



ข้อมูลหน่วยงานและสรุปผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

สารบัญเอกสาร

ลำดับ		หน้า
๑	ประวัติการก่อตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	๒
๒	โครงสร้างบุคลากร	๔
๓	โครงสร้างหน่วยงาน	๕
๔	อาคารสถานที่	๖
๕	วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์	๙
๖	กระบวนการปฏิบัติงาน	๙
๗	เป้าหมาย ผลการดำเนินงาน	๑๐
๘	ผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๒
๙	งบประมาณที่ได้รับ	๑๓
๑๐	แผนการดำเนินงาน	๑๔
๑๑	ข้อเสนอแนะ แนวทาง	๑๔
	เอกสารแนบ ๑ แผนปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖	
	เอกสารแนบ ๒ แผนปฏิบัติงานโครงการสร้างทักษะแรงงาน/วิชาชีพ(ลาว กัมพูชา เมียนมา)	

๑. ประวัติการก่อตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ

๑.๑ ข้อมูลทั่วไป

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ตั้งอยู่ที่ถนนเลียงเมืองเชียงใหม่ ตำบลเวียงอำเภอเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ มีเนื้อที่รวม ๑๒๘ ไร่ จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นหน่วยงานรองรับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กำลังแรงงานในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง ตามโครงการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง Greater Mekong Subregion หรือ GMS ที่รัฐบาลไทยได้มีการลงนามในกรอบความร่วมมือเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจร่วมกันของสมาชิกอนุภูมิภาค ๖ ประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐประชาชนจีนตอนใต้ (มณฑลยูนนาน) สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ราชอาณาจักรกัมพูชา และราชอาณาจักรไทย โดยมีธนาคารเพื่อการพัฒนาเอเชีย Asia Development Bank หรือ ADB เป็นผู้สนับสนุนด้านวิชาการและงบประมาณ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ก่อตั้งเมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบโครงการจัดตั้ง **สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติจังหวัดเชียงใหม่** โดยให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในขณะนั้นเป็นผู้ดำเนินการ และจัดตั้งขึ้นในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยเริ่มดำเนินการก่อสร้างในปี พ.ศ. ๒๕๔๓ และก่อสร้างแล้วเสร็จในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ ภายหลังกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้เสนอขอเปลี่ยนชื่อจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติจังหวัดเชียงใหม่ เป็น **สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่** เป็นหน่วยงานภายใน สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจหลัก คือ การพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานตามกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (GMS) ๖ ประเทศ และในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างขีดความสามารถและรองรับการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้มีการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ จึงได้รับการเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น **สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ (สพช.)** เป็นหน่วยงานระดับกลุ่มงาน ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค สังกัดกองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มาจนถึงปัจจุบัน

๑.๒ ลำดับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

ปี พ.ศ. ๒๕๓๙ คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเห็นชอบให้ยกฐานะศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ เป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติจังหวัดเชียงใหม่ ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ (๒๕๔๐-๒๕๔๔) เพื่อบริหารตามโครงการความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง ๖ ประเทศ (Greater Mekong Sub-region : GMS)

ปี พ.ศ. ๒๕๔๔ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีคำสั่งให้ปรับเปลี่ยนชื่อเป็นกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่ เพื่อสอดคล้องกับกฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ภายใต้กรอบโครงสร้างของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๐ ลำปาง

ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ ประสานความร่วมมือกับองค์กร InWEnt ประเทศเยอรมนี ในด้านวิชาการเทคโนโลยี และได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อปฏิบัติการกิจการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดโครงสร้างให้เป็นกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ในชื่อ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ โดยเพิ่มกรอบความร่วมมือเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย มาเลเซีย และไทย (IMT-GT) ภายใต้กรอบโครงสร้างของกองแผนงานและสารสนเทศ

ปี พ.ศ.๒๕๖๐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เป็น ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านโลจิสติกส์ สำหรับกิจกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

ปี พ.ศ.๒๕๖๑ กระทรวงแรงงาน จัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานขึ้น ภายในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ

ปี พ.ศ.๒๕๖๒ กระทรวงแรงงาน มอบหมายให้ดำเนินโครงการพัฒนาแรงงานนานาชาติ เฉลิมพระเกียรติ เนื่องในโอกาสสมหามงคลพระราชพิธีบรมราชาภิเษก โดยน้อมนำ “ศาสตร์พระราชา” ตาม หลักการ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ขยายผล และเผยแพร่สู่สาธารณชนในภูมิภาค ASEAN ภายใน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ

๑.๓ การดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการและผลงานที่ผ่านมา

