8.5

ตารางที่ 8.5 จำนวนแรงงานที่เข้ารับการรับรองความรู้ความสามารถและผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ

ลำดับ	สาขาอาชีพที่ขอรับรองความรู้ความสามารถ	ผู้เข้ารับการประเมิน (คน)	ผู้ผ่านการประเมิน (คน)	อัตราผ่านการประเมิน (%)
1	ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร	22,100	21,705	98.21%
2	ช่างเครื่องปรับอากาศภายในบ้านและการพานิชย์ขนาดเล็ก	1,216	1,187	97.62%
3	ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ	249	247	99.20%
4	ช่างเชื่อมทิก	22	20	90.91%
5	ช่างเชื่อมแม็ก	0	0	0
	รวม	**23,587**	**23,159**	**98.19%**

(อ้างอิงจาก ข้อมูล Data Center “สรุปผลการรับรองความรู้ความสามารถ” ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ.2566)

8.5 สรุปผลการติดตามและประเมินผลโครงการรหัส DSD-10 (มาตรฐาน)

การติดตามและประเมินผลโครงการ DSD-10 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจาก DSD-Data Center และการทำสำรวจออนไลน์ สามารถสรุปผลการติดตามและประเมินผลโครงการตามตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ของงานบริการ แสดงดังตารางที่ 8.5

ตารางที่ 8.5 สรุปตัวชี้วัดตามลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินโครงการรหัส DSD-10 (มาตรฐาน)

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด		ค่าคำนวณ	หน่วย
อินพุต	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ		76.33	%
ขั้นตอนการให้บริการ	อัตราความสำเร็จของการทดสอบมาตรฐาน		65.54	%
	ต้นทุนต่อหน่วยการทดสอบมาตรฐาน		798	บาท/คน
ผลผลิต	ประสิทธิผลในการทดสอบมาตรฐาน		157.25	%
	อัตราคุณภาพในการให้บริการ		93.50	%
ผลลัพธ์ (จากการสำรวจ 1,401 ตัวอย่าง)	การนำมาตรฐานไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ	ได้รับการรับรองความรู้ความสามารถ	65.24	%
		ได้งานทำตรงตามมาตรฐานที่ผ่านการทดสอบ	44.97	%
		ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น	16.63	%
		นำไปสู่การเปลี่ยนสายงาน	8.78	%
		ยังไม่มีการนำไปใช้ประกอบอาชีพ	6.14	%
		ได้งานทำในต่างประเทศ	1.07	%
ผลประโยชน์ (จากผู้ผ่านการทดสอบ 13,015 คน)	ประมาณการค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นจากการมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน *ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (ฉบับที่ 12) **ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11)		28,192,800 (25.71%)	บาท/เดือน

8.6 บทเรียนจากโครงการรหัส DSD-10

การถอดบทเรียนในการดำเนินโครงการ จะอาศัยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-deep Interviews) จากเจ้าหน้าทั้งจากหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพของโครงการและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนโครงการ การสัมภาษณ์จะเป็นแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Group Interview) ที่อาศัยรูปแบบการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมจากแต่ละหน่วยงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน ข้อคำถามที่ถูกใช้จะยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการสนทนากลุ่มย่อยแต่ละครั้ง แต่กรอบการสนทนาจะมุ่งเน้นไปที่การรวบรวมองค์ความรู้ตลอดห่วงโซ่ผลสัมฤทธิ์ของโครงการรหัส DSD-10 ซึ่งจะได้บทเรียน แสดงดังตารางที่ 8.6

ตารางที่ 8.6 บทเรียนจากการดำเนินโครงการรหัส DSD-10

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ความคาดหวัง	บทเรียนจากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
		ลิ่งที่ได้เรียนรู้	สาระสำคัญ/วิธีการปฏิบัติที่น่าสนใจ/ลิ่งที่ต้องเฝ้าระวัง/ข้อแนะนำ
อินพุต	รองรับความต้องการของประชาชนได้เพียงพอ	ค่าใช้จ่ายในการทดสอบมาตรฐานฯ แตกต่างกัน จึงต้องบริหารจัดการให้เหมาะสม	หลายสาขาอาชีพที่เปิดให้มีการทดสอบมาตรฐานฯ มีต้นทุนสูง โดยเฉพาะหมวดวัสดุในการทดสอบ เช่น ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ช่างเครื่องปรับอากาศภายในบ้านและการพานิชย์ขนาดเล็ก ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ เป็นต้น การวางแผนจัดซื้อวัสดุในการทดสอบจึงสำคัญมาก เพราะหากทราบจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบที่แน่ชัด ก็สามารถสั่งซื้อเป็น Lot Size ขนาดใหญ่ ซึ่งจะมีราคาต่อหน่วยต่ำกว่าพอสมควร
			หลายสาขาอาชีพที่เปิดให้มีการทดสอบมาตรฐานฯ มีต้นทุนต่ำ ดังนั้นการบ่งชี้ความสำคัญและการประชาสัมพันธ์ให้เข้ารับการทดสอบจะช่วยในการแชร์งบประมาณกับสาขาอาชีพที่ต้นทุนสูง
			การของบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
การทดสอบมาตรฐานฯ	ขั้นตอนและวิธีการทดสอบต้องเชื่อถือได้	ผู้ทดสอบมาตรฐานในหลายสาขาอาชีพไม่เพียงพอ	ในบางสาขามีผู้ทดสอบมาตรฐานจำนวนน้อยมาก ๆ เมื่อมีความต้องการทดสอบมาตรฐานในสาขาดังกล่าว การจัดให้มีการทดสอบทำได้ยากทั้งด้วยเหตุผลด้านระยะทางระหว่างสถานที่ทดสอบกับที่อยู่ของผู้ทดสอบ ความไม่สัมพันธ์กันระหว่างจำนวนผู้ขอรับการทดสอบกับจำนวนผู้ทดสอบ รวมถึงงบประมาณที่ต้องใช้ในการทดสอบที่จำกัดขึ้นเรื่อย ๆ
ผลผลิต	ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฯ มั่นใจในฝีมือแรงงานที่มีอยู่	ดำเนินการตามรูปแบบเดิมเป็นแนวปฏิบัติที่ดีอยู่แล้ว	การมีกำหมาย กฎข้อบังคับและระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงการเชื่อมโยงกับระบบประกันคุณภาพในการทำงาน (QA) ก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือของมาตรฐานฯ
ผลลัพธ์	ประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความเป็นจริงให้มากที่สุด	การประเมินผ่านระบบออนไลน์ไอเดียที่น่าสนใจ	การติดตามผลภายหลังจากการทดสอบมาตรฐานในปัจจุบัน ยังไม่มีการสอบถามหรือเก็บข้อมูลเพิ่มเติม มีเพียงข้อมูลการรับรองความรู้ความสามารถ ที่สามารถติดตามผลลัพธ์ของผู้ทดสอบมาตรฐานได้บางส่วน ซึ่งหากต้องการติดตามข้อมูลเพิ่ม สามารถใช้การทอดแบบสอบถามออนไลน์ไปยังผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานได้
ผลกระทบ	แรงงานที่มีมาตรฐานฯ อย่างน้อยควรได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฯ	กรมสวัสดิการสังคมไม่มีกำลังคนเพียงพอในการติดตามเรื่องนี้	การติดตามผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานในสาขาที่มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ได้ค่าจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด ทำได้โดยการสุ่มโทรไปสอบถามจากตัวผู้ผ่านการทดสอบหรือการทอดแบบสอบถามออนไลน์ไปยังผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานได้ รวมถึงการเชื่อมฐานข้อมูลผู้มีมาตรฐานฯ กับกรมสวัสดิการสังคมเพื่อให้เกิดการบังคับใช้มาตรฐานค่าจ้างตามมาตรฐานฯ (กรมพัฒนฯ ไม่มีกฎหมายบังคับเรื่องค่าจ้าง)

บทที่ 9

การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับเข้มข้น : โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)

การติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) ในระดับเข้มข้นตามแบบจำลองลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ แบ่งเป็นการติดตามและประเมินผลในการให้บริการ ประกอบด้วย อินพุต ขั้นตอนการให้บริการ และผลผลิต โดยอาศัยตัวชี้วัดการให้บริการ 5 ชุด ได้แก่ ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ อัตราความสำเร็จของการบริการ ต้นทุนต่อหน่วยการให้บริการ ประสิทธิผลในการให้บริการ และอัตราคุณภาพในการให้บริการ แสดงรายละเอียดในหัวข้อที่ 9.1 จากนั้นสรุปสถิติการฝึกอบรมในโครงการ โดยแบ่งตามกลุ่มอาชีพอิสระที่ดำเนินการฝึกอบรมเป็น 7 กลุ่ม แสดงรายละเอียดในหัวข้อที่ 9.2 ส่วนถัดมา ทำการสำรวจแบบออนไลน์เพื่อติดตามและประเมินผลลัพธ์จากการให้บริการฝึกอบรมที่พิจารณาจากการนำสิ่งที่ได้รับจากโครงการ 3 อย่างไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพอิสระ (ความรู้และทักษะ เครื่องมือทำมาหากิน และการแนะแนวอาชีพและการเข้าถึงแหล่งทุน) รายละเอียดในหัวข้อที่ 9.3 และผลกระทบเชิงบวกในรูปของผลประโยชน์ทางการเงินที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบอาชีพอิสระ รายละเอียดในหัวข้อที่ 9.4 ซึ่งจะได้ผลสรุปจากการติดตามและประเมินผลโครงการ แสดงรายละเอียดในหัวข้อที่ 9.5 สำหรับส่วนสุดท้ายของบทนี้ จะกล่าวถึงบทเรียนที่ได้จากการถอดบทเรียนในการดำเนินโครงการ รายละเอียดในหัวข้อที่ 9.6

9.1 การให้บริการตามโครงการ

โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) หรือโครงการรหัส DSD-13 อยู่ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 11 แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณ 208,000,000 บาท บาท ในการดำเนินโครงการตามกรอบแผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้บริการด้านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือ (หลักสูตร 30 ชั่วโมง) ให้แก่กลุ่มผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐที่มีทักษะอาชีพพื้นฐาน ซึ่งประสงค์จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ สำหรับนำไปใช้ในการประกอบอาชีพอิสระ เป้าหมาย 31,500 คน ซึ่งจากข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2566 โดยกองบริหารการคลัง ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 ได้มีการเบิกจ่ายในโครงการนี้ไปแล้วทั้งสิ้น 192,982,680 บาท นอกจากนี้ ตลอดระยะเวลาดำเนินโครงการรหัส DSD-13 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะมีการรายงานผลในระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) ซึ่งจากการดาวน์โหลดข้อมูลผ่านระบบดังกล่าว ณ วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2566 พบว่า มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม 31,584 คน และมีผู้ผ่านการฝึกอบรม 31,370 คน ซึ่งจากตัวชี้วัดการให้บริการ (Service Indicators) ทั้ง 5 ตัวชี้วัด ดังกล่าวมาแล้วในบทที่ 2 จะสามารถประเมินผลการให้บริการในโครงการรหัส DSD-13 ได้ ดังนี้

9.1.1 ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ แสดงถึงความสามารถในการจัดการด้านงบประมาณ (อินพุต) ของโครงการ ซึ่งคำนวณได้จากสมการที่ (2.2) ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ} = \frac{\text{งบประมาณที่เบิกจ่ายจริง (บาท)} \times 100}{\text{งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)}} = \frac{192{,}982{,}680 \times 100}{208{,}000{,}000} = 92.78\%$$

จากประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ ร้อยละ 88.76 แสดงว่า ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566 หรือก่อนสิ้นสุดโครงการในอีก 1 เดือน โครงการรหัส DSD-13 ยังมีงบประมาณเหลืออีกร้อยละ 7.22 ที่ยังไม่ถูกเบิกจ่ายตามแผนการใช้งบประมาณตามโครงการ

9.1.2 อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม แสดงถึงความสามารถในการให้บริการผู้เข้ารับการฝึกอบรม (อินพุต) จนทดสอบผ่านเกณฑ์ตามที่หลักสูตรฝึกอบรมกำหนดไว้ (ผลผลิต) ซึ่งคำนวณจากสมการที่ (2.4) ดังนี้

$$\text{อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม (คน)} \times 100}{\text{จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)}} = \frac{31{,}370 \times 100}{31{,}584} = 99.32\%$$

จากอัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม ร้อยละ 99.32 แสดงว่า โดยเฉลี่ยการฝึกอบรมตามแผนดำเนินโครงการในแต่ละรุ่นที่ได้กำหนดขนาดรุ่นการฝึกอบรมไว้ที่ 20 คน/รุ่น จะมีผู้ผ่านการฝึกอบรมประมาณ 20 คน

9.1.3 ต้นทุนต่อหน่วยการยกระดับฝีมือแรงงาน แสดงถึงงบประมาณที่ถูกใช้ในการฝึกอบรมให้แรงงาน 1 คน มีฝีมือเป็นไปตามเกณฑ์ของแต่ละหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งคำนวณจากสมการที่ (2.6) ดังนี้

$$\text{ต้นทุนต่อหน่วยการยกระดับฝีมือแรงงาน} = \frac{\text{งบประมาณที่เบิกจ่ายจริง (บาท)}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม (คน)}} = \frac{192{,}982{,}680}{31{,}370} = 6{,}152 \text{ บาท/คน}$$

จากผลการคำนวณ แสดงว่า การยกระดับฝีมือแรงงานในโครงการรหัส DSD-13 ใช้ต้นทุน 6,152 บาท/คน ซึ่งหากนำไปเปรียบเทียบกับประมาณการต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรมที่ 6,603 แสดงดังตารางที่ 1.2 พบว่ามีความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ร้อยละ 6.83 อย่างไรก็ตาม การสรุปผลในลักษณะดังกล่าว ยังไม่สามารถทำได้ในปัจจุบัน แต่หากสิ้นสุดปีงบประมาณก็สามารถสรุปผลตามแนวทางข้างต้นได้ โดยร้อยละความคลาดเคลื่อนยิ่งมีค่าต่ำ จะแปลว่า สามารถนำงบประมาณไปใช้ให้บริการให้แก่กลุ่มเป้าหมายได้ครบถ้วน ซึ่งควรมีค่าเป็น 0 หรือใกล้เคียงกับ 0 ให้มากที่สุด

9.1.4 ประสิทธิผลในการฝึกอบรม แสดงถึงระดับการบรรลุเป้าหมายของโครงการจากการฝึกอบรมที่พิจารณาเฉพาะจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม (ผลผลิต) ซึ่งคำนวณจากสมการที่ (2.8) ดังนี้

$$\text{ประสิทธิผลในการฝึกอบรม} = \frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม (คน)} \times 100}{\text{เป้าหมายการฝึกอบรม (คน)}} = \frac{31{,}370 \times 100}{31{,}500} = 99.59\%$$

จากประสิทธิผลในการฝึกอบรม ร้อยละ 99.59% แสดงว่า การให้บริการด้านการฝึกอบรมประสบความสำเร็จต่ำกว่าเป้าหมาย 0.41%

9.1.5 อัตราคุณภาพในการให้บริการฝึกอบรม แสดงถึงระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ปัจจุบันได้แบ่งระดับคะแนนที่แสดงถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไว้ 5 ระดับ ซึ่งนำมาคำนวณเป็นอัตราคุณภาพในการให้บริการฝึกอบรมด้วยสมการที่ (2.9) ดังนี้

$$\text{อัตราคุณภาพในการให้บริการฝึกอบรม} = \frac{\text{คะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย} \times 100}{\text{คะแนนความพึงพอใจสูงสุด 5 คะแนน}} = \frac{4.67 \times 100}{5} = 93.32\%$$

จากอัตราคุณภาพในการให้บริการฝึกอบรม ชี้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น เนื้อหาวิทยากร สื่อการเรียนรู้ วิทยากร สถานที่ ฯลฯ ตลอดช่วงการฝึกอบรมในโครงการเฉลี่ย ร้อยละ 93.32

9.2 สถิติการฝึกอบรมยกระดับฝีมือในโครงการ

หลักสูตรการฝึกอบรมยกระดับฝีมือที่ใช้ให้บริการแก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในโครงการรหัส DSD-13 ถูกออกแบบให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน โดยมีแผนการฝึกอบรม 1,575 รุ่น รุ่นละ 20 คน เพื่อให้บริการประชาชนกลุ่มเป้าหมาย 31,500 คน และด้วยความต้องการการยกระดับฝีมือที่มีหลากหลาย จึงมีความจำเป็นที่ต้องเปิดฝึกอบรมในหลักสูตรที่หลากหลายไปด้วย อย่างไรก็ตาม แม้ว่าทุกหลักสูตรในโครงการรหัส DSD-13 จะเป็นหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน แต่ก็มุ่งเน้นไปที่การฝึกทักษะการประกอบอาชีพ ดังนั้นหากใช้แนวทางการจัดทำสถิติการฝึกอบรมในสถานประกอบกิจการที่จัดฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่จัดหมวดหมู่หลักสูตรที่มีเนื้อหาหลักมุ่งเน้นไปในทิศทางเดียวกันไว้เป็นกลุ่มเดียวกันก็จะส่งผลให้ทุกหลักสูตรในโครงการถูกจัดไปรวมกันในกลุ่มหลักสูตรที่ 2 (Practical Skills) ทั้งหมด ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์สถิติการฝึกอบรมได้ ในที่นี้ จึงอาศัยความคล้ายคลึงกันของอาชีพที่ฝึกอบรมช่วยในการจัดกลุ่มหลักสูตร ซึ่งอาจจัดเป็น 7 กลุ่มอาชีพ แสดงดังตารางที่ 9.1

ตารางที่ 9.1 รายชื่อหลักสูตรที่ถูกจัดไว้ในกลุ่มหลักสูตรตามลักษณะของอาชีพ

กลุ่มอาชีพอิสระ	รายชื่อหลักสูตร
อาชีพด้านเกษตรแปรรูป	การเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการแปรรูป
อาชีพด้านเครื่องดื่ม	บาริสต้ามืออาชีพ
อาชีพด้านงานช่าง	การเชื่อมประกอบผลิตภัณฑ์ การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ การเดินท่อและติดตั้งสุขภัณฑ์ การก่อผนังอิฐมวลเบา การซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า การติดตั้งและบำรุงรักษาระบบเซลล์แสงอาทิตย์ การทำเก้าอี้-โต๊ะ ทูอินวัน การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลการเกษตร การบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก การประยุกต์ใช้งานสวิทซ์อัจฉริยะในงานระบบเทคโนโลยีไฟฟ้าภายในอาคาร การออกแบบและติดตั้งระบบควบคุม IoTเพื่อการปลูกพืช การบำรุงรักษารถจักรยานยนต์ การปรับแต่งรถจักรยานยนต์หัวฉีด การปูกระเบื้องเคลือบ การล้างและบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศในบ้าน ช่างซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า ผลิตภัณฑ์ปูนปั้นเพื่องานประดับ การสร้างโรงเรือนเอนกประสงค์
อาชีพด้านตัดผม	การตัดผมชายเบื้องต้น ช่างตัดผมสุภาพบุรุษ ช่างแต่งผมบุรุษ ช่างแต่งผมสตรี
อาชีพด้านการตัดเย็บ	การตัดเย็บเสื้อผ้า การออกแบบผลิตภัณฑ์จากผ้า การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์จากผ้าเพื่อการพาณิชย์
อาชีพด้านการประกอบอาหาร	การแปรรูปเนื้อสัตว์และการตลาดออนไลน์ การแปรรูปและถนอมอาหารประเภทผลไม้ การประกอบขนมอบ ผู้ประกอบอาหารไทย ผู้ประกอบอาหารไทย (ฮาลาล) ผู้ประกอบอาหารไทย ระดับ1 ผู้ประกอบอาหารฮาลาล
อาชีพด้านธุรกิจออนไลน์	การใช้สมาร์ทโฟนเพื่อธุรกิจออนไลน์

ภายหลังจากนำหลักสูตรที่หลากหลายมาจัดเป็นกลุ่มหลักสูตรได้ 7 กลุ่ม ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จากนั้นก็สามารถทำการวิเคราะห์ทางสถิติในแง่มุมที่ให้ความสนใจได้ โดยหากให้ความสนใจที่ “อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม” ก็สามารถลงในรายละเอียดทางสถิติของแต่ละกลุ่มหลักสูตรได้ แสดงดังตารางที่ 9.2

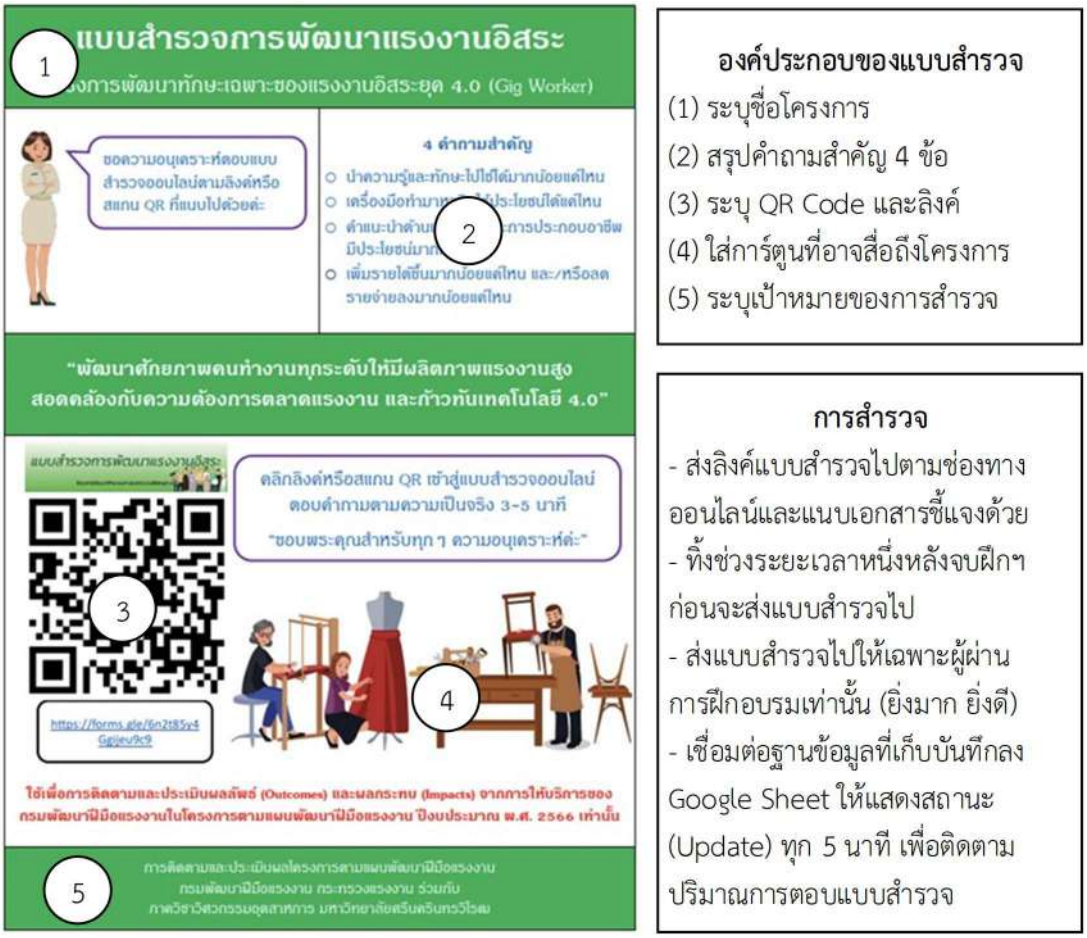
ตารางที่ 9.2 จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมและผ่านการฝึกอบรมจำแนกตามกลุ่มหลักสูตร

กลุ่มอาชีพอิสระ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรม		ผู้ผ่านการฝึกอบรม		อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม (%)
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
เกษตรแปรรูป	1,479	4.68	1,466	4.67	99.12
เครื่องดื่ม	1,407	4.45	1,399	4.46	99.43
งานช่าง	4,779	15.13	4,712	15.02	98.60
ตัดผม	998	3.16	989	3.15	99.10
ตัดเย็บ	6,604	20.91	6,581	20.98	99.65
ประกอบอาหาร	14,405	45.61	14,327	45.67	99.46
ธุรกิจออนไลน์	1,912	6.05	1,896	6.04	99.16
DSD-13	31,584	100	31,370	100	99.32

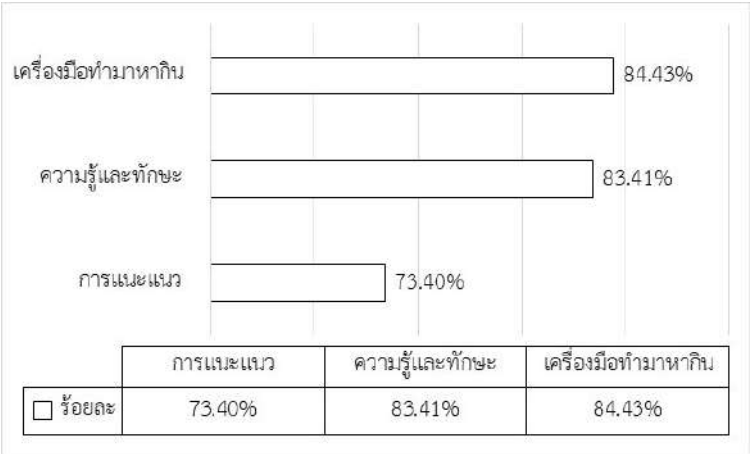
9.3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากโครงการรหัส DSD-09 (Outcomes)

การติดตามผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดจากการฝึกอบรมในโครงการรหัส DSD-13 จะใช้วิธีสำรวจแบบออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์ม Google Form (ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อส่งไปบันทึกเอาไว้ในฐานข้อมูล) ที่เชื่อมต่อกับ Google Sheet (ทำหน้าที่เป็นฐานข้อมูล ประมวลผลโดยอัตโนมัติ และส่งสารสนเทศที่ได้จากการประมวลผลไปแสดงผล) และ Looker Studio (ทำหน้าที่สร้างรูปแบบการแสดงผลจากสาระสนเทศ และแสดงผลแบบเรียลไทม์ ทุก 5 นาที ช่วยให้ทราบสถานะของการติดตามผลลัพธ์ตลอดเวลา) โดยการกระจายแบบสำรวจออนไลน์จะดำเนินการอย่างสุ่ม (Random Sampling) ในรูปของลิงค์และคิวอาร์โค้ดไปตามช่องทางการสื่อสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความสับสนระหว่างโครงการ เพื่อชี้แจงถึงความสำคัญและความไม่ยุ่งยากในการตอบแบบสำรวจ รวมไปถึงเพื่อลดความกังวลของผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับมิจฉาชีพที่แฝงตัวอยู่ในระบบออนไลน์มากขึ้นเรื่อย ๆ จึงจัดทำเอกสารชี้แจงสาระสำคัญของแบบสำรวจในรูปแบบการสรุปประเด็นสำคัญใน 1 หน้า (One Page Summary) แสดงดังภาพที่ 9.1 ส่งแนบไปพร้อมกับลิงค์และคิวอาร์โค้ดด้วย

ภายหลังจากการสำรวจแบบออนไลน์ โดยเก็บข้อมูลในช่วง วันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 ถึง วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2566 ปรากฏว่า มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 1,636 คน จากผู้ผ่านการฝึกอบรม 31,370 คน คิดเป็น 5.22% ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ซึ่งมีจำนวนการตอบแบบสำรวจมากกว่า “ขนาดตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง” ตามตารางสำเร็จรูป สำหรับการหาขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากรของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm$5% และมีจำนวนประชากรสู่อนันต์ (Infinite Population) หรือกล่าวได้ว่าขนาดตัวอย่างมีจำนวนมากเพียงพอที่จะอนุมานถึงผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมดในโครงการได้ โดยสามารถประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้น ภายหลังจากผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการรหัส DSD-13 กลับไปประกอบอาชีพอิสระได้ แสดงดังภาพที่ 9.2 ดังนี้



ภาพที่ 9.1 เอกสารชี้แจงที่แนบไปกับการสำรวจแบบออนไลน์ของโครงการรหัส DSD-13



ภาพที่ 9.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการรหัส DSD-13

9.3.1 การนำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพอิสระได้ ร้อยละ 83.41 ของความรู้และทักษะทั้งหมดที่ได้รับจากการฝึกอบรม หรือประเมินเป็นระดับการใช้ประโยชน์ที่ระดับ A

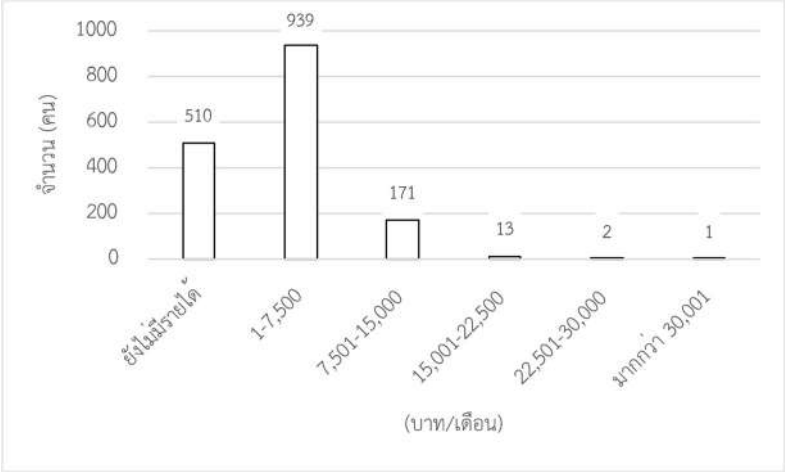
9.3.2 การนำเครื่องมือทำมาหากินที่ได้รับการสนับสนุนภายหลังผ่านการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพอิสระได้ ร้อยละ 84.43 หรือประเมินเป็นระดับการใช้ประโยชน์ที่ระดับ A

9.3.3 การนำผลจากการแนะแนวอาชีพและการเข้าถึงแหล่งทุนไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ 73.40 หรือประเมินเป็นระดับการใช้ประโยชน์ที่ระดับ B

9.4 ผลกระทบด้านการเงินที่เกิดขึ้นจากโครงการรหัส DSD-13 (Financial Impacts)

สำหรับผลกระทบของการให้บริการตามโครงการรหัส DSD-13 จะประเมินจากผลกระทบด้านการเงิน (Financial Impact) ภายหลังจากกลับไปประกอบอาชีพอิสระของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ได้รับการสนับสนุนเครื่องมือทำมาหากิน รวมทั้งการแนะแนวอาชีพและการเข้าถึงแหล่งทุน ซึ่งผลจากการสำรวจออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่าง 1,636 คน พบว่า มีผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่มีรายได้เลย จำนวน 510 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 31.17 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด และมีรายได้อยู่ในช่วง 1 ถึง 7,500 บาท/เดือน จำนวน 939 คน (ร้อยละ 57.40) โดยมีเพียง 187 คน (ร้อยละ 11.43) ที่มีรายได้เกิน 7,500 บาท/เดือน แสดงดังภาพที่ 9.3

และเนื่องจากในแบบสำรวจได้กำหนดช่วงรายได้เป็นปลายเปิดไว้ 1 ช่วง คือ ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป จึงจำเป็นจะต้องปิดขอบเขตบน (Upper Bound) ก่อนนำไปคำนวณและวิเคราะห์ต่อไป ในที่นี้ จะใช้ระยะห่างคงที่ของแต่ละช่วงรายได้ (7,499 บาท/ช่วงรายได้) เป็นช่วงการปิดขอบเขตข้อมูล ทำให้ช่วงรายได้ปลายเปิดจะเปลี่ยนไปเป็นช่วงปลายปิดที่ช่วง 30,001 ถึง 35,000 บาท/คน/เดือน ซึ่งสามารถคำนวณช่วงรายได้เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างได้ เท่ากับ 949.65 ถึง 6,110.94 บาท/คน/เดือน และค่ากลางของช่วงรายได้ที่เป็นรายได้เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 3,530.30 บาท/คน/เดือน