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เริ่มปฏิบัติการกิจการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นต้นมา โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนทั้งสิ้น ๒๘,๓๙๘ คน เป็นการฝึกยกระดับฝีมือ จำนวน ๒๖,๘๖๔ คน และการฝึกอาชีพเสริม จำนวน ๑,๕๓๔ คน มีผู้อำนวยการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน ๑๑ คน ได้แก่

๑. นายดำริ	เวียงเพิ่ม	ดำรงตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๔๖ – ๒๕๕๑
๒. นางสาวเกตุร	คณารุ่งเรือง	ดำรงตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ – ๒๕๕๒
๓. นายธวัช	เผ่าวนิช	ดำรงตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๔
๔. นางสาวดรุณี	แป้นเพชร	ดำรงตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖
๕. นางสาวเกตุร	คณารุ่งเรือง	ดำรงตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๗
๖. นายชัย	มีเดชา	ดำรงตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๕๙
๗. นายชาติชาย	สุจินพริ้ม	ดำรงตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๕๙
๘. นางสาวอาภากร	ว่องเขตกร	ดำรงตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๒
๑๐. นางสาวสุขศรี	ไถ่สิกรม	ดำรงตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔
๑๑. นางสาวพร้อมมงคล	วงศ์บุญฟู	ดำรงตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๕
๑๒. นางสาววันวิสาข์	เพชรมณี	ดำรงตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๕ – ปัจจุบัน

๒. โครงสร้างบุคลากร



นางสาววันวิสาข์ เพชรธมณี
ผู้อำนวยการ

กลุ่มงานวิชาการและแผนงาน



นางสาวรัศรา เพชรพิรุณ
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ชำนาญการพิเศษ

กลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ



นายวินิจ สืบแต่ตระกูล
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ชำนาญการ

ฝ่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ



นางกานา ไยบุตร
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ฝ่ายพัฒนาฝีมือและศักยภาพ แรงงานด้านอุตสาหกรรม ธุรกิจบริการ



นายชัยสมร ยองโย
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ชำนาญการ

ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศ ด้านโลจิสติกส์



นายสมรวม มงคลแก้ว
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ชำนาญการ

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป



นางสาววรายา สอนตอน
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ชำนาญการ

ฝ่ายแผนงานและเทคโนโลยีสารสนเทศ



นายศราวุฒิ กองใจ
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ปฏิบัติการ



นางณัฐรณัฐ พิพิธภูมิภักดี
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน



นางนวลฤดี พิมขรพงศ์
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ชำนาญการ



นางสมวลี ชัยวรรณ
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ชำนาญการ



นางสาวโสธยา ทองแก้วไพบูลย์
เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี
ชำนาญงาน



นายพงศ์ปณต เดชประยูร
ครูฝึกฝีมือแรงงาน ช๓



นางสาวชุตพร วงศ์ปิ่นะ
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน



นายภักดี เชื้อเมืองพาน
ครูฝึกฝีมือแรงงาน ช๓



นางสาวศิริธยา แก้วมณี
เจ้าหน้าที่งานพัสดุปฏิบัติงาน



นางสาวธนวรรณ นินทะ
ครูฝึกฝีมือแรงงาน (ท.)



นายอนันต์ จี้อาทิตย์
ครูฝึกฝีมือแรงงาน (ท.)



นางมนัสพร ปิยะสันต์
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน



นางสาวฐานิตาพิศ พวงคำ
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

อัตรากำลัง (๒๐ อัตรา)

ปฏิบัติงาน

ข้าราชการ	๑๑	อัตรา
ลูกจ้างประจำ	๒	อัตรา
พนักงานราชการ	๗	อัตรา

ว่าง

-

๓. โครงสร้างหน่วยงาน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ มีการจัดโครงสร้างหน่วยงานให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๒๐๗๖/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง ตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เพื่อให้การปฏิบัติราชการ สอดคล้องตามกรอบอัตรากำลัง และภารกิจที่ได้รับมอบหมายจึงได้จัดโครงสร้างหน่วยงานประกอบด้วย ๒ กลุ่มงาน ๔ ฝ่าย และ ๑ ศูนย์ความเป็นเลิศ ดังนี้

๑. กลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ

กำกับดูแลการดำเนินงานของฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่

- ๑.๑ ศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านโลจิสติกส์
- ๑.๒ ฝ่ายพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการ
- ๑.๓ ฝ่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ

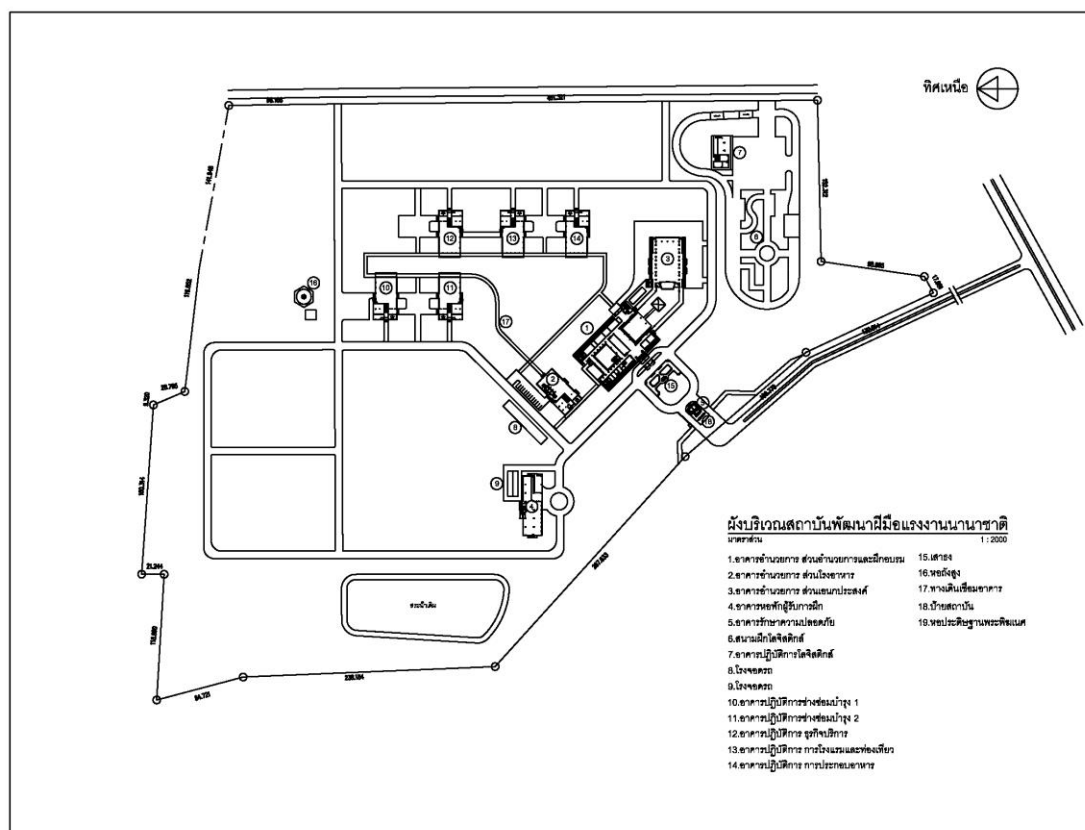
๒. กลุ่มงานวิชาการและแผนงาน

กำกับดูแลการดำเนินงานของฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่

- ๒.๑ ฝ่ายแผนงานและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป



๔. อาคารสถานที่



สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ มีอาคารปฏิบัติการจำนวนทั้งสิ้น ๑๐ อาคาร ได้แก่

๑. อาคารอำนวยการ เป็นอาคาร ๒ ชั้น แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ ส่วนอำนวยการและฝึกอบรม ส่วนประชุม/สัมมนา ส่วนโรงอาหาร



๒. โรงอาหาร อยู่ฝั่งซ้ายของอาคารอำนวยการ ใช้เป็นสถานที่รับประทานอาหารสำหรับผู้รับ

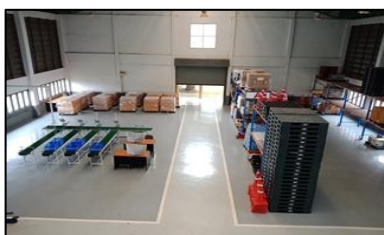
การฝึกอบรม คณะผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้บริหารจากต่างประเทศ



๓. อาคารอเนกประสงค์ อยู่ฝั่งขวาของอาคารอำนวยการ เป็นอาคารที่ใช้จัดกิจกรรมใหญ่ ที่ต้องใช้พื้นที่และคนจำนวนมาก ซึ่งเคยจัดประชุมผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสัญจร และบริการหน่วยงานภายนอกใช้จัดกิจกรรมต่าง ๆ



๔. อาคารปฏิบัติการคลังสินค้า ๑ เป็นอาคารรองรับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ ส่วนการจัดการคลังสินค้า การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และ Forklift Simulator



๕. อาคารปฏิบัติการคลังสินค้า ๒ เป็นอาคารรองรับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านโลจิสติกส์ ส่วนการฝึกปฏิบัติคลังสินค้า และฝึกปฏิบัติการขับรถยกประเภทใช้ไฟฟ้าขับเคลื่อน



๖. อาคารปฏิบัติการธุรกิจบริการ เป็นอาคารรองรับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านช่างอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมศิลป์ เช่น ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ แพนชั่นดีไซน์ การตัดเย็บเสื้อผ้าชั้นสูง การออกแบบและตัดเย็บผลิตภัณฑ์จากผ้า เป็นต้น



๗. อาคารปฏิบัติการท่องเที่ยวและการโรงแรม เป็นอาคารรองรับการฝึกอบรมหลักสูตรในตำแหน่งงานด้านการบริการร้านอาหารและที่พักสำหรับนักท่องเที่ยว เช่น การบริการอาหารและเครื่องดื่ม เทคนิคการชงกาแฟศิลปะบนฟองนม บาร์เทนเดอร์มืออาชีพ พนักงานซักรีด พนักงานต้อนรับส่วนหน้า แม่บ้าน โรงแรม และช่างแต่งผมมืออาชีพ เป็นต้น



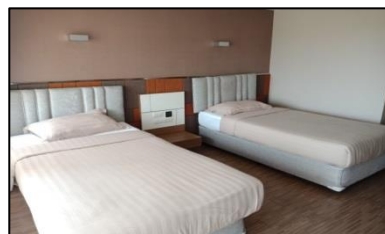
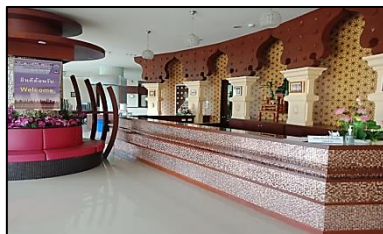
๘. อาคารปฏิบัติการประกอบอาหาร เป็นอาคารรองรับการฝึกอบรมหลักสูตรอาหารนานาชาติ การประกอบชุดอาหารและเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ อาหารไทยสำหรับร้านอาหาร คาเฟ่ และเครื่องดื่มสำหรับร้านอาหาร เบเกอรี่ฟิวชั่น เป็นต้น



๙. สนามฝึกโลจิสติกส์ เป็นสนามฝึกขับรถขนาดใหญ่ มีอาคารฝึกอบรมภาคทฤษฎี รองรับ การฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการขับรถลากจูง และเทคนิคการขับรถยกสินค้า



๑๐. หอพักผู้เข้าฝึกอบรม เป็นอาคาร ๕ ชั้น รองรับผู้เข้าฝึกอบรมต่างจังหวัด ผู้เข้าอบรม จากต่างประเทศ และผู้บริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



๕. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

๕.๑ วิสัยทัศน์

เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานในอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง

๕.๒ พันธกิจ

๑. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการฝึกและการให้บริการฝึกที่เสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับนานาชาติ และการค้าตามแนวชายแดน
๒. ดำเนินการ ส่งเสริม ให้คำปรึกษาและประสานความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับนานาชาติ
๓. ประสานหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อจัดวางระบบบริหารและระบบการฝึกอบรม จัดการ ฝึกอบรม ทดสอบ และรับรองฝีมือแรงงานตามมาตรฐานสากล และมาตรฐานนานาชาติอื่นๆ
๔. บริหารแผนงาน โครงการ งบประมาณ และบุคลากรภายใต้ความร่วมมือที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล องค์กร หรือมูลนิธิต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ

๕.๓ เป้าประสงค์

๑. พัฒนาหลักสูตร พัฒนาระบบการฝึก เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และทักษะอาชีพอนาคต (Future Skill)
๒. สร้างการรับรู้ และสร้างเครือข่ายทั้งภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา ในระดับภูมิภาคและระดับสากล
๓. มุ่งสู่การเป็นศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านโลจิสติกส์ ท่องเที่ยวและบริการ มาตรฐานสากล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. กระบวนการปฏิบัติงาน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ปฏิบัติภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้ระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีคุณภาพ ส่งผลลัพธ์ถึงผู้เข้าฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะฝีมือ และการบริการที่มีมาตรฐาน โดยสามารถจำแนกเป็นขั้นตอน ดังนี้

๖.๑ การสำรวจความต้องการฝึก

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกทั้งกลุ่มเป้าหมายในประเทศ และกลุ่มเป้าหมายต่างประเทศ ในกรอบของโครงการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง (GMS) ทุกปี เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำคำของบประมาณ และแผนการฝึกประจำปี โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถาม ประสานงานกับเครือข่าย และจัดประชุม/สัมมนาในระดับนานาชาติ

๖.๒ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน บนภารกิจและความต้องการผลลัพธ์ที่เหมือนกัน จะทำให้เกิดการบูรณาการการทำงาน ส่งผลให้สามารถลดขั้นตอนการทำงานเชิงเดี่ยว และสามารถประหยัดงบประมาณดำเนินงานได้ ดังนั้นเครือข่ายความร่วมมือจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติการให้ลุล่วง