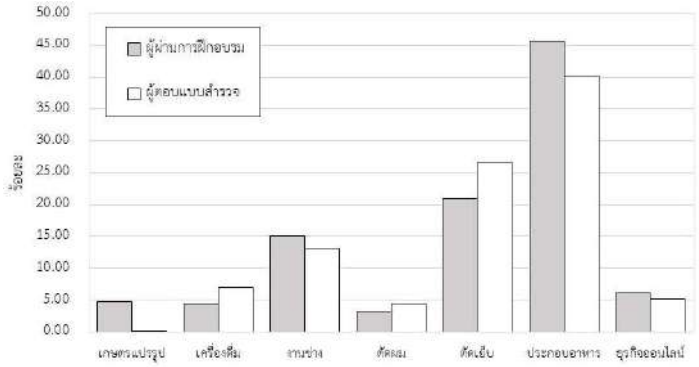


ภาพที่ 9.2 ช่วงรายได้ของผู้ตอบแบบสำรวจ

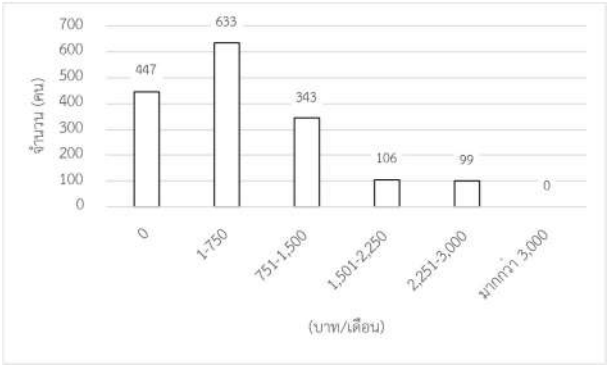
เมื่อจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจตามอาชีพที่ผ่านการฝึกอบรม พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมในอาชีพด้านการประกอบอาหารเป็นกลุ่มที่ตอบแบบสำรวจมากที่สุด จำนวน 628 คน (ร้อยละ 40.22) โดยมีด้านตัดเย็บ ด้านงานช่าง ด้านเครื่องดื่ม ด้านธุรกิจออนไลน์ ด้านตัดผม และด้านเกษตรแปรรูปลดหลั่นกันลงมา ซึ่งหากนำไปเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม (ประชากร) จะเห็นว่า ร้อยละของสิ่งตัวอย่างเมื่อเทียบกับประชากรจะอยู่ในช่วง 4.72% ถึง 8.91% (ยกเว้น อาชีพด้านเกษตรแปรรูปที่มีผู้ตอบแบบสำรวจน้อย) แสดงดังตารางที่ 9.3 นอกจากนี้ ถ้านำ “ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจแต่ละกลุ่มอาชีพต่อผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด” ไปเทียบกับ “ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มอาชีพต่อผู้ผ่านการฝึกทั้งหมด” จะเห็นว่า การกระจายของสัดส่วนในแต่ละกลุ่มอาชีพมีรูปแบบใกล้เคียงกัน แสดงดังภาพที่ 9.3 แสดงว่า การกระจายแบบสำรวจออนไลน์ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างมากเพียงพอที่จะอนุมานประชากร

ตารางที่ 9.3 จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมและผ่านการฝึกอบรมจำแนกตามกลุ่มหลักสูตร

กลุ่มอาชีพอิสระ	ผู้ผ่านการฝึกอบรม		ผู้ตอบแบบสำรวจ		ร้อยละของ
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	สิ่งตัวอย่าง (%)
เกษตรแปรรูป	1,466	4.67	1	0.06	0.07
เครื่องดื่ม	1,399	4.46	114	6.97	8.15
งานช่าง	4,712	15.02	215	13.14	4.56
ตัดผม	989	3.15	73	4.46	7.38
ตัดเย็บ	6,581	20.98	436	26.65	6.63
ประกอบอาหาร	14,327	45.67	658	40.22	4.59
ธุรกิจออนไลน์	1,896	6.04	85	5.20	4.48
ไม่ระบุ	0	0	54	3.30	-
DSD-13	31,370	100.00	1,636	100.00	5.22



ภาพที่ 9.3 การกระจายสัดส่วนในแต่ละกลุ่มอาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรมกับผู้ตอบแบบสำรวจ



ภาพที่ 9.4 ช่วงการเกิดผลประโยชน์ทางการเงินของผู้ตอบแบบสำรวจ

การประเมินผลกระทบด้านการเงิน พิจารณาตามคำตอบต่อข้อคำถามเกี่ยวกับผลประโยชน์ทางการเงินที่เกิดขึ้นกับผู้ผ่านการฝึกอบรมที่ได้รับการสนับสนุนเครื่องมือทำมาหากิน การแนะแนวอาชีพและการเข้าถึงแหล่งทุน และผ่านการประกอบอาชีพอิสระไปแล้วระยะเวลาหนึ่ง ในรูปของรายได้เพิ่มขึ้น และ/หรือ ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่ลดลง โดยผลจากการสำรวจแบบออนไลน์ ปรากฏว่า มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 1,189 คน คิดเป็นร้อยละ 72.68 ได้รับผลประโยชน์ทางการเงินดีขึ้นเฉลี่ยในช่วง 558.60 ถึง 1,307.60 บาท/คน/เดือน หรืออาจคิดเป็นผลประโยชน์ทางการเงินเพิ่มขึ้นเฉลี่ย เท่ากับ 933.10 บาท/คน/เดือน ส่วนอีก 447 คน คิดเป็นร้อยละ 27.32 ยังไม่สามารถสร้างประโยชน์การเงินเพิ่มขึ้นได้ แสดงดังภาพที่ 9.4

เนื่องจากผลการตอบแบบสำรวจจากกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระที่หลากหลายและมากเพียงพอ สรุปรายได้และประเมินผลกระทบด้านการเงินโดยแยกตามกลุ่มอาชีพ (ยกเว้น อาชีพเกษตรแปรรูปที่มีจำนวนตัวอย่างน้อย) ดังนี้

9.4.1 กลุ่มอาชีพด้านเครื่องดื่ม มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 6.97 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด รายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 1,565.79 ถึง 5,869.57 บาท/คน/เดือน คำนวณเป็นค่ากลางได้ 3,717.68 บาท/คน/เดือน ผลจากการสำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 48 คน (ร้อยละ 42.11) ยังไม่สามารถสร้างผลประโยชน์ทางการเงินได้ ส่วนอีก 66 คน (ร้อยละ 57.89) สามารถสร้างผลประโยชน์ทางการเงินเพิ่มขึ้นเฉลี่ยในช่วง 716.91 ถึง 1,465.91 บาท/คน/เดือน หรือคำนวณเป็นค่ากลางได้ 1,091.41 บาท/คน/เดือน

9.4.2 กลุ่มอาชีพด้านงานช่าง มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 215 คน คิดเป็น 13.14 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด รายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 1,116.99 ถึง 6,418.60 บาท/คน/เดือน คำนวณเป็นค่ากลางได้ 3,767.80 บาท/คน/เดือน ผลจากการสำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 56 คน (ร้อยละ 26.05) ยังไม่สามารถสร้างผลประโยชน์ทางการเงินได้ และ 159 คน (ร้อยละ 73.95) สามารถสร้างผลประโยชน์ทางการเงินเพิ่มขึ้นเฉลี่ยในช่วง 859.48 ถึง 1,608.48 บาท/คน/เดือน หรือคำนวณเป็นค่ากลางได้ 1,233.98 บาท/คน/เดือน

9.4.3 กลุ่มอาชีพด้านตัดผม มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 73 คน คิดเป็น 4.46 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด รายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 1,747.11 ถึง 5,753.42 บาท/คน/เดือน คำนวณเป็นค่ากลางได้ 3,750.27 บาท/คน/เดือน ซึ่งผลจากการสำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 29 คน (ร้อยละ 39.73) ยังไม่สามารถสร้างผลประโยชน์ทางการเงินได้ และอีก 44 คน (ร้อยละ 60.27) สามารถสร้างผลประโยชน์ทางการเงินเพิ่มขึ้นเฉลี่ยในช่วง 631.68 ถึง 1,380.68 บาท/คน/เดือน หรือคำนวณเป็นค่ากลางได้ 1,006.18 บาท/คน/เดือน

9.4.4 กลุ่มอาชีพด้านการตัดเย็บ มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 436 คน คิดเป็น 26.65 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด รายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 705.93 ถึง 5,607.80 บาท/คน/เดือน คำนวณเป็นค่ากลางได้ 3,156.86 บาท/คน/เดือน ซึ่งผลจากการสำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 104 คน (ร้อยละ 23.85) ยังไม่สามารถสร้างผลประโยชน์ทางการเงินได้ และ 332 คน (ร้อยละ 76.15) สามารถสร้างผลประโยชน์ทางการเงินเพิ่มขึ้นเฉลี่ยในช่วง 360.18 ถึง 1,109.18 บาท/คน/เดือน หรือคำนวณเป็นค่ากลางได้ 734.68 บาท/คน/เดือน

9.4.5 กลุ่มอาชีพด้านการประกอบอาหาร มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 658 คน คิดเป็น 40.22 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด มีรายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 787.21 ถึง 6,280.40 บาท/คน/เดือน คำนวณเป็นค่ากลางได้ 3,533.80 บาท/คน/เดือน ซึ่งผลการสำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 157 คน (ร้อยละ 23.86) ยังไม่สามารถสร้างผลประโยชน์ทางการเงินได้ และ 501 คน (ร้อยละ 76.14) สามารถสร้างผลประโยชน์ทางการเงินเพิ่มขึ้นเฉลี่ยในช่วง 532.43 ถึง 1,281.43 บาท/คน/เดือน หรือคำนวณเป็นค่ากลางได้ 906.93 บาท/คน/เดือน

9.4.6 กลุ่มอาชีพด้านธุรกิจออนไลน์ มีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 85 คน คิดเป็น 5.20 ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด รายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 1,147.84 ถึง 6,970.59 บาท/คน/เดือน คำนวณเป็นค่ากลางได้ 4,059.21 บาท/คน/เดือน ซึ่งผลการสำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 25 คน (ร้อยละ 29.41) ยังไม่สามารถสร้างผลประโยชน์ทางการเงินได้ และอีก 60 คน (ร้อยละ 70.59) สามารถสร้างผลประโยชน์ทางการเงินเพิ่มขึ้นเฉลี่ยในช่วง 838.50 ถึง 1,587.50 บาท/คน/เดือน หรือคำนวณเป็นค่ากลางได้ 1,213.00 บาท/คน/เดือน

อย่างไรก็ตาม การประเมินผลกระทบด้านการเงินแยกตามกลุ่มอาชีพเป็นเพียงการบ่งชี้ถึงผลประโยชน์ทางการเงินที่เกิดขึ้นกับผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มอาชีพในฐานะตัวชี้วัดความสำเร็จของแต่ละกลุ่มอาชีพ ไม่ใช่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันระหว่างกลุ่มอาชีพว่ากลุ่มใดสร้างผลประโยชน์ให้ภาคประชาชนได้มากกว่ากัน เช่น การสร้างผลประโยชน์เพิ่มขึ้นในกลุ่มอาชีพด้านงานช่างที่สร้างผลประโยชน์เพิ่มขึ้นเฉลี่ยสูงที่สุด (1,233.98 บาท/คน/เดือน) ไม่ได้แปลว่า การเปิดหลักสูตรในกลุ่มนี้จะเหมาะสมกับภาคประชาชนมากกว่าหลักสูตรในกลุ่มอื่น เป็นต้น

ตารางที่ 9.4 รายได้ของผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์แยกตามกลุ่มอาชีพที่ผ่านการฝึกอบรม

		ไม่มีรายได้		1 ถึง 7,500		7,501 ถึง 15,000		15,001 ถึง 22,500		22,501 ถึง 30,000		30,001 ขึ้นไป		รวม	
		คน	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**
เกษตรแปรรูป	คน	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	100.00
	ร้อยละ	0.00	**0.00**	0.11	**0.06**	0.00	**0.00**	0.00	**0.00**	0.00	**0.00**	0.00	**0.00**	0.06	**0.06**
เครื่องดื่ม	คน	49	42.98	48	42.11	15	13.16	1	0.88	1	0.88	0	0.00	114	100.00
	ร้อยละ	9.61	**3.00**	5.11	**2.93**	8.77	**0.92**	7.69	**0.06**	50.00	**0.06**	0.00	**0.00**	6.97	**6.97**
ช่าง	คน	63	29.30	124	57.67	24	11.16	4	1.86	0	0.00	0	0.00	215	100.00
	ร้อยละ	12.35	**3.85**	13.21	**7.58**	14.04	**1.47**	30.77	**0.24**	0.00	**0.00**	0.00	**0.00**	13.14	**13.14**
ตัดผม	คน	34	46.58	25	34.25	11	15.07	3	4.11	0	0.00	0	0.00	73	100.00
	ร้อยละ	6.67	**2.08**	2.66	**1.53**	6.43	**0.67**	23.08	**0.18**	0.00	**0.00**	0.00	**0.00**	4.46	**4.46**
ตัดเย็บ	คน	151	34.63	245	56.19	39	8.94	1	0.23	0	0.00	0	0.00	436	100.00
	ร้อยละ	29.61	**9.23**	26.09	**14.98**	22.81	**2.38**	7.69	**0.06**	0.00	**0.00**	0.00	**0.00**	26.65	**26.65**
ประกอบอาหาร	คน	176	26.75	419	63.68	60	9.12	1	0.15	1	0.15	1	0.15	658	100.00
	ร้อยละ	34.51	**10.76**	44.62	**25.61**	35.09	**3.67**	7.69	**0.06**	50.00	**0.06**	100.00	**0.06**	40.22	**40.22**
ธุรกิจออนไลน์	คน	19	22.35	53	62.35	13	15.29	0	0.00	0	0.00	0	0.00	85	100.00
	ร้อยละ	3.73	**1.16**	5.64	**3.24**	7.60	**0.79**	0.00	**0.00**	0.00	**0.00**	0.00	**0.00**	5.20	**5.20**
ไม่ระบุอาชีพ	คน	18	33.33	24	44.44	9	16.67	3	5.56	0	0.00	0	0.00	54	100.00
	ร้อยละ	3.53	**1.10**	2.56	**1.47**	5.26	**0.55**	23.08	**0.18**	0.00	**0.00**	0.00	**0.00**	3.30	**3.30**
รวม	คน	510	31.17	939	57.40	171	10.45	13	0.79	2	0.12	1	0.06	1636	100.00
	ร้อยละ	100.00	**31.17**	100.00	**57.40**	100.00	**10.45**	100.00	**0.79**	100.00	**0.12**	100.00	**0.06**	100.00	**100.00**

ตารางที่ 9.5 ผลกระทบด้านการเงินที่เกิดขึ้นจากโครงการรหัส DSD-13

		ไม่เปลี่ยนแปลง		1-750		751-1,500		1,501-2,250		2,251-3,000		> 3,000		รวม	
		คน	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**
เกษตรแปรรูป	คน	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	**100.00**
	ร้อยละ	0.00	**0.00**	0.16	**0.06**	0.00	**0.00**	0.00	**0.00**	0.00	**0.00**	0.00	**0.00**	0.06	0.06
เครื่องดื่ม	คน	48	42.11	27	23.68	21	18.42	12	10.53	6	5.26	0	0.00	114	**100.00**
	ร้อยละ	10.74	**2.93**	4.27	**1.65**	6.12	**1.28**	11.32	**0.73**	6.06	**0.37**	0.00	**0.00**	6.97	6.97
ช่าง	คน	56	26.05	52	24.19	59	27.44	22	10.23	25	11.63	1	0.47	215	**100.00**
	ร้อยละ	12.53	**3.42**	8.21	**3.18**	17.20	**3.61**	20.75	**1.34**	25.25	**1.53**	12.50	**0.06**	13.14	13.14
ตัดผม	คน	29	39.73	27	36.99	6	8.22	2	2.74	9	12.33	0	0.00	73	**100.00**
	ร้อยละ	6.49	**1.77**	4.27	**1.65**	1.75	**0.37**	1.89	**0.12**	9.09	**0.55**	0.00	**0.00**	4.46	4.46
ตัดเย็บ	คน	104	23.85	234	53.67	54	12.39	28	6.42	15	3.44	1	0.23	436	**100.00**
	ร้อยละ	23.27	**6.36**	36.97	**14.30**	15.74	**3.30**	26.42	**1.71**	15.15	**0.92**	12.50	**0.06**	26.65	26.65
ประกอบอาหาร	คน	157	23.86	254	38.60	179	27.20	33	5.02	30	4.56	5	0.76	658	**100.00**
	ร้อยละ	35.12	**9.60**	40.13	**15.53**	52.19	**10.94**	31.13	**2.02**	30.30	**1.83**	62.50	**0.31**	40.22	40.22
ออนไลน์	คน	25	29.41	24	28.24	17	20.00	7	8.24	12	14.12	0	0.00	85	100.00
	ร้อยละ	5.59	**1.53**	3.79	**1.47**	4.96	**1.04**	6.60	**0.43**	12.12	**0.73**	0.00	**0.00**	5.20	**5.20**
ไม่ระบุอาชีพ	คน	28	51.85	14	25.93	7	12.96	2	3.70	2	3.70	1	1.85	54	100.00
	ร้อยละ	6.26	**1.71**	2.21	**0.86**	2.04	**0.43**	1.89	**0.12**	2.02	**0.12**	12.50	**0.06**	3.30	**3.30**
รวม	คน	447	27.32	633	38.69	343	20.97	106	6.48	99	6.05	8	0.49	1,636	100.00
	ร้อยละ	100.00	**27.32**	100.00	**38.69**	100.00	**20.97**	100.00	**6.48**	100.00	**6.05**	100.00	**0.49**	100.00	**100.00**

9.5 สรุปผลการติดตามและประเมินผลโครงการรหัส DSD-13

โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจากทั้ง DSD-Data Center และผลการสำรวจออนไลน์ สามารถสรุปผลการติดตามและประเมินผลโครงการตามแบบจำลองลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์ของการให้บริการ แสดงดังตารางที่ 9.6

ตารางที่ 9.6 สรุปผลการติดตามและประเมินผลโครงการรหัส DSD-13

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์		หัวข้อการประเมินผลและตัวชี้วัด		ค่าคำนวณ
การให้บริการ	อินพุต	ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ		92.78%
	การฝึกอบรม	สัดส่วนการฝึกอบรมแยกตามกลุ่มอาชีพ	กลุ่มอาชีพด้านเกษตรแปรรูป	4.68%
			กลุ่มอาชีพด้านเครื่องดื่ม	4.45%
			กลุ่มอาชีพด้านงานช่าง	15.13%
			กลุ่มอาชีพด้านตัดผม	3.16%
			กลุ่มอาชีพด้านตัดเย็บ	20.91%
			กลุ่มอาชีพด้านประกอบอาหาร	45.61%
			กลุ่มอาชีพด้านธุรกิจออนไลน์	6.05%
		อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม		99.32%
		ต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรม (ต้นทุนเป้าหมายต่อหน่วย 6,603 บาท/คน)		6,152 บาท/คน
ผลสัมฤทธิ์	ผลผลิต	ประสิทธิผลในการฝึกอบรม		99.59%
		อัตราคุณภาพในการให้บริการ		93.32%
	ผลลัพธ์ (1,636 ตัวอย่าง)	การใช้ประโยชน์จากความรู้และทักษะ		83.41%
		การใช้ประโยชน์จากเครื่องมือทำมาหากิน		84.43%
		การใช้ประโยชน์จากการแนะแนวอาชีพและแหล่งทุน		73.40%
	ผลกระทบ (1,636 ตัวอย่าง)	ยังไม่เกิดผลประโยชน์ทางการเงิน		27.32%
		สร้างผลประโยชน์ทางการเงินได้เพิ่มขึ้น (เฉลี่ย 933.10 บาท/คน/เดือน)		72.68%

9.6 บทเรียนจากโครงการรหัส DSD-13

การถอดบทเรียนในการดำเนินโครงการ จะอาศัยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-deep Interviews) จากเจ้าหน้าทั้งจากหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพของโครงการและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนโครงการ การสัมภาษณ์เป็นแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Group Interview) ที่อาศัยรูปแบบการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมจากแต่ละหน่วยงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน ข้อคำถามที่ถูกใช้จะยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการสนทนากลุ่มย่อยแต่ละครั้ง แต่กรอบการสนทนาจะมุ่งเน้นไปที่การรวบรวมองค์ความรู้ตลอดห่วงโซ่ผลสัมฤทธิ์ของโครงการรหัส DSD-13 ซึ่งจะได้บทเรียน แสดงดังตารางที่ 9.7

ตารางที่ 9.7 บทเรียนจากการดำเนินโครงการรหัส DSD-13

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ความคาดหวัง	บทเรียนจากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
		สิ่งที่ได้เรียนรู้	**สาระสำคัญ/วิธีการปฏิบัติที่น่าสนใจ/สิ่งที่ต้องเฝ้าระวัง/ข้อแนะนำ**
อินพุต	ส่งมอบการฝึกอบรมที่เหมาะสมให้กับกลุ่มผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ	ควรมีช่องทางประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายและครอบคลุม	(1) ช่องทางออฟไลน์ อาศัยการกระจายข่าวผ่านอาสาสมัครแรงงาน ผู้นำชุมชน อบต. และหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่เป็นสิ่งที่จำเป็น เนื่องจากผู้ถือบัตรสวัสดิการแห่งรัฐส่วนใหญ่ไม่ได้ติดตามข่าวสารผ่านโลกออนไลน์ (2) ช่องทางออนไลน์อาศัยสื่อโซเชียล (นิยมใช้ FB Page) จะให้ผลดีกว่าผ่านเว็ปไซต์ แต่ทั้ง 2 ช่องทางล้วนมีประโยชน์น้อยมาก (ควรทำ เพราะไม่ได้ลงทุนเพิ่ม + สพร./สนพ. มีช่องทาง FB Page อยู่แล้ว)
		คัดเลือกผู้สมัครเข้าโครงการต้องพิจารณาให้รอบด้าน	ความสามารถทางร่างกาย (อายุ เพศ สรีระ ฯลฯ) และความรู้เดิมของผู้สมัคร อาจเป็นข้อจำกัดของการประกอบอาชีพหรือการฝึกอบรมบางอาชีพ ควรพิจารณาในขั้นตอนการคัดเลือกอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ต้องระวังไม่ให้เกิดการปิดโอกาสของผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการประกอบไปด้วย
		โครงการไม่เหมาะกับพื้นที่ที่มีอัตราค่าจ้างสูงโดยเฉพาะในจังหวัดที่เป็นแหล่งอุตสาหกรรม	ในพื้นที่อุตสาหกรรม หรือพื้นที่ที่มีอัตราการจ้างงานสูง ประชาชนจำนวนมากที่เป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ มักจะมีอาชีพเดิมอยู่แล้ว เช่น รับจ้างผลิตสินค้าส่งโรงงาน รับจ้างใช้แรงงานระยะสั้น รับจ้างเป็นแรงงานตามฤดูกาล เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอาชีพเฉพาะ ส่งผลให้ประชาชนกลุ่มนี้ให้ความสนใจโครงการฝึกอบรมพัฒนาอาชีพตามหลักสูตรที่กำหนดไม่มากนัก การกำหนดกลุ่มเป้าหมายโครงการตามลักษณะพื้นที่จึงมีสำคัญอย่างมาก
		หลักสูตรจากส่วนกลางไม่ครอบคลุมอาชีพเฉพาะที่มีอยู่ในบางพื้นที่	แต่ละพื้นที่มีลักษณะวิถีชีวิตและวัฒนธรรมแตกต่างกัน จึงไม่ใช่เรื่องผิดปกติที่หลักสูตรจากส่วนกลางจะไม่ครอบคลุมการประกอบอาชีพอิสระที่หลากหลายในทุกพื้นที่ เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้าบุรุษ การทำผ้าบาติก การสร้างบ้านดิน เป็นต้น แต่สิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือ การรับฟังความคิดเห็นจากพื้นที่และการเพิ่มหลักสูตรที่สอดคล้องกับพื้นที่ลงไปในโครงการ
การฝึกอบรม	ส่งมอบคุณค่า (ฝึกอบรม เครื่องมือ ทำมาหากิน คำแนะนำ) ที่ดีที่สุดให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการ	การประชุมชี้แจงรายละเอียดโครงการก่อนฝึกอบรมเป็นเรื่องสำคัญ	การประชุมชี้แจงกับผู้ที่ต้องการเข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับรายละเอียดของโครงการ DSD-13 ตั้งแต่ก่อนเริ่มต้นการให้บริการ เช่น ความต้องการด้านอาชีพอิสระ ประโยชน์ของแต่ละอาชีพ กฎระเบียบข้อปฏิบัติ ผลลัพธ์ที่ต้องการ เป็นต้น จะช่วยให้การดำเนินการอบรม ราบรื่นและสร้างประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างตรงจุด

ตารางที่ 9.7 (ต่อ) บทเรียนจากการดำเนินโครงการรหัส DSD-13

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ความคาดหวัง	บทเรียนจากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
		สิ่งที่ได้เรียนรู้	**สาระสำคัญ/วิธีการปฏิบัติที่น่าสนใจ/สิ่งที่ต้องเฝ้าระวัง/ข้อแนะนำ**
การฝึกอบรม	ส่งมอบคุณค่า (ฝึกอบรม เครื่องมือทำมาหากิน คำแนะนำ) ที่ดีที่สุดให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการ (ต่อ)	เลือกสถานที่ฝึกอบรมที่สัญจรสะดวก	สถานที่จัดฝึกอบรมจะถูกพิจารณาจากการเดินทางของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ (เพราะเป็นหลักสูตรหลายวัน) อาจฝึกใน สพร./สนพ. หรือสถานที่อื่น ๆ ตามความจำเป็น จุดสำคัญอยู่ที่ต้องมีเครือข่ายที่ดีกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นเจ้าของสถานที่ฝึกด้วย (ยิ่งมีเครือข่ายมาก ยิ่งสะดวก)
		คัดเลือกวิทยากรที่มีความสามารถสูงในแต่ละอาชีพอิสระ	การคัดเลือกวิทยากรในแต่ละหลักสูตร จะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถตามอาชีพที่ฝึกอบรม รวมไปถึง “ประสบการณ์จริง” และ “ความสามารถที่จะเข้าถึงผู้เข้ารับการฝึก” เพื่อให้เกิดการแชร์ประสบการณ์จริงและสอดแทรกทัศนคติที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพได้ นอกจากนี้ หากเป็นผู้ที่อยู่ในธุรกิจหรือเป็นผู้ประกอบอาชีพโดยตรง ยิ่งจะช่วยให้การแนะแนวอาชีพได้อีกด้วย
		เครื่องมือทำมาหากินต้องมีคุณภาพ และครบถ้วนตามความจำเป็นในแต่ละอาชีพ	- เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ การสนับสนุนเครื่องมือทำมาหากินจึงจำเป็นจะต้องมองไปถึงความจำเป็นพื้นฐานในแต่ละอาชีพ ดังนั้นหน่วยงานในส่วนกลางจึงอาศัยคณะกรรมการที่เข้าใจในแต่ละอาชีพเป็นผู้กำหนดชนิดและสเป็กของเครื่องมือทำมาหากินที่เหมาะสมกับแต่ละหลักสูตรไว้ - สพร./สนพ. ในหลายพื้นที่ที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เข้าร่วมโครงการ จะดำเนินการจัดซื้อจัดหาเครื่องมือทำมาหากิน โดยพิจารณาจากคุณภาพของเครื่องมือที่สูงที่สุดที่เป็นไปตามสเป็กที่กำหนดและอยู่ในกรอบงบประมาณการจัดซื้อ
		การแนะแนวอาชีพและแหล่งทุนมีประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมโครงการ	กิจกรรมแนะแนวอาชีพและแหล่งทุนยังไม่มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมที่ชัดเจน ส่งผลให้แต่ละจังหวัดดำเนินการแตกต่างกัน ซึ่งนำไปสู่ผลที่ได้แตกต่างกัน โดยมี 2 รูปแบบ คือ - แนะแนวอาชีพก่อนสมัคร : ช่วยให้กลุ่มเป้าหมายมองเห็นอาชีพที่เหมาะกับตัวตนของแต่ละคนได้ - แนะแนวอาชีพหลังฝึกอบรม : ช่วยให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถมองเห็นลู่ทางในการพัฒนาต่อได้
		ยิ่งห่างไกล ยิ่งเห็นคุณค่าของโครงการ	ผู้เข้าร่วมโครงการในพื้นที่ห่างไกล หรือพื้นที่ที่มีอัตราการจ้างงานต่ำ มักให้ความสนใจและตั้งใจในการฝึกอบรมอย่างมาก แม้ไม่อาจเถียงได้ว่าเครื่องมือทำมาหากินเป็นแรงจูงใจหลัก (เพราะจับต้องได้เลย) แต่หากสังเกตระหว่างการฝึกอบรมจะเห็นความตั้งใจในการเรียนรู้ที่ปรากฏชัดเจน ซึ่งจะไปสะท้อนให้เห็นในช่วงของการวัดและประเมินผลจากการฝึกอบรม

ตารางที่ 9.7 (ต่อ) บทเรียนจากการดำเนินโครงการรหัส DSD-13

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ความคาดหวัง	บทเรียนจากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
		สิ่งที่ได้เรียนรู้	**สาระสำคัญ/วิธีการปฏิบัติที่น่าสนใจ/สิ่งที่ต้องเฝ้าระวัง/ข้อแนะนำ**
ผลผลิต	ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความพร้อมที่จะเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ	การวัดและประเมินผลจากการฝึกอบรมในภาคปฏิบัติเป็นเรื่องที่สำคัญมาก	- คำว่า “สามารถทำงานได้” แทบจะเป็นทางเลือกเดียว หากผู้ผ่านการฝึกอบรมต้องประกอบอาชีพ ดังนั้นการวัดและประเมินผลในภาคปฏิบัติ จึงควรมีแค่ “เต็ม (ทำได้)” กับ “ศูนย์ (ทำไม่ได้)” - การประเมินผลในภาคทฤษฎีมีความสำคัญน้อยหรืออาจไม่มีความจำเป็นเลย เนื่องจากไม่สะท้อนว่าสามารถทำงานได้หรือไม่ (รู้และเข้าใจ แต่ปฏิบัติไม่ได้ ก็ไม่สามารถประกอบอาชีพอิสระได้) - วิทยากรบางส่วนที่สร้างความสนิทสนมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาจพูดคุย สัมภาษณ์ รวมถึงสอดแทรกทัศนคติที่ดีในการประกอบอาชีพอิสระได้ แต่การวัดและประเมินผลที่เป็นรูปธรรมไม่สามารถทำได้ (สำคัญ แต่สำคัญไม่มากพอที่ใช้เวลาไปกับการวัดและประเมินผลโดยละเอียด)
		การสนับสนุนเครื่องมือทำมาหากินที่ล่าช้าส่งผลให้เริ่มต้นอาชีพได้ยาก	จากขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณและการจัดซื้อเครื่องมือทำมาหากินที่รัดกุม ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการสนับสนุนเครื่องมือทำมาหากิน แต่จากการสำรวจผู้เข้าร่วมโครงการที่ได้รับการสนับสนุนเครื่องมือทำมาหากินเร็วจะสามารถเริ่มประกอบอาชีพได้เร็ว สามารถสร้างรายได้หรือการลดค่าใช้จ่ายหรือลดต้นทุนได้เร็ว แม้ว่าประเด็นดังกล่าวจะเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ แต่ถือเป็นสาระสำคัญที่ควรนำไปพิจารณาในอนาคต 2 ประเด็น คือ (ก) เครื่องมือทำมาหากินเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดการประกอบอาชีพอิสระของผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐได้ การสนับสนุนควรจะมีต่อไปหรือไม่ และมีงบประมาณจากแหล่งใดที่สามารถดึงมาสนับสนุนได้บ้าง และ (ข) การลดขั้นตอนในเบิกจ่ายและการจัดซื้อให้รวดเร็วขึ้น แต่ยังคงรัดกุมเหมือนเดิม สามารถทำได้หรือไม่
ผลลัพธ์	ผู้ประกอบอาชีพอิสระสามารถนำ “คุณค่าที่ได้รับจากโครงการ” ไปใช้ประโยชน์ได้	การให้คำปรึกษาภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมเป็นปัจจัยสนับสนุนที่ดี	สำหรับในบางหลักสูตร การประกอบอาชีพทันทีหลังการฝึกอบรม อาจมีปัญหาทางเทคนิคที่ยากต่อการแก้ไข โดยผู้ประกอบอาชีพอิสระหน้าใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์มากเพียงพอ หลาย สพร./สนพ. ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับวิทยากร จึงมักเตรียมช่องทางสื่อสารในรูปของกลุ่มสื่อสารออนไลน์ (ส่วนใหญ่ใช้แอพลิเคชันไลน์ในการสร้างกลุ่ม ซึ่งจะมีทั้งวิทยากร จนท. และผู้ผ่านการฝึกอบรม) เป็นช่องทางในการให้คำปรึกษาในช่วงเริ่มต้นประกอบอาชีพ นอกจากนี้ วิทยากรในบางจังหวัด ยังได้สละเวลาเข้าไปเยี่ยมเยียนกลุ่ม เพื่อให้คำแนะนำเพิ่มเติม รวมถึงการแนะนำช่องทางการตลาดให้อีกด้วย

ตารางที่ 9.7 (ต่อ) บทเรียนจากการดำเนินโครงการรหัส DSD-13

ลูกโซ่ผลสัมฤทธิ์	ความคาดหวัง	บทเรียนจากเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	
		สิ่งที่ได้เรียนรู้	**สาระสำคัญ/วิธีการปฏิบัติที่น่าสนใจ/สิ่งที่ต้องเฝ้าระวัง/ข้อแนะนำ**
ผลลัพธ์ (ต่อ)	ประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความเป็นจริงให้มากที่สุด	การประเมินประโยชน์จาก “คุณค่าที่ได้รับจากโครงการ” เป็นไอเดียที่น่าสนใจ	การประเมินผลลัพธ์จากการฝึกอบรมด้วยการวัดประสิทธิภาพการผลิตจากปัจจัยด้านแรงงาน อาจยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ ดังนั้นจึงเสนอในการประชุมกลุ่มย่อยถึงไอเดียของการประเมินการใช้ประโยชน์จาก “ความรู้และทักษะจากการฝึกอบรม” “เครื่องมือทำมาหากิน” และ “การแนะแนวอาชีพและแหล่งทุน” ซึ่งได้รับการตอบรับที่ดี ดังนั้นกองแผนและสารสนเทศ ร่วมกับ ที่ปรึกษา จะนำไปทดลองและสรุปผลการใช้งาน เพื่อตัดสินใจว่าจะสามารถใช้จริงในปีงบประมาณถัดไปได้หรือไม่
ผลกระทบ	ผู้ประกอบอาชีพอิสระประสบความสำเร็จในอาชีพ	การประเมินผลประโยชน์ทางการเงินเป็นตัวชี้วัดสำคัญ	ผลประโยชน์ทางการเงินที่เพิ่มขึ้น (รายได้เพิ่มขึ้น + ต้นทุนหรือรายจ่ายลดลง) เป็นทั้งแรงกระตุ้นและปัจจัยผลักดันให้ผู้ที่มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐมีกำลังในการพัฒนาตนเอง ให้สามารถสร้างงานสร้างเงินจากการประกอบอาชีพอิสระได้
	การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประกอบอาชีพอิสระได้อย่างมั่นคง	การเชื่อมประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่เพื่อขอการสนับสนุนเพิ่มเติม	เนื้อหาในแต่ละหลักสูตรตามโครงการฯ ถูกสร้างขึ้น เพื่อการยกระดับฝีมือให้กับผู้ที่พอมีพื้นฐาน (Non-Skill) สู่การทำได้จริง (Skill) แต่ในการประกอบอาชีพให้มั่นคง การพัฒนาต่อจนเชี่ยวชาญ (Expert) ก็เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ ซึ่งแม้งบฯ ตามโครงการฯ จะไม่มีส่วนต่อขยายในลักษณะดังกล่าว แต่ สพร./สนพ. ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่ มักจะมองหางบฯ หลักสูตรฝึกอบรม หรือการสนับสนุนด้านอื่นในหน่วยงานอื่น มาเสนอให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรม
	ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐไม่ใช่ประชาชนกลุ่มเดียวที่ต้องการความช่วยเหลือ	การวางแผนโครงการควรคำนึงถึงกลุ่มแรงงานที่ยังไม่เข้มแข็ง	โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือผู้ว่างงาน ยังมีความต้องการในหลายพื้นที่ ซึ่งมีประชาชนจำนวนมากที่มีความลำบากในด้านการหารายได้แต่ไม่มีบัตรสวัสดิการณ์แห่งรัฐ จึงยังไม่ได้รับการสนับสนุน หรือพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพในโครงการนี้

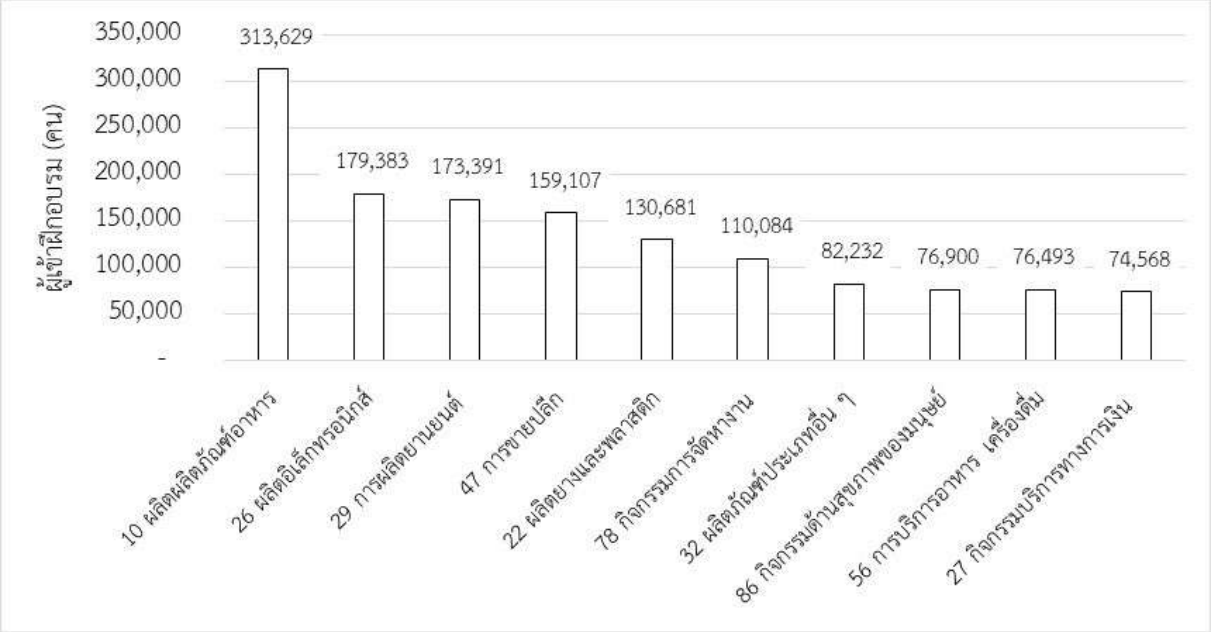
บทที่ 10

การติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบจำเพาะเจาะจง : กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานที่อาศัยกลไกของสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จูงใจให้สถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้นกิจกรรมการฝึกอบรมจึงถูกดำเนินการภายในสถานประกอบกิจการเอง ส่วนกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะติดตามและประเมินผลจากการขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ โดยจำเพาะเจาะจงไปที่ผลลัพธ์จากการฝึกอบรมในรูปของศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน รายละเอียดในหัวข้อที่ 10.1 และสถิติการฝึกอบรมที่สถานประกอบกิจการได้ดำเนินการทั้งในภาพรวมของประเทศและในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมที่จัดหมวดหมู่ตาม TSIC2009 ทั้งนี้ จากการพัฒนาโปรแกรมอัตโนมัติมาใช้ในการจำแนกหลักสูตรออกเป็น 5 กลุ่มหลักสูตร จะสามารถจัดทำสถิติการฝึกอบรมทั้งเฉพาะในปี พ.ศ. 2566 และแนวโน้มการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2558 ซึ่งเริ่มมีการบันทึกข้อมูลลง DSD-Data Center ถึงปีปัจจุบัน รายละเอียดในหัวข้อที่ 10.2

10.1 การให้บริการในกิจกรรมรหัส DSD-08-03 (ส่งเสริมฯ ตาม พรบ.)

กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-08-03) เป็นกิจกรรมในผลผลิตพัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งอยู่ภายใต้แผนแม่บท ประเด็นที่ 11 แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณ 218,051,500 บาท ในการขับเคลื่อนกิจกรรมภายใต้โครงการตามแผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมาย 3,400,000 คน สำหรับการดำเนินกิจกรรมรหัส DSD-08-03 จะอาศัยมาตรการจูงใจภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อได้รับสิทธิและประโยชน์ในการยกเว้นภาษีร้อยละ 100 ของค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการยกเว้นการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งตลอดระยะเวลาดำเนินกิจกรรมจะมีการรายงานผลเข้าสู่ระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD-Data Center) จากการดาวน์โหลดข้อมูลผ่านระบบดังกล่าว ณ วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 พบว่า จำนวนผู้เข้าฝึกอบรมที่สถานประกอบกิจการยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ปี พ.ศ. 2566 มีจำนวน 2,690,605 คน ซึ่งหากจำแนกเป็นประเภทกลุ่มอุตสาหกรรมตามมาตรฐานอุตสาหกรรม TSIC 2009 จำนวน 99 หมวดย่อย จะได้ 10 กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมสูงที่สุด แสดงดังภาพที่ 10.1 โดยมีกลุ่มอุตสาหกรรมในหมวดย่อยที่ 10 ผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร มีจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม จำนวน 313,629 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 11.66 ของผู้เข้าฝึกอบรมที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมดในประเทศ



ภาพที่ 10.1 กลุ่มอุตสาหกรรมที่มีจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมสูงที่สุด 10 หมวดย่อย ในปี พ.ศ. 2566

เพื่อให้กิจกรรม “ส่งเสริมฯ ตาม พรบ.” สอดคล้องกับคุณค่าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตั้งใจส่งมอบให้แก่แรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงาน (Value Proposition) ที่มุ่งเน้น “การส่งมอบบริการทางอ้อมที่ทำให้แรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงานเก่งขึ้น ด้วยกลไกสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย” ดังนั้นการยื่นคำร้องขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ จึงถูกกำหนดให้ต้องยื่นผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมที่เรียกว่า **ศักยภาพแรงงาน (Labour Potentiality)** แนบมาด้วย ทั้งนี้ ศักยภาพแรงงาน ซึ่งนิยามถึง “ภาวะแฝง อำนาจ หรือคุณสมบัติที่สำคัญในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ ซึ่งแฝงอยู่ภายในตัวของบุคคลและอาจถูกพัฒนาให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้” ควรถูกประเมินโดยหัวหน้างานของผู้เข้าฝึกอบรมเองหรือโดยตัวแทนที่ได้รับมอบหมายจากสถานประกอบกิจการ ด้วยวิธีสังเกตความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมและกลับไปปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือตำแหน่งงาน ราว 2-4 สัปดาห์ ทั้งนี้ ความเปลี่ยนแปลงที่ต้องสังเกตจะถูกแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

(1) ศักยภาพแรงงานด้านความรู้ (Knowledge) : สาระ ข้อมูล แนวคิด หลักการ ทฤษฎี รวมทั้งประสบการณ์ ซึ่งถูกถ่ายทอดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมแตกต่างกันตามเนื้อหาในแต่ละหลักสูตรการฝึกอบรม โดยศักยภาพแรงงานในด้านนี้จะถูกสรุปว่า “ได้รับการพัฒนาให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้” ก็ต่อเมื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการทำงานจริงได้ ภายหลังจากการกลับไปทำงานในช่วงระยะหนึ่ง

(2) ศักยภาพด้านทักษะการปฏิบัติงาน (Working Skills) : วิธีปฏิบัติ เทคนิค การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ และ/หรือเทคโนโลยีในการทำงานตามตำแหน่งงานหรืออาชีพ ซึ่งถูกถ่ายทอดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมแตกต่างกันตามเนื้อหาในแต่ละหลักสูตรการฝึกอบรม โดยศักยภาพแรงงานในด้านนี้จะถูกสรุปว่าได้รับการพัฒนาให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ ก็ต่อเมื่อ ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำทักษะการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการทำงานจริงได้ ภายหลังจากการกลับไปทำงานในช่วงระยะหนึ่ง

(3) ศักยภาพด้านทัศนคติในการทำงาน (Attitude) : ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อตัวงาน สถานการณ์ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ซึ่งถูกถ่ายทอดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมแตกต่างกันตามเนื้อหาในแต่ละหลักสูตรการฝึกอบรม โดยศักยภาพแรงงานด้านนี้จะถูกสรุปว่า ได้รับการพัฒนาให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ ก็ต่อเมื่อ ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีทัศนคติในการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม ภายหลังจากการกลับไปทำงานจริงในช่วงระยะหนึ่ง

(4) ศักยภาพด้านทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) : วิธีการหรือเทคนิคในการรับรู้ การค้นหา การคิดและวิเคราะห์ การปรับปรุง และการป้องกัน เพื่อลดหรือกำจัดผลต่างระหว่างเป้าหมายของงานกับผลงานที่เกิดขึ้นจริง (Problem Gap) ซึ่งถูกถ่ายทอดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมแตกต่างกันตามเนื้อหาในแต่ละหลักสูตรการฝึกอบรม โดยศักยภาพแรงงานด้านนี้จะถูกสรุปว่า “ได้รับการพัฒนาให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้” ก็ต่อเมื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำทักษะการแก้ปัญหาไปใช้ประโยชน์ในการทำงานจริง ภายหลังจากการกลับไปทำงานในช่วงระยะหนึ่ง

(5) ศักยภาพด้านการตระหนักถึงความปลอดภัย (Safety Awareness) : วิธีการรับรู้ การสังเกต การคาดการณ์ การแก้ไข การเฝ้าระวัง และการป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายในการทำงาน ซึ่งถูกถ่ายทอดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมแตกต่างกันตามเนื้อหาในแต่ละหลักสูตรการฝึกอบรม โดยศักยภาพแรงงานด้านนี้จะถูกสรุปว่า “ได้รับการพัฒนาให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้” ก็ต่อเมื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานจริง ภายหลังจากการกลับไปทำงานในช่วงระยะหนึ่ง

ภายหลังสิ้นสุดการสังเกตของหัวหน้างานหรือตัวแทนจากสถานประกอบกิจการ ผู้สังเกตจะประเมินระดับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านที่ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ โดยแบ่งระดับคะแนนของความเปลี่ยนแปลงภายหลังการนำผลจากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานจริงออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

(1) คงเดิม มีค่าคะแนนความเปลี่ยนแปลงของศักยภาพในด้านที่สังเกตเท่ากับ 0 คะแนน

(2) ดีขึ้นเล็กน้อย มีค่าคะแนนความเปลี่ยนแปลงของศักยภาพในด้านที่สังเกตเท่ากับ 1 คะแนน

(3) ดีขึ้นปานกลาง มีค่าคะแนนความเปลี่ยนแปลงของศักยภาพในด้านที่สังเกตเท่ากับ 2 คะแนน

(4) ดีขึ้นชัดเจน มีค่าคะแนนความเปลี่ยนแปลงของศักยภาพในด้านที่สังเกตเท่ากับ 3 คะแนน

จากนั้นผลของความเปลี่ยนแปลงของศักยภาพแรงงานแต่ละด้านที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนถูกประเมิน จะถูกรวบรวมและส่งไฟล์แนบไปพร้อมกับการยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมผ่านระบบบริการภาครัฐอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเก็บข้อมูลเอาไว้ใน DSD-Data Center ซึ่งจากการดาวน์โหลดข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 มาวิเคราะห์ พบว่า ศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นเฉลี่ยของแรงงานทั้งหมดการฝึกอบรมในสถานประกอบกิจการ ภายใต้ พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ทั้งประเทศ โดยมีระดับความเปลี่ยนแปลง แสดงดังภาพที่ 10.2 ดังนี้

(1) ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพแรงงานด้านความรู้ (Knowledge) ร้อยละ 79.84 หมายถึง โดยเฉลี่ยผู้ผ่านการฝึกอบรมในสถานประกอบกิจการ ภายใต้ พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ทั้งประเทศ สามารถนำ 78.84% ของความรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านนี้ที่ B+

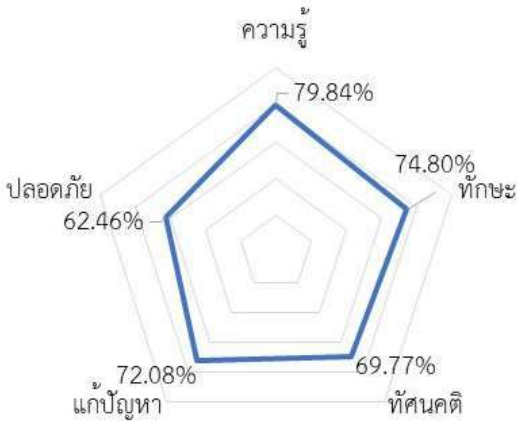
(2) ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพด้านทักษะการปฏิบัติงาน (Working Skills) ร้อยละ 74.80 ซึ่งหมายถึง โดยเฉลี่ยผู้ผ่านการฝึกอบรมในสถานประกอบกิจการ ภายใต้ พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ทั้งประเทศ สามารถนำ

73.37% ของทักษะการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านนี้ที่ B

(3) ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพด้านทัศนคติในการทำงาน (Attitude) ร้อยละ 69.77 ซึ่งหมายถึง โดยเฉลี่ยผู้ผ่านการฝึกอบรมในสถานประกอบกิจการ ภายใต้ พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ทั้งประเทศ มีความรู้สึกดีกับการประยุกต์สิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในงาน 69.77% หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านนี้ที่ C+

(4) ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพด้านทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) ร้อยละ 72.08% ซึ่งหมายถึง โดยเฉลี่ยแล้วผู้ผ่านการฝึกอบรมในสถานประกอบกิจการ ภายใต้ พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ทั้งประเทศ สามารถนำ 70.48% ของทักษะการแก้ปัญหาจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านนี้ที่ B

(5) ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพด้านการตระหนักถึงความปลอดภัย (Safety Awareness) ร้อยละ 76.23% ซึ่งหมายถึง โดยเฉลี่ยแล้วผู้ผ่านการฝึกอบรมในสถานประกอบกิจการ ภายใต้ พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ทั้งประเทศ ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานที่เกี่ยวกับข้องกับสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้งาน 62.46% หรือคิดเป็นระดับการเพิ่มขึ้นของศักยภาพในด้านนี้ที่ C



ภาพที่ 10.2 ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพแรงงานจากการฝึกอบรม ภายใต้ พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ในประเทศไทย

เนื่องจาก การจัดเก็บข้อมูลใน DSD-Data Center ได้มีการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มอุตสาหกรรมตาม TSIC2009 จึงสามารถวิเคราะห์ถึงศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นเฉลี่ยของแรงงานในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมได้ เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมในหมวดย่อย 10 ผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร แสดงดังรูปที่ 10.3 เป็นต้น และมีค่าเฉลี่ยศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมทั้ง 10 หมวดย่อยที่ฝึกอบรมสูงที่สุด แสดงดังตารางที่ 10.1

ภาพที่ 10.3 ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพแรงงานจากการฝึกอบรม ภายใต้ พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 หมวดย่อย 10

ตารางที่ 10.1 ค่าเฉลี่ยการเพิ่มศักยภาพแรงงานของกลุ่มอุตสาหกรรมทั้ง 10 หมวดย่อยที่ฝึกอบรมสูงที่สุด

กลุ่มอุตสาหกรรม	ศักยภาพที่เพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกอบรม				
	ความรู้	ทักษะ	ทัศนคติ	แก้ปัญหา	ปลอดภัย
10 การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร	76.40%	72.11%	69.26%	69.02%	64.97%
	B+	B	C+	C+	C
26 การผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ทางทัศนศาสตร์	74.22%	74.42%	68.66%	71.39%	64.64%
	B	B	C+	B	C
29 การผลิตยานยนต์ รถพ่วงและรถกึ่งพ่วง	83.54%	69.39%	63.59%	67.87%	52.57%
	A	C+	C	C+	D
47 การขายปลีก ยกเว้น ยานยนต์และจักรยานยนต์	83.27%	82.10%	81.65%	81.06%	54.11%
	A	A	A	A	D
22 การผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก	76.35%	69.58%	65.76%	65.96%	63.58%
	B+	C+	C+	C+	C
78 กิจกรรมการจัดหางาน	69.39%	67.14%	64.39%	66.92%	62.56%
	C+	C+	C	C+	C
32 การผลิตผลิตภัณฑ์ประเภทอื่น ๆ	77.11%	73.84%	64.88%	72.52%	59.78%
	B+	B	C	B	D+
86 กิจกรรมด้านสุขภาพของมนุษย์	73.64%	70.18%	66.93%	66.98%	64.03%
	B	B	C+	C+	C
56 การบริการด้านอาหารและเครื่องดื่ม	63.25%	60.71%	57.02%	58.79%	56.72%
	C	C	D+	D+	D+
27 กิจกรรมบริการทางการเงิน ยกเว้น การประกันภัยและกองทุนบำเหน็จบำนาญ	78.92%	70.98%	64.17%	68.66%	54.08%
	B+	B	C	C+	D
ประเทศไทย (เฉลี่ยทุกกลุ่มอุตสาหกรรม)	**79.84%**	**74.80%**	**69.77%**	**72.08%**	**62.46%**
	B+	**B**	**C+**	**B**	**C**

10.2 สถิติการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ ภายใต้พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ในปี พ.ศ. 2566

หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ ภายใต้พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ที่ถูกยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมกว่าปีละ 200,000 หลักสูตร ทั้งมีความหลากหลายและมีรายละเอียดแตกต่างกันไปตามลักษณะของสถานประกอบกิจการ อย่างไรก็ตาม กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการจัดหมวดหมู่ของหลักสูตรให้เป็นกลุ่มหลักสูตร โดยอิงตามลักษณะของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมที่มีทิศทางคล้ายคลึงกันเอาไว้ด้วยกัน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มหลักสูตร ดังนี้

(1) กลุ่มหลักสูตรที่ 1 (Digital & IT) หลักสูตรที่มีเนื้อหาเกินกว่ากึ่งหนึ่ง มุ่งเน้นเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการใช้งานหรือประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โปรแกรม คอมพิวเตอร์ และ/หรือระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงานได้ รวมไปถึงการนำไปใช้ประกอบอาชีพด้านดิจิทัลและไอทีโดยตรง

(2) กลุ่มหลักสูตรที่ 2 (Practical Skills) หลักสูตรที่มีเนื้อหาเกินกว่ากึ่งหนึ่ง มุ่งเน้นถ่ายทอดความรู้และเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพหรือการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงาน รวมไปถึงการถ่ายทอดเทคนิคในการทำงาน เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน และ/หรือศาสตร์ด้านอื่น ๆ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานตามอาชีพหรือตำแหน่งงานได้โดยตรง

(3) กลุ่มหลักสูตรที่ 3 (Behavior) หลักสูตรที่มีเนื้อหาหลักมุ่งเน้นในด้านการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน การคิดและทัศนคติเชิงบวก การติดต่อสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การประสานงาน และ/หรือการทำงานเป็นทีม

(4) กลุ่มหลักสูตรที่ 4 (Work System) หลักสูตรที่มีเนื้อหาหลักมุ่งเน้นด้านความเข้าใจในระบบงาน มาตรฐานของระบบงาน การประกันคุณภาพ การบริหารจัดการ และ/หรือเทคนิคหรือเครื่องมือในการแก้ปัญหาในงานและพัฒนาระบบงานให้ดีขึ้น

(5) กลุ่มหลักสูตรที่ 5 (General Knowledge) หลักสูตรที่มีเนื้อหาหลักเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ การคำนวณพื้นฐาน วิทยาศาสตร์ทั่วไป กฎหมายหรือกฎระเบียบที่ควรรู้ หรือความรู้รอบตัว

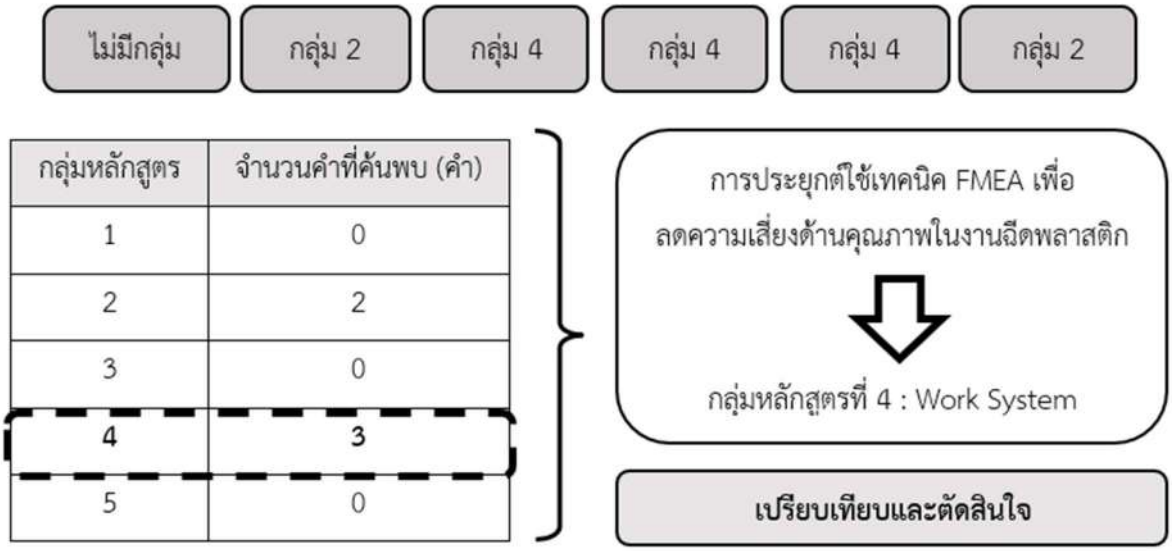
อย่างไรก็ตาม แม้ว่าระบบ e-Service ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมจะต้องระบุกลุ่มหลักสูตรไว้ด้วย แต่ยังมีความผิดพลาดในการจัดกลุ่มอยู่พอสมควร ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการใช้คำที่เป็นตัวเลือกค่อนข้างคลุมเคลือ โดยเฉพาะการใช้คำว่า “ความรู้” เป็นตัวเลือกสำหรับกลุ่มหลักสูตรที่ 1 ที่อาจส่งผลให้เกิดการตีความไปสู่ทุกความรู้ในทุกกลุ่มหลักสูตร (จากข้อมูลในระบบ Data Center จะพบว่า กลุ่มหลักสูตรด้านความรู้มีจำนวนผู้เข้าฝึกเกินกว่าครึ่งของประเทศ) นอกจากนี้ กลุ่มหลักสูตรดังกล่าวยังถูกจัดเป็นกลุ่มหลักสูตรที่ 1 ซึ่งเป็นตัวเลือกแรกสุด ทำให้ผู้กรอกในระบบยิ่งตัดสินใจเลือกทันที ดังนั้นจึงมีแผนปรับปรุงระบบการกรอกข้อมูล โดยจะใช้ชื่อกลุ่มหลักสูตรเป็นภาษาอังกฤษพร้อมให้มีนิยามเป็นภาษาไทย เพื่อให้ผู้กรอกในระบบต้องได้อ่านนิยามเพิ่มการเรียนรู้เรื่องของกลุ่มหลักสูตร นอกจากนี้ ยังจะสลับกลุ่มหลักสูตรที่ 5 ที่เดิมเคยเป็น Digital & IT มาเปลี่ยนลำดับกับกลุ่มหลักสูตรที่ 1 ที่เดิมเคยเป็น General Knowledge สำหรับในการติดตามและประเมินผลของปี พ.ศ. 2566 จะกลับไปใช้วิธีการจัดกลุ่มหลักสูตรด้วยการเขียนโปรแกรมคัดแยกกลุ่มหลักสูตร แสดงดังหัวข้อที่ 10.2.1 และจะได้สถิติการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ ภายใต้พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ในปี พ.ศ. 2566 แสดงดังหัวข้อที่ 10.2.2

10.2.1 โปรแกรมช่วยในการจัดกลุ่มหลักสูตร เป็นโปรแกรมประมวลผลข้อความ (Text Processing) ที่พัฒนาขึ้นเอง โดยใช้กระบวนการทำเหมืองข้อความ (Text Mining) ที่เรียกว่า การค้นหาความรู้ในฐานข้อมูลเอกสาร (Knowledge Discovery in Document Databases) ด้วยการค้นหารูปแบบ (Pattern) และความสัมพันธ์ที่ซ่อนอยู่ในชื่อหลักสูตร แล้วแยกชื่อหลักสูตรออกเป็นส่วนประกอบย่อย (กลุ่มคำ) โดยใช้หลักสถิติและคณิตศาสตร์ การจำและการเรียนรู้ของโปรแกรม หลักการประมวลเอกสาร (Document Processing) และหลักการประมวลผลภาษาธรรมชาติ (Natural Language Processing) แสดงดังภาพที่ 10.4 ซึ่งหลังจากที่แยกชื่อหลักสูตรเป็นกลุ่มคำและบันทึกกลุ่มคำลงในฐานข้อมูลแล้ว จะจัดระบบฐานข้อมูลเป็นประเภท PostgreSQL แล้วจึงเขียนโปรแกรมให้ค้นหาคำสำคัญจากชื่อหลักสูตร เปรียบเทียบและตัดสินใจ รวมทั้งจัดเก็บเป็นฐานข้อมูล

ภาพที่ 10.4 ตัวอย่างการแยกชื่อหลักสูตรออกเป็นกลุ่มคำด้วยวิธี Text Processing

เมื่อกลุ่มคำถูกแยกออกจากกัน โปรแกรมจะค้นหาและนำคำสำคัญจากหลักสูตรไปเปรียบเทียบกับคำสำคัญของแต่ละกลุ่มหลักสูตรที่เก็บเอาไว้ในคลังข้อมูลคำสำคัญ (Keywords Library) ซึ่งจะบันทึกเฉพาะคำที่ตรงกันระหว่างคำสำคัญจากหลักสูตรและคำสำคัญของแต่ละกลุ่มหลักสูตร จากนั้นจึงนับคำสำคัญที่อยู่ในหลักสูตรตามกลุ่มหลักสูตร และตัดสินว่าหลักสูตรควรอยู่ในกลุ่มใด แสดงดังภาพที่ 10.5 และ 10.6

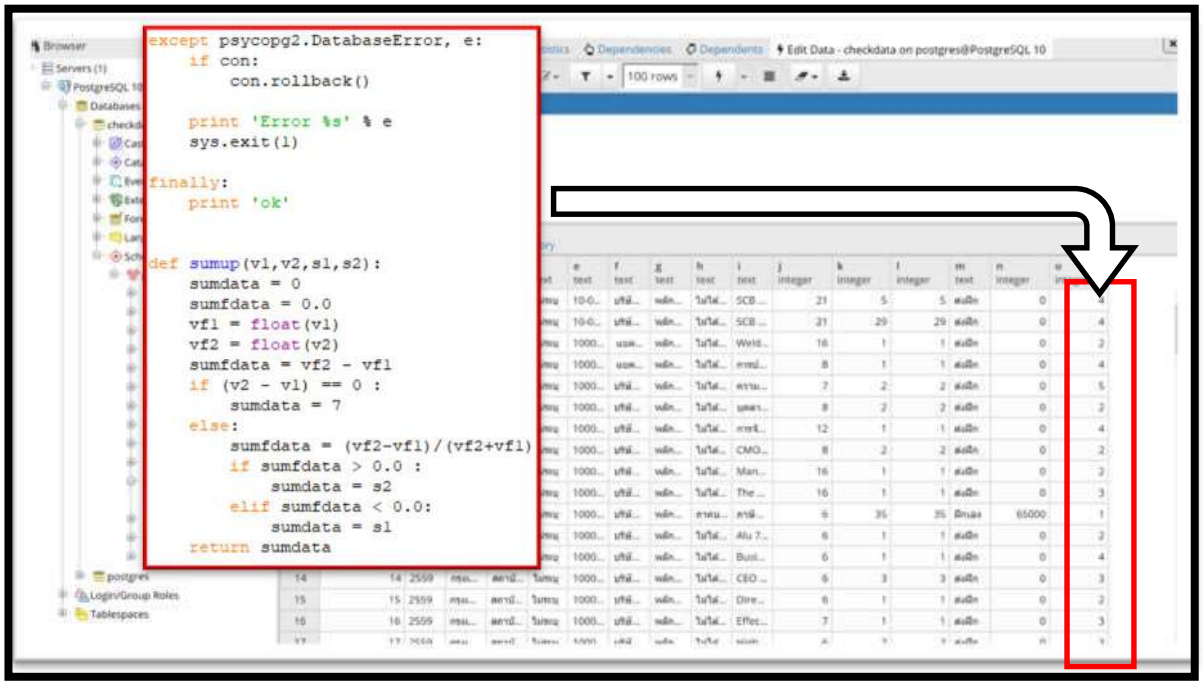
ภาพที่ 10.5 ตัวอย่างการค้นหาคำสำคัญจากชื่อหลักสูตร