๖.๓ พัฒนาหลักสูตรการฝึก

มีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอยู่เสมอ ร่วมกับเครือข่ายวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ โดยอ้างอิงข้อมูลจากผลการสำรวจประจำปี ซึ่งจะทำให้หน่วยงานสามารถพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปได้ หลักสูตรมีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าฝึกอบรม

๖.๔ พัฒนาวิทยากร

มีการจัดประชุม/สัมมนาในกลุ่มวิทยากรของสถาบัน เพื่อร่วมกันวิพากษ์หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นใหม่ รวมทั้งสร้างการรับรู้ด้านนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และทิศทางการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติในปีถัดไป

๖.๕ จัดทำแผนการฝึก

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ มีการประชุมเพื่อจัดทำแผนการฝึกประจำปีในช่วงเดือนกันยายน ของทุกปี โดยนำข้อมูลความต้องการฝึกอบรมที่ได้จากการสำรวจ นโยบายและภารกิจที่ได้รับจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกันจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี

๖.๖ ประชาสัมพันธ์แผนฝึกประจำปี

มีการจัดทำประกาศหลักสูตรที่จะใช้ฝึกอบรมประจำปี และประชาสัมพันธ์แผนการฝึกอบรมไปยังเครือข่ายความร่วมมือ เวทีการประชุมต่างๆ และประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อสร้างการรับรู้ และรับสมัครฝึกอบรม

๖.๗ ดำเนินการจัดฝึกอบรม

ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนฝึกประจำปี ภายใต้เกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗ มาตรฐาน ๓๐ ข้อกำหนด

๖.๘ ติดตามผลการฝึกอบรม

มีการติดตามผลการฝึกอบรมหลังจากจบการฝึกไปแล้ว ๓ เดือน เพื่อนำข้อมูลเข้าสู่ระบบสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์และผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น

๖.๙ วิเคราะห์ระบบการฝึก

จัดประชุมประจำปีเพื่อวิเคราะห์ระบบการฝึก ทบทวน ถอดบทเรียน นำผลที่ได้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อระบบการฝึกอบรมของหน่วยงานในปีถัดไป

๗. เป้าหมาย ผลการดำเนินงาน

๗.๑ เป้าหมาย

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ได้รับมอบหมายภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒ โครงการ ได้แก่

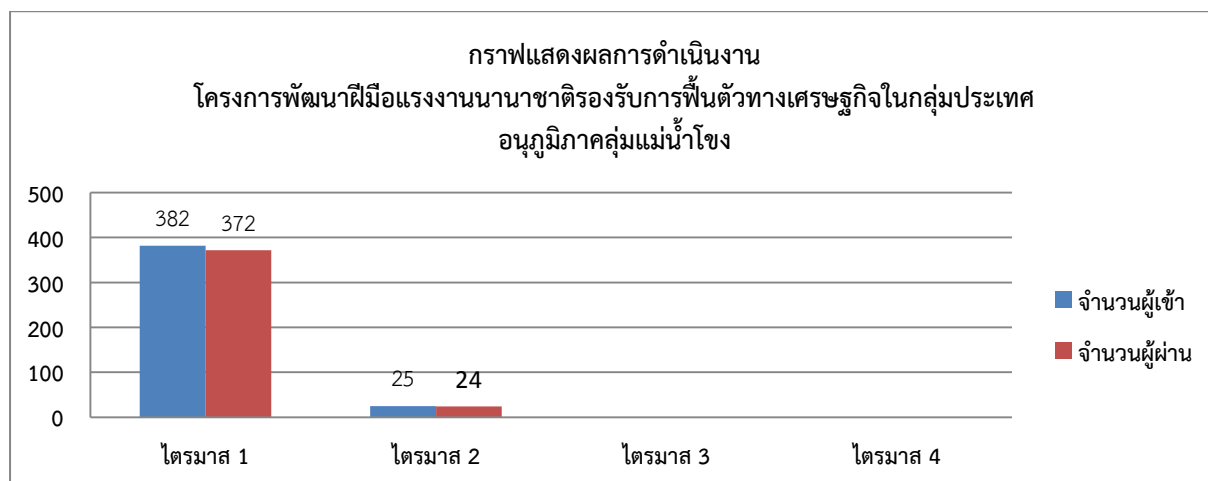
๑. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง เป้าหมาย ๑,๐๐๐ คน งบประมาณ ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๒. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เป้าหมาย ๕๐๐ คน งบประมาณ ๑,๑๖๗,๐๐๐ บาท

๗.๒ ผลการดำเนินงาน

๑. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน ผู้ประกอบกิจการ บุคลากรทางการศึกษา ผู้ว่างงาน แรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบของประเทศไทย เป้าหมาย ๑,๐๐๐ คน งบประมาณ ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท ผลการดำเนินงาน ดังนี้

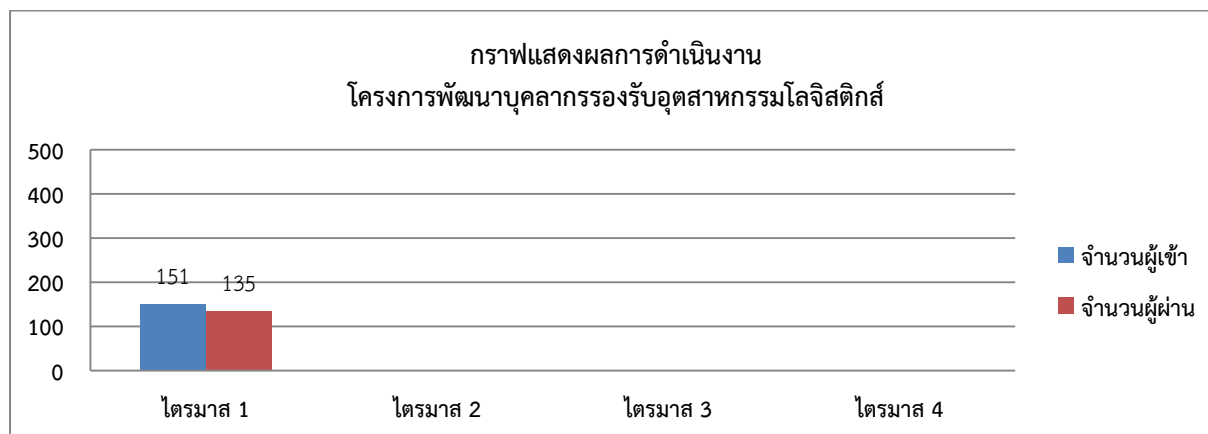
หลักสูตรฝึกอบรม	ผลการดำเนินงาน			ผลเบิกจ่าย (บาท)	ร้อยละ เบิกจ่าย
	ผู้เข้า(คน)	ผู้ผ่าน(คน)	ร้อยละ ผู้เข้า		
ผลรวม	๔๐๗	๓๙๖	๙๐.๗๐		
เทคนิคการขับรถลากจูง (ขนส่งวัตถุอันตราย)	๗๓	๗๒	กลุ่มแรงงานในสถานประกอบการ		
การออกแบบผลิตภัณฑ์จากงานปักผ้า	๒๗	๒๗	กลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระ		
การประยุกต์ระบบโซล่าเซลล์เพื่องานการเกษตร	๑๙	๑๙	กลุ่มเกษตรกรรุ่นใหม่		
การวางแผนธุรกิจ	๒๖	๒๔	กลุ่มผู้ประกอบการ		
การประกอบธุรกิจไอศกรีมโฮมเมด	๓๑	๓๑	กลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระ		
การใช้สมาร์ตโฟนเพื่อธุรกิจออนไลน์	๒๕	๒๕	กลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระ		
การพัฒนาผู้สอนมืออาชีพ	๒๑	๒๑	กลุ่มบุคลากรทางการศึกษา		
การใช้งาน PLC ในงานโลจิสติกส์เบื้องต้น	๓๕	๓๑	กลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระ แรงงานในระบบ		
เทคนิคการชงกาแฟและศิลปะบนพองนม	๒๖	๒๔	กลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระ		
บาร์เทนเดอร์มืออาชีพ	๕๖	๕๖	กลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระ		
พิธีกรมืออาชีพ (ขั้นสูง)	๑๘	๑๘	กลุ่มบุคลากรภาครัฐ		
การทำขนมอบ	๒๕	๒๔	กลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระ		
ช่างแต่งผมมืออาชีพ	๒๕	๒๔	กลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระ		



ข้อมูล ณ วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖

๒. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานใหม่ ผู้ว่างงาน ผู้ถูกเลิกจ้าง นักศึกษาปีสุดท้าย แรงงานในสถานประกอบการ กิจกรรม เป้าหมาย ๕๐๐ คน งบประมาณ ๑,๑๖๗,๐๐๐ บาท