ภาพที่ 10.6 ตัวอย่างการเปรียบเทียบและตัดสินใจในการจัดหลักสูตรลงในกลุ่มหลักสูตร

จากภาพที่ 10.6 จะเห็นว่า คำในหลักสูตรกลุ่มที่ 4 มี 3 คำ ส่วนคำในหลักสูตรกลุ่มที่ 2 มี 2 คำ และไม่มีคำในกลุ่มหลักสูตรอื่น ๆ เลย จึงตัดสินใจว่า หลักสูตรการประยุกต์ใช้เทคนิค FMEA เพื่อลดความเสี่ยงด้านคุณภาพในงานฉีดพลาสติกเป็นหลักสูตรในกลุ่มที่ 4 และจะดำเนินการจัดเก็บในฐานข้อมูลในขั้นตอนถัดไป ทั้งนี้ หากโปรแกรมพบว่า ไม่มีคำสำคัญเลย หรือมีคำสำคัญเท่ากันตั้งแต่ 2 กลุ่มหลักสูตรขึ้น โปรแกรมจะนำไปจัดไว้ในกลุ่มที่ 6 คือ ไม่สามารถจัดกลุ่มได้ (Null)

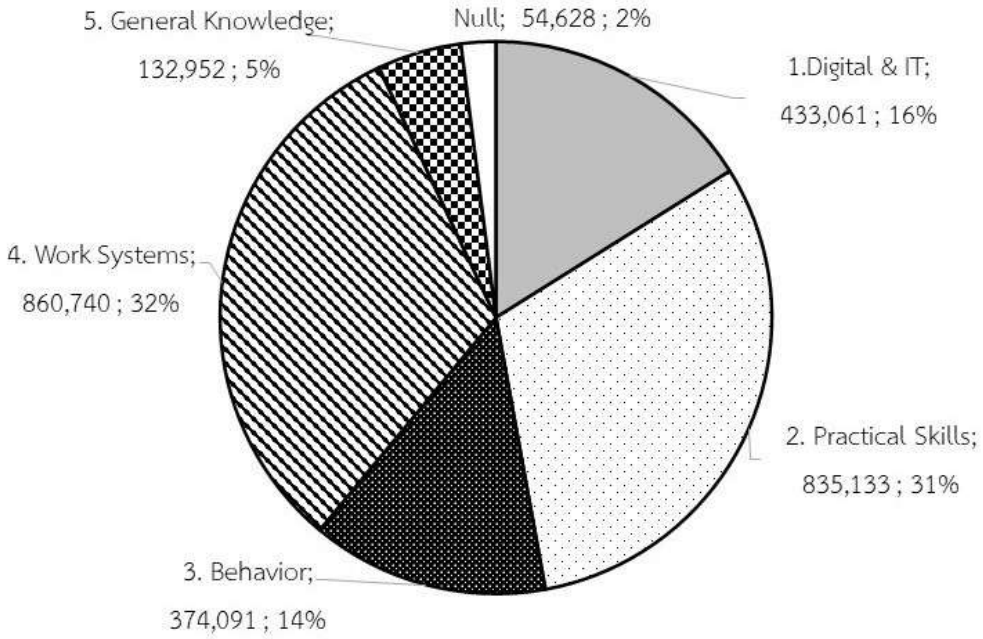
ภายหลังจากที่โปรแกรมประมวลผลครบทุกขั้นตอน (หลักสูตรถูกจัดเข้าไปอยู่ในกลุ่มหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง) จะส่งกลับผลลัพธ์ในรูปของตัวเลข ตั้งแต่ 1 ถึง 6 โดยที่ 1 ถึง 5 แทน กลุ่มหลักสูตรทั้ง 5 กลุ่ม ส่วน 6 แทน หลักสูตรที่ไม่สามารถจัดกลุ่มได้ ซึ่งตัวเลขดังกล่าวนี้ จะถูกบันทึกเอาไว้ในคอลัมน์ใหม่บนฐานข้อมูล แสดงดังภาพที่ 10.7



ภาพที่ 10.7 ตัวอย่างการส่งผลการจัดกลุ่มหลักสูตรไปเก็บไว้บนฐานข้อมูล

10.2.2 สถิติการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ ภายใต้พรบ.ส่งเสริมฯ 2545

เมื่อหลักสูตรการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการที่มีความแตกต่างกัน ถูกจัดเรียงใหม่เป็นกลุ่มหลักสูตรตามที่ได้กล่าวมาแล้ว สิ่งแรกที่สามารถสรุปได้ก็คือ ในปี พ.ศ. 2566 สถานประกอบกิจการโดยส่วนใหญ่ นิยมฝึกอบรมในกลุ่มหลักสูตรที่ 4 Work System มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น จำนวน 860,740 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 32 ของผู้เข้ารับการฝึกทั้งหมด และมีหลักสูตรในกลุ่มที่ 2 Practical Skills ได้รับความนิยมในการฝึกอบรมรองลงมา จำนวน 835,133 คน หรือคิดเป็น 31% กล่าวคือ แรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงานและทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการฝึกอบรม ภายใต้พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ราวร้อยละ 60 ได้รับการพัฒนาใน 2 ด้าน คือ Work System และ Practical Skills แสดงดังภาพที่ 10.8

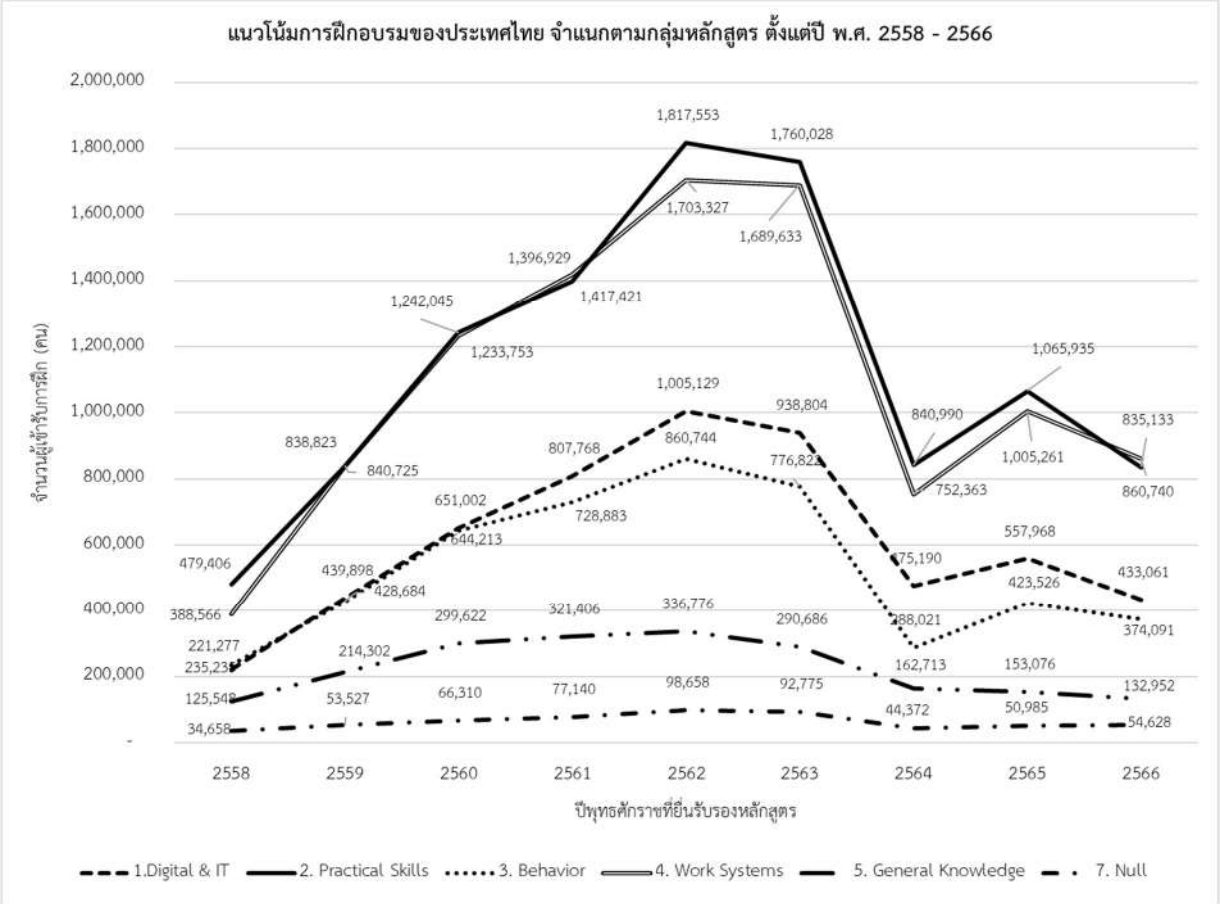


ภาพที่ 10.8 สัดส่วนการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ ภายใต้พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ในปี พ.ศ. 2566

นอกจากนี้ หากใช้โปรแกรมประมวลผลย้อนหลังเพื่อจัดกลุ่มหลักสูตรฝึกอบรม ตั้งแต่เริ่มมีการบันทึกข้อมูลลง DSD-Data Center ในปี พ.ศ. 2558 จะสามารถเห็นสัดส่วนการฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มหลักสูตรตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน แสดงดังตารางที่ 10.2 รวมถึงหากนำจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มหลักสูตรไปพล็อตลงบนกราฟเส้นที่มีแกนนอนเป็นช่วงปี (Time Series) จะช่วยให้มองเห็นแนวโน้มการฝึกอบรมที่อาจบ่งชี้ถึงความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มหลักสูตร แสดงดังภาพที่ 10.9

ตารางที่ 10.2 สัดส่วนการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ ภายใต้พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 (ปี 58 ถึง ปี 66)

ปีที่ยื่นรับรองฯ	รวม	1. Digital & IT	2. Practical Skills	3. Behavior	4. Work Systems	5. General Knowledge	Null
2558	1,484,690	221,277	479,406	235,235	388,566	125,548	34,658
2559	2,815,959	439,898	838,823	428,684	840,725	214,302	53,527
2560	4,136,945	651,002	1,242,045	644,213	1,233,753	299,622	66,310
2561	4,749,547	807,768	1,396,929	728,883	1,417,421	321,406	77,140
2562	5,822,187	1,005,129	1,817,553	860,744	1,703,327	336,776	98,658
2563	5,548,748	938,804	1,760,028	776,822	1,689,633	290,686	92,775
2564	2,563,649	475,190	840,990	288,021	752,363	162,713	44,372
2565	3,256,751	557,968	1,065,935	423,526	1,005,261	153,076	50,985
2566	2,690,605	433,061	835,133	374,091	860,740	132,952	54,628



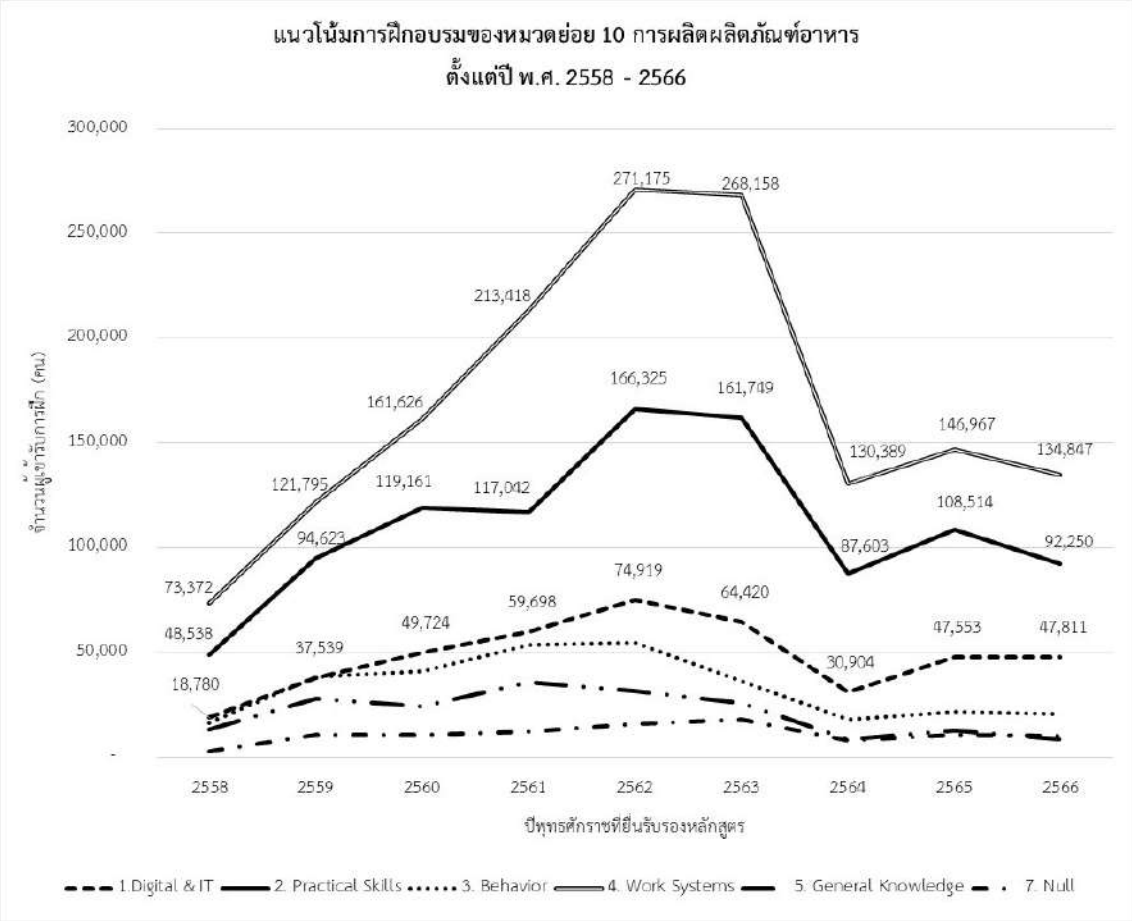
ภาพที่ 10.9 แนวโน้มการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ ภายใต้พรบ.ส่งเสริมฯ 2545

จากภาพที่ 10.9 จะเห็นว่า เส้นกราฟแต่ละเส้นที่แทนแต่ละกลุ่มหลักสูตรมีทิศทางที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงเป็นไปในรูปแบบใกล้เคียงกัน โดยมีหลักสูตรในกลุ่มที่ 2 Practical Skills และกลุ่มที่ 4 Work System อยู่ในลำดับ 1 และ 2 มาตลอด ส่วนหลักสูตรในกลุ่มที่ 1 Digital & IT ที่ตีคู่มากับหลักสูตรในกลุ่มที่ 3 Behavior ในช่วงปี 58 ถึง 60 ก็เริ่มเพิ่มขึ้นจนสูงกว่ากลุ่มที่ 3 แต่ยังไม่เข้าใกล้กลุ่มที่ 2 และ 4 ส่วนหลักสูตรในกลุ่มที่ 5 General Knowledge มีสัดส่วนที่ต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่ว่า “หากสถานประกอบกิจการมีความจำเป็นที่จะต้องจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานคนละ 1 ครั้ง สถานประกอบกิจการมักจะต้องเลือกหลักสูตรที่มีประโยชน์สูงที่สุดให้กับพนักงาน เพราะนอกเหนือจากต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมโดยตรง ยังมีต้นทุนเสียโอกาสในการไม่มีพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ เป็นต้นทุนที่แฝงอยู่”

ข้อดีหนึ่งของการจัดเก็บข้อมูลใน DSD-Data Center ที่ได้บันทึกข้อมูลตามกลุ่มอุตสาหกรรมตาม TSIC2009 คือ เมื่อทำการจัดหลักสูตรเพื่อค้นหาแนวโน้มการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ ภายใต้พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ทั้งประเทศ ก็สามารถแยกย่อยลงไปสู่ระดับกลุ่มอุตสาหกรรมได้ เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมในหมวดย่อยที่ 10 ผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร แสดงดังตารางที่ 10.3 และภาพที่ 10.10 กลุ่มอุตสาหกรรมในหมวดย่อยที่ 26 การผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ทางทัศนศาสตร์ แสดงดังตารางที่ 10.4 และภาพที่ 10.11 กลุ่มอุตสาหกรรมในหมวดย่อยที่ 28 ที่พักแรม แสดงดังตารางที่ 10.4 และภาพที่ 10.11 เป็นต้น นอกจากนี้ ยังได้จัดทำกระดานแสดงผล (Dashboard) ที่สามารถเลือกดูแนวโน้มการฝึกอบรมของกลุ่มหลักสูตรที่สถานประกอบกิจการ ภายใต้พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ทุกกลุ่มอุตสาหกรรม TSIC 2009 แสดงดังภาคผนวก

ตารางที่ 10.3 สัดส่วนการฝึกอบรมของ สปก. ภายใต้พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ในหมวดย่อย 10 (ปี 58 ถึง ปี 66)

ปีที่ยื่นรับรอง	รวม	1.Digital & IT	2. Practical Skills	3. Behavior	4. Work Systems	5. General Knowledge	Null
2558	170,072	18,780	48,538	16,101	73,372	13,281	2,796
2559	320,133	37,539	94,623	38,268	121,795	27,908	10,709
2560	395,187	49,724	119,161	40,822	161,626	23,854	10,667
2561	479,070	59,698	117,042	53,494	213,418	35,418	11,843
2562	598,268	74,919	166,325	54,438	271,175	31,411	15,498
2563	556,603	64,420	161,749	36,335	268,158	25,941	17,757
2564	275,233	30,904	87,603	17,710	130,389	8,627	8,010
2565	336,915	47,553	108,514	21,262	146,967	12,619	10,406
2566	303,618	47,811	92,250	20,383	134,847	8,327	10,011

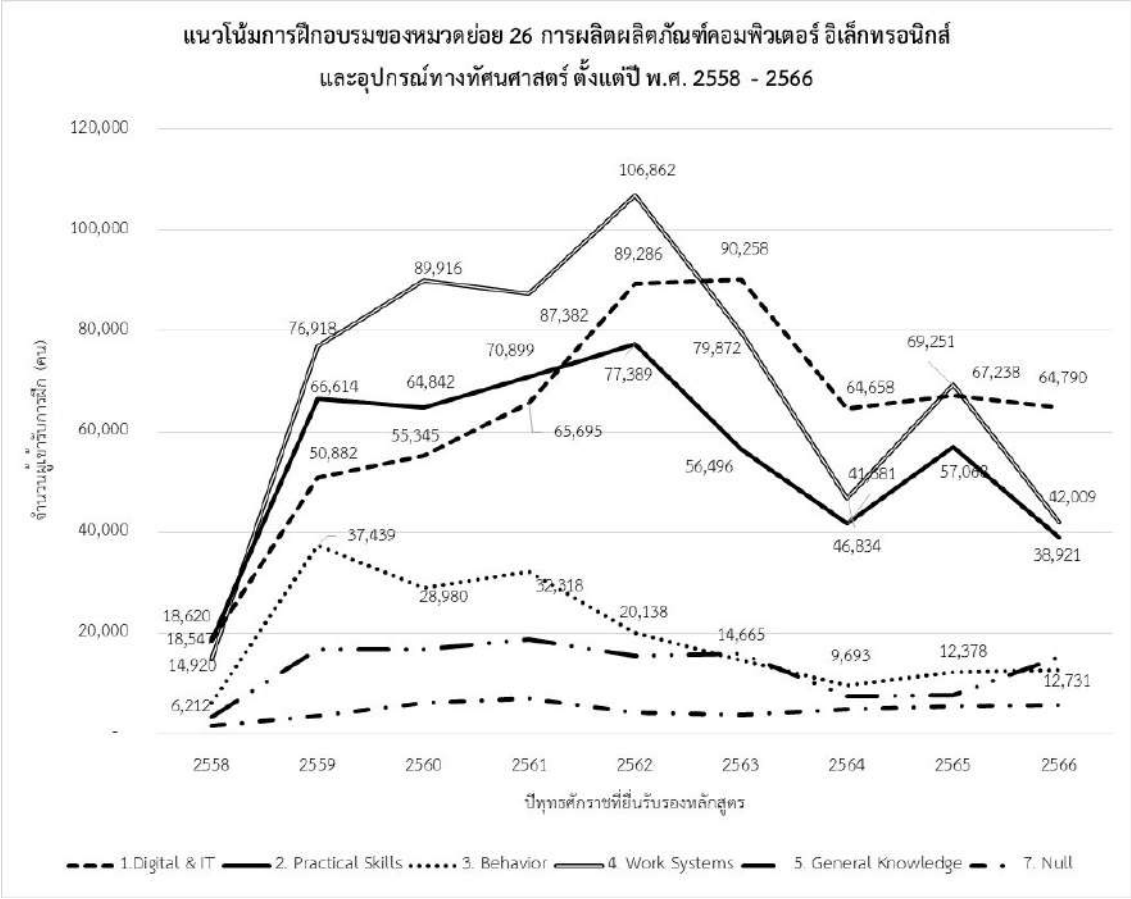


ภาพที่ 10.10 แนวโน้มการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ ภายใต้พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ในหมวดย่อย 10

จากภาพที่ 10.10 จะเห็นว่า แนวโน้มการฝึกอบรมของกลุ่มอุตสาหกรรมในหมวดย่อย 10 มีทิศทางใกล้เคียงกับภาพที่ 10.9 (รวมทั้งประเทศ) ส่วนหนึ่งก็เพราะกลุ่มอุตสาหกรรมในหมวดย่อยนี้ เป็นกลุ่มที่มีการฝึกอบรมมากที่สุด นอกจากนี้ หากเปรียบเทียบกับทิศทางของการฝึกอบรมในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในหมวดใหญ่ C หมวดย่อยอื่น ส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน โดยในกลุ่มอุตสาหกรรมนี้ มุ่งเน้นไปที่หลักสูตรในกลุ่มที่ 4 Work System และมีหลักสูตรในกลุ่มที่ 2 Practical Skills รองลงมา (ยังห่างพอสมควร)

ตารางที่ 10.4 สัดส่วนการฝึกอบรมของ สปก. ภายใต้พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ในหมวดย่อย 26 (ปี 58 ถึง ปี 66)

ปีที่ยื่นรับรอง	รวม	1.Digital & IT	2. Practical Skills	3. Behavior	4. Work Systems	5. General Knowledge	Null
2558	61,745	18,547	18,620	6,212	14,920	3,446	1,636
2559	248,583	50,882	66,614	37,439	76,918	16,730	3,628
2560	255,845	55,345	64,842	28,980	89,916	16,762	6,131
2561	275,119	65,695	70,899	32,318	87,382	18,825	7,028
2562	309,099	89,286	77,389	20,138	106,862	15,424	4,148
2563	257,333	90,258	56,496	14,665	79,872	16,042	3,880
2564	170,355	64,658	41,681	9,693	46,834	7,489	4,934
2565	213,562	67,238	57,068	12,378	69,251	7,627	5,549
2566	173,699	64,790	38,921	12,731	42,009	15,248	5,684

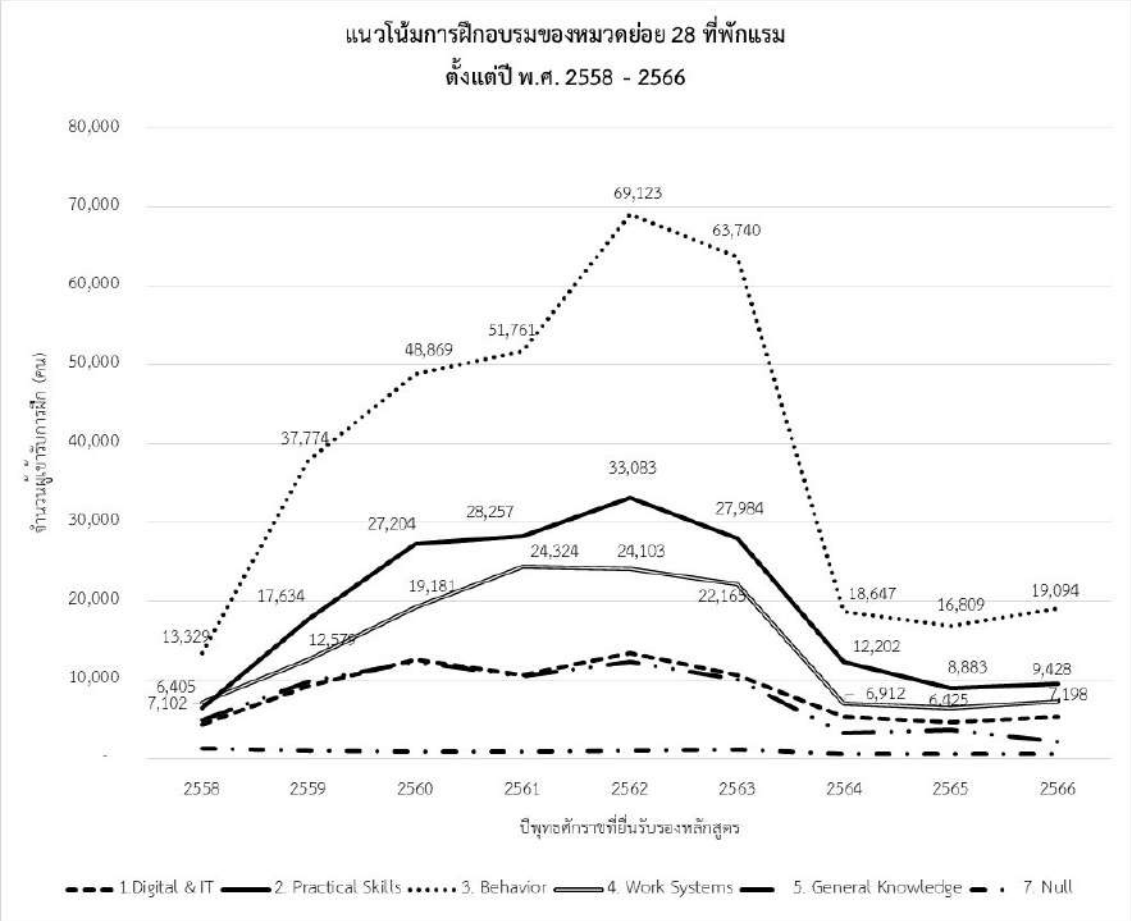


ภาพที่ 10.11 แนวโน้มการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ ภายใต้พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ในหมวดย่อย 26

จากภาพที่ 10.11 จะเห็นว่า แนวโน้มการฝึกอบรมของกลุ่มอุตสาหกรรมในหมวดย่อย 26 ในช่วงแรก (ปี 58 ถึง 60) ยังให้ความสำคัญกับหลักสูตรกลุ่มที่ 4 Work System และกลุ่มที่ 2 Practical Skills เช่นเดียวกับกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในหมวดใหญ่ C แต่ในระยะหลัง (ปี 61 ถึง ปัจจุบัน) หลักสูตรในกลุ่มที่ 1 Digital & IT กลับได้รับความสนใจมากกว่า

ตารางที่ 10.5 สัดส่วนการฝึกอบรมของ สปก. ภายใต้พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ในหมวดย่อย 28 (ปี 58 ถึง ปี 66)

ปีที่ยื่นรับรอง	รวม	1.Digital & IT	2. Practical Skills	3. Behavior	4. Work Systems	5. General Knowledge	Null
2558	36,112	4,356	6,405	13,329	7,102	4,920	1,257
2559	86,906	9,173	17,634	37,774	12,579	9,746	1,020
2560	119,968	12,505	27,204	48,869	19,181	12,209	891
2561	125,286	10,539	28,257	51,761	24,324	10,405	804
2562	151,800	13,300	33,083	69,123	24,103	12,191	1,030
2563	134,451	10,521	27,984	63,740	22,165	10,041	1,125
2564	46,318	5,312	12,202	18,647	6,912	3,245	535
2565	40,418	4,656	8,883	16,809	6,425	3,645	506
2566	43,109	5,275	9,428	19,094	7,198	2,114	584



ภาพที่ 10.12 แนวโน้มการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ ภายใต้พรบ.ส่งเสริมฯ 2545 ในหมวดย่อย 28

จากภาพที่ 10.12 จะเห็นว่า แนวโน้มการฝึกอบรมของกลุ่มอุตสาหกรรมในหมวดย่อย 28 ซึ่งเป็นธุรกิจด้านการบริการจะให้ความสำคัญกับหลักสูตรในกลุ่มที่ 3 Behavior มากเป็นพิเศษ ส่วนหลักสูตรกลุ่มที่ 2 Practical Skills และกลุ่มที่ 4 Work System ไม่มุ่งเน้นเหมือนกับในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต

บทที่ 11

ข้อเสนอแนะจากการติดตามและประเมินผล
โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ข้อเสนอแนะในบทนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะที่มีต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นเพียงข้อสังเกตและผลพวงจากข้อสังเกตที่เกิดขึ้นจากการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เท่านั้น จึงไม่สามารถสะท้อนหรือครอบคลุมกรอบงานทั้งหมดที่กรมฯ ได้ให้บริการแก่ประชาชนได้ แต่มุมมองเหล่านี้ อาจเป็นประโยชน์ต่อกรมฯ ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง จึงนำมาสรุปเป็นประเด็นเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวถึงในหัวข้อที่ 11.1 และข้อเสนอแนะที่มีต่อกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งต้องการที่จะยกระดับความเข้มข้นในการติดตามและประเมินผลโครงการให้บริการด้านการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีงบประมาณถัดไป จึงได้เสนอแนะแนวทางเพื่อให้กองแผนฯ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้สะดวกขึ้น ซึ่งจะกล่าวถึงในหัวข้อที่ 11.2

11.1 ข้อเสนอแนะต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดยอาศัยการสังเกตระหว่างการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ทีมที่ปรึกษาจึงได้จัดทำข้อเสนอแนะที่มีต่อกรมฯ ใน 4 มุมมอง ดังนี้

11.1.1 มุมมองในด้านงบประมาณ (Financial Perspective) : การจัดสรรงบประมาณในการให้บริการแก่ประชาชนในสัดส่วนที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญ ควรมีการทบทวนและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมฯ ซึ่งหากพิจารณาจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ทั้งสิ้น 1,684,565,000 บาท แบ่งเป็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ 959,234,200 บาท และงบประมาณในการดำเนินงานในโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง 13 โครงการ 1 ผลผลิต รวม 725,330,800 บาท ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนของงบประมาณในส่วนหลังที่ถูกจัดสรรให้กับกิจกรรมการให้บริการของกรมฯ (รายละเอียดในบทที่ 1) มีข้อสังเกต พอสังเขป ดังนี้