หลักสูตรฝึกอบรม	ผลการดำเนินงาน			ผลเบิกจ่าย (บาท)	ร้อยละ เบิกจ่าย
	ผู้เข้า(คน)	ผู้ผ่าน(คน)	ร้อยละ ผู้เข้า		
ผลรวม	๑๕๑	๑๓๕	๓๐.๒๐		
เทคนิคการขับรถเชิงป้องกันและปลอดภัย	๔๐	๔๐	กลุ่มแรงงานในสถานประกอบการ		
เทคนิคการขับรถยกและจัดการคลังสินค้า	๕๘	๕๘	กลุ่มนักศึกษาปีสุดท้าย		
เทคนิคการขับรถยกสินค้าอย่างปลอดภัย (ระดับสูง)	๒๑	๒๑	กลุ่มแรงงานในสถานประกอบการ		
นักปฏิบัติการขนส่งสินค้าทางถนน ระดับ ๑	๑๖	๑๖	กลุ่มนักศึกษาปีสุดท้าย		
ผู้บังคับปั้นจั่น ผู้ให้สัญญาณแก่ผู้บังคับปั้นจั่น ผู้ ยึดเกาะวัสดุผู้ควบคุมการใช้ปั้นจั่น สำหรับ ปั้นจั่นเหนือศีรษะ ปั้นจั่นขาสูงและปั้นจั่นอยู่กับ ที่ชนิดอื่น	๑๖	อยู่ระหว่างฝึก	กลุ่มแรงงานในสถานประกอบการ		



ข้อมูล ณ วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖

๘. ผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘.๑ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน

ผู้จบฝึกอบรม จำนวน ๕๐๗ คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๒๕ คน (ที่เหลือยังอยู่ระหว่างการติดตามผลสัมฤทธิ์) รายได้เฉลี่ยก่อนฝึก ๑๒,๖๕๐ บาท รายได้เฉลี่ยหลังฝึก ๑๓,๑๐๔ บาท เปอร์เซ็นต์ประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น ๓๗.๒๘

๘.๒ ผลผลิตภาพ และอัตราการเติบโตของเศรษฐกิจในพื้นที่

หน่วยงาน	ผลิตภาพปี ๖๕	ผลิตภาพปี ๖๖	ผลิตภาพ เพิ่มขึ้นร้อยละ	รายได้เฉลี่ย หลังฝึกปี ๖๕	รายได้เฉลี่ย หลังฝึก ๖๖	อัตราการ เติบโต
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน นานาชาติ	๒๒๓,๗๔๖.๔๔	๒๖๒,๓๗๓.๒๙	๑๗.๒๖	๑๘,๗๖๑.๑๔	๒๒,๐๐๐.๐๐	๑๗.๒๖

๙. งบประมาณที่ได้รับ

งาน/โครงการ	งบประมาณที่ได้รับทั้งสิ้น	เบิกจ่าย	ก่อนนี้ผูกพัน	ยอดคงเหลือ	ร้อยละการเบิกจ่าย
งบดำเนินงาน	๕,๖๕๘,๐๐๐	๕๖๑,๘๐๘.๘๐	๑๖๐,๐๐๐	๒,๕๗๘,๑๙๑.๒๐	
แผนงาน แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑,๓๐๐,๐๐๐	๓๒,๑๐๙.๐๗	๑๖๐,๐๐๐	๑,๑๐๗,๘๙๐.๙๓	
แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ งบลงทุน - ซื้อมือถือ - ซื้อมือถือกระบะ	๒,๐๐๐,๐๐๐ ๑,๓๕๘,๐๐๐ ๑,๐๐๐,๐๐๐	๕๒๙,๖๙๙.๗๓	-	๑,๔๗๐,๓๐๐.๒๗	
งบรายจ่ายอื่น	๖,๑๖๗,๐๐๐	๑,๑๔๔,๕๘๘.๕๒	-	๓,๙๖๗,๖๕๕.๔๘	
แผนงาน ยุทธศาสตร์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ โครงการ พัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	๕,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๓๒,๓๔๔.๕๒	-	๓,๙๖๗,๖๕๕.๔๘	
ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์	๑,๑๖๗,๐๐๐	๑๑๒,๒๔๔.๐๐	-	๑,๐๕๔,๗๕๖.๐๐	
รวมทั้งสิ้น (งบดำเนินงาน+งบรายจ่ายอื่น)	๑๑,๘๒๕,๐๐๐	๑,๗๐๖,๓๙๗.๓๒	๑๖๐,๐๐๐	๙,๙๕๘,๖๐๒.๖๘	๑๔.๔๓

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

๑๐. แผนการดำเนินงาน

รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑

๑๑. ข้อเสนอแนะ แนวทาง

การวางรากฐานหรือแนวทางการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ สอดคล้องความคาดหวังและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะต้องมีการกำหนดทิศทางของหน่วยงานเฉพาะทางอย่างชัดเจน ทั้งด้านนโยบาย ยุทธศาสตร์ ค่างานที่ได้ สนับสนุนงบประมาณดำเนินการอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการพัฒนาส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน โดยมีข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ดังนี้

๑๑.๑ ประเด็นการพัฒนาบุคลากรระดับนานาชาติ

กลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรของกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา เช่น กลุ่มประเทศ GMS, IMT-GT, เอเชีย-แปซิฟิก หรือกลุ่มประเทศอื่นๆ เป็นต้น (ไม่เจาะจงเพียงแค่กลุ่มประเทศใดประเทศหนึ่ง)