(1) โครงการที่ให้บริการด้านการฝึกอบรม ซึ่งได้รับงบประมาณ ร้อยละ 50.52 ของงบประมาณทั้งหมด มีการกระจุกตัวในโครงการที่มีเป้าหมายให้บริการแก่ประชาชนที่ขาดโอกาสทางเศรษฐกิจใน 2 โครงการ คือ โครงการรหัส DSD-11 (เป้าหมายเฉพาะ) ร้อยละ 6.89 และรหัส DSD-13 (Gig Worker) ร้อยละ 28.68 <u>หรือคิดเป็นร้อยละ 70.40 ของงบประมาณในด้านการฝึกอบรม</u> ข้อดี คือ สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการดำรงชีวิตของแรงงานในกลุ่มดังกล่าวได้ จึงเป็นส่วนช่วยให้สังคมอยู่กันได้อย่างเป็นปกติสุขขึ้น อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับโครงการด้านการฝึกอบรมที่เป้าหมายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ (Skill Workers) ให้แก่ภาคธุรกิจ อาทิ โครงการรหัส DSD-03 (การแข่งขันภาคอุตฯ) ได้รับงบประมาณร้อยละ 2.04 รหัส DSD-04 (ท่องเที่ยว) ร้อยละ 1.55 รหัส DSD-05 (โลจิสติกส์) ร้อยละ 1.46 รหัส DSD-06 (SEC) ร้อยละ 0.38 รหัส DSD-07 (EEC) ร้อยละ 1.13 รหัส DSD-09 (รองรับเทคโนโลยี) ร้อยละ 2.76 และรหัส DSD-14 (รองรับศตวรรษที่ 21) ร้อยละ 2.09 ซึ่งรวมแล้วมีสัดส่วนเพียง <u>ร้อยละ 22.59 ของงบประมาณในด้านการฝึกอบรม</u> ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ต่างกันค่อนข้างมาก ด้วยเหตุนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงอาจ

จำเป็นที่จะต้อง “**ขยายการบูรณาการกับหน่วยงานด้านเศรษฐกิจอื่น เพื่อเพิ่มงบประมาณให้ครอบคลุมการฝึกอบรมแรงงานมีทักษะป้อนสู่ภาคธุรกิจ**” และ “**ทบทวนแนวทางการจัดสรรงบประมาณ เพื่อปรับสัดส่วนงบประมาณให้มีความสมดุลกับแต่ละกลุ่มแรงงานแต่ละประเภทและสอดคล้องกับนโยบายของกรมฯ**”

(2) โครงการที่ให้บริการด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (DSD-10) และมาตรฐานในระดับสากล (DSD-12) รวมไปถึงการรับรองความรู้ความสามารถ (DSD-08-6) มีสัดส่วนของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร รวมทั้งสิ้น ร้อยละ 3.89 ของงบประมาณทั้งหมด ซึ่งอาจสรุปใจความจากสัดส่วนของงบประมาณอย่างง่ายได้ว่า “หากกรมฯ มีเงินลงทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน 100 บาท กรมฯ จะเลือกลงทุนกับกลไกมาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถ 3.89 บาท” อย่างไรก็ตาม ข้อสรุปดังกล่าวนี้ เป็นเพียงความหมายเชิงเปรียบเทียบบนพื้นฐานด้านงบประมาณเท่านั้น เพราะในทางปฏิบัติ กรมฯ ได้ให้ความสำคัญกับงานในด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถเอาไว้ โดยปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 หมวด 2 และพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2557 (ฉบับที่ 2) หมวด 2/1 ตามลำดับ รวมทั้งการมีหน่วยงานหลักที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านนี้ อาทิ กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ ศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากล และกลุ่มงานทั้งในด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานและด้านการรับรองความรู้ความสามารถที่สังกัดอยู่ในทุก ๆ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเหตุนี้ หากแนวทางการจัดสรรงบประมาณตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า “งบประมาณควรถูกจัดสรรตามความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วน” กรมฯ ซึ่งให้ความสำคัญในบริการด้านนี้อยู่แล้ว อาจต้อง “**ทบทวนความจำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถ และพิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างสัดส่วนงบประมาณที่จัดสรรกับระดับความจำเป็นเร่งด่วนของบริการในด้านนี้**”

11.1.2 มุมมองในด้านผู้เข้ารับบริการ (Customer Perspective) : การกำหนดเป้าหมายในการให้บริการในแต่ละโครงการ อาจจำเป็นต้องคำนึงถึงทั้ง “ความต้องการของแรงงาน” และ “ความสามารถในการให้บริการของหน่วยงานในพื้นที่” ให้มีความสมดุล

หากพิจารณาลักษณะเฉพาะของ 13 โครงการ ตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จะเห็นว่า แต่ละโครงการมีจุดเด่นในงานบริการประชาชนที่สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานหรือภาคธุรกิจที่แตกต่างกันไป อาทิ กลุ่มแรงงานที่ขาดโอกาสทางเศรษฐกิจ หรือกลุ่มแรงงานที่อยู่ในภาคธุรกิจ ทั้งอุตสาหกรรมการผลิต การท่องเที่ยว โลจิสติกส์ หรือกลุ่มแรงงานที่อยู่ในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจหรือพื้นที่จังหวัดสำคัญทางความมั่นคง เป็นต้น โดยแนวทางการจัดสรรเป้าหมายการให้บริการในปัจจุบัน แม้ว่าจะมีหลายโครงการที่จัดสรรเป้าหมายการให้บริการให้กับหน่วยงานในพื้นที่ตามความต้องการของแรงงานหรือภาคธุรกิจ (Based on Demand : BD) อาทิ โครงการรหัส DSD-01 (ชายแดนใต้) รหัส DSD-02 (อนุภาคลุ่มแม่น้ำโขง) รหัส DSD-03 (การแข่งขันภาคอุตฯ) รหัส DSD-04 (ท่องเที่ยว) รหัส DSD-05 (โลจิสติกส์) รหัส DSD-06 (SEC) รหัส DSD-07 (EEC) และรหัส DSD-12 (ช่างเชื่อม) แต่ก็มีโครงการอีกส่วนที่จัดสรรเป้าหมายโดยคำนึงถึงขนาดของหน่วยงานในพื้นที่ให้บริการเป็นปัจจัยสำคัญ (Based on Supply : BS) เช่น การจัดสรรเป้าหมายให้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเดิม (ซึ่งมีทรัพยากรพร้อมกว่า) มากกว่าสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่ หรือ สนพ. (ซึ่งมีทรัพยากรจำกัดกว่า) เป็นต้น อาทิ โครงการรหัส DSD-09

(รองรับเทคโนโลยี) รหัส DSD-10 (มาตรฐานฝีมือแรงงาน) รหัส DSD-11 (เป้าหมายเฉพาะ) รหัส DSD-13 (Gig Worker) และรหัส DSD-14 (รองรับศตวรรษที่ 21)

สำหรับแนวทางการจัดสรรเป้าหมายแบบ BS แม้จะมีข้อดีที่การไม่จัดสรรภาระงานให้แก่หน่วยงานในพื้นที่ให้บริการมากเกินไป (Non-Overloading) ซึ่งช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ก็มีข้อด้วย คือ อาจไม่สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละพื้นที่การให้บริการ กล่าวคือ หากความต้องการในพื้นที่มีมาก แต่ได้รับเป้าหมายการให้บริการน้อย (งบประมาณก็จะน้อยไปด้วย) จะส่งผลให้การให้บริการของหน่วยงานทำได้ค่อนข้างจำกัด (ตอบสนองความต้องการไม่ทั่วถึง) แต่หากความต้องการในพื้นที่มีน้อย แต่ได้รับเป้าหมายการให้บริการมาก จะส่งผลให้การเชิญชวนกลุ่มเป้าหมายให้เข้าร่วมโครงการทำได้ยาก (ทำงานติดขัด) หรืออาจต้องคืนเป้าหมายให้ส่วนกลาง (หน่วยงานเสียภาพลักษณ์) หรือกรณีที่แย่ที่สุด คือ อาจต้องฝืนให้บริการที่ไม่ตรงกับความต้องการของแรงงานหรือภาคธุรกิจในพื้นที่ (ใช้งบประมาณในเรื่องที่ไม่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์) ส่วนแนวทางการจัดสรรเป้าหมายแบบ BD แม้จะตอบสนองกับความต้องการของแรงงานหรือภาคธุรกิจในพื้นที่ได้ดีกว่า แต่การที่ไม่ได้คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานที่หน่วยงานกับกำลังการให้บริการของหน่วยงานก็อาจก่อให้เกิดปัญหาได้เช่นกัน กล่าวคือ กรณีที่หน่วยงานได้รับเป้าหมายมาก แต่กำลังคนของหน่วยงานมีน้อย แม้ว่าจะทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ แต่การให้บริการก็จะไม่เกิดประสิทธิผล หรือกรณีหน่วยงานได้รับเป้าหมายน้อย แต่กำลังคนของหน่วยงานมีมาก แม้การให้บริการจะมีประสิทธิผล แต่การทำงานก็จะไม่เต็มประสิทธิภาพ

การจัดสรรเป้าหมายทั้งแบบ BS และแบบ BD แม้จะมีข้อดี แต่ก็มีข้อเสีย การเลือกใช้วิธีใดในการจัดสรรเป้าหมายจึงต้องพิจารณาความเหมาะสมประกอบไปด้วยอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม ในที่นี้จะเสนอแนะแนวทางที่ 3 ที่อาจนำไปปรับใช้งานได้ ซึ่งมี 2 ประเด็นที่ต้องทำควบคู่กันไป คือ **“พัฒนาวิธีให้บริการไปเป็นการให้บริการผ่านระบบออนไลน์ และ/หรือผสมผสานการให้บริการจริงในพื้นที่ร่วมกับการให้บริการผ่านระบบออนไลน์ (ไฮบริด)”** ช่วยเพิ่มกำลังการให้บริการ (เพิ่ม Supply) ของแต่ละหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อลดข้อจำกัดด้านกำลังการให้บริการ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดสรรแบบ BD ทำได้ง่ายขึ้น และ **“ปรับเปลี่ยนวิธีจัดสรรเป้าหมายตามรายโครงการ ไปเป็นการรวมความต้องการของทุกโครงการเอาไว้ด้วยกัน (Demand Pool) ก่อนทำการจัดสรรเป้าหมาย จากนั้นจึงจัดสรรโดยคำนึงถึงการตอบสนองความต้องการและกำลังในการให้บริการของแต่ละพื้นที่”** ช่วยให้ตอบสนองความต้องการทำได้ดีเช่นเดียวกับการจัดสรรแบบ BD แต่ก็ไม่เกิดการจัดสรรภาระงานมากเกินไปเช่นเดียวกับการจัดสรรแบบ BS

11.1.3 มุมมองในด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Business Perspective) : มี 4 กิจกรรมสำคัญ ที่กรมฯ ใช้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนทั้ง 13 โครงการ 1 ผลผลิตตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติใน 3 ด้าน (รายละเอียดในบทที่ 1) และแม้ว่ากรมฯ จะมีการพัฒนากิจกรรมสำคัญในมิติต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา แต่ก็จำเป็นต้องคำนึงถึงความรวดเร็วและความสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี อันเป็นปัจจัยหลักที่ผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในภาคธุรกิจที่ส่งผลต่อความต้องการในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับข้อเสนอแนะในส่วนนี้เป็นเพียงการเสริมมุมมองในส่วนที่กรมฯ อาจยังไม่ได้คำนึงถึง รวมถึงช่วยเน้นย้ำความสำคัญในหลายสิ่งที่กรมฯ อาจดำเนินการอยู่แล้ว โดยแบ่งเป็น 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้

(1) กิจกรรมสำคัญด้านฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มีคุณค่าที่ตั้งใจจะส่งมอบ คือ “การส่งมอบบริการที่ทำให้ผู้ได้รับบริการเก่งขึ้น” (รายละเอียดในบทที่ 2) ซึ่งความเก่งที่เติมให้แก่แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมนี้ ก็ควรนำไปสร้างประโยชน์ให้กับแรงงานได้ แต่ด้วยสถานการณ์การแข่งขันทางธุรกิจที่ไม่เคยหยุดนิ่งและเทคโนโลยีที่นำมาช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจก็ไม่เคยหยุดเปลี่ยนแปลง ทำให้ความเก่งที่เป็นประโยชน์แก่แรงงานจำเป็นต้องมีความหลากหลายและเท่าทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ มากขึ้น กรมฯ จึงอาจต้องมีการเตรียมการในด้านนี้ อย่างน้อย 2 ประเด็น ได้แก่

(1.1) การมีกลไกการพัฒนาหลักสูตรที่ยืดหยุ่น ที่สามารถพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานได้ทันทีจากหน่วยงานในพื้นที่ รวมทั้งการผลักดันให้มีการสร้างพันธมิตรทั้งกับหน่วยงานในภาครัฐและองค์กรเอกชน เพื่อร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่แรงงานได้

(1.2) การจัดทำสถิติการฝึกอบรม จะช่วยให้มองเห็นแนวโน้มการฝึกอบรมที่เชื่อมโยงอดีตมาสู่ปัจจุบัน และพาไปหาความเป็นไปได้ต่าง ๆ ในอนาคต แม้ว่าการมีหลักสูตรที่หลากหลายอาจส่งผลให้การจัดทำสถิติการฝึกอบรมเป็นไปได้ยาก แต่ก็สามารถจัดทำเป็นกลุ่มหลักสูตรได้ (รายละเอียดในบทที่ 4 และมีวิธีจัดทำสถิติการฝึกอบรม แสดงดังบทที่ 5 ถึง 7) นอกจากนี้ อาจเพิ่มรายละเอียดในแต่ละกลุ่มหลักสูตรได้ตามการนำไปใช้จัดทำสถิติการฝึกอบรม เช่น หลักสูตรกลุ่มที่ 1 (Digital & IT) สามารถจัดเป็นหมวดหมู่ย่อยตามระดับความลึกของเนื้อหาและการนำไปใช้งานได้ โดย DISDA แบ่งเอาไว้เป็น 4 ระดับ คือ ระดับพื้นฐาน ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ก็จะช่วยให้จัดทำสถิติการฝึกอบรมได้ละเอียดมากขึ้น เป็นต้น

(2) การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หากพิจารณาเฉพาะมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ม.22) ซึ่งมีคุณค่าที่ตั้งใจจะส่งมอบ คือ “การส่งมอบบริการในการจำแนกแรงงานที่มีความสามารถตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติออกจากแรงงานทั่วไป” ทั้งนี้ น้ำหนักความสำคัญของคำว่า “แห่งชาติ” อาจสื่อถึง “ความสามารถขั้นต่ำที่ประเทศไทยให้การยอมรับ ซึ่งถือเป็นจุดยืนด้านฝีมือแรงงานของประเทศ” ดังนั้นกรมฯ จึงควรทบทวนอย่างน้อยใน 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่

(2.1) ทบทวนเรื่องมาตรฐานฯ ในแต่ละสาขาอาชีพ ว่ามีสาขาอาชีพใดบ้างที่ยังสอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบัน (ดูที่ข้อ 2.2) สาขาอาชีพใดที่ไม่เป็นปัจจุบันแล้ว (ควรยกเลิกหรือไม่) และสาขาอาชีพใดที่มีความสำคัญทั้งในปัจจุบันและอนาคต แต่ยังไม่ถูกยกระดับให้เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ควรเพิ่มเติมหรือไม่)

(2.2) ทบทวนเรื่องวิธีการทดสอบ (สำหรับสาขาอาชีพที่ยังสอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบัน) ควรอัพเดททั้ง ความรู้ เทคนิค วิธีการ หรือเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการทดสอบให้เป็นไปตามยุคสมัย

(2.3) ทบทวนเรื่องค่าใช้จ่ายในการทดสอบ โดยเฉพาะในสาขาอาชีพที่จำเป็นต่อแรงงานในวงกว้าง และจำเป็นต้องใช้วัสดุและอุปกรณ์ในการทดสอบที่มีราคาสูง เช่น ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ เป็นต้น

(3) การส่งเสริมฯ ตาม พรบ. มีคุณค่าที่ตั้งใจจะส่งมอบ คือ “การส่งมอบบริการที่ทำให้ผู้ได้รับบริการเก่งขึ้นทางอ้อมด้วยสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย” ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงานในวงกว้างโดยสถานประกอบกิจการที่อยู่ภายใต้ พรบ. ส่งเสริมฯ 2545 ทำให้ข้อมูลทั้งหมดที่ถูกบันทึกและจัดเก็บเอาไว้ เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ข้อมูลของประเทศในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

จึงควรนำฐานข้อมูลดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมในหมวดย่อย 10 การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีจำนวนยอดการฝึกอบรมมากที่สุดตลอดช่วงหลายปีที่ผ่านมา (รายละเอียดในบทที่ 10) ประกอบกับนโยบายของประเทศที่มุ่งไปทางด้านอุตสาหกรรมอาหาร นอกจากนี้ยังมีสถานประกอบกิจการทั้งขนาดกลางและขนาดย่อมอีกจำนวนหนึ่งที่ไม่ได้อยู่ภายใต้ พรบ. ส่งเสริมฯ 2545 หากกรมฯ ต้องการสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมนี้ ก็สามารถจัดทำเป็นโครงการขึ้นมา โดยอาจวางโครงร่างของหลักสูตรการฝึกอบรมจากการเทียบเคียงกับหลักสูตรในกลุ่มที่ 4 Work Systems และในกลุ่มที่ 2 Practical Skills ซึ่งเป็นกลุ่มหลักสูตรที่ถูกใช้ในการฝึกอบรมมากที่สุด หรืออาจพัฒนาต่อไปสู่การจัดตั้งเป็นสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางสำหรับกลุ่มอุตสาหกรรมนี้ขึ้นมา (ลักษณะเดียวกับ AHRDA) ก็ได้

(4) การรับรองความรู้ความสามารถเป็นผลลัพธ์จากมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่สร้างความอุ่นใจให้แก่ประชาชนโดยทั่วไป อย่างไรก็ตาม อาชีพที่เป็นอันตรายต่อสาธารณะ อาจไม่ได้มีเพียงช่างไฟฟ้าภายในอาคารอาชีพเดียว กรมฯ ควรพิจารณาถึงสาขาอาชีพอื่น ๆ ที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและอาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะเพิ่มเติม เพื่อประกาศบังคับใช้หนังสือรับรองความรู้ความสามารถด้วย

11.1.4 มุมมองในด้านการเรียนรู้และพัฒนา (learning and Growth Perspective) ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา กรมฯ ได้ให้บริการประชาชนในหลากหลายรูปแบบ และมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับการให้บริการอยู่อย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม เมื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตเข้ามามีบทบาทกับโลกมากขึ้นเรื่อย ๆ กรมฯ จึงพัฒนาระบบงานมุ่งสู่การขับเคลื่อนระบบงานด้วยข้อมูล (Data Driven) อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ปรากฏในรูปของการให้บริการประชาชนผ่านระบบ e-Service การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางที่เรียกว่า DSD-Data Center หรือการสร้างกระดานแสดงผลอิเล็กทรอนิกส์ (DSD Dashboard) สำหรับใช้ในการบริหารจัดการระบบงาน แต่มีอีกสิ่งหนึ่งที่อาจต้องตระหนักถึง คือ การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบสารสนเทศต่าง ๆ ที่ถูกพัฒนาขึ้น ซึ่งควรให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย 3 ส่วน คือ

(1) สร้างความเข้าใจในวิธีการรวบรวมข้อมูลให้มีความแม่นยำและตระหนักถึงความสำคัญของการบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบอย่างสม่ำเสมอ (Consistency Data Collection)

(2) สร้างความเข้าใจในสมรรถนะและข้อจำกัดในการประมวลผลอัตโนมัติที่สร้างขึ้น (Automated Analyze)

(3) สร้างความเข้าใจในวิธีการตีความผลที่ถูกแสดงออกมาทั้งในรูปแบบของตัวเลขและกราฟแบบเรียลไทม์ (Real Time Visualization)

11.2 ข้อเสนอแนะต่อกองแผนงานและสารสนเทศ

เนื่องจากกองแผนฯ มีความสนใจประยุกต์กรอบการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับเข้มข้น (รายละเอียดในบทที่ 4) มาใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานทุกโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีงบประมาณถัดไป ทีมที่ปรึกษาจึงได้จัดทำข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการดังกล่าว เสนอต่อกองแผนฯ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

11.2.1 การรายงานผลหลังจากการฝึกอบรมทันที โดยส่งข้อมูลสู่ DSD-Data Center ซึ่งเป็นวิธีดำเนินการตามปกติของหน่วยงานในพื้นที่ กองแผนฯ สามารถดาวน์โหลดข้อมูลจาก DSD-Data Center

มาประกอบกับข้อมูลสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำปี จากกองบริหารการคลัง สรุปเป็น 5 ตัวชี้วัดพื้นฐาน ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ อัตราความสำเร็จของการฝึกอบรม ต้นทุนต่อหน่วยการฝึกอบรม ประสิทธิผลในการฝึกอบรม และอัตราคุณภาพในการให้บริการ (แสดงสมการคำนวณในบทที่ 2 และผลจากการคำนวณแต่ละตัวชี้วัดของโครงการในปีงบประมาณ 2566 ในบทที่ 3)

นอกจากนี้ ใน DSD-Data Center ยังได้มีการประมวลผลอีก 2 ตัวชี้วัด คือ “ร้อยละการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเฉลี่ย” และ “ร้อยละรายได้เฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม” ที่สื่อถึงผลสัมฤทธิ์จากการฝึกอบรม คือ ผลลัพธ์ (Outcomes) และผลกระทบ (Impacts) ดังนั้นทางกองแผนฯ ก็อาจนำมาทบทวนและปรับให้ครอบคลุมทุกรูปแบบการฝึกในแบบฟอร์มเดียวกัน (ฝึกเตรียมฯ ฝึกเสริมฯ ฝึกยกฯ) และสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่หลากหลายได้

11.2.2 การเพิ่มระดับความเข้มข้นในการติดตามและประเมินผลในส่วนของผลสัมฤทธิ์ อาจใช้ระบบการสำรวจแบบออนไลน์ที่สามารถรวบรวมข้อมูลจากผู้ผ่านการฝึกอบรมโดยตรง (แสดงวิธีการติดตามและประเมินผลในบทที่ 4 ถึงบทที่ 7) ซึ่งสรุปเป็นขั้นตอนสำคัญไว้เป็นแนวทาง พอสังเขป ดังนี้

(1) กองแผนฯ จัดเตรียมช่องทางการรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์ ซึ่งแนะนำให้สร้างเป็น Google Form แล้วแปลงเป็นรูปแบบลิงค์ (URL) และคิวอาร์โค้ด (QR Code) รวมทั้งควรจัดทำเอกสารชี้แจงสาระสำคัญของแบบสำรวจ อาจใช้รูปแบบการสรุปประเด็นสำคัญใน 1 หน้า (One Page Summary) ส่วนชุดคำถามในการสำรวจ สามารถนำข้อคำถามลักษณะเดียวกับโครงการรหัส DSD-03 (การแข่งขันภาคอุตฯ) รหัส DSD-04 (ท่องเที่ยว) และรหัส DSD-09 (รองรับเทคโนโลยี) มาประยุกต์ใช้ได้ (รายละเอียดในภาคผนวก ก)

(2) กองแผนฯ จัดเตรียมระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมต่อกับ Google Form ซึ่งอาจใช้ Google Sheet เป็นเครื่องมือในการจัดทำฐานข้อมูลและประมวลผลอัตโนมัติ นอกจากนี้ ควรสร้างกระดานแสดงผลอิเล็กทรอนิกส์ (Dashboard) สำหรับติดตามจำนวนการตอบแบบสำรวจของผู้ผ่านการฝึกอบรม โดยอาจใช้ Looker Studio เป็นเครื่องมือก็ได้ (รายละเอียดในบทที่ 4)

(3) กองแผนฯ ส่ง “ลิงค์ คิวอาร์โค้ด และเอกสารชี้แจงสาระสำคัญ” ไปยังหน่วยงานในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้หน่วยงานในพื้นที่สื่อสารต่อไปยังผู้ประสานงานในแต่ละโครงการ และเพื่อป้องกันความสับสนในการกระจายแบบสำรวจ ควรใช้สัญลักษณ์สีกำกับบนหัวแบบฟอร์มทั้งบน Google Form และเอกสารชี้แจงสาระสำคัญของแบบสำรวจ (1 สี 1 โครงการ) เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการนำเข้าข้อมูลสู่ฐานข้อมูลใน Google Sheet ที่ไม่ตรงกับโครงการ

(4) ผู้ประสานงานจากแต่ละหน่วยงานในพื้นที่ เตรียมช่องทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับติดต่อสื่อสารกับผู้ผ่านการฝึกอบรม แนะนำให้สร้างกลุ่มไลน์ (Line Group) 1 กลุ่มต่อรุ่นการฝึกอบรม

(5) ภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแต่ละรุ่นระยะเวลาหนึ่ง แนะนำให้อยู่ในช่วงตั้งแต่ 2 ถึง 4 สัปดาห์ นับจากวันสุดท้ายของการฝึกอบรม ผู้ประสานงานจากหน่วยงานในพื้นที่ดำเนินการจัดส่ง “ลิงค์ คิวอาร์โค้ด และเอกสารชี้แจงสาระสำคัญ” เข้าไปในกลุ่มไลน์ที่ถูกสร้างเอาไว้ โดยอาจทำสำเนาหน้าจอ (Capture Screen) ที่แสดงรูปการส่ง “ลิงค์ คิวอาร์โค้ด และเอกสารชี้แจงสาระสำคัญ” และชื่อกลุ่มที่มีการระบุจำนวนสมาชิกในกลุ่มเก็บไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ หากกรมฯ ต้องการให้มีการเก็บข้อมูล 100% ในอนาคต ก็อาจใช้สำเนาหน้าจอที่ครบถ้วนตามจำนวนรุ่นการฝึกอบรม (อบรม 100 รุ่น มีสำเนาหน้าจอ 100 ชุด) เพื่ออ้างอิงถึงการเก็บข้อมูล 100% ได้

(6) กรณีที่กองแผนฯ ต้องการติดตามและประเมินผลแบบรายชั่วโมง รายวัน หรือรายสัปดาห์ ก็อาจพัฒนาระบบประมวลผลอัตโนมัติใน Google Sheet และระบบการแสดงผลแบบเรียลไทม์ใน Looker Studio เตรียมไว้ก่อนได้ (รายละเอียดในภาคผนวก ฉ) อย่างไรก็ตาม การสร้าง Dashboard ในส่วนนี้ ควรคำนึงถึงเฉพาะการวิเคราะห์สำคัญที่ไม่ซับซ้อนมากนัก เพื่อให้ติดตามความคืบหน้าและตีความผลได้รวดเร็ว ส่วนการวิเคราะห์ในรายละเอียดที่มากขึ้น หรือมีมิติการวิเคราะห์ที่ต้องการความซับซ้อนเพิ่มขึ้น (ไม่เหมาะกับการแสดงผลใน Dashboard) อาจต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytic) ที่นำเสนอแบบบทวิเคราะห์หรือรายงานสรุปรูปแบบอื่นจะเหมาะสมกว่า (รายละเอียดในบทที่ 5 ถึงบทที่ 7)

11.2.3 การจัดทำสถิติการฝึกอบรม ถือเป็นส่วนงานที่อาจดำเนินการโดยกองแผนฯ ได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากหลักสูตรที่มีจำนวนมากและมีความหลากหลายอยู่ในแต่ละโครงการ อย่างไรก็ตาม เบื้องต้นอาจใช้วิธีจัดหลักสูตรเป็นกลุ่มหลักสูตร 5 กลุ่ม ภายใต้สมมติฐานที่ว่า “เนื้อหาหลักของแต่ละหลักสูตรจะสะท้อนออกมาในคำสำคัญที่แฝงอยู่ในชื่อหลักสูตร” ได้แก่ กลุ่มหลักสูตรที่ 1 (Digital & IT) กลุ่มหลักสูตรที่ 2 (Practical Skills) กลุ่มหลักสูตรที่ 3 (Behavior) กลุ่มหลักสูตรที่ 4 (Work System) และกลุ่มหลักสูตรที่ 5 (General Knowledge) แสดงวิธีการจัดทำสถิติการฝึกอบรมในบทที่ 4 ถึงบทที่ 7 และอาจเพิ่มรายละเอียดของแต่ละกลุ่มหลักสูตรเป็นหมวดหมู่ที่ย่อยลงไป โดยประสานงานกับหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรการฝึกอบรม จากนั้นจึงนำไปสร้างฐานข้อมูลอ้างอิงในระบบ DSD-Data Center เพื่อให้หลักสูตรถูกจัดกลุ่มหรือจัดหมวดหมู่ที่ย่อยลงไปโดยอัตโนมัติทันทีที่มีการกรอกชื่อหลักสูตรเข้าสู่ระบบ IT

เอกสารอ้างอิง

1. ราชกิจจานุเบกษา, พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546, เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก 9 ตุลาคม 2546

2. ราชกิจจานุเบกษา, พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562, เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก 30 เมษายน 2562

3. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน, คู่มือแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

5. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน, แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

6. Results-Based Management Division Canadian International Development Agency (2000), RBM Handbook on Developing Results Chains, The Basics of RBM as Applied to 100 Project Examples. Online.

7. United Nations Development Group (2011), RESULTS-BASED MANAGEMENT HANDBOOK, Harmonizing RBM concepts and approaches for improved development results at country level. Online.

8. International Labour Office, Skills and Employability Branch. - Geneva: ILO (2016), STED results based management and M&E manual. Online.

9. Kari Örtengren (2016), A guide to Results-Based Management (RBM), efficient project planning with the aid of the Logical Framework Approach (LFA), funded by the Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA). Online.

10. United Nations Children's Fund: UNICEF (2017), Results-based Management Handbook: Working together for Children. Online.

11. United Nations Population Fund (2019). Results-based Management Principles and Standards: The 3+5 Framework for Self-Assessment. New York, New York. Online.

12. International Labour Organization (2020), ILO policy guidelines for evaluation: Principles, rationale, planning and managing for evaluations, 4th edition

ภาคผนวก ก

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม

โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม

ก-1 วัตถุประสงค์ของการสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม เพื่อติดตามผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม แบ่งเป็นผลลัพธ์ในรูปของศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น และประโยชน์ที่เกิดจากการมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น รวมไปถึงผลกระทบในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน

ก-2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม

ประชากร : จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมด 5,283 คน

กลุ่มตัวอย่าง : จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 614 ตัวอย่าง คิดเป็น 11.62% ของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ผลการสำรวจสามารถจำแนกประชากรที่ใช้ในการสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม ตาม 4 หน่วยงาน และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจได้ดังนี้

หน่วยงาน	เป้าหมาย (คน)	จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม (คน)	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)
(1) สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (Automotive Human Resource Development Academy : AHRDA)	1,000	1,120	614
(2) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy : MARA)	2,000	1,910	
(3) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ (Automation and Mechatronics Academy : AMA)	1,000	896	
(4) สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (Digital Skill Development Academy : DISDA)	1,200	1,357	
รวม	**5,200**	**5,283**	**614**

ก-3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสำรวจออนไลน์ โดยใช้ QR Code แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดของแบบสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม ดังนี้

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลพื้นฐานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

1.1 จังหวัด

.....

1.2 เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

☐ ไม่ต้องการระบุ

1.3 อายุ

☐ ต่ำกว่า 18 ปี

☐ ตั้งแต่ 18 ปี ถึง 30 ปี

☐ ตั้งแต่ 30 ปี ถึง 40 ปี

☐ ตั้งแต่ 40 ปี ถึง 50 ปี

☐ ตั้งแต่ 50 ปี ถึง 60 ปี

☐ ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป

1.4 ช่วงรายได้ก่อนการฝึกอบรม (ต่อเดือน)

☐ ไม่มีรายได้ (ว่างงาน)

☐ 1 ถึง 7,500 บาท/เดือน

☐ 7,501 ถึง 15,000 บาท/เดือน

☐ 15,001 ถึง 22,500 บาท/เดือน

☐ 22,501 ถึง 30,000 บาท/เดือน

☐ ตั้งแต่ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป

1.5 ชื่อหลักสูตรที่เคยได้รับการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

.....