วัตถุประสงค์ เพื่อยกระดับเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนาให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลหรือทัดเทียมระดับนานาชาติ เพื่อจะได้เป็นการสร้างโอกาสในการขยายตลาดไทยสู่ตลาดนานาชาติ

แผนการดำเนินการ

๑. แผนระยะสั้น (๑ ปี) กรณีที่มีการฝึกอบรมหรือมีการร้องขอให้ช่วยพัฒนาบุคลากรในประเทศกำลังพัฒนา หรือจังหวัดเพื่อนบ้านที่อยู่ตามตะเข็บชายแดน มอบหมายให้หน่วยงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการ และหาภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานร่วมกัน

๒. แผนระยะกลาง (๓-๕ ปี) สรรหาและสร้างเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากรในระดับนานาชาติร่วมกัน โดยหาโอกาสเข้าร่วมเวทีในระดับนานาชาติเพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ จะเป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานและดำเนินการ

๓. แผนระยะยาว (๕-๑๐ ปี) เป็นหน่วยงานหลักและเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทักษะฝีมือของบุคลากรในระดับนานาชาติ โดยมีหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานสากลและมีการทดสอบทักษะฝีมือแรงงานระดับนานาชาติให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

งบประมาณ บูรณาการงบประมาณร่วมกับหน่วยงานที่มีการปฏิบัติการกิจที่เหมือนกัน

๑๑.๒ ประเด็นการพัฒนาบุคลากรภายในประเทศ

กลุ่มเป้าหมายเป็นคนไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศ หรือต้องใช้ทักษะด้านการต่างประเทศ บุคลากรในจังหวัดที่ตั้งและจังหวัดอื่นๆที่มีความต้องการทักษะฝีมือแรงงานในระดับนานาชาติ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศหรือต้องใช้ทักษะด้านการต่างประเทศ ให้มีศักยภาพในระดับสากล

๒. พัฒนาทักษะแรงงานของไทย ที่มีความต้องการทักษะฝีมือแรงงานในระดับนานาชาติ

๓. พัฒนาทักษะด้านการต่างประเทศ ภาษาและพิธีการต่างประเทศ ให้แก่บุคลากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อยกระดับบุคลากรของกระทรวงให้มีความพร้อมในการสื่อสารในระดับนานาชาติ

แผนการดำเนินงาน

๑. แผนระยะสั้น (๑ปี) ทหารเรือแนวทางในการดำเนินงานร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายอาชีพตามความพร้อมของแต่ละหน่วย ทั้งนี้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติจะเป็นศูนย์กลางของประเทศในการพัฒนาแรงงานไปทำงานต่างประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่นโครงการ IM Japan ,ประเทศเกาหลี,ประเทศซาอุดีอาระเบีย เป็นต้น นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานเพื่อให้เกิดทักษะด้านภาษาที่จำเป็น

๒. แผนระยะกลาง (๓-๕ ปี) ขยายเครือข่ายในการพัฒนาแรงงานไทยไปต่างประเทศ พัฒนาศักยภาพด้านภาษา และพิธีการต่างประเทศ โดยเริ่มจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานภายนอกที่มีภารกิจเหมือนกัน เป็นลำดับต่อไป

๓. แผนระยะยาว (๕-๑๐ ปี) เป็นศูนย์กลางของประเทศในการพัฒนาแรงงานไทยไปทำงานที่ต่างประเทศ เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทักษะด้านภาษาและพิธีการต่างประเทศของกระทรวงแรงงาน เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ

การสร้างเครือข่าย โดยบูรณาการทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ สำหรับต่างประเทศจะเน้นหน่วยงานต่างประเทศที่ต้องการช่วยเหลือประเทศที่กำลังพัฒนา เช่น ILO, JTRO, JICA, KOICA, MI ,TICA ADB เป็นต้น

ด้านงบประมาณ แบ่งเป็น ๔ ส่วนดังนี้

๑. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณของกระทรวงแรงงานในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวง

๒. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่างประเทศ เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของประเทศที่กำลังพัฒนา

๓. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการฝึกคนไทยไปต่างประเทศ และหรือหน่วยงานต่างประเทศที่ต้องการแรงงานไทย หรืออาจจะมีการเก็บค่าธรรมเนียมในการดำเนินการจากผู้รับการฝึก

๔. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจังหวัดเชียงราย/กลุ่มจังหวัด เพื่อร่วมกันพัฒนาแรงงานในจังหวัดเชียงรายและกลุ่มจังหวัด

๑๑.๓ ประเด็นการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ และจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านโลจิสติกส์

รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