1.6 สถานะการมีงานทำก่อนการเข้ารับการฝึกอบรม

☐ ว่างงาน

☐ ประกอบอาชีพอิสระ

☐ ทำงานประจำ

<u>ตอนที่ 2</u> ข้อมูลสำคัญที่เกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรม

2.1 ความรู้จากการฝึกอบรม

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้

☐ เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมเล็กน้อย

☐ เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมปานกลาง

☐ เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมาก

☐ เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมาก และนำไปอธิบายต่อได้อย่างถูกต้อง

2.2 ทักษะในการปฏิบัติงาน

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้

☐ ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเล็กน้อย

☐ ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นปานกลาง

☐ ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมาก

☐ ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมาก และนำไปสอนงานต่อได้อย่างถูกต้อง

2.3 ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้

☐ ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นเล็กน้อย

☐ ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นปานกลาง

☐ ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นมาก

☐ ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นมากและเชื่อมต่อไปยังทีมงานได้

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้

☐ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นเล็กน้อย

☐ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นปานกลาง

☐ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นมาก

☐ สามารถป้องกันการเกิดปัญหาจากสาเหตุรากเหง้าได้

2.5 ความตระหนักในด้านความปลอดภัยในการทำงาน

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้

☐ ใส่ใจความปลอดภัยของตนเองเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

☐ ใส่ใจความปลอดภัยตนเองเพิ่มขึ้นปานกลาง

☐ ใส่ใจความปลอดภัยของตนเองเพิ่มขึ้นมาก

☐ ใส่ใจความปลอดภัยของตนเองและเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นมาก

2.6 ประโยชน์ที่ได้รับหลังการฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ยังไม่เกิดประโยชน์

☐ นำทักษะไปใช้ในงานได้

☐ ใช้ประกอบอาชีพอิสระได้

☐ ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน

☐ หน้าที่การงานมั่นคง

☐ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.7 ผลประโยชน์ทางการเงิน (รายได้เพิ่มขึ้น ต้นทุนลดลง) หลังจากการฝึกอบรม

☐ 1.) ยังไม่เกิดผลประโยชน์ทางการเงิน

☐ 2.) 1 ถึง 750 บาท/เดือน

☐ 3.) 751 ถึง 1,500 บาท/เดือน

☐ 4.) 1,501 ถึง 2,250 บาท/เดือน

☐ 5.) 2,251 ถึง 3,000 บาท/เดือน

2.8 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

ก-4 ระยะเวลาการเก็บแบบสำรวจ

เก็บข้อมูลในช่วงวันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 ถึง วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2566

ก-5 สถิติเบื้องต้นจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจ

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลพื้นฐานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ข้อที่ 1.1 จังหวัด	ความถี่	ร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	82	13.36%
กาฬสินธุ์	1	0.16%
กำแพงเพชร	1	0.16%
ขอนแก่น	17	2.77%
จันทบุรี	3	0.49%
ฉะเชิงเทรา	10	1.63%
ชลบุรี	114	18.57%
ชัยนาท	1	0.16%
ชุมพร	2	0.33%
เชียงราย	43	7.00%
เชียงใหม่	10	1.63%
ตรัง	1	0.16%
ตราด	10	1.63%
นครนายก	1	0.16%
นครปฐม	11	1.79%
นครพนม	4	0.65%
นครราชสีมา	14	2.28%
นนทบุรี	19	3.09%
น่าน	3	0.49%
บุรีรัมย์	6	0.98%
ปทุมธานี	10	1.63%
ประจวบคีรีขันธ์	1	0.16%
ปราจีนบุรี	6	0.98%
พระนครศรีอยุธยา	12	1.95%
พะเยา	4	0.65%
พัทลุง	1	0.16%
พิจิตร	1	0.16%
พิษณุโลก	1	0.16%
ภูเก็ต	1	0.16%
มหาสารคาม	2	0.33%
ระยอง	26	4.23%

ข้อที่ 1.1 จังหวัด	ความถี่	ร้อยละ
ราชบุรี	1	0.16%
ลพบุรี	1	0.16%
ลำปาง	15	2.44%
ลำพูน	17	2.77%
ศรีสะเกษ	2	0.33%
สกลนคร	2	0.33%
สงขลา	4	0.65%
สมุทรปราการ	64	10.42%
สมุทรปราการ	2	0.33%
สมุทรสงคราม	3	0.49%
สมุทรสาคร	10	1.63%
สระแก้ว	13	2.12%
สระบุรี	35	5.70%
สิงห์บุรี	5	0.81%
สุโขทัย	1	0.16%
สุพรรณบุรี	2	0.33%
สุราษฎร์ธานี	1	0.16%
สุรินทร์	2	0.33%
หนองคาย	1	0.16%
อุดรธานี	7	1.14%
อุตรดิตถ์	4	0.65%
อุบลราชธานี	4	0.65%
รวม	**614**	**100%**

ข้อที่ 1.2 เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	466	75.90%
หญิง	147	23.94%
ไม่ต้องการระบุ	1	0.16%
รวม	**614**	**100%**

ข้อที่ 1.3 อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 18 ปี	3	0.49%
ตั้งแต่ 18 ปี ถึง 30 ปี	142	23.13%

ข้อที่ 1.3 อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ตั้งแต่ 30 ปี ถึง 40 ปี	154	25.08%
ตั้งแต่ 40 ปี ถึง 50 ปี	196	31.92%
ตั้งแต่ 50 ปี ถึง 60 ปี	98	15.96%
ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป	21	3.42%
รวม	**614**	**100%**

ข้อที่ 1.4 ช่วงรายได้ก่อนการฝึกอบรม (ต่อเดือน)	ความถี่	ร้อยละ
ไม่มีรายได้ (ว่างงาน)	84	13.68%
1 ถึง 7,500 บาท/เดือน	30	4.89%
7,501 ถึง 15,000 บาท/เดือน	82	13.36%
15,001 ถึง 22,500 บาท/เดือน	132	21.50%
22,501 ถึง 30,000 บาท/เดือน	78	12.70%
ตั้งแต่ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป	208	33.88%
รวม	**614**	**100%**

ข้อที่ 1.6 สถานะการมีงานทำก่อนการเข้ารับการฝึกอบรม	ความถี่	ร้อยละ
ทำงานประจำ	405	65.96%
ประกอบอาชีพอิสระ	128	20.85%
ว่างงาน	81	13.19%
รวม	**614**	**100%**

<u>ตอนที่ 2</u> ข้อมูลสำคัญที่เกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรม

ข้อที่ 2.1 ความรู้จากการฝึกอบรม	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้	1	0.16%
เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมเล็กน้อย	15	2.44%
เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมปานกลาง	89	14.50%
เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมาก	293	47.72%
เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมาก และนำไปอธิบายต่อได้อย่างถูกต้อง	216	35.18%
รวม	**614**	**100%**

ข้อที่ 2.2 ทักษะในการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้	8	1.30%
ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเล็กน้อย	30	4.89%
ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นปานกลาง	125	20.36%
ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมาก	283	46.09%
ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมาก และนำไปสอนงานต่อได้อย่างถูกต้อง	168	27.36%
รวม	**614**	**100%**

ข้อที่ 2.3 ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้	11	1.79%
ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นเล็กน้อย	21	3.42%
ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นปานกลาง	91	14.82%
ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นมาก	303	49.35%
ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นมากและเชื่อมต่อไปยังทีมงานได้	188	30.42%
รวม	**614**	**100%**

ข้อที่ 2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้	10	1.63%
สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นเล็กน้อย	34	5.54%
สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นปานกลาง	131	21.34%
สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นมาก	321	52.28%
สามารถป้องกันการเกิดปัญหาจากสาเหตุรากเหง้าได้	118	19.22%
รวม	**614**	**100%**

ข้อที่ 2.5 ความตระหนักในด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้	32	5.21%
ใส่ใจความปลอดภัยของตนเองเพิ่มขึ้นเล็กน้อย	19	3.09%
ใส่ใจความปลอดภัยตนเองเพิ่มขึ้นปานกลาง	70	11.40%
ใส่ใจความปลอดภัยของตนเองเพิ่มขึ้นมาก	259	42.18%
ใส่ใจความปลอดภัยของตนเองและเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นมาก	234	38.11%
รวม	**614**	**100%**

ข้อที่ 2.6 ประโยชน์ที่ได้รับหลังการฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ความถี่	ร้อยละ
ยังไม่เกิดประโยชน์	62	7.99
นำทักษะไปใช้ในงานได้	426	53.58
ใช้ประกอบอาชีพอิสระได้	168	21.13
ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน	31	3.90
หน้าที่การงานมั่นคง	54	6.79
ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	54	6.79
รวม	**795**	**100%**

ข้อที่ 2.7 ผลประโยชน์ทางการเงิน (รายได้เพิ่มขึ้น/ต้นทุนลดลง) หลังจากการฝึกอบรม	ความถี่	ร้อยละ
ยังไม่เกิดผลประโยชน์ทางการเงิน	441	71.82%
1 ถึง 750 บาท/เดือน	39	6.35%
751 ถึง 1,500 บาท/เดือน	31	5.05%
1,501 ถึง 2,250 บาท/เดือน	20	3.26%
2,251 ถึง 3,000 บาท/เดือน	22	3.58%
ตั้งแต่ 3,001 บาท/เดือน ขึ้นไป	61	9.93%
รวม	**614**	**100%**

ภาคผนวก ข

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม

โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ข-1 วัตถุประสงค์ของการสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เพื่อติดตามผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม แบ่งเป็น ผลลัพธ์ในรูปของศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น และประโยชน์ที่เกิดจากการมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น รวมไปถึงผลกระทบในรูปผลประโยชน์ทางการเงิน

ข-2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม

ประชากร : จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมด 5,119 คน

กลุ่มตัวอย่าง : จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 879 ตัวอย่าง คิดเป็น 17.17% ของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ข-3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสำรวจออนไลน์ โดยใช้ QR Code แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดของแบบสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม ดังนี้

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลพื้นฐานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

1.1 จังหวัด

.....

1.2 เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

☐ ไม่ต้องการระบุ

1.3 อายุ

☐ ต่ำกว่า 18 ปี

☐ ตั้งแต่ 18 ปี ถึง 30 ปี

☐ ตั้งแต่ 30 ปี ถึง 40 ปี

☐ ตั้งแต่ 40 ปี ถึง 50 ปี

☐ ตั้งแต่ 50 ปี ถึง 60 ปี

☐ ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป

1.4 ช่วงรายได้ก่อนการฝึกอบรม (ต่อเดือน)

☐ ไม่มีรายได้ (ว่างงาน)

☐ 1 ถึง 7,500 บาท/เดือน

☐ 7,501 ถึง 15,000 บาท/เดือน

☐ 15,001 ถึง 22,500 บาท/เดือน

☐ 22,501 ถึง 30,000 บาท/เดือน

☐ ตั้งแต่ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป

1.5 ชื่อหลักสูตรที่เคยได้รับการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

.....

1.6 สถานะการมีงานทำก่อนการเข้ารับการฝึกอบรม

☐ ว่างงาน

☐ ประกอบอาชีพอิสระ

☐ ทำงานประจำ

<u>ตอนที่ 2</u> ข้อมูลสำคัญที่เกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรม

2.1 ความรู้จากการฝึกอบรม

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้

☐ เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมเล็กน้อย

☐ เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมปานกลาง

☐ เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมาก

☐ เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมาก และนำไปอธิบายต่อได้อย่างถูกต้อง

2.2 ทักษะในการปฏิบัติงาน

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้

☐ ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเล็กน้อย

☐ ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นปานกลาง

☐ ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมาก

☐ ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมาก และนำไปสอนงานต่อได้อย่างถูกต้อง

2.3 ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้

☐ ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นเล็กน้อย

☐ ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นปานกลาง

☐ ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นมาก

☐ ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นมากและเชื่อมต่อไปยังทีมงานได้

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้

☐ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นเล็กน้อย

☐ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นปานกลาง

☐ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นมาก

☐ สามารถป้องกันการเกิดปัญหาจากสาเหตุรากเหง้าได้

2.5 ความตระหนักในด้านความปลอดภัยในการทำงาน

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้

☐ ใส่ใจความปลอดภัยของตนเองเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

☐ ใส่ใจความปลอดภัยตนเองเพิ่มขึ้นปานกลาง

☐ ใส่ใจความปลอดภัยของตนเองเพิ่มขึ้นมาก

☐ ใส่ใจความปลอดภัยของตนเองและเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นมาก

2.6 ประโยชน์ที่ได้รับหลังการฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ยังไม่เกิดประโยชน์

☐ นำทักษะไปใช้ในงานได้

☐ ใช้ประกอบอาชีพอิสระได้

☐ ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน

☐ หน้าที่การงานมั่นคง

☐ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.7 ผลประโยชน์ทางการเงิน (รายได้เพิ่มขึ้น ต้นทุนลดลง) หลังจากการฝึกอบรม

☐ 1.) ยังไม่เกิดผลประโยชน์ทางการเงิน

☐ 2.) 1 ถึง 750 บาท/เดือน

☐ 3.) 751 ถึง 1,500 บาท/เดือน

☐ 4.) 1,501 ถึง 2,250 บาท/เดือน

☐ 5.) 2,251 ถึง 3,000 บาท/เดือน

2.8 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

ข-4 ระยะเวลาการเก็บแบบสำรวจ

เก็บข้อมูลในช่วงวันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 ถึง วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2566

ข-5 สถิติเบื้องต้นจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจ

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลพื้นฐานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ข้อที่ 1.1 จังหวัด	ความถี่	ร้อยละ
กระบี่	17	1.93%
กรุงเทพมหานคร	8	0.91%
กาฬสินธุ์	9	1.02%
กำแพงเพชร	11	1.25%
ขอนแก่น	14	1.59%
ฉะเชิงเทรา	11	1.25%
ชลบุรี	3	0.34%
ชัยนาท	11	1.25%
ชัยภูมิ	23	2.62%
ชุมพร	15	1.71%
เชียงราย	25	2.84%
เชียงใหม่	21	2.39%
เชึยงราย	1	0.11%
ตรัง	13	1.48%
ตราด	4	0.46%
ตาก	17	1.93%
นครนายก	10	1.14%
นครพนม	11	1.25%
นครศรีธรรมราช	14	1.59%
นครสวรรค์	2	0.23%
นนทบุรี	113	12.86%
นราธิวาส	25	2.84%
น่าน	11	1.25%
บึงกาฬ	18	2.05%
บุรีรัมย์	10	1.14%
ปทุมธานี	3	0.34%
ประจวบคีรีขันธ์	10	1.14%
ปราจีนบุรี	11	1.25%
ปัตตานี	22	2.50%
พระนครศรีอยุธยา	15	1.71%
พะเยา	8	0.91%

ข้อที่ 1.1 จังหวัด	ความถี่	ร้อยละ
พังงา	5	0.57%
พัทลุง	18	2.05%
พิษณุโลก	14	1.59%
เพชรบุรี	10	1.14%
เพชรบูรณ์	1	0.11%
แพร่	11	1.25%
ภูเก็ต	31	3.53%
มุกดาหาร	12	1.37%
ยะลา	10	1.14%
ระนอง	10	1.14%
ระยอง	30	3.41%
ราชบุรี	1	0.11%
ลำปาง	9	1.02%
ลำพูน	20	2.28%
เลย	20	2.28%
สกลนคร	2	0.23%
สงขลา	11	1.25%
สตูล	4	0.46%
สมุทรปราการ	1	0.11%
สมุทรสงคราม	11	1.25%
สมุทรสาคร	10	1.14%
สระแก้ว	19	2.16%
สระบุรี	26	2.96%
สิงห์บุรี	15	1.71%
สุโขทัย	13	1.48%
สุราษฎร์ธานี	34	3.87%
หนองคาย	4	0.46%
หนองบัวลำภู	10	1.14%
อ่างทอง	10	1.14%
อุดรธานี	11	1.25%
อุบลราชธานี	10	1.14%
รวม	**879**	**100%**

ข้อที่ 1.2 เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	210	23.89%
หญิง	665	75.65%
ไม่ต้องการระบุ	4	0.46%
รวม	**879**	**100%**

ข้อที่ 1.3 อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 18 ปี	0	0
ตั้งแต่ 18 ปี ถึง 30 ปี	154	17.52%
ตั้งแต่ 30 ปี ถึง 40 ปี	230	26.17%
ตั้งแต่ 40 ปี ถึง 50 ปี	272	30.94%
ตั้งแต่ 50 ปี ถึง 60 ปี	157	17.86%
ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป	66	7.51%
รวม	**879**	**100%**

ข้อที่ 1.4 ช่วงรายได้ก่อนการฝึกอบรม (ต่อเดือน)	ความถี่	ร้อยละ
ไม่มีรายได้ (ว่างงาน)	131	14.90%
1 ถึง 7,500 บาท/เดือน	146	16.61%
7,501 ถึง 15,000 บาท/เดือน	345	39.25%
15,001 ถึง 22,500 บาท/เดือน	146	16.61%
22,501 ถึง 30,000 บาท/เดือน	38	4.32%
ตั้งแต่ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป	73	8.30%
รวม	**879**	**100%**

ข้อที่ 1.6 สถานะการมีงานทำก่อนการเข้ารับการฝึกอบรม	ความถี่	ร้อยละ
ทำงานประจำ	401	45.62%
ประกอบอาชีพอิสระ	348	39.59%
ว่างงาน	130	14.79%
รวม	**879**	**100%**

<u>ตอนที่ 2</u> ข้อมูลสำคัญที่เกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรม

ข้อที่ 2.1 ความรู้จากการฝึกอบรม	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้	2	0.23%
เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมเล็กน้อย	44	5.01%
เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมปานกลาง	117	13.31%
เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมาก	397	45.16%
เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมาก และนำไปอธิบายต่อได้อย่างถูกต้อง	319	36.29%
รวม	**879**	**100%**

ข้อที่ 2.2 ทักษะในการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้	11	1.25%
ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเล็กน้อย	53	6.03%
ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นปานกลาง	153	17.41%
ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมาก	424	48.24%
ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมาก และนำไปสอนงานต่อได้อย่างถูกต้อง	238	27.08%
รวม	**879**	**100%**

ข้อที่ 2.3 ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้	14	1.59%
ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นเล็กน้อย	31	3.53%
ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นปานกลาง	133	15.13%
ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นมาก	451	51.31%
ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นมากและเชื่อมต่อไปยังทีมงานได้	250	28.44%
รวม	**879**	**100%**

ข้อที่ 2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้	14	1.59%
สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นเล็กน้อย	48	5.46%
สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นปานกลาง	162	18.43%
สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นมาก	562	63.94%
สามารถป้องกันการเกิดปัญหาจากสาเหตุรากเหง้าได้	93	10.58%
รวม	**879**	**100%**

ข้อที่ 2.5 ความตระหนักในด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้	16	1.82%
ใส่ใจความปลอดภัยของตนเองเพิ่มขึ้นเล็กน้อย	29	3.30%
ใส่ใจความปลอดภัยตนเองเพิ่มขึ้นปานกลาง	115	13.08%
ใส่ใจความปลอดภัยของตนเองเพิ่มขึ้นมาก	395	44.94%
ใส่ใจความปลอดภัยของตนเองและเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นมาก	324	36.86%
รวม	**879**	**100%**

ข้อที่ 2.6 ประโยชน์ที่ได้รับหลังการฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ความถี่	ร้อยละ
ยังไม่เกิดประโยชน์	79	6.07
นำทักษะไปใช้ในงานได้	560	43.01
ใช้ประกอบอาชีพอิสระได้	357	27.42
ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน	53	4.07
หน้าที่การงานมั่นคง	44	3.38
ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	209	16.05
รวม	**1,302**	**100%**

ข้อที่ 2.7 ผลประโยชน์ทางการเงิน (รายได้เพิ่มขึ้น/ต้นทุนลดลง) หลังจากการฝึกอบรม	ความถี่	ร้อยละ
ยังไม่เกิดผลประโยชน์ทางการเงิน	350	39.82%
1 ถึง 750 บาท/เดือน	223	25.37%
751 ถึง 1,500 บาท/เดือน	196	22.30%
1,501 ถึง 2,250 บาท/เดือน	72	8.19%
2,251 ถึง 3,000 บาท/เดือน	37	4.21%
ตั้งแต่ 3,001 บาท/เดือน ขึ้นไป	1	0.11%
รวม	**879**	**100%**

ภาคผนวก ค

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม

โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

ค-1 วัตถุประสงค์ของการสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เพื่อติดตามผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม แบ่งเป็นผลลัพธ์ในรูปของศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น และประโยชน์ที่เกิดจากการมีศักยภาพแรงงานเพิ่มขึ้น รวมไปถึงผลกระทบในรูปผลประโยชน์ทางการเงิน

ค-2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม

ประชากร : จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมด 9,221 คน

กลุ่มตัวอย่าง : จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 916 ตัวอย่าง คิดเป็น 9.93% ของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ค-3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสำรวจออนไลน์ โดยใช้ QR Code แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดของแบบสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม ดังนี้

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลพื้นฐานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

1.1 จังหวัด

.....

1.2 เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

☐ ไม่ต้องการระบุ

1.3 อายุ

☐ ต่ำกว่า 18 ปี

☐ ตั้งแต่ 18 ปี ถึง 30 ปี

☐ ตั้งแต่ 30 ปี ถึง 40 ปี

☐ ตั้งแต่ 40 ปี ถึง 50 ปี

☐ ตั้งแต่ 50 ปี ถึง 60 ปี

☐ ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป

1.4 ช่วงรายได้ก่อนการฝึกอบรม (ต่อเดือน)

☐ ไม่มีรายได้ (ว่างงาน)

☐ 1 ถึง 7,500 บาท/เดือน

☐ 7,501 ถึง 15,000 บาท/เดือน

☐ 15,001 ถึง 22,500 บาท/เดือน

☐ 22,501 ถึง 30,000 บาท/เดือน

☐ ตั้งแต่ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป

1.5 ชื่อหลักสูตรที่เคยได้รับการฝึกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

.....

1.6 สถานะการมีงานทำก่อนการเข้ารับการฝึกอบรม

☐ ว่างงาน

☐ ประกอบอาชีพอิสระ

☐ ทำงานประจำ

<u>ตอนที่ 2</u> ข้อมูลสำคัญที่เกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรม

2.1 ความรู้จากการฝึกอบรม

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้

☐ เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมเล็กน้อย

☐ เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมปานกลาง

☐ เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมาก

☐ เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมาก และนำไปอธิบายต่อได้อย่างถูกต้อง

2.2 ทักษะในการปฏิบัติงาน

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้

☐ ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเล็กน้อย

☐ ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นปานกลาง

☐ ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมาก

☐ ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมาก และนำไปสอนงานต่อได้อย่างถูกต้อง

2.3 ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้

☐ ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นเล็กน้อย

☐ ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นปานกลาง

☐ ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นมาก

☐ ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นมากและเชื่อมต่อไปยังทีมงานได้

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้

☐ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นเล็กน้อย

☐ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นปานกลาง

☐ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นมาก

☐ สามารถป้องกันการเกิดปัญหาจากสาเหตุรากเหง้าได้

2.5 ความตระหนักในด้านความปลอดภัยในการทำงาน

☐ ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้

☐ ใส่ใจความปลอดภัยของตนเองเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

☐ ใส่ใจความปลอดภัยตนเองเพิ่มขึ้นปานกลาง

☐ ใส่ใจความปลอดภัยของตนเองเพิ่มขึ้นมาก

☐ ใส่ใจความปลอดภัยของตนเองและเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นมาก

2.6 ประโยชน์ที่ได้รับหลังการฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ยังไม่เกิดประโยชน์

☐ นำทักษะไปใช้ในงานได้

☐ ใช้ประกอบอาชีพอิสระได้

☐ ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน

☐ หน้าที่การงานมั่นคง

☐ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.7 ผลประโยชน์ทางการเงิน (รายได้เพิ่มขึ้น ต้นทุนลดลง) หลังจากการฝึกอบรม

☐ 1.) ยังไม่เกิดผลประโยชน์ทางการเงิน

☐ 2.) 1 ถึง 750 บาท/เดือน

☐ 3.) 751 ถึง 1,500 บาท/เดือน

☐ 4.) 1,501 ถึง 2,250 บาท/เดือน

☐ 5.) 2,251 ถึง 3,000 บาท/เดือน

2.8 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

ค-4 ระยะเวลาการเก็บแบบสำรวจ

เก็บข้อมูลในช่วงวันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 ถึง วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2566

ค-5 สถิติเบื้องต้นจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจ

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลพื้นฐานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ข้อที่ 1.1 จังหวัด	ความถี่	ร้อยละ
กระบี่	9	0.98%
กรุงเทพมหานคร	14	1.53%
กาญจนบุรี	12	1.31%
กาฬสินธุ์	18	1.97%
กำแพงเพชร	11	1.20%
ขอนแก่น	8	0.87%
จันทบุรี	1	0.11%
ฉะเชิงเทรา	10	1.09%
ชลบุรี	2	0.22%
ชัยนาท	4	0.44%
ชัยภูมิ	27	2.95%
ชุมพร	17	1.86%
เชียงราย	15	1.64%
เชียงใหม่	26	2.84%
ตรัง	5	0.55%
ตาก	9	0.98%
นครนายก	10	1.09%
นครปฐม	2	0.22%
นครพนม	17	1.86%
นครราชสีมา	30	3.28%
นครศรีธรรมราช	20	2.18%
นครสวรรค์	17	1.86%
นนทบุรี	25	2.73%
นราธิวาส	27	2.95%
น่าน	11	1.20%
บึงกาฬ	9	0.98%
บุรีรัมย์	24	2.62%
ปทุมธานี	3	0.33%
ประจวบคีรีขันธ์	28	3.06%
ปราจีนบุรี	11	1.20%
ปัตตานี	15	1.64%

ข้อที่ 1.1 จังหวัด	ความถี่	ร้อยละ
พระนครศรีอยุธยา	18	1.97%
พะเยา	10	1.09%
พังงา	7	0.76%
พัทลุง	13	1.42%
พิจิตร	11	1.20%
พิษณุโลก	22	2.40%
เพชรบุรี	11	1.20%
เพชรบูรณ์	14	1.53%
แพร่	12	1.31%
ภูเก็ต	17	1.86%
มหาสารคาม	7	0.76%
มุกดาหาร	8	0.87%
แม่ฮ่องสอน	10	1.09%
ยโสธร	10	1.09%
ยะลา	11	1.20%
ร้อยเอ็ด	9	0.98%
ระนอง	11	1.20%
ระยอง	30	3.28%
ราชบุรี	10	1.09%
ลพบุรี	18	1.97%
ลำปาง	11	1.20%
ลำพูน	7	0.76%
เลย	12	1.31%
ศรีสะเกษ	5	0.55%
สกลนคร	2	0.22%
สงขลา	23	2.51%
สตูล	2	0.22%
สมุทรปราการ	2	0.22%
สมุทรสงคราม	10	1.09%
สมุทรสาคร	11	1.20%
สระแก้ว	1	0.11%
สระบุรี	2	0.22%
สิงห์บุรี	15	1.64%

ข้อที่ 1.1 จังหวัด	ความถี่	ร้อยละ
สุโขทัย	41	4.48%
สุพรรณบุรี	2	0.22%
สุราษฎร์ธานี	11	1.20%
สุรินทร์	11	1.20%
หนองคาย	3	0.33%
หนองบัวลำภู	19	2.07%
อ่างทอง	13	1.42%
อำนาจเจริญ	6	0.66%
อุดรธานี	10	1.09%
อุตรดิตถ์	1	0.11%
รวม	**916**	**100%**

ข้อที่ 1.2 เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	685	74.78%
หญิง	228	24.89%
ไม่ต้องการระบุ	3	0.33%
รวม	**916**	**100%**

ข้อที่ 1.3 อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 18 ปี	3	0.33%
ตั้งแต่ 18 ปี ถึง 30 ปี	278	30.35%
ตั้งแต่ 30 ปี ถึง 40 ปี	266	29.04%
ตั้งแต่ 40 ปี ถึง 50 ปี	248	27.07%
ตั้งแต่ 50 ปี ถึง 60 ปี	92	10.04%
ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป	29	3.17%
รวม	**916**	**100%**

ข้อที่ 1.4 ช่วงรายได้ก่อนการฝึกอบรม (ต่อเดือน)	ความถี่	ร้อยละ
ไม่มีรายได้ (ว่างงาน)	159	17.36%
1 ถึง 7,500 บาท/เดือน	121	13.21%
7,501 ถึง 15,000 บาท/เดือน	330	36.03%
15,001 ถึง 22,500 บาท/เดือน	166	18.12%
22,501 ถึง 30,000 บาท/เดือน	62	6.77%

ข้อที่ 1.4 ช่วงรายได้ก่อนการฝึกอบรม (ต่อเดือน)	ความถี่	ร้อยละ
ตั้งแต่ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป	78	8.52%
รวม	**916**	**100%**

ข้อที่ 1.6 สถานะการมีงานทำก่อนการเข้ารับการฝึกอบรม	ความถี่	ร้อยละ
ทำงานประจำ	468	51.09%
ประกอบอาชีพอิสระ	322	35.15%
ว่างงาน	126	13.76%
รวม	**916**	**100%**

<u>ตอนที่ 2</u> ข้อมูลสำคัญที่เกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรม

ข้อที่ 2.1 ความรู้จากการฝึกอบรม	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้	5	0.55%
เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมเล็กน้อย	27	2.95%
เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมปานกลาง	137	14.96%
เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมาก	393	42.90%
เข้าใจเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมาก และนำไปอธิบายต่อได้อย่างถูกต้อง	354	38.65%
รวม	**916**	**100%**

ข้อที่ 2.2 ทักษะในการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้	8	0.87%
ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเล็กน้อย	41	4.48%
ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นปานกลาง	156	17.03%
ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมาก	395	43.12%
ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมาก และนำไปสอนงานต่อได้อย่างถูกต้อง	316	34.50%
รวม	**916**	**100%**

ข้อที่ 2.3 ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้	9	0.98%
ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นเล็กน้อย	35	3.82%
ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นปานกลาง	131	14.30%
ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นมาก	413	45.09%
ทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานดีขึ้นมากและเชื่อมต่อไปยังทีมงานได้	328	35.81%
รวม	**916**	**100%**

ข้อที่ 2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้	8	0.87%
สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นเล็กน้อย	42	4.59%
สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นปานกลาง	158	17.25%
สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีขึ้นมาก	548	59.83%
สามารถป้องกันการเกิดปัญหาจากสาเหตุรากเหง้าได้	160	17.47%
รวม	**916**	**100%**

ข้อที่ 2.5 ความตระหนักในด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เปลี่ยนแปลง/หลักสูตรที่ฝึกอบรมไม่มีหัวข้อนี้	15	1.64%
ใส่ใจความปลอดภัยของตนเองเพิ่มขึ้นเล็กน้อย	19	2.07%
ใส่ใจความปลอดภัยตนเองเพิ่มขึ้นปานกลาง	108	11.79%
ใส่ใจความปลอดภัยของตนเองเพิ่มขึ้นมาก	359	39.19%
ใส่ใจความปลอดภัยของตนเองและเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นมาก	415	45.31%
รวม	**916**	**100%**

ข้อที่ 2.6 ประโยชน์ที่ได้รับหลังการฝึกอบรม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ความถี่	ร้อยละ
ยังไม่เกิดประโยชน์	69	4.73
นำทักษะไปใช้ในงานได้	621	42.56
ใช้ประกอบอาชีพอิสระได้	364	24.95
ได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน	39	2.67
หน้าที่การงานมั่นคง	73	5.00
ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	293	20.08
รวม	**1,459**	**100%**

ข้อที่ 2.7 ผลประโยชน์ทางการเงิน (รายได้เพิ่มขึ้น/ต้นทุนลดลง) หลังจากการฝึกอบรม	ความถี่	ร้อยละ
ยังไม่เกิดผลประโยชน์ทางการเงิน	426	46.51%
1 ถึง 750 บาท/เดือน	140	15.28%
751 ถึง 1,500 บาท/เดือน	145	15.83%
1,501 ถึง 2,250 บาท/เดือน	77	8.41%
2,251 ถึง 3,000 บาท/เดือน	39	4.26%
ตั้งแต่ 3,001 บาท/เดือน ขึ้นไป	89	9.72%
รวม	**916**	**100%**

ภาคผนวก ง

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน

ง-1 วัตถุประสงค์ของการสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน เพื่อค้นหาความคาดหวัง/เหตุผลที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฯ และผลสัมฤทธิ์จากการมีมาตรฐานฯ ในรูปของการใช้ประโยชน์จากการมีมาตรฐานฯ

ง-2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม

ประชากร : จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมด 13,397 คน

กลุ่มตัวอย่าง : จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 1,406 ตัวอย่าง คิดเป็น 10.49% ของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ง-3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสำรวจออนไลน์ โดยใช้ QR Code แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดของแบบสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม ดังนี้

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลพื้นฐานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

1.1 จังหวัด

.....

1.2 เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

☐ ไม่ต้องการระบุ

1.3 อายุ

☐ ต่ำกว่า 18 ปี

☐ ตั้งแต่ 18 ปี ถึง 30 ปี

☐ ตั้งแต่ 30 ปี ถึง 40 ปี

☐ ตั้งแต่ 40 ปี ถึง 50 ปี

☐ ตั้งแต่ 50 ปี ถึง 60 ปี

☐ ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป

1.4 ช่วงรายได้ก่อนการฝึกอบรม (ต่อเดือน)

☐ ไม่มีรายได้ (ว่างงาน)

☐ 1 ถึง 7,500 บาท/เดือน

☐ 7,501 ถึง 15,000 บาท/เดือน

☐ 15,001 ถึง 22,500 บาท/เดือน

☐ 22,501 ถึง 30,000 บาท/เดือน

☐ ตั้งแต่ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป

1.5 สาขาอาชีพ ที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

.....

1.6 รูปแบบการเข้ารับบริการ

☐ เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฯ เพียงอย่างเดียว

☐ เข้ารับการฝึกอบรมฯ และทดสอบมาตรฐานฯ

1.7 จำนวนครั้งที่เข้าสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จนกระทั่งผ่านการทดสอบในสาขานี้

☐ ผ่านในครั้งแรก

☐ 2 ครั้ง

☐ มากกว่า 2 ครั้ง

1.8 สถานะของการมีงานทำก่อนการเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

☐ ว่างงาน

☐ มีงานทำ

☐ อยู่ระหว่างการศึกษา

<u>ตอนที่ 2</u> ข้อมูลสำคัญที่เกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรม

2.1 เหตุผลหลักที่ <u>เข้ารับ</u> การทดสอบมาตรฐานฯ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ เพื่อทดสอบระดับความสามารถของตัวเอง

☐ ประกอบการสำเร็จการศึกษา

☐ ประกอบการสมัครงาน

☐ ประกอบการขอขึ้นค่าจ้าง

☐ ประกอบการนำไปทำงานในต่างประเทศ

☐ ประกอบการรับรองความรู้ความสามารถ

☐ ได้รับการสนับสนุนจากนายจ้าง

2.2 ประโยชน์ที่ได้รับ <u>ภายหลัง</u> จากผ่านการทดสอบมาตรฐานฯ

☐ ยังไม่เกิดประโยชน์

☐ ได้งานทำตรงตามมาตรฐานที่ผ่านการทดสอบ

☐ ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น

☐ ได้งานทำในต่างประเทศ

☐ ได้รับการรับรองความรู้ความสามารถ

☐ นำไปสู่การเปลี่ยนสายงาน

2.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

ง-4 ระยะเวลาการเก็บแบบสำรวจ

เก็บข้อมูลในช่วงวันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 ถึง วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2566

ง-5 สถิติเบื้องต้นจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจ

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลพื้นฐานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ข้อที่ 1.1 จังหวัด	**ความถี่**	**ร้อยละ**
กระบี่	25	1.78%
กรุงเทพมหานคร	17	1.21%
กาญจนบุรี	13	0.92%
กาฬสินธุ์	18	1.28%
กำแพงเพชร	15	1.07%
ขอนแก่น	1	0.07%
จันทบุรี	1	0.07%
ฉะเชิงเทรา	43	3.06%
ชลบุรี	26	1.85%
ชัยนาท	6	0.43%
ชัยภูมิ	14	1.00%
ชุมพร	6	0.43%
เชียงราย	20	1.42%
เชียงใหม่	16	1.14%
ตรัง	18	1.28%
ตราด	13	0.92%
ตาก	19	1.35%
นครนายก	15	1.07%
นครปฐม	1	0.07%
นครพนม	16	1.14%
นครราชสีมา	51	3.63%

ข้อที่ 1.1 จังหวัด	ความถี่	ร้อยละ
นครศรีธรรมราช	31	2.20%
นครสวรรค์	13	0.92%
นนทบุรี	34	2.42%
นราธิวาส	35	2.49%
น่าน	10	0.71%
บึงกาฬ	18	1.28%
บุรีรัมย์	35	2.49%
ปทุมธานี	16	1.14%
ประจวบคีรีขันธ์	7	0.50%
ปราจีนบุรี	21	1.49%
ปัตตานี	15	1.07%
พระนครศรีอยุธยา	16	1.14%
พะเยา	16	1.14%
พังงา	29	2.06%
พัทลุง	19	1.35%
พิจิตร	29	2.06%
พิษณุโลก	24	1.71%
เพชรบุรี	16	1.14%
เพชรบูรณ์	16	1.14%
แพร่	20	1.42%
ภูเก็ต	32	2.28%
มหาสารคาม	6	0.43%
มุกดาหาร	14	1.00%
แม่ฮ่องสอน	11	0.78%
ยโสธร	2	0.14%
ยะลา	16	1.14%
ร้อยเอ็ด	22	1.56%
ระนอง	15	1.07%
ระยอง	14	1.00%
ราชบุรี	16	1.14%
ลพบุรี	5	0.36%
ลำปาง	19	1.35%
ลำพูน	21	1.49%

ข้อที่ 1.1 จังหวัด	ความถี่	ร้อยละ
เลย	44	3.13%
ศรีสะเกษ	26	1.85%
สงขลา	17	1.21%
สตูล	21	1.49%
สมุทรปราการ	19	1.35%
สมุทรสงคราม	16	1.14%
สมุทรสาคร	15	1.07%
สระแก้ว	14	1.00%
สระบุรี	63	4.48%
สิงห์บุรี	17	1.21%
สุโขทัย	14	1.00%
สุพรรณบุรี	4	0.28%
สุราษฎร์ธานี	21	1.49%
สุรินทร์	20	1.42%
หนองคาย	18	1.28%
หนองบัวลำภู	12	0.85%
อ่างทอง	27	1.92%
อำนาจเจริญ	10	0.71%
อุดรธานี	29	2.06%
อุตรดิตถ์	3	0.21%
อุทัยธานี	26	1.85%
อุบลราชธานี	3	0.21%
รวม	**1,406**	**100%**

ข้อที่ 1.2 เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	1,314	93.46%
หญิง	90	6.40%
ไม่ต้องการระบุ	2	0.14%
รวม	**1,406**	**100%**

ข้อที่ 1.3 อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ตั้งแต่ 18 ปี ถึง 30 ปี	485	34.50%
ตั้งแต่ 30 ปี ถึง 40 ปี	519	36.91%

ข้อที่ 1.3 อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ตั้งแต่ 40 ปี ถึง 50 ปี	322	22.90%
ตั้งแต่ 50 ปี ถึง 60 ปี	76	5.41%
ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป	4	0.28%
รวม	**1,406**	**100%**

ข้อที่ 1.4 ช่วงรายได้ก่อนการฝึกอบรม (ต่อเดือน)	ความถี่	ร้อยละ
ไม่มีรายได้ (ว่างงาน)	97	6.90%
1 ถึง 7,500 บาท/เดือน	89	6.33%
7,501 ถึง 15,000 บาท/เดือน	617	43.88%
15,001 ถึง 22,500 บาท/เดือน	383	27.24%
22,501 ถึง 30,000 บาท/เดือน	130	9.25%
ตั้งแต่ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป	90	6.40%
รวม	**1,406**	**100%**

ข้อที่ 1.6 รูปแบบการเข้ารับบริการ	ความถี่	ร้อยละ
เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฯ เพียงอย่างเดียว	386	27.45%
เข้ารับการอบรมฯ และทดสอบมาตรฐานฯ	1,020	72.55%
รวม	**1,406**	**100%**

ข้อที่ 1.7 จำนวนครั้งที่เข้าสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจนกระทั่งผ่านการทดสอบในสาขานี้	ความถี่	ร้อยละ
ผ่านในครั้งแรก	1,272	90.47%
2 ครั้ง	97	6.90%
มากกว่า 2 ครั้ง	37	2.63%
รวม	**1,406**	**100%**

ข้อที่ 1.8 สถานะของการมีงานทำก่อนการเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	ความถี่	ร้อยละ
ว่างงาน	86	6.12%
มีงานทำ	1,238	88.05%
อยู่ระหว่างการศึกษา	82	5.83%
รวม	**1,406**	**100%**

ตอนที่ 2 ข้อมูลสำคัญที่เกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรม

ข้อที่ 2.1 เหตุผลหลักที่ เข้ารับ การทดสอบมาตรฐานฯ	**ความถี่**	**ร้อยละ**
เพื่อทดสอบระดับความสามารถของตัวเอง	745	28.82
ประกอบการสำเร็จการศึกษา	118	4.56
ประกอบการสมัครงาน	170	6.58
ประกอบการขอขึ้นค่าจ้าง	258	9.98
ประกอบการนำไปทำงานในต่างประเทศ	52	2.01
ประกอบการรับรองความรู้ความสามารถ	763	29.52
ได้รับการสนับสนุนจากนายจ้าง	479	18.53
รวม	**2,585**	**100%**

ข้อที่ 2.2 ประโยชน์ที่ได้รับ ภายหลัง จากผ่านการทดสอบมาตรฐานฯ	**ความถี่**	**ร้อยละ**
ยังไม่เกิดประโยชน์	86	4.30
ได้งานทำตรงตามมาตรฐานที่ผ่านการทดสอบ	630	31.48
ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น	233	11.64
ได้งานทำในต่างประเทศ	15	0.75
ได้รับการรับรองความรู้ความสามารถ	914	45.68
นำไปสู่การเปลี่ยนสายงาน	123	6.15
รวม	**2,001**	**100%**

ภาคผนวก จ

รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)

จ-1 วัตถุประสงค์ของการสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) เพื่อติดตามผลลัพธ์ของการเข้าร่วมโครงการในรูปของการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่ได้รับจากโครงการ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้และทักษะจากการฝึกอบรม เครื่องมือทำมาหากิน และการแนะแนวอาชีพเพื่อเข้าถึงแหล่งทุน รวมไปถึงผลกระทบในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน

จ-2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม

ประชากร : จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมด 31,370 คน

กลุ่มตัวอย่าง : จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 1,636 ตัวอย่าง คิดเป็น 5.22% ของผู้ผ่านการฝึกอบรม

จ-3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสำรวจออนไลน์ โดยใช้ QR Code แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดของแบบสำรวจผู้ผ่านการฝึกอบรม ดังนี้

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลพื้นฐานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

1.1 จังหวัด

.....

1.2 เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

☐ ไม่ต้องการระบุ

1.3 อายุ

☐ ต่ำกว่า 18 ปี

☐ ตั้งแต่ 18 ปี ถึง 30 ปี

☐ ตั้งแต่ 30 ปี ถึง 40 ปี

☐ ตั้งแต่ 40 ปี ถึง 50 ปี

☐ ตั้งแต่ 50 ปี ถึง 60 ปี

☐ ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป

1.4 ช่วงรายได้ก่อนการฝึกอบรม (ต่อเดือน)

☐ ไม่มีรายได้ (ว่างงาน)

☐ 1 ถึง 7,500 บาท/เดือน

☐ 7,501 ถึง 15,000 บาท/เดือน

☐ 15,001 ถึง 22,500 บาท/เดือน

☐ 22,501 ถึง 30,000 บาท/เดือน

☐ ตั้งแต่ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป

1.5 อาชีพที่ทำการฝึกอบรม

.....

1.6 เครื่องมือทำมาหากินที่ได้รับการสนับสนุน

.....

<u>ตอนที่ 2</u> ข้อมูลสำคัญที่เกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรม

2.1 ความรู้และทักษะจากการฝึกอบรม สามารถนำไปประกอบอาชีพได้

☐ น้อยที่สุด

☐ น้อย

☐ ปานกลาง

☐ มาก

☐ มากที่สุด

2.2 เครื่องมือทำมาหากิน สามารถนำไปประกอบอาชีพได้

☐ น้อยที่สุด

☐ น้อย

☐ ปานกลาง

☐ มาก

☐ มากที่สุด

2.3 การแนะแนวอาชีพช่วยให้เข้าถึงแหล่งทุน

☐ น้อยที่สุด

☐ น้อย

☐ ปานกลาง

☐ มาก

☐ มากที่สุด

2.4 ผลประโยชน์ทางการเงิน (รายได้เพิ่มขึ้น ต้นทุนลดลง) หลังจากการฝึกอบรม

☐ ยังไม่เกิดผลประโยชน์ทางการเงิน

☐ 1 ถึง 750 บาท/เดือน

☐ 751 ถึง 1,500 บาท/เดือน

☐ 1,501 ถึง 2,250 บาท/เดือน

☐ 2,251 ถึง 3,000 บาท/เดือน

☐ ตั้งแต่ 3001 บาท/เดือน ขึ้นไป

2.5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

จ-4 ระยะเวลาการเก็บแบบสำรวจ

เก็บข้อมูลในช่วงวันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 ถึง วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2566

จ-5 สถิติเบื้องต้นจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจ

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลพื้นฐานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ข้อที่ 1.1 จังหวัด	**ความถี่**	**ร้อยละ**
กระบี่	11	0.67%
กรุงเทพมหานคร	13	0.79%
กาญจนบุรี	35	2.14%
กาฬสินธุ์	27	1.65%
กำแพงเพชร	10	0.61%
ขอนแก่น	18	1.10%
จันทบุรี	19	1.16%
ฉะเชิงเทรา	13	0.79%
ชลบุรี	95	5.81%
ชัยนาท	1	0.06%
ชัยภูมิ	151	9.23%
ชุมพร	13	0.79%
เชียงราย	13	0.79%
เชียงใหม่	14	0.86%
ตรัง	28	1.71%
ตราด	7	0.43%
ตาก	36	2.20%
นครนายก	16	0.98%
นครปฐม	29	1.77%
นครพนม	11	0.67%
นครราชสีมา	41	2.51%
นครศรีธรรมราช	12	0.73%
นครสวรรค์	29	1.77%

ข้อที่ 1.1 จังหวัด	ความถี่	ร้อยละ
นนทบุรี	29	1.77%
นราธิวาส	20	1.22%
น่าน	10	0.61%
บึงกาฬ	6	0.37%
บุรีรัมย์	12	0.73%
ปทุมธานี	2	0.12%
ประจวบคีรีขันธ์	21	1.28%
ปราจีนบุรี	9	0.55%
ปัตตานี	6	0.37%
พระนครศรีอยุธยา	23	1.41%
พะเยา	14	0.86%
พังงา	62	3.79%
พัทลุง	35	2.14%
พิจิตร	26	1.59%
พิษณุโลก	20	1.22%
เพชรบุรี	10	0.61%
เพชรบูรณ์	11	0.67%
แพร่	32	1.96%
ภูเก็ต	58	3.55%
มหาสารคาม	5	0.31%
มุกดาหาร	12	0.73%
แม่ฮ่องสอน	11	0.67%
ยโสธร	20	1.22%
ยะลา	10	0.61%
ร้อยเอ็ด	14	0.86%
ระนอง	12	0.73%
ระยอง	34	2.08%
ราชบุรี	11	0.67%
ลพบุรี	17	1.04%
ลำปาง	18	1.10%
เลย	68	4.16%
ศรีสะเกษ	12	0.73%
สกลนคร	1	0.06%

ข้อที่ 1.1 จังหวัด	ความถี่	ร้อยละ
สงขลา	27	1.65%
สตูล	50	3.06%
สมุทรปราการ	14	0.86%
สมุทรสงคราม	10	0.61%
สมุทรสาคร	14	0.86%
สระแก้ว	41	2.51%
สระบุรี	45	2.75%
สิงห์บุรี	21	1.28%
สุพรรณบุรี	12	0.73%
สุราษฎร์ธานี	37	2.26%
สุรินทร์	7	0.43%
หนองคาย	9	0.55%
หนองบัวลำภู	12	0.73%
อ่างทอง	12	0.73%
อำนาจเจริญ	9	0.55%
อุดรธานี	12	0.73%
อุบลราชธานี	11	0.67%
รวม	**1,636**	**100%**

ข้อที่ 1.2 เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	283	17.30%
หญิง	1,349	82.46%
ไม่ต้องการระบุ	4	0.24%
รวม	**1,636**	**100%**

ข้อที่ 1.3 อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 18 ปี	0	0.00%
ตั้งแต่ 18 ปี ถึง 30 ปี	180	11.00%
ตั้งแต่ 30 ปี ถึง 40 ปี	260	15.89%
ตั้งแต่ 40 ปี ถึง 50 ปี	471	28.79%
ตั้งแต่ 50 ปี ถึง 60 ปี	547	33.44%
ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป	177	10.82%
รวม	**1,636**	**100%**

ข้อที่ 1.4 ช่วงรายได้ก่อนการฝึกอบรม (ต่อเดือน)	**ความถี่**	**ร้อยละ**
ไม่มีรายได้ (ว่างงาน)	510	31.17%
1 ถึง 7,500 บาท/เดือน	939	57.40%
7,501 ถึง 15,000 บาท/เดือน	171	10.45%
15,001 ถึง 22,500 บาท/เดือน	13	0.79%
22,501 ถึง 30,000 บาท/เดือน	2	0.12%
ตั้งแต่ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป	1	0.06%
รวม	**1,636**	**100%**

<u>ตอนที่ 2</u> ข้อมูลสำคัญที่เกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรม

ข้อที่ 2.1 ความรู้และทักษะจากการฝึกอบรม สามารถนำไปประกอบอาชีพได้	**ความถี่**	**ร้อยละ**
น้อยที่สุด	23	1.41%
น้อย	40	2.44%
ปานกลาง	210	12.84%
มาก	454	27.75%
มากที่สุด	909	55.56%
รวม	**1,636**	**100%**

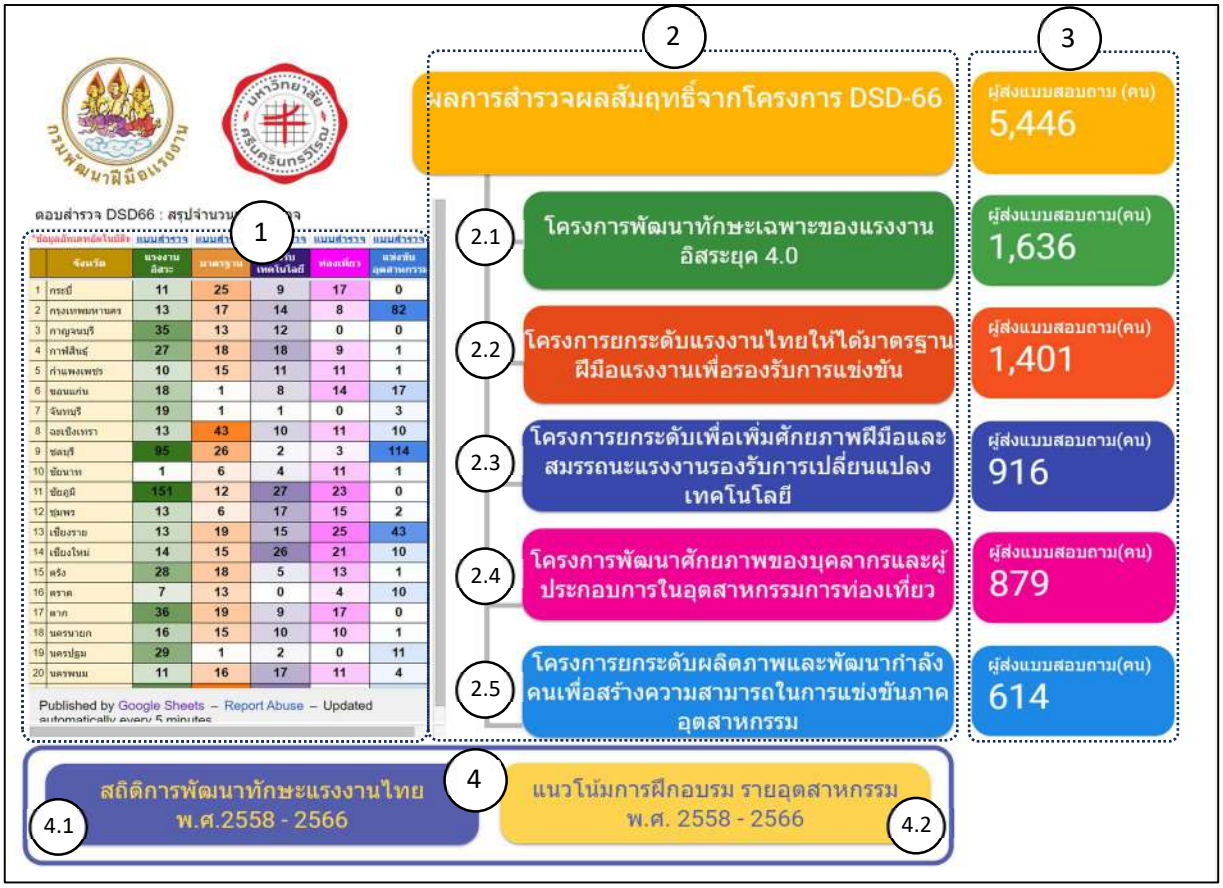
ข้อที่ 2.2 เครื่องมือทำมาหากิน สามารถนำไปประกอบอาชีพได้	**ความถี่**	**ร้อยละ**
น้อยที่สุด	24	1.47%
น้อย	41	2.51%
านกลาง	189	11.55%
มาก	422	25.79%
มากที่สุด	960	58.68%
รวม	**1,636**	**100%**

ข้อที่ 2.3 การแนะแนวอาชีพช่วยให้เข้าถึงแหล่งทุน	**ความถี่**	**ร้อยละ**
น้อยที่สุด	46	2.81%
น้อย	81	4.95%
ปานกลาง	356	21.76%
มาก	602	36.80%
มากที่สุด	551	33.68%
รวม	**1,636**	**100%**

ข้อที่ 2.4 ผลประโยชน์ทางการเงิน (รายได้เพิ่มขึ้น/ต้นทุนลดลง) หลังจากการฝึกอบรม	ความถี่	ร้อยละ
ยังไม่เกิดผลประโยชน์ทางการเงิน	447	27.32%
1 ถึง 750 บาท/เดือน	633	38.69%
751 ถึง 1,500 บาท/เดือน	343	20.97%
1,501 ถึง 2,250 บาท/เดือน	106	6.48%
2,251 ถึง 3,000 บาท/เดือน	99	6.05%
ตั้งแต่ 3,001 บาท/เดือน ขึ้นไป	8	0.49%
รวม	**1,636**	**100%**

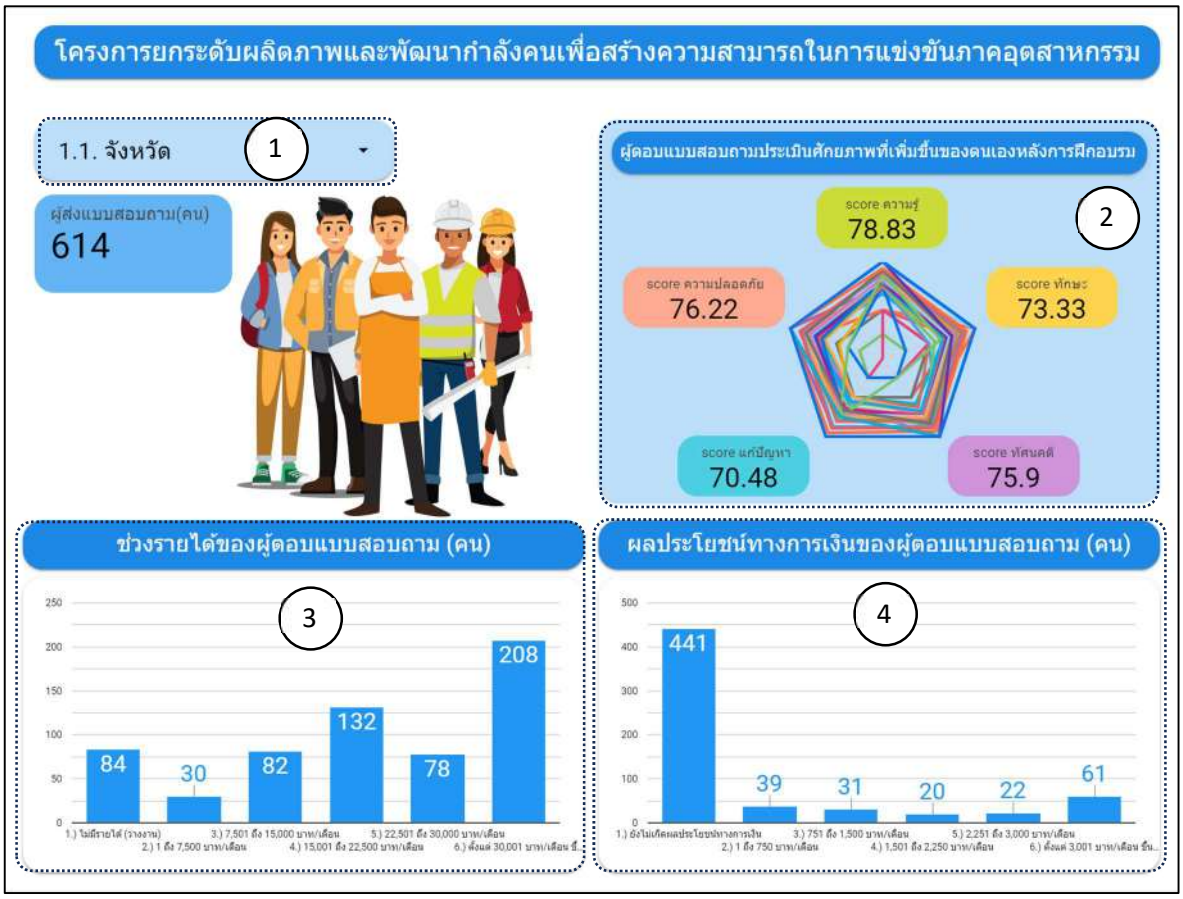
ภาคผนวก ฉ

คู่มือการใช้งาน Dashboard สำหรับสรุปผลการติดตามโครงการที่มีการติดตามระดับเข้มข้น และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติการฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน



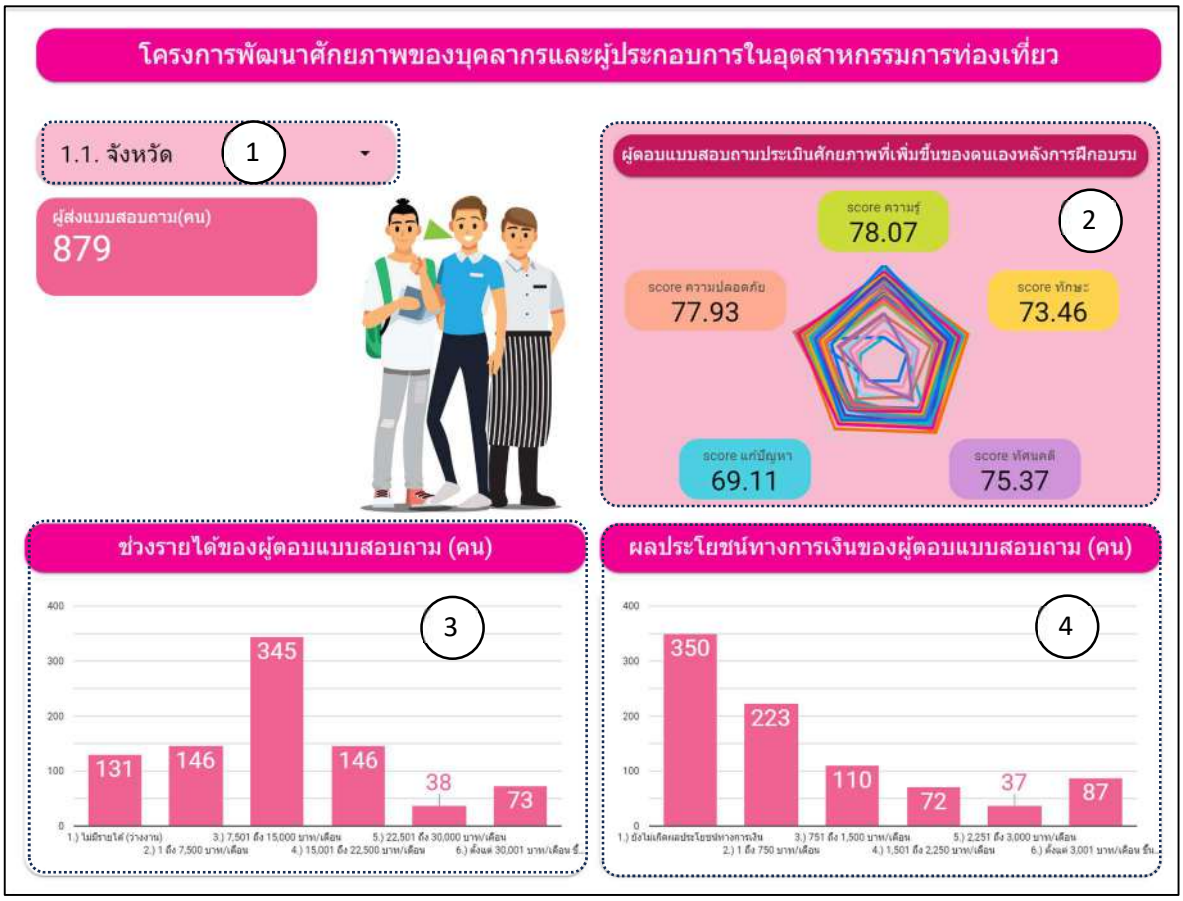
ภาพที่ ฉ-1 หน้าภาพรวม Dashboard การวิเคราะห์แบบสำรวจสำหรับสรุปผลการติดตามโครงการที่มีการติดตามระดับเข้มข้น และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติการฝึกอบรมตาม พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

สัญลักษณ์	แสดงถึง
1	รายละเอียดการตอบแบบสำรวจ จำแนกรายโครงการ และรายจังหวัด
2	รายชื่อโครงการที่ดำเนินการสำรวจ โดยในส่วนที่ 2.1-2.5 สามารถกดเข้าไปดูรายละเอียดโครงการได้
2.1	โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0
2.2	โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน
2.3	โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี
2.4	โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
2.5	โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม
3	จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจแยกรายโครงการ
4	การสรุปสถิติของการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย ผ่านการฝึกอบรมตาม พรบ. ส่งเสริมฯ พ.ศ.2558-2566
4.1	สถิติการพัฒนาทักษะแรงงานไทย พ.ศ.2558 – 2566
4.2	แนวโน้มการฝึกอบรม รายอุตสาหกรรม พ.ศ. 2558 - 2566



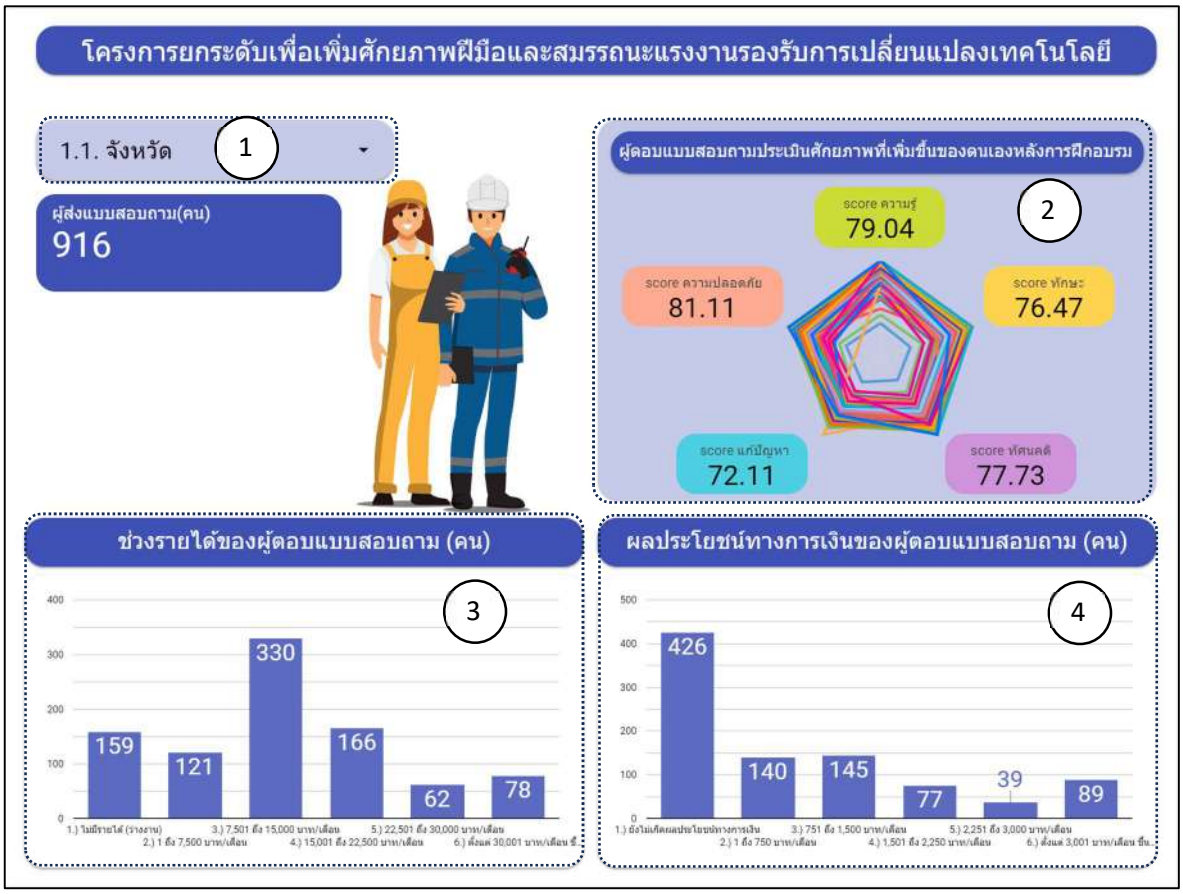
ภาพที่ ฉ-2 หน้า Dashboard โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม

สัญลักษณ์	แสดงถึง
1	**แผงควบคุมหลัก** - ใช้ในการเลือกตัวเลือกเพื่อกรองข้อมูล (Filter) ให้แสดงเฉพาะข้อมูลของจังหวัดที่ต้องการได้ โดยตัวเลข “ผู้ส่งแบบสองถาม (คน)” จะปรับเปลี่ยนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ ซึ่งค่าตั้งต้นจะแสดงเป็นข้อมูลรวมของทุกจังหวัดทั่วประเทศไทย
2	**ศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกอบรม** – แสดงข้อมูลผลการประเมินตนเองของผู้ตอบแบบสำรวจ โดยชุดคำถามคือศักยภาพทั้ง 5 ด้าน ที่เพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกอบรม ได้แก่ ความรู้ ทักษะปฏิบัติงาน ทัศนคติที่ดีในการทำงาน การแก้ปัญหา และการตระหนักในความปลอดภัย
3	**ช่วงรายได้** - แสดงช่วงรายได้ของผู้ตอบแบบสำรวจ โดยแบ่งเป็น 6 ช่วงรายได้ ตั้งแต่ไม่มีรายได้ จนกระทั่งสูงสุดคือ มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน โดยสามารถกดเลือกช่วงรายได้ (Filter) ให้แสดงเฉพาะข้อมูลที่ต้องการได้
4	**ผลประโยชน์ทางการเงิน** – แสดงผลประโยชน์ทางการเงินที่ผู้ตอบแบบสำรวจได้รับภายหลังจากการฝึกอบรม โดยสามารถกดเลือกช่วงผลประโยชน์ทางการเงิน (Filter) ให้แสดงเฉพาะข้อมูลที่ต้องการได้



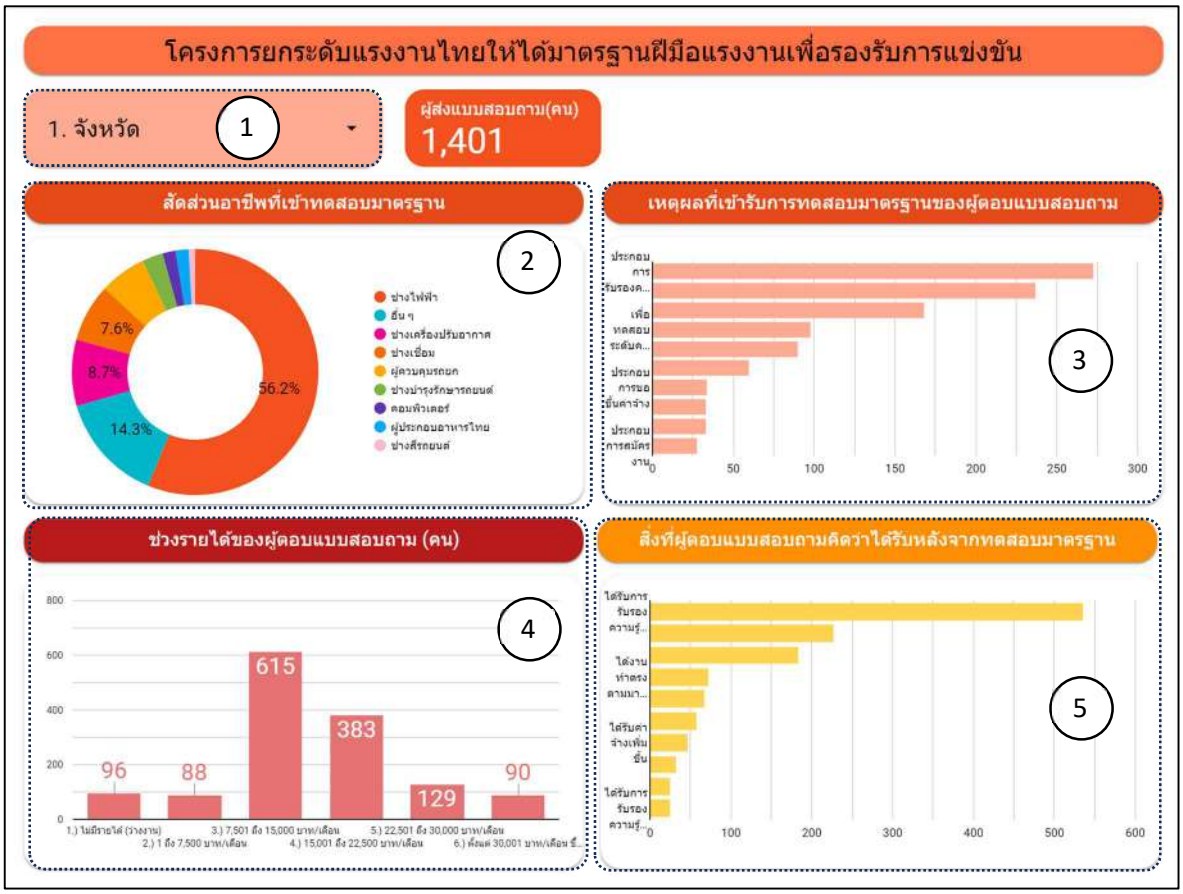
ภาพที่ ฉ-3 หน้า Dashboard โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

สัญลักษณ์	แสดงถึง
1	**แผงควบคุมหลัก** - ใช้ในการเลือกตัวเลือกเพื่อกรองข้อมูล (Filter) ให้แสดงเฉพาะข้อมูลของจังหวัดที่ต้องการได้ โดยตัวเลข “ผู้ส่งแบบสองถาม (คน)” จะปรับเปลี่ยนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ ซึ่งค่าตั้งต้นจะแสดงเป็นข้อมูลรวมของทุกจังหวัดทั่วประเทศไทย
2	**ศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกอบรม** – แสดงข้อมูลผลการประเมินตนเองของผู้ตอบแบบสำรวจ โดยชุดคำถามคือศักยภาพทั้ง 5 ด้าน ที่เพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกอบรม ได้แก่ ความรู้ ทักษะปฏิบัติงาน ทัศนคติที่ดีในการทำงาน การแก้ปัญหา และการตระหนักในความปลอดภัย
3	**ช่วงรายได้** - แสดงช่วงรายได้ของผู้ตอบแบบสำรวจ โดยแบ่งเป็น 6 ช่วงรายได้ ตั้งแต่ไม่มีรายได้ จนกระทั่งสูงสุดคือ มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน โดยสามารถกดเลือกช่วงรายได้ (Filter) ให้แสดงเฉพาะข้อมูลที่ต้องการได้
4	**ผลประโยชน์ทางการเงิน** – แสดงผลประโยชน์ทางการเงินที่ผู้ตอบแบบสำรวจได้รับภายหลังจากการฝึกอบรม โดยสามารถกดเลือกช่วงผลประโยชน์ทางการเงิน (Filter) ให้แสดงเฉพาะข้อมูลที่ต้องการได้



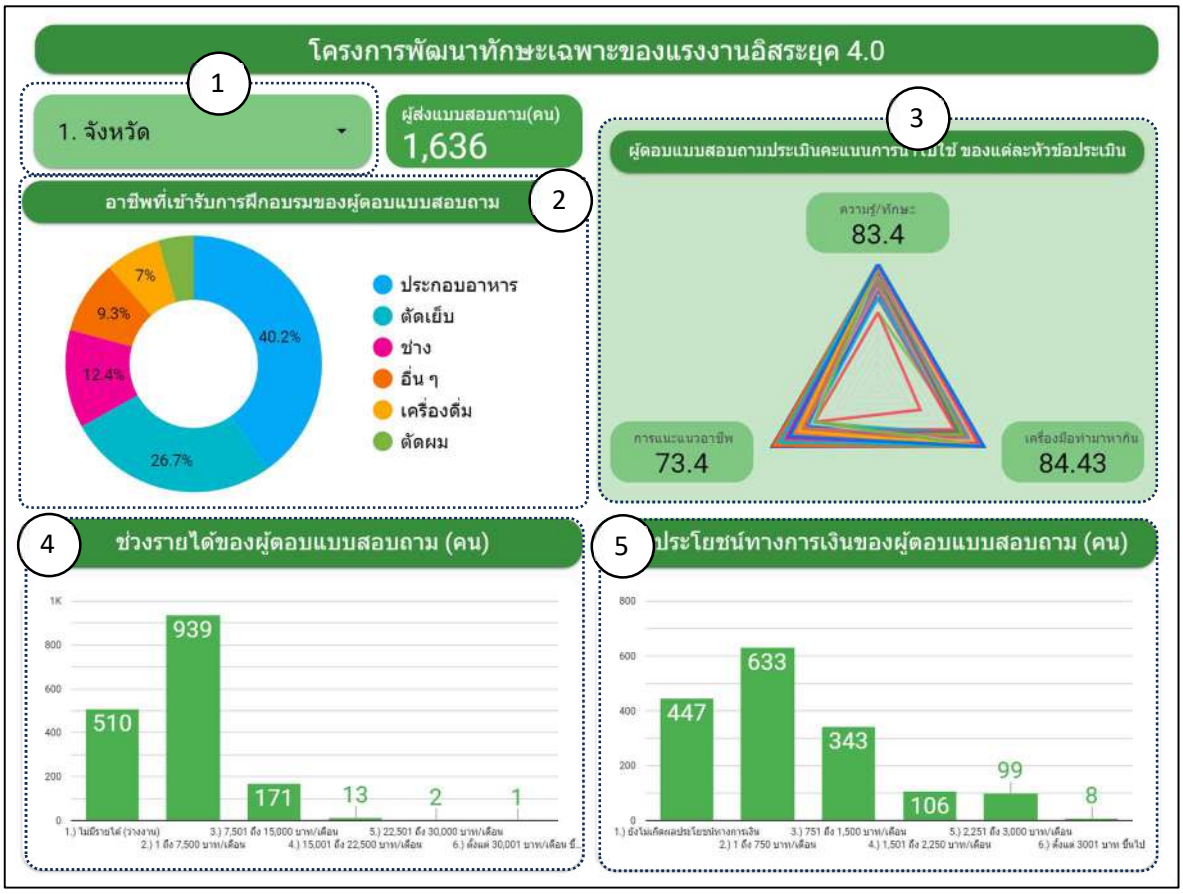
ภาพที่ ฉ-4 หน้า Dashboard โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

สัญลักษณ์	แสดงถึง
1	**แผงควบคุมหลัก** - ใช้ในการเลือกตัวเลือกเพื่อกรองข้อมูล (Filter) ให้แสดงเฉพาะข้อมูลของจังหวัดที่ต้องการได้ โดยตัวเลข “ผู้ส่งแบบสองถาม (คน)” จะปรับเปลี่ยนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ ซึ่งค่าตั้งต้นจะแสดงเป็นข้อมูลรวมของทุกจังหวัดทั่วประเทศไทย
2	**ศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกอบรม** – แสดงข้อมูลผลการประเมินตนเองของผู้ตอบแบบสำรวจ โดยชุดคำถามคือศักยภาพทั้ง 5 ด้าน ที่เพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกอบรม ได้แก่ ความรู้ ทักษะปฏิบัติงาน ทัศนคติที่ดีในการทำงาน การแก้ปัญหา และการตระหนักในความปลอดภัย
3	**ช่วงรายได้** - แสดงช่วงรายได้ของผู้ตอบแบบสำรวจ โดยแบ่งเป็น 6 ช่วงรายได้ ตั้งแต่ไม่มีรายได้ จนกระทั่งสูงสุดคือ มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน โดยสามารถกดเลือกช่วงรายได้ (Filter) ให้แสดงเฉพาะข้อมูลที่ต้องการได้
4	**ผลประโยชน์ทางการเงิน** – แสดงผลประโยชน์ทางการเงินที่ผู้ตอบแบบสำรวจได้รับภายหลังจากการฝึกอบรม โดยสามารถกดเลือกช่วงผลประโยชน์ทางการเงิน (Filter) ให้แสดงเฉพาะข้อมูลที่ต้องการได้



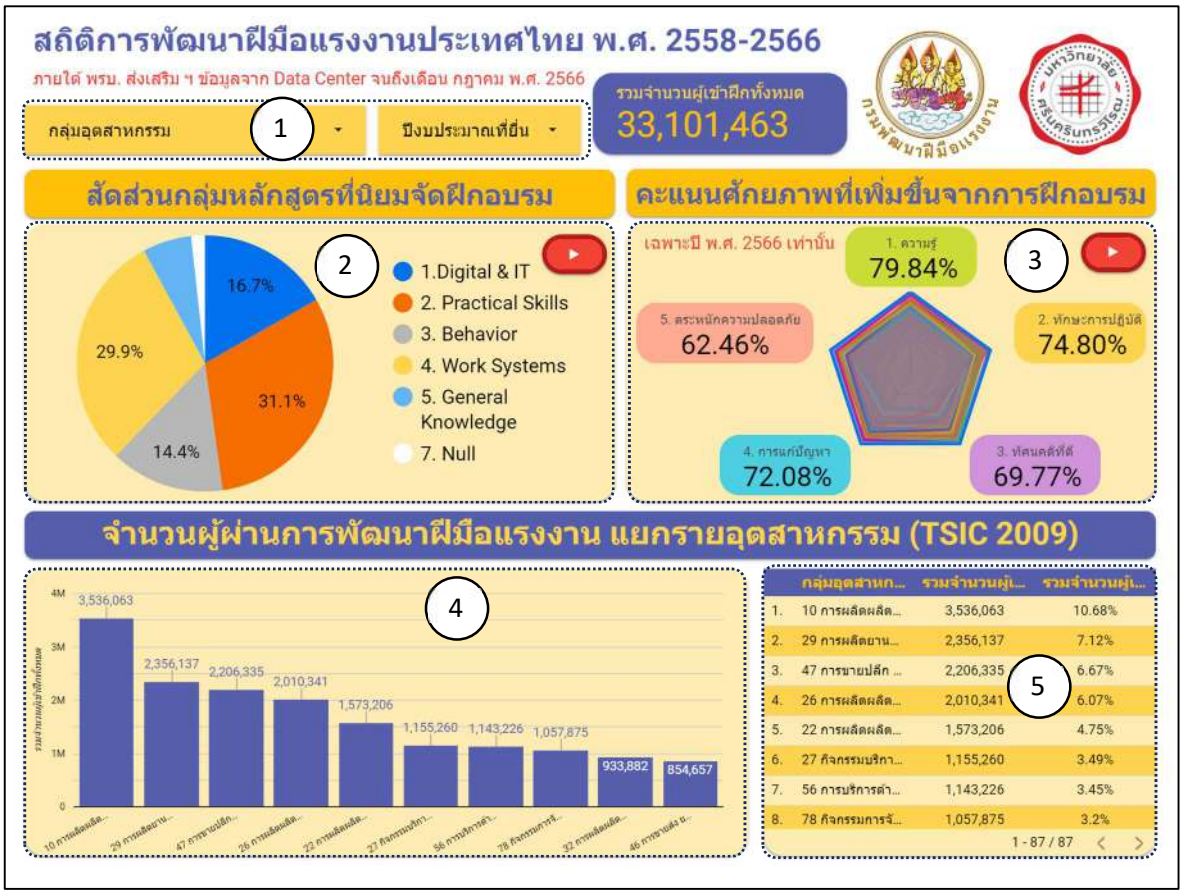
ภาพที่ ฉ-5 หน้า Dashboard โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน

สัญลักษณ์	แสดงถึง
1	**แผงควบคุมหลัก** - ใช้ในการเลือกตัวเลือกเพื่อกรองข้อมูล (Filter) ให้แสดงเฉพาะข้อมูลของจังหวัดที่ต้องการได้ โดยตัวเลข “ผู้ส่งแบบสองถาม (คน)” จะปรับเปลี่ยนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ ซึ่งค่าตั้งต้นจะแสดงเป็นข้อมูลรวมของทุกจังหวัดทั่วประเทศไทย
2	**กลุ่มอาชีพที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐาน** – แสดงสัดส่วนกลุ่มการฝึกอบรม แบ่งตามลักษณะทักษะอาชีพของผู้ตอบแบบสำรวจ โดยสามารถกดเลือกที่กลุ่มทักษะอาชีพที่ต้องการเพื่อคัดกรอง (Filter) ให้แสดงข้อมูลเฉพาะทักษะอาชีพที่ต้องการได้
3	**เหตุผลที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐาน –** แสดงข้อมูลจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจว่า มีเหตุผลใดบ้างในการเข้ามารับการทดสอบมาตรฐาน
4	**ช่วงรายได้** - แสดงช่วงรายได้ของผู้ตอบแบบสำรวจ โดยแบ่งเป็น 6 ช่วงรายได้ ตั้งแต่ไม่มีรายได้ จนกระทั่งสูงสุดคือ มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน โดยสามารถกดเลือกช่วงรายได้ (Filter) ให้แสดงเฉพาะข้อมูลที่ต้องการได้
5	**สิ่งที่ผู้ตอบแบบสำรวจได้รับหลังจากทดสอบมาตรฐาน** – แสดงข้อมูลจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจว่าได้รับผลประโยชน์ด้านใดบ้าง ภายหลังจากการทดสอบมาตรฐาน



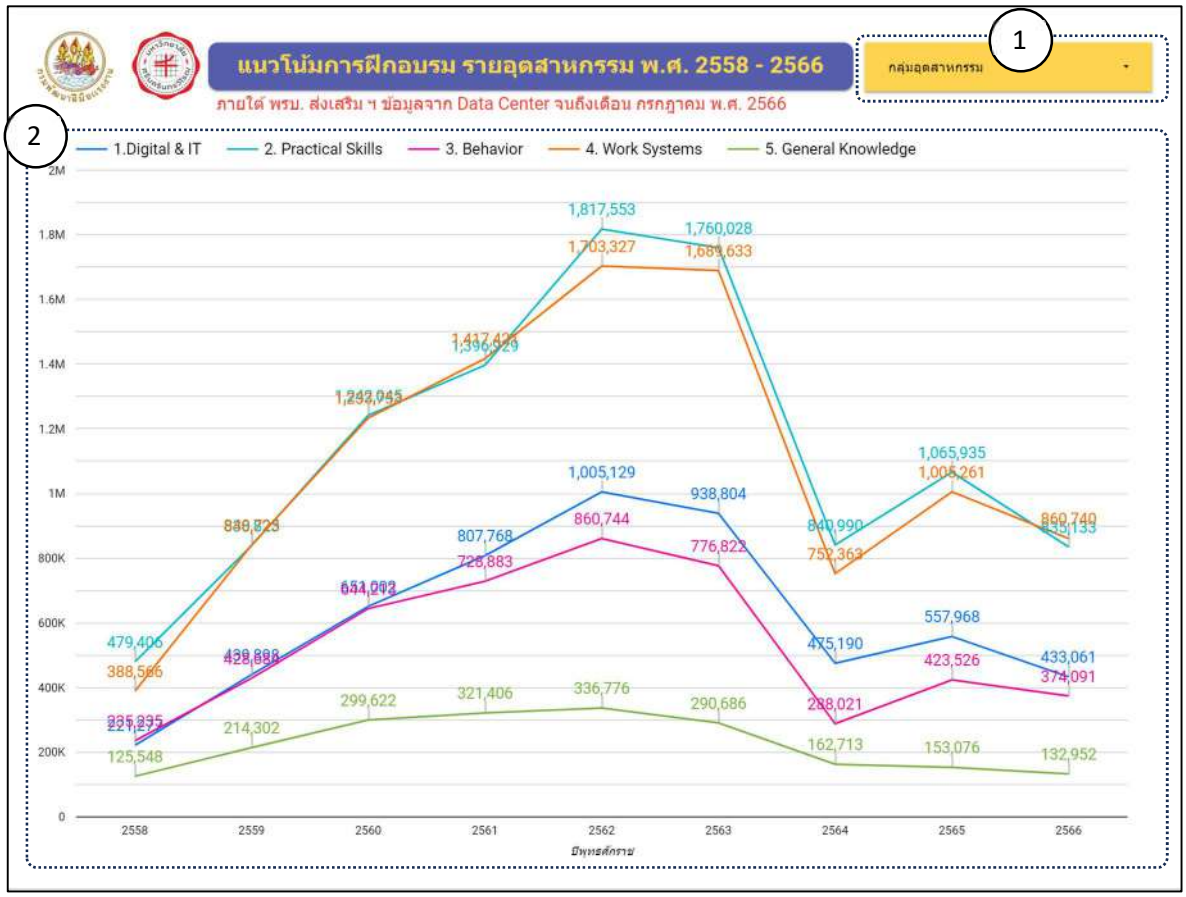
ภาพที่ ฉ-6 หน้า Dashboard โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0

สัญลักษณ์	แสดงถึง
1	**แผงควบคุมหลัก** - ใช้ในการเลือกตัวเลือกเพื่อกรองข้อมูล (Filter) ให้แสดงเฉพาะข้อมูลของจังหวัดที่ต้องการได้ โดยตัวเลข “ผู้ส่งแบบสองถาม (คน)” จะปรับเปลี่ยนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ ซึ่งค่าตั้งต้นจะแสดงเป็นข้อมูลรวมของทุกจังหวัดทั่วประเทศไทย
2	**อาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรม** – แสดงสัดส่วนกลุ่มการฝึกอบรม แบ่งตามลักษณะทักษะอาชีพของผู้ตอบแบบสำรวจ โดยสามารถกดเลือกที่กลุ่มทักษะอาชีพที่ต้องการเพื่อคัดกรอง (Filter) ให้แสดงข้อมูลเฉพาะทักษะอาชีพที่ต้องการได้
3	**ให้คะแนนประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรม** – แสดงข้อมูลผลการประเมินตนเองของผู้ตอบแบบสำรวจ โดยชุดคำถามสอบถาม 3 หัวข้อตามวัตถุประสงค์โครงการ ได้แก่ ความรู้ เครื่องมือทำมาหากิน และการแนะแนวอาชีพสามารถนำไปสู่การประกอบอาชีพมากน้อยเพียงใด
4	**ช่วงรายได้** - แสดงช่วงรายได้ของผู้ตอบแบบสำรวจ โดยแบ่งเป็น 6 ช่วงรายได้ ตั้งแต่ไม่มีรายได้ จนกระทั่งสูงสุดคือ มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท/เดือน โดยสามารถกดเลือกช่วงรายได้ (Filter) ให้แสดงเฉพาะข้อมูลที่ต้องการได้
5	**ผลประโยชน์ทางการเงิน** – แสดงผลประโยชน์ทางการเงินที่ผู้ตอบแบบสำรวจได้รับ โดยสามารถกดเลือกช่วงผลประโยชน์ทางการเงิน (Filter) ให้แสดงเฉพาะข้อมูลที่ต้องการได้



ภาพที่ ฉ-7 หน้า Dashboard สถิติการพัฒนาฝีมือแรงงานประเทศไทย พ.ศ. 2558-2566

สัญลักษณ์	แสดงถึง
1	**แผงควบคุมหลัก** - ใช้ในการเลือกตัวเลือกเพื่อกรองข้อมูล (Filter) ให้แสดงเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรม และปีงบประมาณ ที่ต้องการให้แสดงข้อมูล โดยตัวเลข “ผู้ส่งแบบสองถาม (คน)” จะปรับเปลี่ยนตามตัวเลือกที่เลือก ซึ่งค่าตั้งต้นจะแสดงเป็นข้อมูลรวมของทุกกลุ่มอุตสาหกรรมและทุกปีงบประมาณ
2	**สัดส่วนกลุ่มหลักสูตรที่ฝึกอบรม** – แสดงข้อมูลสัดส่วนกลุ่มหลักสูตรที่มีแรงงานฝึกอบรมโดยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1.) Digital & IT, 2.) Practical Skills, 3.) Behavior, 4.) Work Systems, 5.) General Knowledge และ Null คือหลักสูตรที่มีความซับซ้อนมาก จนไม่สามารถจัดกลุ่มได้ด้วยโปรแกรม
3	**ศักยภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นหลังจากการฝึกอบรม** – แสดงข้อมูลผลการประเมินศักยภาพที่เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรม โดยชุดคำถามคือศักยภาพทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะปฏิบัติงาน ทัศนคติที่ดีในการทำงาน การแก้ปัญหา และการตระหนักในความปลอดภัย
4	**กลุ่มอุตสาหกรรม 10 อันดับแรก ที่มีจำนวนแรงงานฝึกอบรมสูงที่สุด** – แสดงข้อมูลจำนวนแรงงานที่ฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม โดยเรียงจากจำนวนสูงสุดอันดับ 1 ไปจนถึงอันดับ 10
5	**ข้อมูลจำนวนแรงงานฝึกอบรมรายอุตสาหกรรม** – แสดงข้อมูลจำนวนแรงงานที่ฝึกอบรมรายอุตสาหกรรม โดยประกอบด้วย กลุ่มอุตสาหกรรม จำนวนแรงงาน และเปอร์เซ็นต์สัดส่วนจากทั้งหมด
▶	**คลิกเพื่อดูวิดีโออธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมในแต่ละหัวข้อ**



ภาพที่ ฉ-8 หน้า Dashboard แนวโน้มการฝึกอบรมรายอุตสาหกรรม พ.ศ. 2558 - 2566

สัญลักษณ์	แสดงถึง
1	**แผงควบคุมหลัก** - ใช้ในการเลือกตัวเลือกเพื่อกรองข้อมูล (Filter) ให้แสดงเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต้องการให้แสดงข้อมูล โดยกราฟจะปรับเปลี่ยนตามตัวเลือกที่เลือก ซึ่งค่าตั้งต้นจะแสดงเป็นข้อมูลรวมของทุกกลุ่มอุตสาหกรรม
2	**แผนภูมิเส้นแสดงแนวโน้มการฝึกอบรม** – แผนภูมิแสดงข้อมูลจำนวนแรงงานที่เกิดการฝึกอบรมโดยจำแนกตามกลุ่มหลักสูตรทั้ง 5 กลุ่ม ได้แก่ 1.) Digital & IT, 2.) Practical Skills, 3.) Behavior, 4.) Work Systems, 5.) General Knowledge ตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 จนถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566 โดยสามารถดูแนวโน้มรวมของแรงงานไทยหรือแรงงานแยกตามกลุ่มอุตสาหกรรมได้

ภาคผนวก ช

การจัดประชุมกลุ่มย่อย (Small Group Meeting) ร่วมกับเจ้าหน้าที่ กองแผนงานและสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และผู้เกี่ยวข้อง

การประชุมกลุ่มย่อย (Small Group Meeting) ร่วมกับ เจ้าหน้าที่กองแผนงานและสารสนเทศ เจ้าหน้าที่จากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ณ ห้องประชุมกองแผนงานและสารสนเทศ ชั้น 9 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน วันที่ 25 พฤษภาคม 2566 เวลา 9.00 ถึง 16.00 น. โดยมี นางจิรวรรณ สุตสุนทร ผู้ตรวจราชการกรม เป็นประธาน มีผู้เข้าร่วมประชุม

ภาพที่ ช. การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อกำหนดรูปแบบการติดตามและประเมินผลโครงการ

ภาคผนวก ซ

การจัดสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group) ร่วมกับ กองแผนงานและสารสนเทศและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่จากกองแผนงานและสารสนเทศ และผู้เชี่ยวชาญจากแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดขึ้นในวันที่ 1 มิถุนายน 2566 เวลา 09.00 ถึง 16.00 น. ณ ห้องประชุมกองแผนงานและสารสนเทศ ชั้น 9 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีนางจิรวรรณ สุตสุนทร ผู้ตรวจราชการกรม เป็นประธาน มีผู้เข้าร่วมประชุม ทั้งสิ้น 26 คน ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 23 คน และทีมที่ปรึกษา 3 คน และ (2) การสัมมนากลุ่มย่อยแบบเจาะจงหน่วยงาน จัดขึ้นช่วงวันที่ 6 ถึง 7 มิถุนายน 2566 ณ หน่วยงานเป้าหมาย ได้แก่ กองแผนงานและสารสนเทศ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ภาพที่ ซ.1 การสัมมนากลุ่มย่อยร่วมกับกองแผนงานและสารสนเทศและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ภาพที่ ซ.2 การสัมมนากลุ่มย่อยเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและประเด็นสำคัญเกี่ยวกับโครงการที่ต้องติดตามและประเมินผลในระดับความเข้มข้นสูง ในพื้นที่แต่ละหน่วยงาน

ภาคผนวก ฌ

การจัดสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในกลุ่มเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานแต่ละโครงการ

การจัดสัมมนากลุ่มย่อยและการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อถอดบทเรียน จำนวน 4 ครั้ง ประกอบด้วย ครั้งที่ 1 จัดที่ สพร. 3 ชลบุรี ครั้งที่ 2 จัดที่ สพร.9 พิษณุโลก ครั้งที่ 3 จัดที่ และครั้งสุดท้าย จัดที่ สพร.11 สุราษฎร์ธานี มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ฌ.1 การจัดสัมมนากลุ่มย่อยและสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อถอดบทเรียน จำนวน 4 ครั้ง 4 จังหวัด

ครั้งที่	วันที่จัดสัมมนากลุ่มย่อย	สถานที่จัดสัมมนากลุ่มย่อย	หน่วยงานที่เข้าร่วมสัมมนากลุ่มย่อย
1	30 มิถุนายน 2566	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี	1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี 2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง 3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 29 ฉะเชิงเทรา 4. สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA)
2	21 กรกฎาคม 2566	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก	1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก 2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 43 ตาก 3. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร 4. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบูรณ์
3	24 กรกฎาคม 2566	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น	1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น 2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา 3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี 4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 39 ร้อยเอ็ด 5. สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ (AMA)
4	11 สิงหาคม 2566	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี	1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี 2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 22 นครศรีธรรมราช 3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 44 ระนอง 4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 45 กระบี่

ภาพที่ ฌ.1 การจัดสัมมนากลุ่มย่อยและสัมภาษณ์เชิงลึก ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี

ภาพที่ ฌ.2 การจัดสัมมนากลุ่มย่อยและสัมภาษณ์เชิงลึก ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก

ภาพที่ ฌ.3 การจัดสัมมนากลุ่มย่อยและสัมภาษณ์เชิงลึก ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น

ภาพที่ ฌ.4 การจัดสัมมนากลุ่มย่อยและสัมภาษณ์เชิงลึก ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ญ

การจัดสัมมนาถอดบทเรียนและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2566 เวลา 8:30 น. – 16:00 น. ณ โรงแรมปริ้นส์ตั้น พาร์ค สวีท ดินแดง จำนวนไม่น้อยกว่า 113 คน

ภาพที่ ญ.1 การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน

มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน