



# แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน  
กองแผนงานและสารสนเทศ

## คำนำ

พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 มาตรา 5 วรรคสาม กำหนดให้การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และมาตรา 10 วรรคสาม กำหนดให้แผนแม่บทที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้มีผลผูกพันหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทด้วย

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ประกาศใช้บังคับ ในวันที่ 1 ตุลาคม 2568 ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 2,439,882,900 บาท เป้าหมายจำนวน 5,499,715 คน ประกอบด้วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจำนวน 859,715 คน ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการจำนวน 4,640,000 คน ขับเคลื่อนการดำเนินการผ่าน 10 โครงการ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง) จำนวน 5 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาทักษะให้กับแรงงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ นำไปประกอบอาชีพเพิ่มทักษะให้เกิดความชำนาญและความก้าวหน้าในการทำงานของแรงงานพร้อมรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการมีรายได้ที่เหมาะสมกับสมรรถนะ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กันยายน 2568

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ความรับผิดชอบตามกฎหมาย อำนาจหน้าที่	จ
บทสรุปผู้บริหาร	1
ผังการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง)	6
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)	
สรุปแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	14
1. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค	22
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค	22
2. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ	29
กิจกรรม 1 พัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ	29
กิจกรรม 2 พัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills)	34
3. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน	47
กิจกรรม 1 พัฒนาแรงงานเพื่องานและทักษะแห่งอนาคต	49
กิจกรรมย่อย 1 พัฒนาทักษะแห่งอนาคต	49
กิจกรรมย่อย 2 พัฒนาทักษะด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศ	52
ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling)	
กิจกรรมย่อย 3 พัฒนาทักษะแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว	59
(Green Economy)	
กิจกรรม 2 พัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการแข่งขัน	66
กิจกรรมย่อย 1 พัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	66
กิจกรรมย่อย 2 พัฒนาทักษะตามความต้องการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม	69
ท่องเที่ยวและบริการ	
กิจกรรมย่อย 3 พัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	72
กิจกรรมย่อย 4 พัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการแข่งขัน	80
กิจกรรมย่อย 5 พัฒนาทักษะแรงงานรองรับการไปทำงานต่างประเทศ	86
กิจกรรมย่อย 6 พัฒนาทักษะคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ	90
กิจกรรม 3 พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	96
กิจกรรม 4 พัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ	107
4. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	113
กิจกรรม 1 พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	113
กิจกรรม 2 จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	124
โครงการการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	124
โครงการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ฯ	132

## สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
กิจกรรม 3 ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	140
กิจกรรมย่อย 1 พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับ มาตรฐานฝีมือ	140
กิจกรรมย่อย 2 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	145
กิจกรรมย่อย 3 เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	150
กิจกรรมย่อย 4 ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ	155
กิจกรรมย่อย 5 พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ การขับเคลื่อนธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)	162
กิจกรรม 4 แข่งขันฝีมือแรงงาน	171
5. โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาส ในการประกอบอาชีพ	185
กิจกรรม 1 ยกระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการรองรับเศรษฐกิจใหม่	185
กิจกรรม 2 พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน	205
กิจกรรมย่อย 1 พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคง ทางเศรษฐกิจของประชาชน	205
กิจกรรมย่อย 2 พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ	210
กิจกรรม 3 พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ	217
กิจกรรม 4 เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาระดับ มัธยมศึกษา	224
กิจกรรม 5 ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	230
กิจกรรม 6 ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	235
กิจกรรม 7 พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน	241
กิจกรรม 8 พัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรองรับ เศรษฐกิจ BCG	247
กิจกรรม 9 พัฒนาทักษะแรงงานอิสระและผู้ประกอบกิจการเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือ บริการในชุมชน	254

## สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
6. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน	260
กิจกรรม 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	260
กิจกรรม 2 ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	268
กิจกรรมย่อย 1 ตรวจสอบติดตามการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	268
กิจกรรมย่อย 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามระบบประกันคุณภาพเพื่อส่งเสริมและลดความสูญเสียเพิ่มความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	272
กิจกรรม 3 ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช.	281
7. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	284
กิจกรรม พัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	284
8. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	290
กิจกรรม 1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	290
กิจกรรม 2 พัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	297
กิจกรรมย่อย 1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	297
กิจกรรมย่อย 2 พัฒนาทักษะรองรับเทคโนโลยีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	304
กิจกรรมย่อย 3 พัฒนาทักษะภาคอุตสาหกรรมเพื่อทำงานร่วมกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์	308
กิจกรรมย่อย 4 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce)	313
9. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	322
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	322
10. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกลางด้วยปัญญาประดิษฐ์	327
กิจกรรม พัฒนาระบบบริหารจัดการกลางด้วยปัญญาประดิษฐ์	327
ภาคผนวก	344
เป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	

## วิสัยทัศน์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่

### พันธกิจ (ภารกิจ) ตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงาน

1. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
2. พัฒนาระบบและสภาพแวดล้อม (Ecology) การพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการให้บริการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

### ความรับผิดชอบตามกฎหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงาน และผู้ประกอบการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุม กำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ

### โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ และในระดับพื้นที่ ตลอดจนบูรณาการและประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน
3. จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
5. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ
7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

## บทสรุปผู้บริหาร

พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 มาตรา 5 วรรคสาม กำหนดให้การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และมาตรา 10 วรรคสาม กำหนดให้แผนแม่บทที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้มีผลผูกพันหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทด้วย

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ประกาศใช้บังคับ ในวันที่ 1 ตุลาคม 2568 ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 2,439,882,900 บาท เป้าหมายจำนวน 5,499,715 คน ประกอบด้วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจำนวน 859,715 คน ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการจำนวน 4,640,000 คน ขับเคลื่อนการดำเนินการผ่าน 10 โครงการ เชื่อมโยงกับแผนระดับชาติดังกล่าว ดังนี้

- **ยุทธศาสตร์ชาติ** จำนวน 4 ด้าน ได้แก่
  - ด้านความมั่นคง
  - ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
  - ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
  - ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
- **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ** (ฉบับปรับปรุง) จำนวน 5 ประเด็น ได้แก่
  - ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง
  - ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
  - ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ
  - ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
  - ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
- **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)**  
จำนวน 7 หมุดหมาย
  - หมุดหมายที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยว ที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
  - หมุดหมายที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
  - หมุดหมายที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
  - หมุดหมายที่ 6 : ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน
  - หมุดหมายที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เดิมทีได้อย่างยั่งยืน
  - หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
  - หมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน
- **นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ** รองรับความมั่นคงของชาติในทุกมิติ เช่น ความมั่นคงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น

สำหรับในส่วนของยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ประกอบด้วย 6 ด้าน เพื่อเป็นช่องทางการจัดสรรงบประมาณรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 6 ด้าน

ยุทธศาสตร์ชาติ	ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ
ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง	ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณด้านความมั่นคง
ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความเสมอภาคทางสังคม	ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณด้านการสร้างความเสมอภาคทางสังคม
ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เสนอของบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ผ่านช่องทางยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ จำนวน 3 ด้าน 3 แผนงาน โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ดังนี้

#### ❖ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง

- แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง  
แผนย่อย : การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
- นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ : แผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อเหตุรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ : ด้านความมั่นคง
  1. แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	3,000 คน	11,000,000 บาท

❖ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต  
แผนย่อย : การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
  - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)  
หมวดหมู่ที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
  - ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
2. แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้าง ความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	38,400 คน	144,910,000 บาท

- แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ  
แผนย่อย : การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ (\*)
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)  
หมวดหมู่ที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์  
ที่สำคัญของภูมิภาค  
แผนย่อย : การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (\*\*)
- ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

5. แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ (เชื่อมโยง \*)

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ พิเศษ 4 ภาค	1,200 คน	5,400,000 บาท

6. แผนงานบูรณาการ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เชื่อมโยง \*\*)

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC)	3,000 คน	12,343,000 บาท

❖ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต  
แผนย่อย : การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)  
หมุดหมาย ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

- ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์  
7. แผนงานบุคลากรภาครัฐ (ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์)

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ พัฒนา และยกระดับผลิตภาพแรงงาน	-	977,547,300 บาท

8. แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ	6,080 คน	15,200,000 บาท
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน	68,445 คน	271,059,800 บาท
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	38,260 คน	138,403,400 บาท
โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	66,330 คน	346,920,600 บาท
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน	5,275,000 คน	441,112,200 บาท

❖ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

➤ แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

แผนย่อย : การพัฒนาบริการประชาชน

➤ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์

ประชาชน

- ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ : ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

9. แผนงานบูรณาการ รัฐบาลดิจิทัล

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกลางด้วยปัญญาประดิษฐ์	-	74,578,600 บาท

ผังการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง)แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	ด้านความมั่นคง	ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน		ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	
ประเด็นแผนแม่บทฯ	ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง	ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ		ประเด็นที่ 11 พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
เป้าหมายแผนแม่บทฯ	ประเทศไทยมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับเพิ่มขึ้น	040002 ผลิดภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น	090002 การลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดเพิ่มขึ้น	090001 การเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดเพิ่มขึ้น	110001 คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต	200001 บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ
ตัวชี้วัดแผนแม่บทฯ	ดัชนีสันติภาพโลกไม่เกิน 1.89 คะแนน	อัตราการขยายตัวของผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม ร้อยละ 2.4 อัตราการขยายตัวของผลิตภาพการผลิตของภาคบริการ ร้อยละ 3.0	มูลค่าการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมด ไม่น้อยกว่า 130,000 ล้านบาท	อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของเขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5	ดัชนีการพัฒนามนุษย์ ค่าคะแนน 0.82	ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 88.31
แผนย่อยของแผนแม่บทฯ	0102 การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง	0406 การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	0901 การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	0902 การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ	การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน	การพัฒนาบริการประชาชน

เป้าหมายแผนย่อยของแผนแม่บทฯ	010202 ภาคใต้มีความสงบสุขร่มเย็น	040601 แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	090102 การลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	090204 การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ	110401 แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น	110402 มีคนไทยที่มีความสามารถและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น	200101 งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น
ตัวชี้วัดแผนย่อยของแผนแม่บทฯ	ดัชนีความสงบสุขภาคใต้ ไม่น้อยกว่า 80 คะแนน	อันดับความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงานไม่เกินอันดับที่ 53	มูลค่าการลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ไม่น้อยกว่า 100,000 ล้านบาท	อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 5	ผลผลิตแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4 ต่อปี	สัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต่อกำลังแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 14.01 ต่อปี	สัดส่วนของกระบวนการที่ปรับเปลี่ยนให้เป็นดิจิทัลต่อกระบวนการทั้งหมดที่สามารถปรับเปลี่ยนให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	ไม่เชื่อมโยงหมวดหมายแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 13	หมวดหมายที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก หมวดหมายที่ 6 : ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน	หมวดหมายที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน	หมวดหมายที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค		หมวดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน	
เป้าหมายระดับหมวดหมาย		3. การสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ 3. อุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศมีความเข้มแข็งขึ้น		การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น	ไทยเป็นห่วงโซ่อุปทานของภูมิภาค		ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
				คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข			

ตัวชี้วัด		แรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้ามีจำนวนไม่น้อยกว่า 30,000 คน ภายในปี 2570	มูลค่าการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้นตามเป้าหมาย ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ประเด็น 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ	(1) มูลค่าการลงทุนรวมในประเทศขยายตัวไม่น้อยกว่าร้อยละ 6 ต่อปีหรือ (2) สัดส่วนการลงทุนรวมต่อผลผลิตมวลรวมในประเทศเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 27 ต่อปี		ผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในองค์ประกอบ ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีทุนมนุษย์และดัชนีการให้บริการภาครัฐออนไลน์ไม่เกินอันดับที่ 40 ของโลกและมีคะแนนไม่ต่ำกว่า 0.82
		มีแรงงานที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางดิจิทัล (ระดับ 4) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 6 ของจำนวนประชากรไทย ภายในปี 2570		ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4 ต่อปี		
นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ	การป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวในภาคใต้		ไม่เชื่อมโยง			
เป้าหมาย	จังหวัดชายแดนภาคใต้มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น					
ตัวชี้วัด	สถิติผลิตภัณฑ์มวลรวมภาค (Gross Regional Product: GRP) ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพิ่มขึ้นทุกปี					
นโยบายรัฐบาล	นโยบายระยะกลางและระยะยาว G8.1.2 สร้างสันติภาพและสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน	นโยบายระยะกลางและระยะยาว : การเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมยานยนต์ เครื่องยนต์สันดาปไปสู่ยานยนต์แห่งอนาคต (HEVs PHEVs BEVs และ FCEVs)	นโยบายระยะกลางและระยะยาว : การยกระดับทักษะ ผลิตลือกศักยภาพของคนไทย เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ G6.2.3 เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น เช่น ทักษะด้านการประยุกต์ใช้ AI	นโยบายเร่งด่วน : การเร่งกระตุ้นเศรษฐกิจ G2.5.1 เร่งกระตุ้นเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นให้เกิดการจับจ่ายใช้สอยควบคู่กับการบรรเทาภาระค่าใช้จ่าย และเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยให้ความสำคัญกับกลุ่มเปราะบางเป็นลำดับแรก <i>(โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ)</i>		นโยบายระยะกลางและระยะยาว : การปฏิรูประบบราชการและกองทัพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ G8.3.1 เปลี่ยนผ่านราชการไทยไปสู่ราชการทันสมัย ใน

		<p>G3.1.3 ส่งเสริมการพัฒนายกระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง</p> <p>G4.2.1 ต่อยอดพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) จากความเข้มแข็งเดิมในอุตสาหกรรมดิจิทัล เช่น การผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ การผลิตอาร์ตดิสก์ ให้เป็นอุตสาหกรรมดิจิทัลสมัยใหม่</p>		<p><b>นโยบายระยะกลางและระยะยาว</b></p> <p>G2.7.3 ส่งเสริมการท่องเที่ยวเมื่อนำเที่ยวเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวและเม็ดเงินมหาศาลที่จะกระจายลงสู่ผู้ประกอบการภายในประเทศอย่างรวดเร็ว (<b>กิจกรรมพัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานและการแข่งขัน</b>)</p> <p>G4.1.5 ปรับกระบวนการผลิตของภาคอุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรม และภาคธุรกิจบริการให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมการยกระดับทักษะ ปลอดภัยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ (<b>กิจกรรม พัฒนาแรงงานเพื่องานและทักษะแห่งอนาคต</b>)</p> <p>G6.2.3 เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น เช่น ทักษะด้านการประยุกต์ใช้ AI</p>	ระบบดิจิทัล (Digital Government) ปรับขนาดให้มีความคล่องตัว
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	16 ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรมและสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบและครอบคลุมในระดับ	08 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน		08 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน	ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบและครอบคลุมในทุกระดับ
เป้าหมายของแผนพัฒนาฯ	16.1 ลดความรุนแรงทุกรูปแบบและอัตราการตายที่เกี่ยวข้องในทุกแห่งให้ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ	0802 บรรลุการมีผลิตภาพทางเศรษฐกิจในระดับที่สูงขึ้นผ่านการสร้างความหลากหลาย การยกระดับเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการมุ่งเน้นภาคการผลิตที่มีมูลค่าเพิ่มสูง และใช้แรงงานเป็นหลัก (Labour-intensive)	0801 ทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจต่อหัวประชากรมีความยั่งยืนตามบริบทของประเทศ โดยเฉพาะในประเทศพัฒนาน้อยที่สุด ให้มีการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศอย่างน้อยร้อยละ 7 ต่อปี	0805 บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้พิการ และให้มีการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียม สำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกันภายในปี พ.ศ. 2573	สร้างหลักประกันว่าสาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีการปกป้องเสรีภาพขั้นพื้นฐาน ตามกฎหมายภายในประเทศและความตกลงระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์การจัดสรรฯ	ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง		ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน		ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
งบประมาณ	11.0000	162.6530			2,191.6513	74.5786
แผนงาน	บูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหাজังหวัดชายแดนภาคใต้	บูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	บูรณาการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	ยุทธศาสตร์พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	บูรณาการรัฐบาลดิจิทัล
ผลสัมฤทธิ์กระทรวง	แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ ได้รับการคุ้มครอง และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี	แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ ได้รับการคุ้มครอง และมีหลักประกันสังคมที่ดี			แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ ได้รับการคุ้มครอง และมีหลักประกันสังคมที่ดี	แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ ได้รับการคุ้มครอง และมีหลักประกันสังคมที่ดี
ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์กระทรวง	การจัดระดับในรายงานประจำปีสถานการณ์การค้ามนุษย์ Tier 2	อันดับความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงาน (Labor Productivity : PPP) อันดับที่ 53 วัดโดย IMD		ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4	สัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต่อกำลังแรงงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 14.01	-
ตัวชี้วัด ก.พ.ร. 2568	-	จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้าน ยานยนต์แห่งอนาคต	-	1. อัตราการขยายตัวของผลิตภาพแรงงาน 2. ร้อยละของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย	-	
ผลสัมฤทธิ์หน่วยงาน	-	แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น		แรงงานมีศักยภาพและมีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น	แรงงานมีสมรรถนะสูงเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ	-

<p>ตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ หน่วยงาน</p>	-	<p><b>เชิงปริมาณ</b> : จำนวนแรงงานเข้ารับการพัฒนามือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 42,600 คน</p> <p><b>เชิงคุณภาพ</b> : ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40 : ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> : จำนวนแรงงานเข้ารับการพัฒนามือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 5,454,115 คน</p> <p><b>เชิงคุณภาพ</b> : ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40 : ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> : จำนวนแรงงานผู้ได้รับการพัฒนาศักยภาพรองรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 6,080 คน</p> <p><b>เชิงคุณภาพ</b> : ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40 : ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4</p>	-
<p>เป้าหมายการ ให้บริการ กระทรวง</p>	<p>ปัญหาความมั่นคงด้านแรงงานได้รับการป้องกันและแก้ไข และประเทศไทยได้รับการยกระดับบทบาทด้านแรงงานในระดับโลก</p>	<p>แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ</p>	<p>ประชาชนวัยแรงงาน มีศักยภาพสูง มีงานทำสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ</p>	<p>ประสิทธิภาพการให้บริการและการบริหารจัดการด้านแรงงานเพิ่มขึ้นด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล</p>	<p>ประสิทธิภาพการให้บริการและการบริหารจัดการด้านแรงงานเพิ่มขึ้นด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล</p>
<p>ตัวชี้วัด เป้าหมายการ ให้บริการ กระทรวง</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของการยกระดับการป้องกันการค้ามนุษย์ตามข้อเสนอแนะของสหรัฐอเมริกาในส่วนของกระทรวงแรงงานเกี่ยวข้อง ร้อยละ 100</p>	<p>แรงงานได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงาน ร้อยละ 40</p>	<p>แรงงานได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงาน ร้อยละ 40</p>	<p>จำนวนระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการให้บริการและขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวง</p>	<p>จำนวนระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการให้บริการและขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวง</p>
<p>เป้าหมายการ ให้บริการ หน่วยงาน</p>	<p>แรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาในพื้นที่</p>	<p>แรงงานในอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ มีศักยภาพเพิ่มขึ้น</p>	<p>ประชาชนวัยแรงงาน มีศักยภาพสูง มีงานทำ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม</p>	<p>แรงงานมีทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ</p>	<p>ประสิทธิภาพการให้บริการและการบริหารจัดการด้านแรงงานเพิ่มขึ้นด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล</p>

<p><b>ตัวชี้วัด</b> <b>เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน</b></p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> : จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย</p> <p><b>เชิงคุณภาพ</b> : แรงงานที่ได้รับการบริการมีงานทำหรือมีรายได้เพิ่มขึ้นเทียบกับแรงงานที่ได้รับบริการทั้งหมด</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> : จำนวนแรงงานเข้ารับการพัฒนาฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 42,600 คน</p> <p><b>เชิงคุณภาพ</b> : ประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงานในอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40</p> <p>: ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 4</p>			<p><b>เชิงปริมาณ</b> : จำนวนแรงงานเข้ารับการพัฒนาฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 4,813,035 คน</p> <p>: จำนวนแรงงานเข้ารับการตรวจติดตามตามกฎหมายได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 635,000 คน</p> <p><b>เชิงคุณภาพ</b> : ประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงานรองรับการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40</p> <p>: ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4</p> <p>: แรงงานที่เข้ารับการพัฒนาฝีมือสำเร็จการฝึกไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> : จำนวนแรงงานเข้ารับการพัฒนาศักยภาพรองรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 6,080 คน</p> <p><b>เชิงคุณภาพ</b> : ประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงานรองรับการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40</p> <p>: ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> : จำนวนเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการให้บริการและขับเคลื่อนภารกิจของกรม</p>
<p>ผลผลิต/ โครงการ</p>	<p>โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่</p>	<p>โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม</p>	<p>โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)</p>	<p>โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค</p>	<p>โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน</p>	<p>โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ</p>	<p>โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกลางด้วยปัญญาประดิษฐ์</p>
<p><b>ตัวชี้วัด</b></p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> : จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 3,000 คน</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> : จำนวนแรงงานเข้ารับการพัฒนาฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 38,400 คน</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> : จำนวนแรงงานเข้ารับการพัฒนาฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 3,000 คน</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> : จำนวนแรงงานเข้ารับการพัฒนาฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 1,200 คน</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> : จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 68,445 คน</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> : จำนวนแรงงานเข้ารับการพัฒนาศักยภาพรองรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 6,080 คน</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> : จำนวนเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการให้บริการและขับเคลื่อนภารกิจของกรม 1 ระบบ</p>

	<b>เชิงคุณภาพ</b> : แรงงานที่ได้รับการบริการมีงานทำหรือมีรายได้เพิ่มขึ้นเทียบกับแรงงานที่ได้รับบริการทั้งหมด ร้อยละ 60	<b>เชิงคุณภาพ</b> : ประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40 : ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4	<b>เชิงคุณภาพ</b> : ประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 : ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4	<b>เชิงคุณภาพ</b> : ประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 : ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4	<b>เชิงคุณภาพ</b> : ประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 : ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4	<b>เชิงคุณภาพ</b> : ประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40 : ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4	
	11.0000	144.9100	12.3430	5.4000	271.0598	16.6080	74.5786



<b>โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ</b>	<b>โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน</b>	<b>โครงการเพิ่มประสิทธิภาพพัฒนาฝีมือแรงงาน</b>
<b>เชิงปริมาณ</b> : จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือ ได้ไม่ต่ำกว่า เป้าหมาย 66,330 คน <b>เชิงคุณภาพ</b> : แรงงานนอกระบบและผู้ประกอบอาชีพอิสระ ที่ผ่านการฝึกอบรมมีรายได้เพิ่มขึ้น หรือ ต้นทุนในการประกอบอาชีพที่ลดลงไม่น้อยกว่า ร้อยละ 30 : แรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือสำเร็จการฝึกไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	<b>เชิงปริมาณ</b> : จำนวนแรงงานเข้ารับการยกระดับและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 36,080 คน : แรงงานเข้ารับการยกระดับและทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล ได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 2,180 คน <b>เชิงคุณภาพ</b> : แรงงานที่ผ่านการยกระดับและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน / มาตรฐานสากลได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60 : ประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40 : ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4	<b>เชิงปริมาณ</b> : จำนวนแรงงานจากการส่งเสริมสถานประกอบการ ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่า เป้าหมาย 4,640,000 คน : จำนวนแรงงานเข้ารับการตรวจติดตามการดำเนินงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 635,000 คน <b>เชิงคุณภาพ</b> : จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มี ศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 65
346.9206	138.4034	441.1122

## สรุปแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น	5,499,715	2,439,882,900
รวมตามแผนงานงบประมาณ ปี 2569	5,499,715	2,439,882,900
ยุทธศาสตร์ชาติที่ 1 ด้านความมั่นคง (1 โครงการ)	3,000	11,000,000
ยุทธศาสตร์ชาติที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (3 โครงการ)	42,600	162,653,000
ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร มนุษย์ (5 โครงการ)	5,454,115	1,288,682,600
ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ (1 โครงการ)	0	74,578,600
1. แผนงานยุทธศาสตร์ (STRATEGY) (2 แผนงาน)	5,455,315	1,219,504,000
2. แผนงานบูรณาการ (AGENDA) (3 แผนงาน)	44,400	242,831,600
3. แผนงานพื้นฐาน (FUNCTION)		-
4. แผนงานบุคลากรภาครัฐ (1 แผนงาน)		977,547,300
แผนงาน บุคลากรภาครัฐด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์		977,547,300
ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ		977,547,300

แผนแม่บท ประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ก. แผนย่อย การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ

แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	1,200	5,400,000
1. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค (กพท.)	1,200	5,400,000
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค	1,200	5,400,000

แผนแม่บท ประเด็นศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	5,454,115	1,214,104,000
2. โครงการ พัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนา เศรษฐกิจ	6,080	16,608,000
กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ (กพท.)	6,080	15,200,000

โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรม พัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills)		1,408,000
- จัดทำสื่อการฝึกออนไลน์ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) (Disda) 4 หลักสูตร 36 คลิป		1,408,000
<b>3. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน (กพท.)</b>	<b>68,445</b>	<b>271,059,800</b>
<b>กิจกรรมที่ 1 พัฒนาแรงงานเพื่องานและทักษะแห่งอนาคต</b>	<b>8,200</b>	<b>38,110,900</b>
<b>กิจกรรมย่อยที่ 1.1 พัฒนาทักษะแห่งอนาคต</b>		<b>1,364,600</b>
- จัดวิเคราะห์ ข้อมูลความต้องการทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีและจัดทำหลักสูตร	1 งาน	1,364,600
<b>กิจกรรมย่อยที่ 1.2 พัฒนาทักษะด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling)</b>	<b>2,000</b>	<b>12,635,400</b>
- สัมมนาชี้แจงโครงการ		125,760
(1) ฝึกยกระดับฝีมือ	2,000	7,600,000
(2) สัมมนาสรุปผลการฝึกอบรม		109,640
(2) ชุดอุปกรณ์ครุภัณฑ์ (ได้รับการพิจารณา 4,800,000 บาท 3 จังหวัด)		4,800,000
<b>กิจกรรมย่อยที่ 1.3 พัฒนาทักษะแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)</b>	<b>6,200</b>	<b>24,110,900</b>
- สัมมนาชี้แจงโครงการ		285,260
- ฝึกยกระดับฝีมือ	6,200	23,560,000
- สัมมนาสรุปผลการฝึกอบรม		265,640
<b>กิจกรรมที่ 2 พัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการแข่งขัน</b>	<b>46,045</b>	<b>173,382,900</b>
<b>กิจกรรมย่อยที่ 2.1 พัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ</b>	<b>7,000</b>	<b>32,550,000</b>
- ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและทดสอบภาษาต่างประเทศ	7,000	32,200,000
- ติดตามและประเมินผล		350,000
<b>กิจกรรมย่อยที่ 2.2 พัฒนาทักษะตามความต้องการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ</b>	<b>18,200</b>	<b>62,430,000</b>
- ฝึกยกระดับฝีมือ	18,200	61,880,000
- พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม		450,000
- ติดตามและประเมินผล		100,000
<b>กิจกรรมย่อยที่ 2.3 พัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (กมฐ)</b>	<b>2,470</b>	<b>10,000,000</b>

โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
<b>กิจกรรมย่อยที่ 2.4</b> พัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการแข่งขัน (สมรรถนะ)	<b>13,000</b>	<b>46,675,500</b>
- ฝึกยกระดับฝีมือ	13,000	45,500,000
- พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม		450,000
- พัฒนาคุณภาพและนวัตกรรมการฝึกอบรม		625,500
- ติดตามและประเมินผล		100,000
<b>กิจกรรมย่อยที่ 2.5</b> พัฒนาทักษะแรงงานรองรับการไปทำงานต่างประเทศ	<b>5,000</b>	<b>20,050,000</b>
- ฝึกยกระดับฝีมือ	5,000	19,500,000
- พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม		450,000
- ติดตามและประเมินผล		100,000
<b>กิจกรรมย่อยที่ 2.6</b> พัฒนาทักษะคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ	<b>375</b>	<b>1,677,400</b>
<b>กิจกรรมที่ 3</b> พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน (LOSA)	<b>13,200</b>	<b>54,566,000</b>
- พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	10,900	43,055,000
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	350	5,372,400
- พัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	50	633,000
- พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้เชื่อมโยงการขนส่งระหว่างอ่าวไทยและอันดามัน	1,000	4,650,000
- กิจกรรมสนับสนุนโครงการ (สัมมนาชี้แจงโครงการ+สรุปผลโครงการ)	900	855,600
<b>กิจกรรมที่ 4</b> พัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ (สถาบันฯ นานาชาติ)*	<b>1,000</b>	<b>5,000,000</b>
<b>4. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน</b>	<b>38,260</b>	<b>138,403,400</b>
<b>กิจกรรมที่ 1</b> พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (Welda)	<b>2,180</b>	<b>16,022,000</b>
1.1 ฝึกอบรมยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	1,000	5,670,000
1.2 ทดสอบรองรับความสามารถในการเชื่อมตามมาตรฐานสากล	1,000	4,710,000
1.3 ฝึกอบรมยกระดับหลักสูตรผู้ตรวจสอบงานเชื่อม	20	993,500
1.4 ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรระบบอัตโนมัติหุ่นยนต์เชื่อมและตัด	50	597,000

โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
1.5 ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรงานเชื่อมชั้นสูง/การเชื่อม/ตัดโลหะใต้น้ำ	70	1,345,100
1.6 ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรช่างเชื่อมสากล ตาม IIW-IAB89 ระยะเวลาฝึก 159 - 219 ชั่วโมง	40	2,706,400
<b>กิจกรรมที่ 2 จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน (กมฐ.)</b>		<b>10,166,100</b>
- งบดำเนินงาน		739,600
- ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	10 สาขา/ ระดับ	4,783,100
- ค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน ม.26 เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในยุค New Normal และอุตสาหกรรม แห่งอนาคต	77 สาขา	2,476,800
*งบเงินอุดหนุน (ได้รับการพิจารณา 2,166,600)		2,166,600
<b>กิจกรรมที่ 3 ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับ การแข่งขัน (กมฐ.)</b>	<b>36,080</b>	<b>60,227,000</b>
- พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	6,000	18,000,000
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	30,000	30,000,000
- เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ	77 แห่ง	2,387,000
- ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ	80	7,483,000
- พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับการขับเคลื่อนธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)		2,357,000
<b>กิจกรรมที่ 4 การแข่งขันฝีมือแรงงาน (กมฐ.)</b>		<b>51,988,300</b>
- การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับ ภาค	15 สาขา	15,926,200
- การเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3 ณ ไทเป ไต้หวัน	14 สาขา	13,344,500
- การเข้าร่วมการประชุมเตรียมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน	1 ครั้ง	715,900
- การประชุมคณะกรรมการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 ณ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย	1 ครั้ง	639,500

โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
- การเข้าร่วมการประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 10 ณ สาธารณรัฐประชาธิปไตยติมอร์-เลสเต	1 ครั้ง	156,300
- การเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ณ เมืองเซียงไฮ้ สาธารณรัฐประชาชนจีน	12 สาขา	21,205,900
<b>5. โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (กศป.)</b>	<b>66,330</b>	<b>364,920,600</b>
กิจกรรมที่ 1 ยกระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการรองรับเศรษฐกิจใหม่ (55 แห่ง)	4,950	19,200,000
กิจกรรมที่ 2 พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน	2,600	9,000,000
- พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน (กศป.)	2,400	6,000,000
- พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ (สพร. 19 เชียงใหม่)	200	3,000,000
กิจกรรมที่ 3 พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ	35,000	234,389,600
กิจกรรมที่ 4 เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	1,300	22,968,000
- ฝึกอบรม	1,300	18,040,000
*งบเงินอุดหนุน เพื่อช่วยเหลือผู้เข้ารับการศึกษา		4,928,000
กิจกรรมที่ 5 ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	2,280	5,700,000
กิจกรรมที่ 6 ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	8,000	20,000,000
กิจกรรมที่ 7 พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน	3,000	7,863,000
กิจกรรมที่ 8 พัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรองรับเศรษฐกิจ BCG	5,200	13,800,000
กิจกรรมที่ 9 พัฒนาทักษะแรงงานอิสระและผู้ประกอบกิจการเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน	4,000	14,000,000

โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
<b>6. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน</b>	<b>5,275,000</b>	<b>441,112,200</b>
<b>กิจกรรมที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (กสพ.)</b>	<b>4,640,000</b>	<b>431,143,100</b>
- งบดำเนินงาน (ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าวัสดุและค่าสาธารณูปโภค )		179,679,200
- งบลงทุน (ภาพรวม)*		251,363,900
<b>ค่าครุภัณฑ์</b>		<b>251,363,900</b>
(1) ครุภัณฑ์ยานพาหนะและขนส่ง		36,877,600
(2) ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์		83,731,200
(2.1) โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ทดแทนเครื่องคอมพิวเตอร์สำนักงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569		31,063,600
(2.2) โครงการจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569		25,060,700
(2.3) โครงการปรับปรุงเครือข่ายสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		25,661,200
(2.4) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)		1,945,700
(3) ครุภัณฑ์การศึกษา		60,787,000
<b>ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง</b>		<b>69,968,100</b>
- งบเงินอุดหนุน (ช่างเชื่อม)		100,000
<b>กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย (สรร.)</b>	<b>635,000</b>	<b>5,525,400</b>
<b>กิจกรรม</b> ตรวจสอบติดตามการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	635,000	3,000,000
<b>กิจกรรม</b> พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามระบบประกันคุณภาพ เพื่อส่งเสริมและลดความสูญเสีย เพิ่มความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ		2,143,700
กิจกรรมย่อยที่ 1. เตรียมความพร้อมบุคลากรผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557		515,760
กิจกรรมย่อยที่ 2. พัฒนาระดับพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557		1,386,540

โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมย่อยที่ 3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านรับรองความรู้ ความสามารถ		241,400
งบดำเนินงาน (ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย และวัสดุ)		381,700
<b>กิจกรรมที่ 3 ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (กผส.)</b>		<b>4,443,700</b>

แผนแม่บท ประเด็นความมั่นคง

แผนย่อย การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้	3,000	11,000,000
7. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ (กศป.)	3,000	11,000,000
กิจกรรม พัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	3,000	11,000,000

แผนแม่บท ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนย่อย การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	38,400	144,910,000
8. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถ ในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	38,400	144,910,000
กิจกรรมที่ 1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (AHRDA)	15,000	57,750,000
กิจกรรมที่ 2 พัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน ภาคอุตสาหกรรม	23,400	87,160,000
- พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (MARA)	9,000	40,500,000
- พัฒนาทักษะรองรับเทคโนโลยีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (กพท.)	1,000	3,400,000
- พัฒนาทักษะภาคอุตสาหกรรมเพื่อทำงานร่วมกับเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ (กพท.)	3,400	13,260,000
- พัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce) (DISDA)	10,000	30,000,000

โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
ข. แผนย่อย การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก		
แผนงานบูรณาการ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	3,000	12,343,000
9. โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) (กพท.)	3,000	12,343,000
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	3,000	12,343,000
แผนแม่บท ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ		
แผนย่อย ด้านการพัฒนาบริการประชาชน : งานบริการภาครัฐปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น		
แผนงานบูรณาการ รัฐบาลดิจิทัล		74,578,600
10. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกลางด้วยปัญญาประดิษฐ์ (IT)		74,578,600
กิจกรรม พัฒนาระบบบริหารจัดการกลางด้วยปัญญาประดิษฐ์		74,578,600

## 1.โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ.....โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค.....
2. หน่วยงานรับผิดชอบ.....กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก.....กลุ่มงานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ.....
  - 2.1 หัวหน้าโครงการ
 

ชื่อ - สกุล : นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก.....  
เบอร์โทรศัพท์ .....06 - 5510 - 6166..... e-mail .....mastertrainer.dsd@gmail.com.....
  - 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน
 

ชื่อ - สกุล : นายภุชงค์ ปาโส ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ.....  
เบอร์โทรศัพท์ .....02 247 6605..... e-mail .....mastertrainer.dsd@gmail.com.....

### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
  - ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
  - ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
  - ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
  - ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย .....การเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดเพิ่มขึ้น.....

(2) ประเด็น .....9.เขตเศรษฐกิจพิเศษ.....
2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ
  - 2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น .....9.เขตเศรษฐกิจพิเศษ.....
 

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) การเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ.....  
ทั้งหมดเพิ่มขึ้น.....

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ.....0902 การพัฒนาระยองเศรษฐกิจพิเศษ.....

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1).....(090204) การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษ.....

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย .....อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ระยองเศรษฐกิจไม่น้อยกว่าร้อยละ..5.....
  - 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13
 

หมุดหมาย 8.ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมายระดับหมุดหมาย.....การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น.....

ตัวชี้วัด มูลค่าการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้นี่ตามเป้าหมายในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ.พ.ศ. 2561 - 2580. ประเด็น 9.เขตเศรษฐกิจพิเศษ.....

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนายกระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง)

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย

การยกระดับทักษะ ปลดล็อกศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

G6.2.3 เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น เช่น ทักษะด้านการประยุกต์ใช้ AI

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

**เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 08** ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

**เป้าหมายแผนพัฒนาที่ยั่งยืน 0801** ทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจต่อหัวประชากรมีความยั่งยืนตามบริบทของประเทศ โดยเฉพาะในประเทศพัฒนาน้อยที่สุด ให้มีการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศอย่างน้อยร้อยละ 7 ต่อปี

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

## ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

### 1. หลักการและเหตุผล

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น พร้อมกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้นและหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลาง เขตเศรษฐกิจพิเศษจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของไทย ซึ่งการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้เป็นหนึ่งในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ จะเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่สำคัญและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพและสร้างมูลค่าเพิ่ม รวมทั้งเป็นการปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการในปัจจุบันไปสู่ภาคการผลิตและบริการแห่งอนาคตที่มีศักยภาพ

1.2 คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2565 มีมติเห็นชอบการกำหนดพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค และการขับเคลื่อนการดำเนินงาน 5 ด้าน เพื่อกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และเสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่บริเวณชายแดน รวมทั้ง

เพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน ตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ (กพศ.) เสนอ ดังนี้

1.2.1 การกำหนดพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ (ระบียงฯ) เห็นชอบการกำหนดพื้นที่โดยมีขอบเขตเป็นระดับจังหวัด ดังนี้

(1) ให้พื้นที่จังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูนและจังหวัดลำปาง เป็นระบียงฯ ภาคเหนือ หรือ Northern Economic Corridor: NEC - Creative LANNA เพื่อพัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์หลักของประเทศอย่างยั่งยืน

(2) ให้พื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดหนองคาย เป็นระบียงฯ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือ Northeastern Economic Corridor: NeEC – Bioeconomy เพื่อพัฒนาเป็นฐานอุตสาหกรรมชีวภาพแห่งใหม่ของประเทศด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ตลอดห่วงโซ่การผลิต

(3) ให้พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดนครปฐม จังหวัดสุพรรณบุรี และ จังหวัดกาญจนบุรี เป็นระบียงฯ ภาคกลาง - ตะวันตก หรือ Central - Western Economic Corridor: CWEC เพื่อพัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจชั้นนำ ด้านอุตสาหกรรมเกษตร การท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมไฮเทคมูลค่าสูง เชื่อมโยงกับ กทม. และพื้นที่โดยรอบ และ EEC

(4) ให้พื้นที่จังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นระบียงฯ ภาคใต้ หรือ Southern Economic Corridor: SEC เพื่อพัฒนาเป็นศูนย์กลางของภาคใต้ในการเชื่อมโยงการค้าและโลจิสติกส์ กับพื้นที่เศรษฐกิจหลักของประเทศ และภูมิภาคฝั่งทะเลอันดามัน (BIMSTEC) เป็นฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมชีวภาพ และการแปรรูปเกษตรมูลค่าสูง และเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการท่องเที่ยวสู่นานาชาติ

1.2.2 การขับเคลื่อนการพัฒนาระบียงเศรษฐกิจพิเศษ โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ (1) การให้สิทธิประโยชน์และการอำนวยความสะดวกการลงทุน (2) การพัฒนาห่วงโซ่การผลิตและบริการ (3) การวิจัยและพัฒนาและการถ่ายทอดเทคโนโลยี (4) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และ (5) การพัฒนาแรงงานและสนับสนุนผู้ประกอบการ

1.3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ และเป็นหน่วยงานรัฐที่ต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค จึงจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค เพื่อพัฒนา และยกระดับทักษะฝีมือเชิงพื้นที่ ภายใต้อุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการเชิงพื้นที่และเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs) รวมทั้งเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักลงทุนต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศ

## 2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค ในอุตสาหกรรมเป้าหมายเชิงพื้นที่ เพื่อการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs)

## 3. เป้าหมาย

### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

- (1) ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จำนวน 1,200 คน (หรือ 60 รุ่น รุ่นละ 20 คน) ในพื้นที่ 16 จังหวัด
- (2) การเตรียมการ การติดตาม และการสรุปและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ รวม 3 ครั้ง

**ตัวชี้วัด :**

- (1) ดำเนินการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมการดำเนินโครงการ จำนวน 1 ครั้ง
- (2) ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จำนวน 1,200 คน ในพื้นที่ 16 จังหวัด
- (3) ดำเนินการติดตามและประเมินผลระหว่างการดำเนินโครงการ 4 ครั้ง
- (4) ดำเนินการจัดกิจกรรมสรุปผลการดำเนินโครงการ จำนวน 1 ครั้ง

**ค่าเป้าหมาย :**

- (1) กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงานร้อยละ 100
- (2) หลักสูตรการฝึกอบรม หรือชุดการฝึกมีความสอดคล้องกับอุตสาหกรรมเชิงพื้นที่ และภายใต้ อุตสาหกรรมเป้าหมาย และการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs) ร้อยละ 100 เทียบกับ ค่าเป้าหมายที่กำหนด

**เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)**

- (1) กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือผ่านเกณฑ์การวัดผลและประเมินตามมาตรฐาน หลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85
- (2) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

**ตัวชี้วัด :**

- (1) กำลังแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค มีทักษะฝีมือที่สูงขึ้นและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมในพื้นที่ และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs)
- (2) สถานประกอบการกิจการในพื้นที่เป้าหมาย มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามมาตรฐาน ส่งผลให้สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) ได้อย่างเป็นรูปธรรม และเกิดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมในระยะยาว

**ค่าเป้าหมาย :**

- (1) กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพสอดคล้องกับการพัฒนาเชิงพื้นที่ เพื่อให้มีผลิตภาพในการทำงานสูงขึ้น เป็นที่ยอมรับและสร้างความพึงพอใจให้กับสถานประกอบการ ตลอดจนแรงงานไทยมีความมั่นคงในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (2) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

**4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ**

- (1) แรงงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรมเป้าหมาย ต้องการยกระดับความรู้ความสามารถ และทักษะภายใต้อุตสาหกรรมเป้าหมายเชิงพื้นที่
- (2) สถานประกอบการกิจการในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการฯ
- (3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ และภาคเอกชน ที่มีภารกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

**5. วิธีการดำเนินงาน**

- (1) ศึกษาและรวบรวมรายละเอียดข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (2) กองบริหารการคลังแจ้งการจัดสรรงบประมาณให้แก่สถาบันและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค และกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีฝึก
- (3) ขออนุมัติโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค

- (4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนงานโครงการ  
 (5) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานแต่ละกิจกรรมเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง  
 (6) การสรุป ประเมิน และรายงานผลการดำเนินโครงการ

## 6. ระยะเวลาการดำเนินการ ตุลาคม พ.ศ. 2568 – กันยายน พ.ศ. 2569

## 7. พื้นที่การดำเนินการ

16 จังหวัด ในเขตพื้นที่ระยองเศรษฐกิจ 4 ภาค และกรุงเทพมหานคร โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการ ได้แก่ หน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 16 แห่ง ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 22 นครศรีธรรมราช สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 34 กาญจนบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 42 หนองคาย สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 44 ระนอง สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชุมพร และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน

## 8. การติดตามประเมินผล

- (1) ติดตามประเมินผลโครงการ โดยกลุ่มงานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก  
 (2) ติดตามประเมินผลโครงการ ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- (1) กำลังแรงงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจ 4 ภาค มีทักษะฝีมือที่สูงขึ้น รองรับความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ เชิงพื้นที่ เพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs)  
 (2) สถานประกอบกิจการในพื้นที่มีบุคลากร หรือหัวหน้างานได้รับการพัฒนา ซึ่งจะเป็นการยกระดับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในสถานประกอบกิจการ อันจะเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานอย่างแท้จริง

## ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : การเตรียมความพร้อมการดำเนินงานโครงการ	105,800	-	-	-	105,800
กิจกรรมที่ 2 : การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 1,200 คน หรือ 60 รุ่น		1,387,200	1,387,200	-	2,774,400
2.1 ระยะเวลา 30 ชั่วโมง					
2.2 ระยะเวลา 18 ชั่วโมง (วิทยากรต้นแบบ)	-	1,425,600	792,000	-	2,217,600

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 3 : ติดตามและประเมินผลระหว่างการค้าเนินโครงการ	-		203,600	-	203,600
กิจกรรมที่ 4 : สรุปผลการดำเนินงานโครงการ	-	-	-	98,600	98,600
รวมวงเงิน (บาท)	105,800	2,812,800	2,382,800	98,600	5,400,000

#### รายละเอียดงบประมาณ

กิจกรรมที่ 1 การเตรียมความพร้อมการค้าเนินโครงการ จำนวน 1 ครั้ง 16 หน่วยงาน ๆ ละ 3 คน รวมเป็น 48 คน วิทยากร ผู้ประสานงาน และเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานส่วนกลาง รวม 7 คน รวมทั้งสิ้น 55 คน) งบประมาณ 105,000 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
- ค่าตอบแทนวิทยากร (ทฤษฎี)	(1,200 บาท x 2 ชั่วโมง x 1 คน)	2,400
- ค่าตอบแทนวิทยากร (ปฏิบัติ 4 กลุ่ม)	(1,200 บาท x 4 ชั่วโมง x 4 คน)	19,200
- ค่าวัสดุ	(300 บาท x 48 คน)	14,400
- ค่าที่พัก	(1,500 บาท x 1 คืน x 24 ห้อง)	36,000
- ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	(500 บาท x 1 วัน x 55 คน)	27,500
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(50 บาท x 1 วัน x 2 มื้อ x 55 คน)	5,500
- ค่าบริหารจัดการโครงการ		800
รวมค่าใช้จ่าย		105,800

กิจกรรมที่ 2 : การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จำนวน 1,200 คน (หรือ 60 รุ่น รุ่นละ 20 คน) ในพื้นที่ 16 จังหวัด ในระเบียบเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค รวมงบประมาณ 4,992,000 บาท

1) การฝึกยกระดับฝีมือ หลักสูตร ระยะเวลา 30 ชั่วโมง (หลักสูตรที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายเชิงพื้นที่ ) จำนวน 32 รุ่น รุ่นละ 20 คน รวม 640 คน รวมงบประมาณ 2,774,400 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
- ค่าตอบแทนวิทยากร	(1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 32 รุ่น)	1,152,000
- ค่าอาหาร	(120 บาท x 5 วัน x 23 คน x 32 รุ่น)	441,600
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(35 บาท x 5 วัน x 2 มื้อ x 23 คน x 32 รุ่น)	257,600
- ค่าวัสดุฝึก	(1,200 บาท x 640 คน)	768,000
- ค่าบริหารจัดการ	(4,850 บาท x 32 รุ่น)	155,200
รวมค่าใช้จ่าย (บาท)		2,774,400
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น (บาท)		86,700
ค่าใช้จ่ายต่อคน (บาท)		4,335

2) การฝึกยกระดับฝีมือ หลักสูตร ระยะเวลา 18 ชั่วโมง (หลักสูตรวิทยากรต้นแบบ สาขาการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ) จำนวน 28 รุ่น รุ่นละ 20 คน รวม 560 คน งบประมาณทั้งสิ้น 2,217,600 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
- ค่าตอบแทนวิทยากร (ทฤษฎี)	(1,200 บาท x 18 ชั่วโมง x 28 รุ่น)	604,800
- ค่าตอบแทนวิทยากร (ภาคปฏิบัติ)	(1,200 บาท x 12 ชั่วโมง x 2 คน x 28 รุ่น)	806,400
- ค่าอาหาร (ผู้เข้ารับการฝึก 20 คน วิทยากร 3 คน และผู้ประสาน 2 คน)	(120 บาท x 3 วัน x 25 คน x 28 รุ่น)	252,000
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(35 บาท x 3 วัน x 2 มื้อ x 25 คน x 28 รุ่น)	147,000
- ค่าวัสดุฝึก	(500 บาท x 560 คน)	280,000
- ค่าบริหารจัดการ	(4,550 บาท x 28 รุ่น)	127,400
<b>รวมค่าใช้จ่าย (บาท)</b>		<b>2,217,600</b>
<b>ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น (บาท)</b>		<b>79,200</b>
<b>ค่าใช้จ่ายต่อคน (บาท)</b>		<b>3,960</b>

กิจกรรมที่ 3 : ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ จำนวนเงิน 203,600 บาท

ติดตามและประเมินผลระหว่างการดำเนินโครงการ โดยการลงพื้นที่จังหวัดเป้าหมายในระบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค

กิจกรรมที่ 4 : สรุปผลการดำเนินโครงการ จำนวนเงิน 98,600 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
- ค่าตอบแทนวิทยากร (ทฤษฎี)	(1,200 บาท x 2 ชั่วโมง x 1 คน)	2,400
- ค่าตอบแทนวิทยากร (ปฏิบัติ 4 กลุ่ม)	(1,200 บาท x 4 ชั่วโมง x 4 คน)	19,200
- ค่าวัสดุ	(150 บาท x 48 คน)	7,200
- ค่าที่พัก	(1,500 บาท x 1 คืน x 24 ห้อง)	36,000
- ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	(500 บาท x 1 วัน x 55 คน)	27,500
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(50 บาท x 1 วัน x 2 มื้อ x 55 คน)	5,500
- ค่าบริหารจัดการโครงการ		800
<b>รวมค่าใช้จ่าย</b>		<b>98,600</b>

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## 2.โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ

### กิจกรรม 1 พัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

- ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ
- หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

#### 2.1 หัวหน้าโครงการ

ชื่อ - สกุล : นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 2360 e-mail tsdd2022@gmail.com

#### 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นายเอกลักษณ์ จำปาศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4360 e-mail tsdd2022@gmail.com

ชื่อ - สกุล : ว่าที่ร้อยตรีสุเมธ ศรีจักรวาลวุฒิ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4360 e-mail tsdd2022@gmail.com

#### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

#### 1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

#### 2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ

##### 2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) 110402 มีคนไทยที่มีความสามารถ และผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย สัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อกำลังแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 14.01 ต่อปี

ความสอดคล้องห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ของเป้าหมายย่อย

(หลัก) ชื่อองค์ประกอบ : V01 สมรรถนะแรงงาน

ชื่อปัจจัย : F01 หลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีคุณภาพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

## 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมุดหมาย 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องรองรับโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

## 3. นโยบายรัฐบาล

### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนาระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ผลิตลือกศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

G6.2.3 เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น เช่น ทักษะด้านการประยุกต์ใช้ AI

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

## 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

## ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

### 1. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาอย่างรวดเร็วของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ได้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคม และตลาดแรงงานของประเทศไทย โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินธุรกิจ (Business Model Transformation) และการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน (Labor Market Transformation) ที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ระบบอัตโนมัติ (Automation) และการประมวลผลแบบคลาวด์ (Cloud Computing) มาใช้ในกระบวนการผลิตและการบริหารจัดการอย่างแพร่หลาย

ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2567 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่ามีกำลังแรงงานจำนวน 40.18 ล้านคน ซึ่งในจำนวนนี้มีผู้ว่างงานร้อยละ 1.07 หรือประมาณ 0.43 ล้านคน โดยกลุ่มผู้ว่างงานส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นปัญหาช่องว่างทักษะ (Skills Gap) ระหว่างความสามารถของแรงงานและความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในสายงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาซอฟต์แวร์ และการใช้ระบบอัตโนมัติในอุตสาหกรรม จากรายงาน *The Future of Jobs Report 2023* โดย World Economic Forum คาดการณ์ว่าภายในปี พ.ศ. 2568 จะมีงานกว่า 85 ล้านตำแหน่งทั่วโลกที่ถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีในสาขาต่างๆ เช่น การจัดการข้อมูล การบัญชี การจัดส่งสินค้าและโลจิสติกส์ งานสายการผลิต และงานบริการลูกค้า ในขณะที่เดียวกัน จะมีการสร้างตำแหน่งงานใหม่ในสายอาชีพที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี เช่น นักวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyst) ผู้เชี่ยวชาญด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI Specialist) และผู้เชี่ยวชาญด้านการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation Specialist) ซึ่งรายงาน *The Future of Growth Report 2024* ยังชี้ให้เห็นว่า ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) และเทคโนโลยี (Technology Skills) จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยในทศวรรษหน้า

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งมีภารกิจหลักในการยกระดับศักยภาพแรงงานของประเทศ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเตรียมแรงงานให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับทักษะฝีมือแรงงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ผ่านกระบวนการวิเคราะห์สมรรถนะรายบุคคล เพื่อค้นหาช่องว่างสมรรถนะ และจัดทำแผนพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของแรงงานไทยจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในสาขาที่สำคัญ และสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว พร้อมทั้งส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เพียงพอที่จะทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และก้าวทันต่อรูปแบบการดำเนินธุรกิจใหม่ ๆ

2.2 เพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงาน ให้สามารถปรับตัวและเพิ่มทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่

## 3. เป้าหมาย

### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะ (Upskilling/Reskilling) ในกลุ่มเทคโนโลยี

ค่าเป้าหมาย : 6,080 คน

### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : แรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และปรับตัวให้สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจและบริการใหม่ ๆ

ค่าเป้าหมาย : ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

### ตัวอย่างหลักสูตร

1. การใช้งาน Internet of Things (IoT) ในงานอุตสาหกรรม
2. การเขียนโปรแกรมภาษาไพธอนและการพัฒนาแอปพลิเคชันแบบประยุกต์
3. การออกแบบประสบการณ์ผู้ใช้และส่วนติดต่อผู้ใช้ (UX/UI)
4. AI Generative and Data for Marketing
5. การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการผลิต (AI)
6. การเขียนโปรแกรมสำหรับงานประมวลผลภาพและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์
7. การควบคุมหุ่นยนต์ในระบบงานอุตสาหกรรม
8. การพัฒนาระบบสมองกลฝังตัวในงานแอปพลิเคชันประมวลผลภาพ

#### 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

แรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน แรงงานในสถานประกอบกิจการ แรงงานใหม่

#### 5. วิธีการดำเนินงาน

ฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ 30 ชั่วโมง จำนวน 304 รุ่น รวม 6,080 คน

#### 6. ระยะเวลาการดำเนินการ

ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

#### 7. พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### 8. การติดตามประเมินผล

ติดตามผลการฝึกอบรม จากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

#### 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 แรงงานไทยมีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานก้าวหน้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่

9.2 เพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับผู้ที่ว่างงาน สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างและตลาดแรงงานสมัยใหม่

#### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
ฝึกอบรมยกระดับฝีมือ 30 ชั่วโมง	5,050,000	3,050,000	4,450,000	2,650,000	15,200,000

รายละเอียดงบประมาณ (จำแนกรายละเอียดแต่ละรายการ)

พัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ จำนวน 304 รุ่น รุ่นละ 20 คน รวม 6,080 คน งบประมาณ 15,200,000 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
ฝึกอบรมระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 304 รุ่น รุ่นละ 20 คน รวม 6,080 คน		15,200,000
- ค่าตอบแทนวิทยากร	(304 รุ่น x 30 ชั่วโมง x 1,200 บาท)	10,944,000
- ค่าวัสดุฝึกอบรม	(304 รุ่น x 20 คน x 500 บาท)	3,040,000
- ค่าบริหารจัดการ	(304 รุ่น x 20 คน x 200 บาท)	1,216,000
รวมค่าใช้จ่าย		15,200,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		50,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน		2,500

หมายเหตุ 1. ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ประหยัด และเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

2. การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

3. การเบิกค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตาม ระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## กิจกรรม 2 พัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills)

### โครงการจ้างทำสื่อการฝึกออนไลน์ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills)

ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : M1

#### 2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ

2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(หลัก) ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(1) เป้าหมาย คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

#### 2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ

2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 11.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) 110401 แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพสามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย สัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อกำลังแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 14.01 ต่อปี

ความสอดคล้องห่วงโซ่มูลค่า (Value Chains) ของเป้าหมายแผนย่อย

หมายเหตุ (ร่าง) โครงการหนึ่งโครงการ จำเป็นต้องมี ปัจจัยที่เป็นหลักหนึ่งปัจจัย

(หลัก) ชื่อองค์ประกอบ : V02 พัฒนาทักษะแรงงาน

ชื่อปัจจัย : F0201หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(สนับสนุน ถ้ามี) ชื่อองค์ประกอบ : V03 การส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

ชื่อปัจจัย : F0302 ช่องทางในการรับบริการเพื่อพัฒนาศักยภาพ

#### 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมุดหมาย 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่อนโยบายการพัฒนาแห่งอนาคต

### 3. นโยบายรัฐบาล

นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนายกระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลอดภัยคุณภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

G6.2.3 เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น เช่น ทักษะด้านการประยุกต์ใช้ AI

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

### 1) หลักการและเหตุผล

“ยุคแห่งโลกดิจิทัล” ทุกอย่างเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เป็นยุคที่โลกต้องการผู้ที่สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์ การก้าวผ่านจาก โลกปฏิวัติอุตสาหกรรมยุคเก่า ไปสู่โลกดิจิทัล ทำให้ความต้องการของตลาดแรงงานเปลี่ยนไป ทักษะต่าง ๆ ที่เป็นการทำซ้ำ ๆ (routine-work) ไม่เพียงพออีกต่อไป เพราะคอมพิวเตอร์สามารถทำแทนได้ นอกจากทักษะทางด้านนวัตกรรม ทักษะทางด้านอาชีพ และทักษะทางด้านเทคโนโลยีแล้ว “ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) เป็นอีกหนึ่งทักษะที่มีความสำคัญกับแรงงานในยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ เพราะนอกจากจะต้องเป็นผู้มีความรู้แล้ว ยังต้องเป็นผู้มีทัศนคติและจิตใจที่มั่นคง เพื่อพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง “Essential Skills” เป็นทักษะภายในที่จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม คุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ เพื่อให้สามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข หรืออาจกล่าวได้ว่า “Essential Skills” คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน เพื่อให้สามารถดูแลตนเองได้อย่างปลอดภัย

การพัฒนาบุคลากรให้ก้าวไปสู่ยุคเทคโนโลยีได้อย่างราบรื่น หากขาดปัจจัยสำคัญที่เรียกว่า “Essential Skills” ไป ก็อาจทำให้บุคลากรไม่สามารถดึงศักยภาพในตัวเองออกมาได้อย่างเต็มที่ จากรายงานของ World Economic Forum ได้เผยแพร่ผลการคาดการณ์ว่าใน 5 ปีข้างหน้า โลกการทำงานจะต้องเผชิญกับภาวะ “Double disruption” ทั้งจากโควิดและการใช้ระบบ Automation เข้ามาทดแทนการจ้างคน ด้วยผลกระทบเกิดขึ้นนี้อาจทำให้คนทำงานที่มีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป มีโอกาสเสี่ยงตกงานสูง เพราะถ้าอ้างอิงตามการสำรวจล่าสุด พบว่ามีคนทำงานกว่า 50% ที่ยังขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับปี 2025 ประกอบด้วยทักษะ 4 กลุ่มด้วยหลักด้วยกันคือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านคน ทักษะด้านเทคโนโลยี และอีกหนึ่งทักษะที่เพิ่มเข้ามาใหม่ในปีนั้น นั่นคือ ทักษะการบริหารจัดการตัวเอง

**SKILL** | **10 ทักษะจำเป็น  
ที่โลกอนาคต 2025 ต้องการ**

- 1** Analytical thinking and innovation  
ทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะด้านนวัตกรรม
- 2** Active learning and learning strategies  
ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 3** Complex problem-solving  
ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน
- 4** Critical thinking and analysis  
ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์
- 5** Creativity, originality and initiative  
ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และการริเริ่มสิ่งใหม่
- 6** Leadership & Social Influence  
ทักษะการเป็นผู้นำ และอิทธิพลทางสังคม
- 7** Technology use, monitoring and control  
ทักษะการใช้ ดูแล และจัดการเทคโนโลยี
- 8** Technology design & programming  
ทักษะการออกแบบและการเขียนโปรแกรม
- 9** Resilience, stress tolerance and flexibility  
ทักษะการรับมือกับปัญหา ออกทนต่อความกดดัน ทักษะการปรับตัว
- 10** Reasoning, problem solving and ideation  
ทักษะการใช้เหตุผล ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการระดมความคิด

■ ทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา  
■ ทักษะด้านการบริหารจัดการตัวเอง  
■ ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น  
■ ทักษะด้านเทคโนโลยี

ที่มา: World Economic Forum

**SALIKA**  
Knowledge sharing space

แหล่งข้อมูลอ้างอิง : <https://www.salika.co/2021/01/23/10-skills-world-economic-forum-2025/>

<h3>Cognitive</h3> <table border="1"> <tbody> <tr> <td data-bbox="305 254 557 474"> <b>Critical thinking</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Structured problem solving</li> <li>● Logical reasoning</li> <li>● Understanding biases</li> <li>● Seeking relevant information</li> </ul> </td> <td data-bbox="557 254 849 474"> <b>Planning and ways of working</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Work-plan development</li> <li>● Time management and prioritization</li> <li>● Agile thinking</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="305 474 557 726"> <b>Communication</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Storytelling and public speaking</li> <li>● Asking the right questions</li> <li>● Synthesizing messages</li> <li>● Active listening</li> </ul> </td> <td data-bbox="557 474 849 726"> <b>Mental flexibility</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Creativity and imagination</li> <li>● Translating knowledge to different contexts</li> <li>● Adopting a different perspective</li> <li>● Adaptability</li> <li>● Ability to learn</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	<b>Critical thinking</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Structured problem solving</li> <li>● Logical reasoning</li> <li>● Understanding biases</li> <li>● Seeking relevant information</li> </ul>	<b>Planning and ways of working</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Work-plan development</li> <li>● Time management and prioritization</li> <li>● Agile thinking</li> </ul>	<b>Communication</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Storytelling and public speaking</li> <li>● Asking the right questions</li> <li>● Synthesizing messages</li> <li>● Active listening</li> </ul>	<b>Mental flexibility</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Creativity and imagination</li> <li>● Translating knowledge to different contexts</li> <li>● Adopting a different perspective</li> <li>● Adaptability</li> <li>● Ability to learn</li> </ul>	<h3>Interpersonal</h3> <table border="1"> <tbody> <tr> <td data-bbox="870 254 1146 474"> <b>Mobilizing systems</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Role modeling</li> <li>● Win-win negotiations</li> <li>● Crafting an inspiring vision</li> <li>● Organizational awareness</li> </ul> </td> <td data-bbox="1146 254 1412 474"> <b>Developing relationships</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Empathy</li> <li>● Inspiring trust</li> <li>● Humility</li> <li>● Sociability</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="870 474 1412 726"> <b>Teamwork effectiveness</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Fostering inclusiveness</li> <li>● Motivating different personalities</li> <li>● Resolving conflicts</li> <li>● Collaboration</li> <li>● Coaching</li> <li>● Empowering</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	<b>Mobilizing systems</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Role modeling</li> <li>● Win-win negotiations</li> <li>● Crafting an inspiring vision</li> <li>● Organizational awareness</li> </ul>	<b>Developing relationships</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Empathy</li> <li>● Inspiring trust</li> <li>● Humility</li> <li>● Sociability</li> </ul>	<b>Teamwork effectiveness</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Fostering inclusiveness</li> <li>● Motivating different personalities</li> <li>● Resolving conflicts</li> <li>● Collaboration</li> <li>● Coaching</li> <li>● Empowering</li> </ul>					
<b>Critical thinking</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Structured problem solving</li> <li>● Logical reasoning</li> <li>● Understanding biases</li> <li>● Seeking relevant information</li> </ul>	<b>Planning and ways of working</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Work-plan development</li> <li>● Time management and prioritization</li> <li>● Agile thinking</li> </ul>												
<b>Communication</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Storytelling and public speaking</li> <li>● Asking the right questions</li> <li>● Synthesizing messages</li> <li>● Active listening</li> </ul>	<b>Mental flexibility</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Creativity and imagination</li> <li>● Translating knowledge to different contexts</li> <li>● Adopting a different perspective</li> <li>● Adaptability</li> <li>● Ability to learn</li> </ul>												
<b>Mobilizing systems</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Role modeling</li> <li>● Win-win negotiations</li> <li>● Crafting an inspiring vision</li> <li>● Organizational awareness</li> </ul>	<b>Developing relationships</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Empathy</li> <li>● Inspiring trust</li> <li>● Humility</li> <li>● Sociability</li> </ul>												
<b>Teamwork effectiveness</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Fostering inclusiveness</li> <li>● Motivating different personalities</li> <li>● Resolving conflicts</li> <li>● Collaboration</li> <li>● Coaching</li> <li>● Empowering</li> </ul>													
<h3>Self-leadership</h3> <table border="1"> <tbody> <tr> <td colspan="2" data-bbox="305 823 849 989"> <b>Self-awareness and self-management</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Understanding own emotions and triggers</li> <li>● Self-control and regulation</li> <li>● Understanding own strengths</li> <li>● Integrity</li> <li>● Self-motivation and wellness</li> <li>● Self-confidence</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="305 989 849 1134"> <b>Entrepreneurship</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Courage and risk-taking</li> <li>● Driving change and innovation</li> <li>● Energy, passion, and optimism</li> <li>● Breaking orthodoxies</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="305 1134 849 1291"> <b>Goals achievement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ownership and decisiveness</li> <li>● Achievement orientation</li> <li>● Grit and persistence</li> <li>● Coping with uncertainty</li> <li>● Self-development</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	<b>Self-awareness and self-management</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Understanding own emotions and triggers</li> <li>● Self-control and regulation</li> <li>● Understanding own strengths</li> <li>● Integrity</li> <li>● Self-motivation and wellness</li> <li>● Self-confidence</li> </ul>		<b>Entrepreneurship</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Courage and risk-taking</li> <li>● Driving change and innovation</li> <li>● Energy, passion, and optimism</li> <li>● Breaking orthodoxies</li> </ul>		<b>Goals achievement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ownership and decisiveness</li> <li>● Achievement orientation</li> <li>● Grit and persistence</li> <li>● Coping with uncertainty</li> <li>● Self-development</li> </ul>		<h3>Digital</h3> <table border="1"> <tbody> <tr> <td colspan="2" data-bbox="870 823 1412 989"> <b>Digital fluency and citizenship</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Digital literacy</li> <li>● Digital learning</li> <li>● Digital collaboration</li> <li>● Digital ethics</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="870 989 1412 1134"> <b>Software use and development</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Programming literacy</li> <li>● Data analysis and statistics</li> <li>● Computational and algorithmic thinking</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="870 1134 1412 1291"> <b>Understanding digital systems</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Data literacy</li> <li>● Smart systems</li> <li>● Cybersecurity literacy</li> <li>● Tech translation and enablement</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	<b>Digital fluency and citizenship</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Digital literacy</li> <li>● Digital learning</li> <li>● Digital collaboration</li> <li>● Digital ethics</li> </ul>		<b>Software use and development</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Programming literacy</li> <li>● Data analysis and statistics</li> <li>● Computational and algorithmic thinking</li> </ul>		<b>Understanding digital systems</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Data literacy</li> <li>● Smart systems</li> <li>● Cybersecurity literacy</li> <li>● Tech translation and enablement</li> </ul>	
<b>Self-awareness and self-management</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Understanding own emotions and triggers</li> <li>● Self-control and regulation</li> <li>● Understanding own strengths</li> <li>● Integrity</li> <li>● Self-motivation and wellness</li> <li>● Self-confidence</li> </ul>													
<b>Entrepreneurship</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Courage and risk-taking</li> <li>● Driving change and innovation</li> <li>● Energy, passion, and optimism</li> <li>● Breaking orthodoxies</li> </ul>													
<b>Goals achievement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ownership and decisiveness</li> <li>● Achievement orientation</li> <li>● Grit and persistence</li> <li>● Coping with uncertainty</li> <li>● Self-development</li> </ul>													
<b>Digital fluency and citizenship</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Digital literacy</li> <li>● Digital learning</li> <li>● Digital collaboration</li> <li>● Digital ethics</li> </ul>													
<b>Software use and development</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Programming literacy</li> <li>● Data analysis and statistics</li> <li>● Computational and algorithmic thinking</li> </ul>													
<b>Understanding digital systems</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Data literacy</li> <li>● Smart systems</li> <li>● Cybersecurity literacy</li> <li>● Tech translation and enablement</li> </ul>													

ในยุคสมัยใหม่อย่างที่เราคุ้นว่าระบบการทำงานยังมีเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม จนไปถึงเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ นั้นมีส่วนสำคัญกับการดำเนินชีวิต, ธุรกิจ, การศึกษา, ความบันเทิง ฯลฯ ซึ่งจะว่าไปแล้วอยู่ในทุกอุตสาหกรรมเลยก็ได้ อย่างเทคโนโลยี AI ที่มีการอัปเดตความสามารถขึ้นทุกปีเพื่อสร้างเสถียรภาพในการใช้งานให้ดีที่สุด ดังนั้นผลสำรวจจาก McKinsey เกี่ยวกับ 'ทักษะแห่งอนาคต' (Future Skills) ที่ทำการสำรวจใน 15 ประเทศทั่วโลก โดยเป็นความคิดเห็นของ 18,000 คนที่ทำการสำรวจ พวกเขาบอกว่า “เทคโนโลยีเหล่านั้นไม่ว่าจะรูปแบบไหนจะสร้าง ‘อาชีพใหม่’ เสมอไม่มีทางจะทดแทนคนเดิมๆ ได้ เพียงแต่เราจำเป็นต้องอัปเดตทักษะที่สำคัญ รวมไปถึงทัศนคติที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตด้วย” โดยบทความของ McKinsey ได้แบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่โดยจะมีทั้งหมด 56 ช้อย่อยที่ระบุถึง Skills & Attitudes ซึ่งจะเรียกรวมกันว่า distinct elements of talent (DELTA) หรือองค์ประกอบที่แตกต่างของความสามารถ เพราะเชื่อว่าแค่สกิลใหม่ๆ ไม่พอ แต่ต้องมีการปรับทัศนคติไปพร้อมกันด้วย 'ทักษะแห่งอนาคต' (Future Skills) ของ McKinsey ทั้ง 4 กลุ่ม ได้แก่

1. Cognitive (องค์ความรู้) ในบทความได้พูดถึงกลุ่มที่หนึ่งในเชิงองค์ความรู้ ซึ่งได้แบ่งสกิลต่างๆ ออกเป็น 4 ด้านที่ ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับความคิด การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ซึ่ง McKinsey ได้อธิบาย 4 ช้อย่อยดังนี้

- Planning and ways of working คือ มีความสามารถในการพัฒนาแผนงาน การวางแผน การบริหารจัดการเวลาและนัดในการจัดลำดับความสำคัญ และควรจะมีความคิดที่ agile คล่องแคล่ว ว่องไว ปรับตัวเร็ว
- Critical Thinking คือ การคิด ไตร่ตรองถึงปัญหาต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ สามารถคิดอย่างมีเหตุและผลได้อย่างมีตรรกะที่น่าเชื่อถือ ที่สำคัญต้องเข้าใจและรับมือได้กับอคติบางอย่าง ผิดคือผิด ถูกคือถูก รวมไปถึงเข้าใจในเชิงข้อมูลที่ครอบคลุมได้
- Communication คือ การสื่อสาร การเล่าเรื่อง และพูดในที่สาธารณะได้ มีความเข้าใจในการตั้งคำถามที่ถูกต้อง และมีการประมวลผลข้อความ/ความรู้ที่ได้มาอย่างดี ที่สำคัญเป็น active listener
- Mental Flexibility หมายถึง การมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ควรจะสามารถในการแปลงความรู้ให้เหมาะกับบริบทต่างๆ รู้จักการปรับตัว และชอบที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่
- Interpersonal (มนุษย์สัมพันธ์/ทักษะระหว่างบุคคล) ต้องยอมรับว่า soft skill บางอย่างยังจำเป็นมากๆ ต่อการทำงานและในอนาคตด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะการทำงานที่สามารถทำลายรูปแบบงาน Silo ที่ในปัจจุบันกลายเป็นความหมายในเชิงลบมากขึ้น เพราะแยกส่วนงานอย่างชัดเจนและไม่มีการประสานงานกันโดยไม่จำเป็น ซึ่ง 3 ด้านเด่นๆ ที่ McKinsey ได้พูดในบทความนี้ คือ
  - Mobilizing Systems คือ อย่างน้อยๆ ต้องมีความสามารถในการเป็น role model หรือเป็นแบบอย่างที่ดีได้นอกจากนี้ควรมีสกิลในการเจรจาแบบ win-win รวมไปถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่สามารถเป็น inspiration ให้กับคนอื่นได้ ที่สำคัญต้องเข้าใจวัฒนธรรมหรือความเป็นไปขององค์กร ซึ่งสกิลเหล่านี้กลุ่มคนแรกๆ ที่ควรมีคงเป็น leaders ก่อนระดับปฏิบัติงาน
  - Developing Relationships คือ การมีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น, สามารถสร้างความไว้วางใจระดับสูงให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือทำให้เกิดการยอมรับในความแตกต่างได้ แต่ยังคงมีความถ่อมตน และความเป็นกันเองในที่ทำงานด้วย
  - Teamwork Effectiveness คือ ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการช่วยกัน การแก้ปัญหา การยอมรับความแตกต่างซึ่งกันและกัน จนไปถึงการสร้าง empower ไปด้วยกัน
  - Self-leadership (ภาวะผู้นำในตัวเอง) ด้านที่ 3 พูดได้ว่าเป็นด้านที่ให้ความสำคัญกับภาวะทางอารมณ์ และทัศนคติค่อนข้างมาก โดยเฉพาะตั้งแต่ระดับ C-suiteจนไปถึงระดับปฏิบัติการ เพราะว่าจะทำให้การทำงานในองค์กรค่อนข้าง flow เกิดปัญหาน้อย และก้าวออกจากเซฟโซนได้ดี ซึ่งจะแบ่งเป็น 3 ข้อย่อยด้วยกัน
  - Self-awareness and self-management คือ ต้องเข้าใจในอารมณ์และสิ่งเร้าของตัวเองอย่างดี, รู้จักควบคุมตัวเองได้ดี รู้ว่าจะอะไรคือจุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเอง ที่สำคัญควรจะมีชีวิตจริง, มั่นใจในตัวเอง และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตัวเองได้
  - Entrepreneurship คือ ความเป็นผู้ประกอบการ (ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารหรือเจ้าของธุรกิจเท่านั้น) แต่สกิลนี้จะช่วยให้เราก้าวออกจาก comfort zone ได้ดี คือ กล้าได้กล้าเสียอย่างมีสติประเมินความเสี่ยง ชับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมได้ดี (หมายถึงรู้จักปรับตัวด้วยการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่เข้ามา disrupt ได้) มี passion ในการทำงาน
  - Goals Achievement คือ ลักษณะจะเป็นเหมือนตัวเองเป็นเจ้าของกิจการ มีอำนาจในการตัดสินใจและเด็ดขาด มีการทำงานแบบเน้นผลลัพธ์ และความสำเร็จรู้จักพัฒนาตัวเองมีความพยายาม ตั้งใจ สามารถรับมือกับความไม่แน่นอนเก่ง

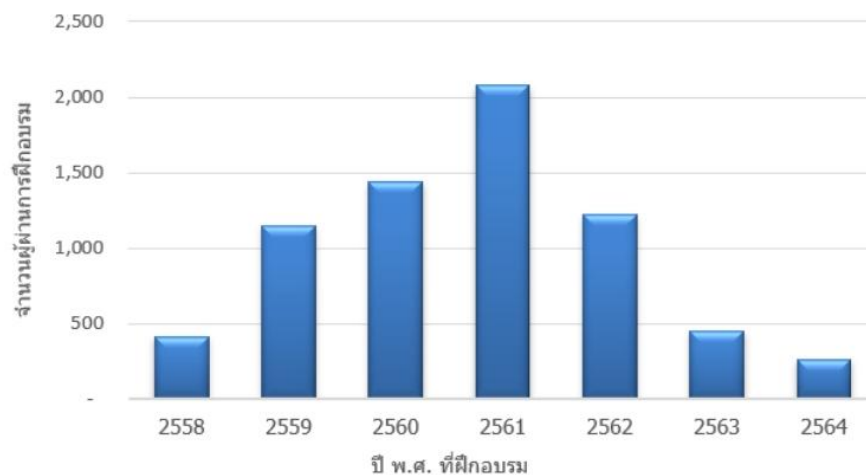
2. Digital (ดิจิทัล) ด้านที่ 4 เป็นการพัฒนาและเพิ่มสกิลในเชิงวิชาการ ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นมากขึ้นเรื่อยๆ ในขณะที่ปัญญาประดิษฐ์ หรือระบบดิจิทัลอื่นถูกพัฒนา ดังนั้น 3 ด้านย่อยที่ McKinsey แนะนำคือ

- Digital Fluency and Citizenship คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับดิจิทัลขั้นพื้นฐานเป็นอย่างน้อย ทั้งความรู้ เชิงจรรยาบรรณ, ความร่วมมือทางดิจิทัล เป็นต้น
- Software Use and Development คือ การใช้และการพัฒนาในเชิงซอฟต์แวร์ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติ การเขียนโปรแกรม การคิดแบบอัลกอริทึม ซึ่งก็คือ การที่เราฝึกคิด วางแผน และปฏิบัติอย่างเป็นระบบ
- Understanding Digital Systems คือ การเข้าใจระบบดิจิทัล ทั้งการทำงานด้วยระบบอัจฉริยะต่างๆ มีความรู้ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ และจำเป็นต้องเข้าถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งจะสร้างความสะดวกต่อการทำงาน ระวังกัน และถือว่าเป็นการแสดงให้เห็นด้วยว่าเราเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ

จากข้อมูลที่สรุปมานี้ มีข้อมูลหนึ่งจากการสำรวจของ McKinsey ที่พูดว่า มีผู้ตอบแบบสำรวจที่มีทักษะ DELTAs สูงขึ้นด้านใดด้านหนึ่ง พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วมีแนวโน้มที่จะได้งานทำเร็วกว่า มีรายได้สูงขึ้น และรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ที่สำคัญพวกเขาพร้อมรับกับแรงกดดันที่เข้ามา ดังนั้น คงไม่ใช่แค่ข้อดีจากการพัฒนาตัวเองแต่หมายถึงโอกาสมากมายก็เกิดขึ้นจากสกิลเหล่านี้ด้วย

ที่มา: [McKinsey](https://www.marketingoops.com/reports/research/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work/) : <https://www.marketingoops.com/reports/research/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work/>

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหลักสูตรการฝึกอบรมด้าน Essential Skills ได้แก่ หลักสูตรนิสยอุตสาหกรรม และหลักสูตร 9 พฤติกรรม 9 ความสำเร็จ ประกอบด้วย หลักสูตรพฤติกรรมความซื่อสัตย์ พฤติกรรมความรับผิดชอบ พฤติกรรมการมีระเบียบวินัย พฤติกรรมความขยันและอดทน พฤติกรรมทำงานเป็นทีม พฤติกรรมคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมใฝ่เรียนรู้ พฤติกรรมการประหยัด พฤติกรรมความปลอดภัย ซึ่งจากสถิติของการรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 จนถึง ปี พ.ศ. 2564 พบว่า มีสถานประกอบกิจการที่นำเอาหลักสูตรด้าน “Essential Skills” เฉพาะหลักสูตร 9 พฤติกรรม 9 ความสำเร็จ ได้แก่ นำไปฝึกอบรมให้กับพนักงานของตน จำนวน 109 แห่ง และมีจำนวนแรงงานผู้ผ่านการฝึกอบรมและได้รับการรับรอง จำนวน 7,225 คน โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 ถึงปี พ.ศ.2561 แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้กิจกรรมการฝึกอบรมพนักงานในสถานประกอบกิจการปรับตัวลดลงไปทำให้กระทรวงแรงงานออกมาตรการในการลดหย่อนสัดส่วนการฝึกอบรมพนักงานหรือลูกจ้างช่วยเหลือสถานประกอบกิจการในส่วนของส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับสถานประกอบกิจการจึงทำให้จำนวนตัวเลขผู้ผ่านการฝึกอบรม ลดลง



หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าหลักสูตรด้าน Essential Skills ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับในการนำไปพัฒนาให้กับแรงงานในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยยะแม้จะมีสถานการณ์ทั้งในเรื่องของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 หรือแม้แต่การถูก Disruption จากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วก็ตาม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งมีภารกิจหลักในการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ให้แรงงานของไทยเผชิญกับสถานการณ์การทำงานในยุคเทคโนโลยีที่เปลี่ยนโลก (Technology Disruption) จึงจัดทำโครงการ “จ้างทำสื่อการฝึกอบรมออนไลน์ ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills)” โดยการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม e-Learning ในหลักสูตรด้านต่าง ๆ ได้แก่

ทักษะการคิด (Cognitive) เช่น ทักษะการคิดอย่างรอบคอบ การคิดอย่างมีเหตุผล(Critical thinking) ทักษะการสื่อสาร(Communication) ทักษะการพัฒนาแผนงาน (Planning and ways of working) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ(Mental flexibility)

ทักษะระหว่างบุคคล หรือมนุษย์สัมพันธ์ (Interpersonal) เช่น ทักษะการเจรจา ทักษะการสร้างแรงจูงใจ (Mobilizing Systems) ทักษะการพัฒนาความสัมพันธ์ต่อผู้อื่น (Developing Relationships) ทักษะการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ (Teamwork Effectiveness)

ทักษะภาวะผู้นำในตนเอง (Self-leadership) เช่น ทักษะการควบคุมอารมณ์ตนเอง (Self-awareness and self-management) ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) และ ทักษะการเป็นเจ้าของกิจการ (Goals Achievement)

ทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) เช่น Digital Fluency and Citizenship, Software Use and Development, Understanding Digital Systems, Data Science & Cloud Computing, Artificial Intelligence (AI) And Machine Learning (ML), Big Data, Digital Marketing & Strategy, Process Automation, Business Development, Digital Transformation, Information Security & Cyber Security

โดยหลักการพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะด้าน “Essential Skills” ด้วยการฝึกอบรมบนแพลตฟอร์ม DSD Online Training เพื่อยกระดับสมรรถนะด้านทักษะที่จำเป็นของแรงงานให้มีทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) สามารถนำไปใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ อย่างยั่งยืน และมีความสุข โดยมีการเก็บข้อมูลการให้บริการฝึกอบรมออนไลน์บนระบบ DSD Online Training อย่างเป็นระบบ เพื่อจัดการประสิทธิภาพของหลักสูตร ความพึงพอใจของผู้เรียน กำหนดตัวชี้วัด (KPIs) ที่สำคัญได้แก่ การประเมินผลตอบแทนทางสังคม (Social Return on Investment : SROI) มีการพัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูล ซึ่งอาจรวมถึงแบบสอบถาม แบบทดสอบ และระบบติดตามการใช้งาน การเก็บข้อมูลจะดำเนินการตลอดกระบวนการฝึกอบรม ตั้งแต่การลงทะเบียนจนถึงการจบหลักสูตร โดยมีการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและจัดทำเป็นรายงานสรุปเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรและระบบการให้บริการ

## 2) วัตถุประสงค์

- เพื่อพัฒนาแรงงานทุกกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ ด้านทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) ซึ่งครอบคลุมกลุ่มทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงานยุคดิจิทัลสอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง อาทิเช่น ทักษะการคิด (Cognitive) ทักษะระหว่างบุคคล หรือมนุษย์สัมพันธ์ (Interpersonal) ทักษะภาวะผู้นำในตนเอง (Self-leadership) และ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills)

● เพื่อให้แรงงานทุกกลุ่มมีทักษะจำเป็น ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ ด้วยระบบ DSD Online Training เข้าถึงความรู้ ด้านทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) และนำไปใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวัน

### 3) เป้าหมาย

#### ○ เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

- หลักสูตรฝึกอบรมด้านทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) จำนวน 4 หลักสูตร
- สื่อฝึกการอบรมบนระบบ DSD Online Training จำนวน 36 คลิป

#### ○ เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

- แรงงานทุกกลุ่มมีช่องทางในการเรียนรู้ พัฒนาทักษะที่จำเป็นด้วยตนเองสอดคล้องกับความต้องการได้ทันที ทุกเวลา ผ่านระบบ DSD Online Training
- แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมด้านทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) มีทักษะที่จำเป็นตรงตามความต้องการของนายจ้างลดโอกาสในการถูกเลิกจ้างจากการแทนที่ด้วยเทคโนโลยี
- นายจ้างได้รับประโยชน์จากการที่ลูกจ้างมีทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับความต้องการ ลดการสูญเสียค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร

#### ○ ผลที่คาดว่าจะเกิด

- แรงงานในภาคอุตสาหกรรม ได้รับการพัฒนาทักษะการคิด (Cognitive) ทักษะระหว่างบุคคล หรือ มนุษย์สัมพันธ์ (Interpersonal) ทักษะภาวะผู้นำในตนเอง (Self-leadership) และ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) ส่งผลให้มีความมั่นคงในการทำงาน/การประกอบอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น
- แรงงานว่างงาน หรือ แรงงานที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือ MSME แรงงานเปราะบาง มีทักษะด้าน “Essential Skills” ตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานในอุตสาหกรรม
- แรงงานทุกกลุ่มมีความตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพและการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถใช้ชีวิตประจำวันในยุคดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ
- ผลผลิตภาพแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม และบริการ ดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ เพิ่มขึ้น ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- การพัฒนาด้านเศรษฐกิจดิจิทัลของไทยดีขึ้น เพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขันของประเทศ

#### ○ ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ

- เติบโตประมาณ :
  - จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมด้านทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) ไม่น้อยกว่า 4 หลักสูตร
  - จำนวนสื่อฝึกการอบรมบนระบบ DSD Online Training ไม่น้อยกว่า 36 คลิป
- เติบโตคุณภาพ : ผลตอบแทนทางสังคม (Social Return on Investment : SROI) จากการฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัล(Digital skills) ไม่ต่ำกว่า 1 โดยมีรายละเอียด ดังนี้
  - การดำเนินโครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Essential Skills Online Training) มีลักษณะเป็นบริการสาธารณะ ซึ่งผลลัพธ์หลายอย่างที่เกิดจากโครงการ เป็นลักษณะเพื่อสังคม สะท้อน “คุณค่า”

ซึ่งมักเป็นนามธรรมและวัดเป็นตัวเลขนับได้ยาก การวัดอัตราส่วนที่เรียกว่า “ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน” จึงแสดง “คุณค่าที่พยายามตีมูลค่าเป็นตัวเงินอย่างใกล้เคียงที่สุด” ของผลลัพธ์ทางสังคมที่สร้างเปรียบเทียบกับการลงทุนที่จำเป็นต่อการสร้างประโยชน์ดังกล่าว

การประเมินผลตอบแทนทางสังคม (Social Return on Investment : SROI) หมายถึง การนำผลลัพธ์ด้านสังคม (Social Impact) ในด้านต่างๆ ที่นำมาคำนวณหา “มูลค่า (Monetized Value)” เป็นตัวเงินแล้วเปรียบเทียบกับมูลค่าทางการเงินของต้นทุนที่ใช้ไปในการดำเนินโครงการเพื่อดูว่าโครงการสร้างผลลัพธ์ทางสังคมคิดเป็นมูลค่าเท่าไร ต่อเงิน 1 บาทที่ลงทุนไป แนวคิด SROI นั้นประยุกต์มาจากแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (social accounting) และการวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ (cost-benefit analysis) ซึ่งเป็นแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์แบบดั้งเดิม ที่เป็นการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางการเงินจากการลงทุน เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพทางการเงินทั่วไปเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการลงทุนผ่านอัตราส่วนหรือเปอร์เซ็นต์ ผลตอบแทนจากการลงทุนในเชิงบวก บ่งชี้ว่ามีกำไรสุทธิทางการเงินที่เกิดขึ้นจริงหรือคาดหวังจากการลงทุนเท่าไร ไม่ได้คำนึงถึงในการรวมผลตอบแทนทางสังคม

● ผลลัพธ์การวิเคราะห์และประเมินผลตอบแทนทางสังคม (social return on investment: SROI) ต่ำกว่า 1 โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{SROI} = \frac{\text{ผลตอบแทนทางสังคมที่เกิดขึ้น}}{\text{งบประมาณที่ลงทุน}}$$

วิธีการหาผลตอบแทนทางสังคมด้านการอบรมประกอบด้วยการวิเคราะห์ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การคำนวณค่าแปลงทางการเงิน ของความรู้ที่เกิดขึ้นจากการอบรม (K)

$((\text{Post-Pre})/10) \times \text{ค่าเฉลี่ยเงินลงทุน}$

ขั้นตอนที่ 2 การคำนวณค่าแปลงทางการเงิน ของการนำความรู้ไปเผยแพร่ (P)

$((\text{คะแนนประเมินการนำความรู้ไปเผยแพร่}/10)/2) \times K$

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณค่าแปลงทางการเงินของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้(A)

$((\text{คะแนนประเมินการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้}/10) \times K$

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคม (SROI)

โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{SROI} = \frac{\text{ความรู้ที่ได้รับ (K) + การคำนวณความรู้ไปเผยแพร่ (P) + การประยุกต์ใช้ความรู้ (A)}{\text{งบประมาณที่ลงทุน}}$$

○ กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

- แรงงานปัจจุบัน
- แรงงานใหม่
- ผู้ว่างงาน หรือแรงงานที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ

#### 4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2568 ถึง 30 กันยายน 2569

ระยะที่ 1 การเตรียมการวางแผนดำเนินงานและจัดทำร่าง TOR ระหว่างเดือน ตุลาคม - พฤศจิกายน 2568 โดยมีกิจกรรม ดังนี้

##### กิจกรรมย่อยที่ 1.1 วางแผนการดำเนินงาน

(1) แต่งตั้งคณะทำงาน และจัดประชุมจัดทำร่างโครงการฯ โดยวิเคราะห์ถึงเหตุผลความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร และสื่อการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปเผยแพร่ให้ประชาชนเข้ารับบริการฝึกอบรมด้วยตนเองบนระบบ DSD Online Training

(2) วางแผนการดำเนินงาน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตร และสื่อการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และความต้องการของผู้ประกอบกิจการ นายจ้าง แรงงาน และประชาชนทั่วไป

(3) เสนอแผนงานโครงการต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพิจารณาขออนุมัติ

##### กิจกรรมย่อยที่ 1.2 : จัดทำร่าง TOR/จัดจ้าง

(1) กำหนดวัตถุประสงค์: ระบุเป้าหมายของหลักสูตรและสื่อการฝึกอบรมให้ชัดเจน

(2) ระบุขอบเขตงาน: อธิบายรายละเอียดของงานที่ต้องการให้ผู้รับจ้างดำเนินการ

(3) กำหนดคุณสมบัติผู้รับจ้าง: ระบุคุณสมบัติและประสบการณ์ที่จำเป็นของผู้รับจ้าง

(4) กำหนดระยะเวลาดำเนินงาน: ระบุกรอบเวลาในการทำงานและส่งมอบงาน

(5) กำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ: ระบุรายละเอียดของผลงานที่ต้องส่งมอบ

(6) กำหนดเกณฑ์การประเมิน: ระบุวิธีการและเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพของงาน

(7) ระบุงบประมาณ: กำหนดวงเงินงบประมาณสำหรับโครงการ

(8) กำหนดเงื่อนไขการชำระเงิน: ระบุรายละเอียดการชำระเงินและงวดงาน

(9) ระบุข้อกำหนดด้านลิขสิทธิ์: กำหนดเงื่อนไขการใช้งานและความเป็นเจ้าของลิขสิทธิ์

(10) ตรวจสอบและปรับแก้: ทบทวนร่าง TOR และปรับแก้ตามความเหมาะสม

ระยะที่ 2 การจ้างเหมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2568 – เมษายน 2569 มีกิจกรรมดังนี้

กิจกรรมย่อยที่ 2.1 : ศึกษา วิเคราะห์สมรรถนะของทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 ให้เหมาะสมแรงงานดิจิทัล 4 กลุ่มทักษะที่กรมกำหนด ได้แก่ ทักษะการคิด (Cognitive) ทักษะระหว่างบุคคล หรือมนุษย์สัมพันธ์ (Interpersonal) ทักษะภาวะผู้นำในตนเอง (Self-leadership) และ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) เพื่อวิเคราะห์และร่างหลักสูตร จำนวน 1 ครั้ง

กิจกรรมย่อยที่ 2.2 : จัดประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิพากษ์หรือประชุมพิจารณาเนื้อหาหลักสูตร

(1) จัดประชุมวิพากษ์เนื้อหาหลักสูตร ครั้งที่ 1 เพื่อพิจารณา (ร่าง) เนื้อหาหลักสูตร เอกสารประกอบการฝึกอบรม แบบทดสอบพร้อมเฉลย จำนวน 25 ข้อ ต่อหลักสูตร

(2) จัดประชุมวิพากษ์เนื้อหาหลักสูตร ครั้งที่ 2 เพื่อพิจารณาผลการปรับปรุง แก้ไขจากการประชุมวิพากษ์เนื้อหาหลักสูตร ครั้งที่ 1

ระยะที่ 3 การพัฒนาสื่อการฝึกอบรมบนระบบที่กรมกำหนด จำนวน 4 หลักสูตร 36 คลิป ระหว่างเดือน พฤษภาคม - กันยายน 2569 โดยมีกิจกรรมดังนี้



## ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	1,408,000
<b>กิจกรรมที่ 1 : วางแผนการดำเนินงาน</b>	-	-	-	-	-
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 : ประชุมจัดทำร่างโครงการฯ วางแผนการดำเนินงาน/เสนอขออนุมัติ	-	-	-	-	-
กิจกรรมย่อยที่ 1.2 : จัดทำร่าง TOR/จัดจ้าง	-	-	-	-	-
<b>กิจกรรมที่ 2 : พัฒนาหลักสูตรทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills)</b>		40,000	-	-	40,000
กิจกรรมย่อยที่ 2.1 : ศึกษาข้อมูลวิเคราะห์และยกร่างหลักสูตร		-	-	-	-
กิจกรรมย่อยที่ 2.2 : จัดประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิพากษ์หรือประชุมพิจารณาเนื้อหาหลักสูตร		40,000			40,000
<b>กิจกรรมที่ 3 : พัฒนาสื่อฝึกการอบรมบนระบบ DSD Online Training</b>	-	-	684,000	684,000	1,368,000
ผลิตสื่อประกอบเนื้อหาสำหรับหลักสูตร แบบทดสอบ จำนวน 25 คำถามพร้อมเฉลย เพื่อนำขึ้นระบบบน DSD Online Training	-		684,000	684,000	1,368,000
<b>รวมวงเงิน (บาท)</b>		40,000	684,000	684,000	1,408,000

## รายละเอียดงบประมาณ

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
<b>“ค่าจ้างทำสื่อการฝึกออนไลน์ ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills)”</b> <b>เป้าหมายจำนวน 4 หลักสูตร 36 คลิป</b>	
1. ค่าพัฒนาหลักสูตร ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) จำนวน 4 หลักสูตร (4 หลักสูตร x 10,000 บาท)	40,000
2. ค่าพัฒนาสื่อฝึกการอบรมบนระบบ DSD Online Training จำนวน 36 คลิป (36 คลิป x 38,000 บาท)	1,368,000
<b>รวมค่าใช้จ่าย</b>	<b>1,408,000</b>

**หมายเหตุ** งบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการโครงการของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## หน่วยงานรับผิดชอบ

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ผู้ติดต่อประสานงาน

- ผู้รับผิดชอบ : นายถวัลย์ น้อยอุทัย  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล  
เบอร์โทร 02 643 4981, 02 643 6038 มือถือ 080 076 3955  
E-mail disda@dspd.go.th
- ผู้ประสานงาน : นายชาติชาย เทียมสนิท  
ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ  
เบอร์โทร 02 643 4981, 02 643 6038  
E-mail disda@dspd.go.th

### 3. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน
2. หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

##### 2.1 หัวหน้าโครงการ

ชื่อ - สกุล : นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 2360 e-mail tsdd2022@gmail.com

##### 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นางสาวสุปราณี เหลืองรุ่งทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึก  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 6608 e-mail dsdto625@gmail.com

ชื่อ - สกุล : นายณที ราชฉวาง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก

เบอร์โทรศัพท์ 081 3752184 e-mail n\_ratchawang@hotmail.com

ชื่อ - สกุล : นายสรายุทธ ศศิสุวรรณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาสถานฝึกและครุภัณฑ์การฝึก

เบอร์โทรศัพท์ 02 247 6605 e-mail mastertrainer.dsd@gmail.com

ชื่อ - สกุล : นายกฤษดา ปาโส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ .

เบอร์โทรศัพท์ 02 247 6605 e-mail mastertrainer.dsd@gmail.com

ชื่อ - สกุล : นายเอกลักษณ์ จำปาศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก

เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4360 e-mail tsdd2022@gmail.com

#### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

##### 1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

## 2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ

### 2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) 110401 แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย ผลผลิตแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4 ต่อปี

ความสอดคล้องห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ของเป้าหมายแผนย่อย

(หลัก) ชื่อองค์ประกอบ : V01 สมรรถนะแรงงาน

ชื่อปัจจัย : F01 หลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีคุณภาพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

### 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมุดหมาย 5. ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค..

หมุดหมาย 12. ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่อนวัตกรรมพัฒนาแห่งอนาคต

## 3. นโยบายรัฐบาล

### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนาระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนตสันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ผลิตลือกศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

G2.7.3 ส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองนำเที่ยว เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวและเม็ดเงินมหาศาลที่จะกระจายลงสู่ผู้ประกอบการภายในประเทศอย่างรวดเร็ว

G6.2.3 เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น เช่น ทักษะด้านการประยุกต์ใช้ AI

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

## 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

### ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

#### กิจกรรมที่ 1 พัฒนาแรงงานเพื่องานและทักษะแห่งอนาคต

##### กิจกรรมย่อย 1.1 พัฒนาทักษะแห่งอนาคต

##### 1. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคม และตลาดแรงงานของประเทศไทย โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินธุรกิจ (Business Model Transformation) และการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน (Labor Market Transformation) ซึ่งประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวดังเช่นทุกประเทศ โดยรายงาน *The Future of Growth Report 2024* สะท้อนข้อมูลการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของโลกการทำงานที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและความซับซ้อนของปัญหาที่เพิ่มมากขึ้น โลกของการทำงานจะเผชิญภาวะ double-disruption รายละเอียดผลสำรวจทักษะแรงงานพบว่า แรงงานกว่าร้อยละ 50 ขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์และทักษะด้านนวัตกรรม (Analytical thinking and innovation), ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex problem-solving), ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical thinking and analysis), ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มสิ่งใหม่ (Creativity originality and initiative) และ ทักษะการใช้เหตุผล ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการระดมความคิด (Reasoning, problem solving and ideation)

ในมุมมองของการพัฒนาคนวัยแรงงาน โจทย์ใหญ่อันดับต้น ๆ ของแต่ละองค์กรและประเทศ คือ ทำอย่างไรจะสร้างทักษะใหม่และพัฒนาทักษะเดิมหรือเพิ่มและปรับทักษะของคนทำงานให้เปลี่ยนตามโลกทันนั้น แรงงานไทยได้รับการพัฒนาทักษะค่อนข้างน้อย โดย The 101Pub พบว่า มีแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะเฉลี่ยปีละร้อยละ 3 ถึง ร้อยละ 12 เท่านั้น ส่วนประเทศสิงคโปร์ที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับด้านการพัฒนาทักษะของคนในประเทศภายใต้โครงการ Skills Future ที่รัฐบาลแจกเครดิตที่เหมือนคูปองดิจิทัลเพื่อการศึกษาให้คนสิงคโปร์ทุกคนนำไปลงเรียนคอร์สต่าง ๆ เพื่อสร้างทักษะใหม่และพัฒนาทักษะเดิม และตื่นตัวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตไปด้วย รัฐบาลจะไม่ทำหลักสูตรเอง แต่จะให้มหาวิทยาลัยที่อยากเข้าร่วมโครงการพัฒนาหลักสูตรใหม่ขึ้นมาพร้อมกับการตั้งหน่วยพิเศษดูแลเฉพาะเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต รัฐบาลจะทำหน้าที่ควบคุมมาตรฐานขั้นต่ำของหลักสูตรและโปรแกรมฝึกอบรม นอกจากนี้ Skills Future ยังสร้างระบบแนะแนวเพื่อทำหน้าที่แนะนำคนทำงานว่ามีทักษะอะไร ขาดทักษะอะไร ต้องเพิ่มทักษะอย่างไร โดยรัฐบาลร่วมกับสถาบันการศึกษา และภาคอุตสาหกรรม สร้างฐานข้อมูลสายอาชีพในแต่ละอุตสาหกรรมหรือในอาชีพนั้น ๆ จะต้องมีทักษะอะไรบ้างตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงระดับบริหาร โดยมีโค้ชเป็นผู้ใช้ฐานข้อมูลนี้ช่วยแนะแนวอาชีพให้กับคนทำงาน (ข้อมูลจากหนังสือคิดเปลี่ยนในโลกหักมุม เขียนโดย ดร.สันติธาร เสถียรไทย)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งมีภารกิจหลักในการยกระดับศักยภาพแรงงานของประเทศ จึงเสนอการจำวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีและจัดทำหลักสูตร เพื่อการพัฒนาฝีมือรองรับการทำงานในอนาคต

**2. วัตถุประสงค์**

เพื่อวิเคราะห์ทักษะแห่งอนาคต และสร้างทักษะใหม่ หรือปรับทักษะเดิมให้ดีขึ้น เพิ่มและปรับทักษะของแรงงานในสถานประกอบการ ให้มีทักษะแห่งอนาคต

**3. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ**

แรงงานที่จะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงาน แรงงานในสถานประกอบการ แรงงานใหม่

**4. วิธีการดำเนินงาน**

จ้างวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีและจัดทำหลักสูตร จำนวน 1 งาน

**5. ระยะเวลาการดำเนินการ**

ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

**6. พื้นที่การดำเนินการ**

กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**7. การติดตามประเมินผล**

รายงานการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีและจัดทำหลักสูตร

**8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

มีหลักสูตรทักษะใหม่ หรือมีทักษะเดิมที่ดีขึ้น หรือได้รับการปรับทักษะแห่งอนาคต ที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

**ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ**

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : จ้างวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีและจัดทำหลักสูตรจำนวน 1 งาน	-	272,928	545,856	545,816	1,364,600
<b>รวมวงเงิน (บาท)</b>		<b>272,928</b>	<b>545,856</b>	<b>545,816</b>	<b>1,364,600</b>

รายละเอียดงบประมาณ (จำแนกรายละเอียดแต่ละรายการ)

กิจกรรมที่ 1 : จำงวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีและจัดทำหลักสูตร  
งบประมาณ 1,364,600 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
1.1 จำงวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีและจัดทำหลักสูตร จำนวน 1 งาน		1,364,600

หมายเหตุ 1. ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ประหยัด และเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

2. การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

3. การเบิกค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

4. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

**ผู้ประสานงาน**

ชื่อ - สกุล : ว่าที่ร้อยตรีสุเมธ ศรีจักรวาลวุฒิ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4360 e-mail tsdd2022@gmail.com

## กิจกรรมย่อย 1.2 พัฒนาทักษะด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling)

1. ชื่อโครงการยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling)

2. หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

2.1 หัวหน้าโครงการ

ชื่อ - สกุล : นางสาวสุปราณี เหลืองรุ่งทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึก  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 6608 e-mail dsdto625@gmail.com

2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นางสาวอรุณี โกโสภา ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 6608 e-mail dsdto625@gmail.com

2.3 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นางสาวระวีวรรณ เทพทวี ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 6608 e-mail dsdto625@gmail.com

## ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
  - ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
  - ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
  - ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
- (1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
- (2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ

2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น (04) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกายสติปัญญาและคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็ม ศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย

## 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจ ลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ชื้อวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม (ส่งเสริมการพัฒนาระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลดล็อกศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ (ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น (ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

### ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

#### 1. หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยให้สัตยาบันเข้าร่วมเป็นภาคีสมาชิกพิธีสารมอนทรีออล เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2532 และให้สัตยาบันส่วนที่มีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติม อีก 5 ครั้ง และครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2567 ณ กรุงคิกาลี (The Kigali Amendment to the Montreal Protocol (2016)) เพื่อเป็นการแสดงความรับผิดชอบและความร่วมมือกับนานาประเทศในการพิทักษ์สิ่งแวดล้อมโลก ในการเลิกใช้สาร CFCs และลดการใช้สาร HCFCs ที่ทำลายชั้นบรรยากาศโอโซน (Ozone Depleting Substances: ODS) โดยประเทศไทยจัดอยู่ในประเทศกำลังพัฒนา กลุ่ม 1 ตามมาตรา 5 ซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG

พ.ศ. 2564 - 2570 ที่กำหนดให้หน่วยงานต่างๆ มีส่วนร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy : BCG Model) : โมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นวาระแห่งชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 เป็นต้นไป ในยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความสามารถในการตอบสนองต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ให้มีการพัฒนาระดับความสามารถกำลังคนในสาขา BCG การสร้างและพัฒนากำลังคนที่สนับสนุนการนำความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้าน BCG ไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมระดับพื้นที่

การใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจึงเป็นเทคโนโลยีทางเลือกที่มีโอกาสใช้ในอนาคต แต่เนื่องจากสารทำความเย็นธรรมชาติสามารถติดไฟได้ ช่างหรือผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการฝึกอบรมและถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัยไม่เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีศูนย์ฝึกอบรมทักษะสีเขียวให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตั้งและซ่อมบำรุงระบบทำความเย็นและปรับอากาศที่ใช้สารทำความเย็นที่ติดไฟได้เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ จำนวน 10 แห่ง กระจายครอบคลุมทุกภูมิภาคทั่วประเทศ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ และขยายผลให้มีศูนย์ฝึกอบรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็นที่ใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพิ่มอีกจำนวน 9 แห่ง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุตรดิตถ์ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 31 สระแก้ว สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 35 เพชรบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 36 ประจวบคีรีขันธ์ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 45 กระบี่ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครนายก สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์ สามารถพัฒนาบุคลากรและแรงงาน (skilled and re-skilled labour) เพื่อเตรียมพร้อมและรองรับการทำงานในอนาคตที่มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงไปใช้เทคโนโลยีสารทำความเย็นธรรมชาติที่ติดไฟได้ต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาสมรรถนะและยกระดับความรู้ความสามารถของช่างเทคนิคด้านเครื่องทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศในประเทศไทยให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงไปใช้เทคโนโลยีสารทำความเย็นธรรมชาติที่ติดไฟได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

## 3. เป้าหมาย

### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับข้อมูลเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวกับสารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปจำแนกเปรียบเทียบการทำงานแบบเก่าและนำไปพัฒนารูปแบบทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักวิธีการใช้งานสารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย

**ตัวชี้วัด :** จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 2,000 คน

ค่าเป้าหมาย : ประสิทธิภาพการผลิตและการบริหารของปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

**ตัวชี้วัด :** ศูนย์ฝึกอบรมงานเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็นที่ใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ช่างเทคนิคให้สามารถจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติได้อย่างปลอดภัย

ค่าเป้าหมาย : ผู้ประกอบการ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ช่างเทคนิคด้านเครื่องทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศ ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่ติดไฟได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

#### 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

ผู้ประกอบการ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ และช่างเทคนิคด้านเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ

#### 5. วิธีการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ 1 การสัมมนาชี้แจงโครงการยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศ ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling) จำนวน 30 คน

กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากร/เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมที่ 2 การดำเนินการฝึกอบรมยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศ ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling) จำนวน 2,000 คน

กลุ่มเป้าหมาย : ผู้ประกอบการ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ช่างเทคนิคด้านเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ

กิจกรรมที่ 3 การสัมมนาสรุปผลการฝึกอบรมยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling) จำนวน 30 คน

กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากร/เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### 6. ระยะเวลาการดำเนินการ ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

#### 7. พื้นที่การดำเนินการ

ศูนย์ฝึกอบรมงานเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็นที่ใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 10 แห่ง ดังนี้

1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี
2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา
3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น
4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี
5. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก
6. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง
7. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี
8. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา
9. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง
10. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่

#### 8. การติดตามประเมินผล

1. หน่วยฝึกจัดทำผลการดำเนินงานและสรุปค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมส่งให้ทางการพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ ทุกเดือน

2. หน่วยงานเจ้าภาพลงพื้นที่รับฟังปัญหาและอุปสรรค

3. จัดสัมมนาสรุปผลการดำเนินโครงการ

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้ประกอบการ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ช่างเทคนิคด้านเครื่องทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่สำเร็จ การฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่ติดไฟได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 การสัมมนาชี้แจงโครงการ ยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้านการทำ ความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling)	125,760				125,760
กิจกรรมที่ 2 การดำเนินการฝึกอบรม ยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้านการทำ ความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling)	6,344,000	3,028,000	2,137,600	890,400	12,400,000
กิจกรรมย่อย 2.1 : ดำเนินการฝึกอบรม ยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้านการทำ ความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling)	1,544,000	3,028,000	2,137,600	890,400	7,600,000
กิจกรรมย่อย 2.2 : ชุดอุปกรณ์ครุภัณฑ์ สำหรับขยายผลศูนย์ฝึกอบรมงาน เครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น ที่ใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม จำนวน 3 แห่ง อุบลราชธานี พิษณุโลก เชียงใหม่ แห่งละ 1,600,00 บาท	4,800,000				4,800,000
กิจกรรมที่ 3 การสัมมนาสรุปผลการ ฝึกอบรมยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้าน การทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling)				109,640	109,640
<b>รวมวงเงิน (บาท)</b>	<b>6,469,760</b>	<b>3,028,000</b>	<b>2,137,600</b>	<b>1,000,040</b>	<b>12,635,400</b>

### รายละเอียดงบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2569 รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 12,635,400 บาท (สิบสองล้านหกแสนสามหมื่นห้าพันสี่ร้อยบาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณปี พ.ศ. 2569 แผนงานยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยดำเนินการใน 3 กิจกรรม ประกอบด้วย

**กิจกรรมที่ 1** การสัมมนาชี้แจงโครงการยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling) งบประมาณ 125,760 บาท (หนึ่งแสนสองหมื่นห้าพันเจ็ดร้อยหกสิบบาทถ้วน)

กิจกรรมย่อย สัมมนาชี้แจงโครงการยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling)

ที่	กิจกรรม/รายการ	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
	ค่าที่พัก	17 ห้อง x 1,800 บาท x 2 คืน	61,200
	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	33 คน x 50 บาท x 4 มื้อ	6,600
	ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	33 คน x 500 บาท x 2 วัน	33,000
	ค่าตอบแทนวิทยากร (ภาครัฐ)	1 คน x 600 บาท x 12 ชั่วโมง	7,200
	ค่ารถโดยสาร (รถตู้) + น้ำมัน	2 วัน x 1 คัน x 3,000 บาท	6,000
	ค่าจัดทำเอกสาร	70 บาท x 30 คน	2,100
	ค่าพาหนะเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน	2 คน x 2 เที่ยว x 1,000 บาท	4,000
	ค่าพาหนะวิทยากร	1 คน x 2 เที่ยว x 1,000 บาท	2,000
	ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน	2 คน x 2 วัน x 160 บาท	640
	ค่าบริหารจัดการ		3,020
	<b>รวมค่าใช้จ่าย</b>		<b>125,760</b>

**กิจกรรมที่ 2** การดำเนินการฝึกอบรมยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling) งบประมาณ 12,400,000 บาท (สิบสองล้านสี่แสนบาทถ้วน)

กิจกรรมย่อยที่ 2.1 ดำเนินการฝึกอบรมยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling) งบประมาณ 7,600,000 บาท (เจ็ดล้านหกแสนบาทถ้วน)

ที่	กิจกรรม/รายการ	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
	ค่าตอบแทนวิทยากร	125 รุ่น x 600 บาท x 18 ชั่วโมง	1,350,000
	ค่าวัสดุฝึก	125 รุ่น x 16 คน x 2,235 บาท	4,470,000
	ค่าอาหาร	125 รุ่น x 3 วัน x 16 คน x 120 บาท	720,000
	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	125 รุ่น x 16 คน x 6 มื้อ x 35 บาท	420,000
	ค่าจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม	125 รุ่น x 16 คน x 70 บาท	140,000
	ค่าบริหารจัดการ	125 รุ่น x 4,000 บาท	500,000
	<b>รวมค่าใช้จ่าย</b>		<b>7,600,000</b>
	ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		60,800
	ค่าใช้จ่ายต่อคน		3,800

กิจกรรมย่อยที่ 2.2 ชุดอุปกรณ์ฝึกรอบม เพื่อขยายผลศูนย์ฝึกรอบมงานเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็นที่ใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม งบประมาณ 4,800,000 บาท (สี่ล้านแปดแสนบาทถ้วน) จำนวน 3 แห่ง ดังนี้

1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี
2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก
3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่

กิจกรรม/รายการ	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
ชุดอุปกรณ์ฝึกรอบม สำหรับขยายผลศูนย์ฝึกรอบมงานเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็นที่ใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	3 แห่ง x 1,600,000 บาท	4,800,000
รวมค่าใช้จ่าย		4,800,000

**กิจกรรมที่ 3** การสัมมนาสรุปผลการฝึกรอบมยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling) งบประมาณ 109,640 บาท (หนึ่งแสนเก้าพันหกร้อยสี่สิบบาทถ้วน)

กิจกรรมย่อย สัมมนาสรุปผลการดำเนินงานโครงการฝึกรอบมการจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติ (Natural Refrigerant) ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ที่	กิจกรรม/รายการ	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
1	ค่าที่พัก	16 ห้อง x 1,800 บาท x 2 คืน	57,600
2	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	2 คน x 50 บาท x 4 มื้อ	6,400
3	ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	32 คน x 500 บาท x 2 วัน	32,000
4	ค่ารถโดยสาร (รถตู้) + น้ำมัน	2 วัน x 1 คืน x 3,000 บาท	6,000
5	ค่าพาหนะเจ้าหน้าที่ประสานงาน	2 คน x 2 วัน x 1,000 บาท	4,000
6	ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ประสานงาน	2 คน x 2 วัน x 160 บาท	640
7	ค่าบริหารจัดการ		3,000
	รวมค่าใช้จ่าย		109,640

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยตัวจ่าย โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกรอบม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกรอบมการจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

### ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นางสาวสุปราณี เหลืองรุ่งทรัพย์	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึก
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 6608	e-mail dsdto625@gmail.com
ชื่อ - สกุล : นางสาวอรุณี โกโสภา	ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 6608	e-mail dsdto625@gmail.com
ชื่อ - สกุล : นางสาวระวีวรรณ เทพทวี	ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 6608	e-mail dsdto625@gmail.com

### กิจกรรมย่อย 1.3 พัฒนาทักษะแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะฝีมือแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)

2. หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

##### 2.1 หัวหน้าโครงการ

ชื่อ - สกุล : นางสาวสุปราณี เหลืองรุ่งทรัพย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึก  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 6608 e-mail dsdto625@gmail.com

##### 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นางสาวอรุณี โกโสภา ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 6608 e-mail dsdto625@gmail.com

##### 2.3 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นางสาวระวีวรรณ เทพทวี ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 6608 e-mail dsdto625@gmail.com

#### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ

2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น (04) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกายสติปัญญาและคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็ม ศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย

2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่ง

อนาคต

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจ ลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ซื้อวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม (ส่งเสริมการพัฒนาระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

(2) ทูมนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลดล็อกศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ (ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น (ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

### ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

#### 1. หลักการและเหตุผล

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2564 ให้การขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy : BCG Model) : โมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นวาระแห่งชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 เป็นต้นไป และให้คณะกรรมการบริหารการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียนเศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy : BCG Model) พิจารณากำหนดและดำเนินแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. 2564-2570

ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ต้องการยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่า เพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ กระทรวงแรงงานได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนของประเทศไทยที่เชื่อมโยงกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แบ่งออกเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี โดยช่วงที่ 1 ดำเนินการระหว่าง พ.ศ. 2560 - 2564 มีเป้าหมายเพื่อสร้างกำลังแรงงานของประเทศ ให้มีทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skilled) ปัจจุบันเข้าสู่ช่วงที่ 2 ระหว่างปีพ.ศ. 2565 - 2569 มีเป้าหมายเพื่อสร้างกำลังแรงงานที่มีนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพ สอดรับกับอุตสาหกรรมสมัยใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพิ่มการพัฒนาแรงงาน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566 - 2570) มีเป้าหมายหลัก 5 ประการ ได้แก่ ประการที่ 1 การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ให้สามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย ประการที่ 2 การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรมและคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต ประการที่ 3 การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงพื้นที่และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ รวมถึงสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม ประการที่ 4 การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน โดยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตและบริการให้มีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหามลพิษสำคัญด้วยวิธีการที่ยั่งยืน และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อมุ่งสู่การปล่อยคาร์บอนเป็นศูนย์ในระยะยาว และประการที่ 5 การเสริมสร้างความสามารถของประเทศไทยในการรับมือการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือกับการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยโรคระบาด รวมถึงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันให้เอื้อต่อสังคมและเศรษฐกิจดิจิทัล ตลอดจนปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้อย่างทันการณ์ BCG Economy Model จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้เติบโตแบบก้าวกระโดด กระจายโอกาส กระจายรายได้ และนำความมั่งคั่งไปสู่ชุมชนในท้องถิ่นอย่างทั่วถึง นำพาประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศรายได้สูง และมีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน การพัฒนาประเทศไทยไปสู่ Thailand 4.0 ต้องก้าวข้ามปัญหา อุปสรรคต่างๆ อาทิ ปัญหาทรัพยากรเสื่อมโทรม ขยะล้นเมือง ปัญหาโลกร้อน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำแผนปฏิบัติการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) แผนปฏิบัติการเรื่องการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต ในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างการเจริญเติบโต ปัจจัยด้านแรงงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะทักษะและสมรรถนะของแรงงานที่ต้องรองรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน ที่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งความต้องการมีความแตกต่างในระดับของสาขาที่ต้องการและในระดับของพื้นที่ที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน นอกจากนี้จากยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูงต่อยอดจากฐานอุตสาหกรรมเดิม รวมถึงอุตสาหกรรมใหม่ในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล ให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนไปพร้อมกัน โดยมุ่งเน้นการมองเชิงระบบ (Systematic Approach) และใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มร่วมกับเทคโนโลยีช่วยในการบริหารจัดการ ตั้งแต่ต้นทางไปจนถึงปลายทาง เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตทางการเกษตรโดยเปลี่ยนข้อได้เปรียบที่ไทยมี

จากความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรม ให้เป็นความสามารถในการแข่งขันด้วยนวัตกรรม เพื่อให้เกิดเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) มีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) ของสหประชาชาติอันเป็นการนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี(พ.ศ. 2561-2580)

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาสมรรถนะและทักษะใหม่แก่แรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามอุตสาหกรรมเป้าหมายและระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)

2.2 เพิ่มทักษะการทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (green skill) และทักษะด้านดิจิทัลที่สนับสนุนระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)

## 3. เป้าหมาย

### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ

ตัวชี้วัด : จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 6,200 คน

ค่าเป้าหมาย : ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาในด้านทักษะสีเขียว

ค่าเป้าหมาย : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือที่สนับสนุนงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

## 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

แรงงานที่จะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงาน แรงงานใหม่ ผู้ว่างงาน แรงงานในสถานประกอบการ

## 5. วิธีการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ 1 การสัมมนาชี้แจงโครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะฝีมือแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) จำนวน 80 คน

กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากร/เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมที่ 2 การดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะฝีมือแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) จำนวน 6,200 คน (310 รุ่น รุ่นละ 20 คน)

กลุ่มเป้าหมาย : แรงงานที่จะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงาน นักศึกษาจบใหม่ ผู้ว่างงาน แรงงานในสถานประกอบการ

กิจกรรมที่ 3 การสัมมนาสรุปผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะฝีมือแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) จำนวน 80 คน

กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากร/เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

## 6. ระยะเวลาการดำเนินการ ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

## 7. พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเป้าหมาย

## 8. การติดตามประเมินผล

1. หน่วยฝึกจัดทำผลการดำเนินงานและสรุปค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมส่งให้ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบทุกเดือน
2. หน่วยงานเจ้าภาพลงพื้นที่รับฟังปัญหาและอุปสรรค
3. จัดสัมมนาสรุปผลการดำเนินโครงการ

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. แรงงานได้รับการยกระดับ มีทักษะและสามารถปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด แรงงานสมัยใหม่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามอุตสาหกรรมเป้าหมายและระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)
2. แรงงานได้รับการยกระดับ มีทักษะการทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green skill) และทักษะด้านดิจิทัลที่สนับสนุนระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)

### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 การสัมมนาชี้แจงโครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะฝีมือแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)	285,260				285,260
กิจกรรมที่ 2 การดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะฝีมือแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)	4,452,000	9,646,000	5,752,000	3,710,000	23,560,000
กิจกรรมที่ 3 การสัมมนาสรุปผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Economy)				265,640	265,640
รวมวงเงิน (บาท)	4,737,260	9,646,000	5,752,000	3,975,640	24,110,900

### รายละเอียดงบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2569 รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 24,110,900 บาท (ยี่สิบสี่ล้านหนึ่งแสนหนึ่งหมื่นเก้าร้อยบาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณปี พ.ศ. 2569 แผนงานยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยดำเนินการใน 3 กิจกรรม ประกอบด้วย

**กิจกรรมที่ 1** การสัมมนาชี้แจงโครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะฝีมือแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) งบประมาณ 285,260 บาท (สองแสนแปดหมื่นห้าพันสองร้อยหกสิบบาทถ้วน)

กิจกรรมย่อย สัมมนาชี้แจงโครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะฝีมือแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)

ที่	กิจกรรม/รายการ	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
1	ค่าที่พัก	1,800 บาท x 42 ห้อง x 2 คืน	151,200
2	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 83 คน x 4 มื้อ	16,600
3	ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	500 บาท x 83 คน x 2 วัน	83,000
4	ค่าตอบแทนวิทยากร (ภาครัฐ)	600 บาท x 1 คน x 12 ชั่วโมง	7,200
5	ค่ารถโดยสาร (รถตู้) + น้ำมัน	3,000 บาท x 2 วัน x 2 คัน	12,000
6	ค่าจัดทำเอกสาร	70 บาท x 80 คน	5,600
7	ค่าพาหนะเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน	1,000 บาท x 2 คน x 2 เที่ยว	4,000
8	ค่าพาหนะวิทยากร	1,000 บาท x 1 คน x 2 เที่ยว	2,000
9	ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน	160 บาท x 2 คน x 2 วัน	640
10	ค่าบริหารจัดการ		3,020
	รวมค่าใช้จ่าย		285,260

**กิจกรรมที่ 2** การดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะฝีมือแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) งบประมาณ 23,560,000 บาท (ยี่สิบสามล้านบาทห้าแสนหกหมื่นบาทถ้วน)

กิจกรรมย่อยที่ ดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะฝีมือแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)

ที่	กิจกรรม/รายการ	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
1	ค่าตอบแทนวิทยากร	1,200 บาท x 310 รุ่น x 18 ชั่วโมง	6,696,000
2	ค่าวัสดุฝึก	1,950 บาท x 310 รุ่น x 20 คน	12,090,000
3	ค่าอาหาร	120 บาท x 3 วัน x 310 รุ่น x 20 คน	2,232,000
4	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	35 บาท x 6 มื้อ x 310 รุ่น x 20 คน	1,302,000
5	ค่าบริหารจัดการ	4,000 บาท x 310 รุ่น	1,240,000
6	รวมค่าใช้จ่าย		<b>23,560,000</b>
	ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		76,000
	ค่าใช้จ่ายต่อคน		3,800

**กิจกรรมที่ 3** การสัมมนาสรุปผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะฝีมือแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) งบประมาณ 265,640 บาท (สองแสนหกหมื่นห้าพันหกร้อยสี่สิบบาทถ้วน)

กิจกรรมย่อย สัมมนาสรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะฝีมือแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)

ที่	กิจกรรม/รายการ	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
1	ค่าที่พัก	1,800 บาท x 41 ห้อง x 2 คืน	147,600
2	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 82 คน x 4 มื้อ	16,400
3	ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	500 บาท x 82 คน x 2 วัน	82,000
4	ค่ารถโดยสาร (รถตู้) + น้ำมัน	3,000 บาท x 2 วัน x 2 คัน	12,000
5	ค่าพาหนะเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน	1,000 บาท x 2 คน x 2 วัน	4,000
6	ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน	160 บาท x 2 คน x 2 วัน	640
7	ค่าบริหารจัดการ		3,000
	<b>รวมค่าใช้จ่าย</b>		<b>265,640</b>

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่าย โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

#### ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นางสาวสุปราณี เหลืองรุ่งทรัพย์	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึก
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 6608	e-mail dsdto625@gmail.com
ชื่อ - สกุล : นางสาวอรุณี โกโสภา	ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 6608	e-mail dsdto625@gmail.com
ชื่อ - สกุล : นางสาวระวีวรรณ เทพทวี	ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 6608	e-mail dsdto625@gmail.com

## กิจกรรมที่ 2 พัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการแข่งขัน

### กิจกรรมย่อย 2.1 พัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

#### 1. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศเป็นสิ่งสำคัญสำหรับแรงงานไทยในยุคปัจจุบัน เนื่องจากภาษาถือเป็นเครื่องมือหลักในการสื่อสารและเชื่อมโยงการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทักษะภาษาช่วยเพิ่มโอกาสการทำงานในอุตสาหกรรมเฉพาะทาง องค์กรข้ามชาติ และการทำธุรกิจระหว่างประเทศ ปัจจุบันประเทศไทยเผชิญกับปัญหาช่องว่างด้านทักษะโดยเฉพาะทักษะทางด้านภาษา ซึ่งส่งผลให้แรงงานไทยไม่สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศได้อย่างเต็มที่ แม้ประเทศไทยจะมีกำลังแรงงานจำนวนมาก แต่การขาดทักษะภาษากลับเป็นอุปสรรคสำคัญที่จำกัดโอกาสในการเข้าถึงงานที่มีคุณภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประเด็นย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน มีเป้าหมายให้แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศ ซึ่งมีจุดเน้นในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งทักษะฝีมือ ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะภาษา มีการทำงานตามหลักการทำงานที่มีคุณค่าเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ จากรายงาน *The Future of Growth Report 2024* ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน นอกจากนี้ข้อมูลของกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ประจำปี 2567 ได้ชี้ให้เห็นว่าในช่วงเดือนมกราคม ถึงตุลาคม 2567 มีแรงงานไทยเดินทางไปทำงานต่างประเทศจำนวน 46,501 คน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการแรงงานไทยในตลาดแรงงานต่างประเทศ และแรงจูงใจของแรงงานไทยในการแสวงหาโอกาสทางอาชีพที่มีรายได้สูงขึ้น การส่งเสริมการพัฒนาทักษะภาษาควบคู่กับทักษะฝีมือแรงงานที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับความสามารถของแรงงานไทย ซึ่งไม่เพียงช่วยบรรเทาปัญหาการว่างงาน แต่ยังสร้างรายได้ให้กับประเทศ และพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อนำประสบการณ์และความรู้กลับมาพัฒนาประเทศในระยะยาว

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งมีภารกิจหลักในการพัฒนาศักยภาพแรงงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อรองรับการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน จึงจัดทำโครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อสร้างความสามารถในการประกอบอาชีพ เพิ่มผลิตภาพและลดการสูญเสียในกระบวนการผลิตและบริการ สามารถปรับตัวได้ทันต่อการทำงานรูปแบบใหม่ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้แรงงานมีนิสัยรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว ตลอดจนสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

#### 2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านพื้นฐานภาษาต่างประเทศในการดำรงชีวิตและประกอบการทำงานในอาชีพที่เกี่ยวข้อง

### 3. เป้าหมาย

#### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : แรงงานที่จะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงาน แรงงานในสถานประกอบการ นักศึกษาชั้นปีสุดท้าย ระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี ผู้ว่างงาน แรงงานนอกระบบ จำนวน 7,000 คน

ค่าเป้าหมาย : จำนวนผู้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 7,000 คน

#### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : แรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และปรับตัวให้สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจและบริการใหม่ ๆ

ค่าเป้าหมาย : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

### 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

แรงงานที่จะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงาน แรงงานในสถานประกอบการ แรงงานใหม่ ผู้ว่างงาน แรงงานนอกระบบ

### 5. วิธีการดำเนินงาน

จ้างฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือพร้อมทดสอบภาษาต่างประเทศ จำนวน 350 รุ่น 7,000 คน

### 6. ระยะเวลาการดำเนินการ

ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

### 7. พื้นที่การดำเนินการ

กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน

### 8. การติดตามประเมินผล

รายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือพร้อมทดสอบภาษาต่างประเทศ

### 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

แรงงานได้รับการพัฒนาและยกระดับทักษะภาษาต่างประเทศ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องต่อความต้องการของนายจ้าง ตลาดแรงงานสมัยใหม่ และตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย

#### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ฝึกอบรมยกระดับฝีมือพร้อมทดสอบภาษาต่างประเทศ	10,672,000	6,440,000	9,384,000	5,704,000	32,200,000
การติดตามและประเมินผล		175,000		175,000	350,000
รวมวงเงิน (บาท)					32,550,000

### รายละเอียดงบประมาณ

#### 1) รายละเอียดงบประมาณ (จำแนกรายละเอียดแต่ละรายการ)

จ้างฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือพร้อมทดสอบภาษาต่างประเทศ จำนวน 350 รุ่น 7,000 คน  
งบประมาณ 32,550,000 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
ฝึกอบรมพร้อมทดสอบภาษาต่างประเทศ จำนวน 350 รุ่น ๆ ละ 20 คน รวม 7,000คน		32,200,000
- ค่าตอบแทนวิทยากร	(350 รุ่น x 30 ชั่วโมง x 1,200 บาท)	12,600,000
- ค่าอาหาร	(350 รุ่น x 5 วัน x 20 คน x 120 บาท)	4,200,000
- ค่าวัสดุฝึกอบรม	(350 รุ่น x 20 คน x 300 บาท)	2,100,000
- ค่าบริหารจัดการ	(350 รุ่น x 20 คน x 500 บาท)	3,500,000
- ค่าทดสอบภาษาต่างประเทศ	(7,000 คน x 1,400 บาท)	9,800,000
รวมค่าใช้จ่าย		32,200,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		92,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน		4,600
การติดตามและประเมินผล		350,000

#### หมายเหตุ

1. ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ประหยัด และเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน
2. การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง
3. การเบิกค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง
4. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

#### ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : ว่าที่ร้อยตรีสุเมธ ศรีจักรวาลวุฒิ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4360 e-mail tsdd2022@gmail.com

## กิจกรรมย่อย 2.2 พัฒนาทักษะตามความต้องการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ

### 1. หลักการและเหตุผล

อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ อีกทั้งรัฐบาลมีนโยบายการเพิ่มขีดความสามารถทางการท่องเที่ยวและบริการเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ เนื่องจากประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวเพื่อสร้างรายได้ กระจายไปในทุกภูมิภาคและทุกภาคส่วนธุรกิจอย่างค่อนข้างชัดเจน จึงมีการประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวทั้งโดยตรงและทางอ้อมขยายตัวมากขึ้น แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) นับตั้งแต่ช่วงต้นปี 2563 เป็นต้นมา ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยอย่างกว้างขวางและรุนแรงในระดับที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้รายงานสถานการณ์เศรษฐกิจไทยในไตรมาสที่ 1 ปี 2566 มีทิศทางฟื้นตัวเร็วกว่าที่ประเมินไว้ค่อนข้างมาก โดยในเดือนมกราคม 2566 มีนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางเข้าไทย จำนวน 2.14 ล้านคน ขยายตัว 1,502.76% ทั้งนี้การบริหารนโยบายเศรษฐกิจมหภาคในช่วงที่เหลือ ควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการฟื้นตัวของการท่องเที่ยวและบริการเกี่ยวเนื่อง ประกอบด้วย 1) การแก้ไขปัญหาและสร้างความพร้อมต่อการเพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติ 2) การส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวคุณภาพสูง 3) การจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง และ 4) การส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ และการส่งเสริมให้คนไทยท่องเที่ยวในประเทศไทยมากขึ้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการดำเนินการจัดเตรียมกำลังแรงงาน (Up skill Re skill และ Cross skill) เพื่อสนับสนุนแรงงานภาคการท่องเที่ยวและบริการของภาคอุตสาหกรรมให้มีความพร้อมในการรองรับและแรงงานสามารถเข้าระบบการจ้างงานและสอดคล้องกับความต้องการของภาคการท่องเที่ยวและบริการ โดยมุ่งหวังว่าจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและให้ประเทศมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการท่องเที่ยว อีกทั้งยังมีแผนย่อยการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ เรื่องสนับสนุนมาตรการเพื่อสร้างแรงจูงใจและอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ รวมทั้งสร้างความพร้อมของธุรกิจที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่าและระบบนิเวศของการเดินทางท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ เช่น โรงแรม ที่พัก ร้านอาหาร การจัดเลี้ยง ของที่ระลึก บริการโลจิสติกส์ สถานบันเทิง ธุรกิจนำเที่ยว ธุรกิจการจัดงาน เป็นต้น และส่งเสริมให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจเริ่มต้น และชุมชนท้องถิ่น ในการนำเสนอสินค้าและบริการเพื่อรองรับการเดินทางท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ รวมถึงการสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการและบุคลากรในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ดำเนินโครงการพัฒนาทักษะตามความต้องการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ โดยมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนแรงงานภาคการท่องเที่ยวและบริการให้มีความพร้อมในการรองรับและแรงงานสามารถเข้าระบบการจ้างงานและสอดคล้องกับความต้องการโดยมุ่งหวังว่าจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและให้ประเทศมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการท่องเที่ยว

### 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อยกระดับทักษะฝีมือให้กับแรงงานที่อยู่ในภาคการท่องเที่ยวและบริการ และในภาคอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่อง ให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

2.2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและให้ประเทศมีรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจเพิ่มขึ้น

2.3 เพื่อจัดทำหลักสูตรด้านการท่องเที่ยวและบริการ สำหรับการฝึกอบรมให้แก่กำลังแรงงาน

### 3. เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : แรงงานที่อยู่ในภาคการท่องเที่ยวและบริการ และในภาคอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่อง ได้รับการยกระดับฝีมือและพัฒนาสมรรถนะ จำนวนไม่น้อยกว่า 18,200 คน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : ประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

### 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

แรงงานใหม่ที่สนใจเข้าทำงานในภาคการท่องเที่ยวและบริการ และแรงงานในสถานประกอบการภาคการท่องเที่ยวและบริการ พื้นที่เป้าหมาย 77 จังหวัด

### 5. วิธีการดำเนินงาน

5.1 สำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรม

5.2 รับสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากกลุ่มเป้าหมายของโครงการฯ และคุณสมบัติของผู้เข้าอบรมให้ตรงตามข้อกำหนดของหลักสูตรฝึกอบรม

5.3 ดำเนินการฝึกอบรม

5.4 ติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการ

### 6. ระยะเวลาการดำเนินการ 12 เดือน (ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569)

7. พื้นที่การดำเนินการ : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานภาครัฐแลเอกชนที่มีความพร้อมในการฝึกอบรม

### 8. การติดตามประเมินผล

8.1 ติดตามประเมินผลโครงการ โดยกลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

8.2 ติดตามประเมินผลโครงการ ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

### 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 แรงงานที่อยู่ในภาคการท่องเที่ยวและบริการ และในภาคอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่อง มีทักษะฝีมือ และศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

9.2 ประเทศมีรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจเพิ่มขึ้น และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

9.3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหลักสูตรด้านการท่องเที่ยวและบริการ สำหรับการฝึกฝึกอบรมให้แก่กำลังแรงงาน

#### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม		450,000			450,000
กิจกรรมที่ 2 : การฝึกอบรม	20,468,000	12,376,000	17,952,000	11,084,000	61,880,000
กิจกรรมที่ 3 : การติดตามและประเมินผล		50,000		50,000	100,000
รวมวงเงิน (บาท)					62,430,000

### รายละเอียดงบประมาณ

งบประมาณ 62,430,000 บาท แบ่งออกเป็น 3 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม	450,000	<b>450,000</b>

กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรม ระยะเวลาการฝึก 30 ชั่วโมง จำนวน 18,200 คน จำนวนรุ่นละ 20 คน รวม 910 รุ่น

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
ฝึกอบรมระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 910 รุ่น รุ่นละ 20 คน รวม 18,200 คน		61,880,000
- ค่าตอบแทนวิทยากร	(910 รุ่น × 30 ชั่วโมง × 1,200 บาท)	32,760,000
- ค่าอาหาร	(910 รุ่น × 5 วัน × 20 คน × 120 บาท)	10,920,000
- ค่าวัสดุฝึกอบรม	(910 รุ่น × 20 คน × 800 บาท)	14,560,000
- ค่าบริหารจัดการ	(910 รุ่น × 20 คน × 200 บาท)	3,640,000
รวมค่าใช้จ่าย		61,880,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		68,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน		3,400

กิจกรรมที่ 3 การติดตามและประเมินผล

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการติดตามและประเมินผล	2 ครั้ง × 50,000 บาท	<b>100,000</b>

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

### ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นายดุสิต คชรินทร์

ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ

เบอร์โทรศัพท์ 081 8288318

e-mail curriculumdeve2021@gmail.com

ชื่อ - สกุล : นางสาวเยาวลักษณ์ กงซี

ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

เบอร์โทรศัพท์ 094 9933223

e-mail curriculumdeve2021@gmail.com

ชื่อ - สกุล : นางสาวดาราทัด ลิ้มปชโยพาส

ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

เบอร์โทรศัพท์ 098 8777519

e-mail curriculumdeve2021@gmail.com

## กิจกรรมย่อย 2.3 การพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ พัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
2. หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
  - 2.1 หัวหน้าโครงการ
 

ชื่อ - สกุล : นางพลพพร รัตนปริคณณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4837 e-mail Test\_std.sstd@dsd.go.th
  - 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน
 

ชื่อ - สกุล : นางสาวราชดา สุวิสุทธิเกษม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐาน  
ฝีมือแรงงาน  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4837 e-mail Test\_std.sstd@dsd.go.th

### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
  - ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
  - ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
  - ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
  - ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย : คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น : การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ
  - 2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็นที่ 11 : การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
 

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) 110001 : คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 11.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) 110401 แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพสามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย : เป้าหมายแผนย่อย/ตัวชี้วัดแผนย่อย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้ สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น โดยมีผลผลิตภาพแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 4 ต่อปี
  - 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 :หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

### 3. นโยบายรัฐบาล

นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ซื้อวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและการบริการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนาระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง)

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลูกฝังศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

(ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฏกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอด การดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

## ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

### 1. หลักการและเหตุผล

กระทรวงแรงงานได้มีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นเกณฑ์วัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถ โดยนายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานฝีมือในสาขาอาชีพและระดับใด ไม่ว่าจะครอบคลุมมาตรฐานฝีมือเหล่านั้นทั้งหมด หรือส่วนหนึ่งส่วนใด ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพและระดับนั้น ประกอบกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 มาตรา 7 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศ (2) กำหนดสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงาน ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณสุข หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นเกณฑ์ในการประเมินความรู้ ความสามารถ ด้วยเช่นกัน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการยกระดับฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม และตามความในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาต การออกใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และคุณสมบัติผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งกำหนดไว้ว่า ผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จะต้องผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาที่จะเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งจัดการฝึกอบรมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากเหตุผลความจำเป็นดังกล่าว กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งจะเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้มีความพร้อมในการให้บริการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อให้แรงงานไทยได้รับการยกระดับคุณภาพ มีมาตรฐานฝีมือ ได้รับค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ สอดคล้องความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในการเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน

### 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถเตรียมการทดสอบ ควบคุม และตรวจผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ สามารถให้คำปรึกษาแนะนำผู้เข้ารับการทดสอบ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2. เพื่อฝึกอบรมเพิ่มเติมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในกรณีที่มีการปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้แก่ผู้ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้ทราบถึงวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่มีการปรับปรุงหรือแก้ไข

3. เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสามารถให้คำแนะนำผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ถูกต้อง

### 3. เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้ารับฝึกอบรมการเป็นผู้ทดสอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 100

ค่าเป้าหมาย : 2,470 คน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีผู้ผ่านการฝึกอบรมซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวนเพียงพอต่อความต้องการ

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 80

### 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

กิจกรรมที่ 1 เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน บุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน ที่มีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาต การออกใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และคุณสมบัติผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 2,370 คน

กิจกรรมที่ 2 ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่มีการปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต ที่จำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม จำนวน 100 คน

### 5. วิธีการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ 1 ฝึกอบรมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1) สืบค้นข้อมูลความต้องการจัดฝึกอบรมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต ในสาขาอาชีพที่ไม่มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือมีจำนวนไม่เพียงพอ

2) ประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดแผนการจัดฝึกอบรม

3) ดำเนินการจัดฝึกอบรม และประเมินผลการฝึกอบรม

4) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

5) จัดทำทะเบียนผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และแจ้งให้ผู้ดำเนินการ

ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทราบ

กิจกรรมที่ 2 ฝึกอบรมเพิ่มเติมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1) สืบค้นข้อมูลผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่มีการปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต ที่จำเป็นต้องเข้าฝึกอบรมเพิ่มเติม

2) ประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดแผนการฝึกอบรม

3) ดำเนินการจัดฝึกอบรม และประเมินผลการฝึกอบรม

4) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

5) จัดทำทะเบียนผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และแจ้งให้ผู้ดำเนินการ

ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทราบ

## 6. ระยะเวลาการดำเนินการ

ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

## 7. พื้นที่การดำเนินการ

กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

## 8. การติดตามประเมินผล

แบบสำรวจความพึงพอใจ

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีผู้ผ่านการฝึกอบรมซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวนเพียงพอ ครอบคลุมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติทุกสาขาอาชีพ

2) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต สามารถให้บริการจัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้ทุกสาขาอาชีพ

3) ประชาชนผู้เข้ารับบริการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสามารถเข้าถึงการบริการได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว

## ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ฝึกอบรมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (รายละเอียดตามแนบ)	3,535,092	2,160,334	2,258,531	1,865,743	9,819,700
กิจกรรมที่ 2 : ฝึกอบรมเพิ่มเติมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	64,908	39,666	41,469	34,257	180,300
<b>รวมวงเงิน (บาท)</b>	<b>3,600,000</b>	<b>2,200,000</b>	<b>2,300,000</b>	<b>1,900,000</b>	<b>10,000,000</b>

### รายละเอียดงบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวน 10,000,000 บาท (สิบล้านบาทถ้วน) โดยัวเฉลี่ยจ่ายทุกรายการ ดังนี้

#### กิจกรรมที่ 1 ฝึกอบรมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นเงินทั้งสิ้น 9,819,700.- บาท (เก้าล้านแปดแสนหนึ่งหมื่นเก้าพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) จัดฝึกอบรม จำนวน 79 รุ่น รุ่นละ 30 คน รวม 2,370 คน ระยะเวลาการฝึก 18 ชั่วโมง โดยัวเฉลี่ยจ่ายทุกรายการ

รายการ	งบประมาณ (บาท)
1. <u>ค่าสมนาคุณวิทยากร</u> ฝึกอบรมจำนวน 18 ชั่วโมง - วิทยากร เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 1 คน (1 คน x 600 บาท x 3 ชั่วโมง) - วิทยากรภาคเอกชน จำนวน 1 คน (1 คน x 1,200 บาท x 15 ชั่วโมง) - วิทยากรภาคเอกชน จำนวน 1 คน (1 คน x 1,200 บาท x 8 ชั่วโมง)	1,800 18,000 9,600
2. <u>ค่าวัสดุสำหรับการฝึกอบรม</u> ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 30 คน คนละ 700 บาท (30 คน x 700บาท)	21,000
3. <u>ค่าจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม</u> ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 30 คน คนละ 150 บาท (30 คน x 150 บาท)	4,500
4. <u>ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม</u> วิทยากร 3 คน , ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 30 คน , ผู้ประสานงาน 2 คน - ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (35 คน x 300 บาท x 3 มื้อ) - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 คน x 50 บาท x 6 มื้อ)	31,500 10,500
5. <u>ค่าที่พัก</u> วิทยากร 3 คน , ผู้ประสาน 2 คน ห้องพักรู (4 คน x 3 คืน x 750 บาท) และ ห้องพักเดี่ยว (1 คน x 3 คืน x 1,200 บาท)	9,000 3,600
6. <u>ค่าเบี้ยเลี้ยงของเจ้าหน้าที่ประสานงาน</u> (2 คน x 1 วัน x 240 บาท) + (2 คน x 3 วัน x 160 บาท)	1,440
7. <u>ค่ายานพาหนะ</u> -ค่ารถโดยสารรับจ้างระหว่างที่พักกับที่จัดยานพาหนะ (5 คน x 400 บาท) -ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศ (4 วัน x 2,800 บาท)	2,000 11,200
<b>รวมค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่อ 1 รุ่น</b>	<b>124,140.-</b>
<b>รวมค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งสิ้น (79 รุ่น)</b>	<b>9,807,060.-</b>
<b>ค่าบริหารงานโครงการ กิจกรรมที่ 1</b>	<b>12,640.-</b>
<b>รวมจำนวนทั้งสิ้น</b>	<b>9,819,700.-</b>

**กิจกรรมที่ 2** ฝึกอบรมเพิ่มเติมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเพิ่มเติมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นเงินทั้งสิ้น 180,300.- บาท (หนึ่งแสนแปดหมื่นสามร้อยบาทถ้วน) โดยจัดฝึกอบรม จำนวน 5 รุ่น รุ่นละ 20 คน รวม 100 คน ระยะเวลาการฝึก 6 ชั่วโมง โดยถัวเฉลี่ยจ่ายทุกรายการ

รายการ	งบประมาณ (บาท)
1. <u>ค่าสมนาคุณวิทยากร</u> ฝึกอบรมจำนวน 6 ชั่วโมง (1 คน) (1 คน x 1200 บาท x 6 ชั่วโมง)	7,200
2. <u>ค่าวัสดุสำหรับการฝึกอบรม</u> ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 20 คน คนละ 350 บาท (20 คน x 350 บาท)	7,000
3. <u>ค่าจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม</u> ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 20 คน คนละ 120 บาท (20 คน x 40 บาท x 3 เล่ม)	2,400
4. <u>ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม</u> วิทยากร 1 คน , ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 20 คน , ผู้ประสานงาน 2 คน - ค่าอาหารไม่ครบมือ (23 คน x 300 บาท x 1 มื้อ) 6,900 - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (23 คน x 50 บาท x 2 มื้อ) 2,300	
5. <u>ค่าที่พัก</u> วิทยากร 1 คน , ผู้ประสานงาน 2 คน ห้องพักคู่ (2 คน x 1 คืน x 750 บาท) และ 1,500 ห้องพักเดี่ยว (1 คน x 1 คืน x 1,200 บาท) 1,200	
6. <u>ค่าเบี้ยเลี้ยงของเจ้าหน้าที่ประสานงาน</u> (1 คน x 1 วัน x 240 บาท) + (2 คน x 1 วัน x 160 บาท) 560	
7. <u>ค่ายานพาหนะ</u> - ค่ารถโดยสารรับจ้างระหว่างที่พักกับที่จัดยานพาหนะ (3 คน x 400 บาท) 1,200 - ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศ (2 วัน x 2,800 บาท) 5,600	
<b>รวมค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่อ 1 รุ่น</b>	<b>35,860.-</b>
<b>รวมค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งสิ้น (5 รุ่น)</b>	<b>179,300.-</b>
<b>ค่าบริหารงานโครงการ กิจกรรมที่ 2</b>	<b>1,000.-</b>
<b>รวมจำนวนทั้งสิ้น</b>	<b>180,300.-</b>

หมายเหตุ งบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการโครงการของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบ ของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

1) หัวหน้าโครงการ

ชื่อ - สกุล : นางพลาพร รัตนปริคณณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4837 e-mail Test\_std.sstd@dspd.go.th

2) ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นางสาวรชดา สุวิสุทธิเกษม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4837 e-mail Test\_std.sstd@dspd.go.th

ชื่อ - สกุล : นางสาวกาญจน์นัทธ์ จันทร์วิเชียร ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4837 e-mail Test\_std.sstd@dspd.go.th

## กิจกรรมย่อย 2.4 พัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการแข่งขัน (สมรรถนะ)

### 1. หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อความต้องการของตลาดแรงงานและคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ แม้ว่าประเทศไทยจะมีกำลังแรงงานเป็นจำนวนมาก แต่ยังประสบปัญหาช่องว่างด้านทักษะ (Skills Gap) ระหว่างความรู้ความสามารถของแรงงานกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านทักษะขั้นสูงและทักษะ Soft Skills ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน ที่ไม่เพียงต้องการความเชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพ แต่ยังต้องการความสามารถในการปรับตัว การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2567 พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามีอัตราการว่างงานสูงสุด จำนวน 160,000 คน อันสะท้อนให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องระหว่างคุณวุฒิการศึกษากับความต้องการของตลาดแรงงาน ประกอบกับการเข้ามาของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างการจ้างงาน กล่าวคือ มีการลดความสำคัญของตำแหน่งงานบางประเภท ในขณะที่เดียวกันก็เกิดตำแหน่งงานใหม่ที่ต้องการทักษะเฉพาะทาง อาทิ ทักษะด้านดิจิทัล การคิดวิเคราะห์เชิงลึก และความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับระบบอัตโนมัติ จากรายงาน The Future of Jobs Report 2023 โดย World Economic Forum ได้ระบุว่า แรงงานทั่วโลกประมาณร้อยละ 44 มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะใหม่ (Upskill) หรือเปลี่ยนทักษะ (Reskill) ภายในปี พ.ศ. 2570 เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน นอกจากนี้ รายงาน The Future of Growth Report 2024 ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะ Soft Skills อันประกอบด้วย ความสามารถในการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน ซึ่งในบริบทของแรงงานไทย การพัฒนาทักษะ Soft Skills ยังไม่ได้รับความสำคัญอย่างเพียงพอในกระบวนการศึกษาและฝึกอบรม เนื่องจากส่วนใหญ่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ (Hard Skills) เป็นหลัก ส่งผลให้แรงงานบางส่วนขาดความสามารถที่จำเป็นในด้านการประสานงาน การสื่อสาร การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ไม่สามารถทดแทนได้ด้วยเทคโนโลยีหรือระบบอัตโนมัติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะหน่วยงานหลักที่มีภารกิจในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการแข่งขัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ Soft Skills ควบคู่ไปกับทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานไทยสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มผลิตภาพให้แก่สถานประกอบการ และมีโอกาสในการเข้าถึงตำแหน่งงานที่มีค่าตอบแทนสูงขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน

### 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน ให้มีทักษะสอดคล้องกับเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน

2.2 เพื่อยกระดับทักษะแรงงาน ให้สามารถทำงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยี และความต้องการของตลาดแรงงาน

### 3. เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะ

ค่าเป้าหมาย : จำนวนไม่ต่ำกว่า 13,000 คน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : 1. แรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน มีทักษะสอดคล้องกับเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน

2. แรงงานสามารถทำงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน

ค่าเป้าหมาย : ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

### 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

แรงงานที่จะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงาน แรงงานในสถานประกอบกิจการ แรงงานใหม่ ผู้ว่างงาน

### 5. วิธีการดำเนินงาน

ฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ 30 ชั่วโมง จำนวน 650 รุ่น 13,000 คน

### 6. ระยะเวลาการดำเนินการ

ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

### 7. พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั่วประเทศ

### 8. การติดตามประเมินผล

8.1 ติดตามประเมินผลโครงการ โดยกลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

8.2 ติดตามผลการฝึกอบรม จากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

### 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. แรงงานได้รับการพัฒนาและยกระดับทักษะ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องต่อความต้องการของนายจ้าง ตลาดแรงงานสมัยใหม่ และตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย

2. แรงงานมีโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพ ได้ตรงกับทักษะฝีมือ รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับผู้ว่างงาน ทั้งการทำงานในระบบและนอกระบบการจ้างงาน

#### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ฝึกอบรมยกระดับฝีมือ 30 ชั่วโมง	15,050,000	9,100,000	13,230,000	8,120,000	45,500,000
กิจกรรมที่ 2 : การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม		450,000			450,000
กิจกรรมที่ 3 : การพัฒนาคุณภาพและนวัตกรรมการฝึกอบรม	312,750		312,750		625,500
กิจกรรมที่ 4 : การติดตามและประเมินผล		50,000		50,000	100,000
<b>รวมวงเงิน (บาท)</b>					<b>46,675,500</b>

#### รายละเอียดงบประมาณ

รายละเอียดงบประมาณ (จำแนกรายละเอียดแต่ละรายการ) พัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการแข่งขัน งบประมาณ 46,675,500 บาท แบ่งเป็น 4 กิจกรรมดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ฝึกอบรมยกระดับฝีมือ ระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 650 รุ่น 13,000 คน งบประมาณ 45,500,000 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
ฝึกอบรมระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 650 รุ่น รุ่นละ 20 คน รวม 13,000 คน		45,500,000
- ค่าตอบแทนวิทยากร	(650 รุ่น × 30 ชั่วโมง × 1,200 บาท)	23,400,000
- ค่าอาหาร	(650 รุ่น × 5 วัน × 20 คน × 120 บาท)	7,800,000
- ค่าวัสดุฝึกอบรม	(650 รุ่น × 20 คน × 600 บาท)	7,800,000
- ค่าบริหารจัดการ	(650 รุ่น × 20 คน × 500 บาท)	6,500,000
<b>รวมค่าใช้จ่าย</b>		<b>45,500,000</b>
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		70,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน		3,500

กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม งบประมาณ 450,000 บาท

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม	450,000	<b>450,000</b>

## กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาคุณภาพและนวัตกรรมการฝึกอบรม งบประมาณ 625,500 บาท

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
การพัฒนาคุณภาพและนวัตกรรมการฝึกอบรม		625,500
3.1 ประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบประกันคุณภาพ		
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(20 คน x 1 มื้อ x 35 บาท)	700
- ค่าอาหารกลางวัน	(20 คน x 1 มื้อ x 120 บาท)	2,400
รวมค่าใช้จ่าย		3,100
3.2 ประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ 2 ครั้ง		
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(20 คน x 1 มื้อ x 35 บาท)	700
- ค่าอาหารกลางวัน	(20 คน x 1 มื้อ x 120 บาท)	2,400
รวมค่าใช้จ่าย		3,100
รวมค่าใช้จ่าย (2 ครั้ง x 3,100 บาท)		6,200
3.3 ประชุม “Internal Auditor STQA 2025” ออนไลน์		
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(10 คน x 2 มื้อ x 35 บาท)	700
- ค่าอาหารกลางวัน	(10 คน x 1 มื้อ x 120 บาท)	1,200
รวมค่าใช้จ่าย 1 ครั้ง		1,900
รวมค่าใช้จ่าย 4 ครั้ง (4 ครั้ง x 1,900 บาท)		7,600
3.4 ประชุม “External Auditor STQA 2025” ออนไลน์		
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(10 คน x 2 มื้อ x 35 บาท)	700
- ค่าอาหารกลางวัน	(10 คน x 1 มื้อ x 120 บาท)	1,200
รวมค่าใช้จ่าย 1 ครั้ง		1,900
รวมค่าใช้จ่าย 4 ครั้ง (4 ครั้ง x 1,900 บาท)		7,600
3.5 External Auditor STQA 2025 (ลงตรวจในพื้นที่) จำนวน 3 ครั้ง		
- ค่าที่พัก	(800 บาท x 10 คน x 4 วัน)	32,000
- ค่าเบี้ยเลี้ยง	(240 บาท x 10 คน x 5 วัน)	12,000
- ค่าพาหนะ (แท็กซี่)	(500 x 10 คน x 2 เที่ยว)	10,000
- ค่าจ้างเหมารถปรับอากาศ	(6,400 บาท x 5 วัน)	32,000
รวมค่าใช้จ่าย		86,000
รวมค่าใช้จ่าย 3 ครั้ง (86,000 บาท x 3 ครั้ง)		258,000

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
3.6 ประชุม กำหนดตัวชี้วัดและวิธีการประเมิน รางวัลคุณภาพการฝึกอบรม 2569		
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(20 คน x 2 มื้อ x 35 บาท)	700
- ค่าอาหารกลางวัน	(20 คน x 1 มื้อ x 120 บาท)	2,400
รวมค่าใช้จ่าย		<b>3,100</b>
3.7 ประชุม สร้างความเข้าใจเกณฑ์การประเมินคุณภาพการให้บริการฝึกอบรม (ส่วนกลางออนไลน์ ส่วนภูมิภาคออนไลน์)		
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(50 คน x 2 มื้อ x 35 บาท)	3,500
- ค่าอาหารกลางวัน	(50 คน x 1 มื้อ x 120 บาท)	6,000
รวมค่าใช้จ่าย		<b>9,500</b>
3.8 ประชุม คลินิกการเตรียมความพร้อมเพื่อการประเมิน		
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(50 คน x 2 มื้อ x 35 บาท)	3,500
- ค่าอาหารกลางวัน	(50 คน x 1 มื้อ x 120 บาท)	6,000
รวมค่าใช้จ่าย		<b>9,500</b>
3.9 ประชุม คลินิกความสำเร็จรางวัลภาพการให้บริการ		
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(50 คน x 2 มื้อ x 35 บาท)	3,500
- ค่าอาหารกลางวัน	(50 คน x 1 มื้อ x 120 บาท)	6,000
รวมค่าใช้จ่าย		<b>9,500</b>
3.10 สัมมนาชี้แจงการยื่นหลักสูตรเข้าสู่ Course Library (หน่วยงานภายนอก)		
- ค่าตอบแทนวิทยากรภาครัฐ	(1 คน x 3 ชั่วโมง x 600 บาท)	1,800
- ค่าตอบแทนวิทยากรเอกชน	(1 คน x 4 ชั่วโมง x 1,200 บาท)	4,800
- ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	(120 คน x 1 วัน x 500 บาท)	60,000
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(120 คน x 2 มื้อ x 50 บาท)	12,000
- ค่าวัสดุ	(120 คน x 300 บาท)	36,000
รวมค่าใช้จ่าย		<b>114,600</b>

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
3.11 สัมมนาชี้แจงการใช้งานระบบ One Platform (หน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค)		
- ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	(120 คน x 1 วัน x 500 บาท)	60,000
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(120 คน x 2 มื้อ x 50 บาท)	12,000
- ค่าที่พัก ผู้เข้าสัมมนา	(60 ห้อง x 1 วัน x 1,500 บาท)	90,000
- ค่าตอบแทนวิทยากร	(1 คน x 7 ชั่วโมง x 600 บาท)	4,200
- ค่าที่พัก ผู้ประสานงาน	(3 ห้อง x 1 วัน x 1,500 บาท)	4,500
- ค่าวัสดุ		26,100
	รวมค่าใช้จ่าย	196,800

กิจกรรมที่ 4 การติดตามและประเมินผล งบประมาณ 100,000 บาท

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการติดตามและประเมินผล	2 ครั้ง X 50,000 บาท	100,000

**หมายเหตุ** 1. ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ประหยัด และเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

2. การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

3. การเบิกค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

#### ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : ว่าที่ร้อยตรีสุเมธ ศรีจักรวาลวุฒิ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4360 e-mail tsdd2022@gmail.com

## กิจกรรมย่อย 2.5 พัฒนาทักษะแรงงานรองรับการไปทำงานต่างประเทศ

### 1. หลักการและเหตุผล

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประเด็นย่อยการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน มีเป้าหมายให้แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักรู้ในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงานมีจุดเน้นการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ตามหลักการทำงานที่มีคุณค่า ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีระบบการรับรองสมรรถนะแรงงาน และการส่งเสริมการทำงานอย่างต่อเนื่อง

รัฐบาลได้มีนโยบายในการขึ้นค่าจ้างให้กับแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยขั้นต่ำ 400 บาทต่อวัน และระดับปริญญาตรี 25,000 บาทต่อเดือน เพื่อให้การดำรงชีวิตในปัจจุบันสอดคล้องกับความเป็นจริง และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างยั่งยืน ข้อมูลจากสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ประเมินว่าสถานการณ์การว่างงานในไตรมาส 3/2567 โดยจะมีผู้ว่างงานประมาณ 8.7 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงาน 2.25 % โดยใช้ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติซึ่งรวมผู้ที่ทำงานนอกระบบประกันสังคมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับธนาคารแห่งประเทศไทยที่ระบุว่าสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้ส่งผลให้เศรษฐกิจไทยหดตัวรุนแรง ธุรกิจและประชาชนต้องปรับตัวอย่างมาก ธุรกิจจำนวนมากต้องปิดกิจการและประชาชนถูกเลิกจ้าง ปัญหาที่ชัดเจนคือรายได้ที่หายไปและจะหายไปเป็นเวลานาน โดยวิกฤตของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้สร้างหลุมรายได้ขนาดใหญ่ในระบบเศรษฐกิจไทย ซึ่งทำให้การจ้างงานในอนาคตคงฟื้นตัวได้ช้าและรายได้จากการจ้างงานในปี 2565 คาดการณ์ว่าจะลดลงอีกราว 8.0 แสนล้านบาท ซึ่งหมายถึงในปี 2565 – 2567 หลุมรายได้ อาจมีขนาดถึง 2.6 ล้านล้านบาท อนาคตตลาดแรงงานไทยจากการปรับตัวของธุรกิจทำให้ความต้องการแรงงานลดลง หลายธุรกิจต้องปรับตัวเป็นดิจิทัลมากขึ้น และนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วยเพื่อลดการพึ่งพิงแรงงานลง มีความต้องการแรงงานที่มีทักษะเฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น แรงงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความเสี่ยงถูกเลิกจ้าง การจ้างงานจึงยังไม่มี ความมั่นคง ในขณะที่ศูนย์วิจัย Economic Intelligence Center (EIC) ของธนาคารไทยพาณิชย์ได้วิเคราะห์ข้อมูลระดับประเทศ บ่งชี้ว่าการจ้างงานระยะสั้นในรูปแบบการจ้างงานแบบชั่วคราว หรือเป็นแบบสัญญาจ้าง อาชีพคนทำงานอิสระหรือฟรีแลนซ์ อาชีพการทำงานผ่านแพลตฟอร์ม โดยเฉพาะแพลตฟอร์มของธุรกิจ Food delivery เป็นอาชีพที่มีการเติบโตท่ามกลางการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

การพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะฝีมือแรงงาน และภาษาต่างประเทศให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบอาชีพใหม่ในตำแหน่งงานที่ตลาดแรงงานต่างประเทศมีความต้องการ และนับเป็นกลยุทธ์ในการบริหารเพื่อขยายตลาดแรงงานใหม่ในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่แรงงานไทยมีความสามารถและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศ จากข้อมูลกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ได้รายงานสถิติการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศในภูมิภาคตะวันออกกลาง มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยมีปัญหาอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

กระทรวงแรงงานได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและแผนพัฒนาประเทศทุกระดับรวมถึงแผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 – 2570 มีเป้าหมายสำคัญ คือ “หลักประกันทางสังคมเด่น เน้นทักษะทันสมัย คนไทยมีงานทำ สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย เศรษฐกิจ แรงงานไทยมั่นคง” ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่ต้องร่วมดำเนินการให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยการบูรณาการร่วมกับกรมการจัดหางาน และ อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) ในการส่งเสริม และสร้างโอกาส

ในการทำงานในประเทศและต่างประเทศ เช่น การยกระดับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน Up - skill, Re - skill, New skill โดยเฉพาะการอบรมให้กับแรงงานกลุ่มว่างงานให้มีความรู้เพียงพอต่อการทำงาน เป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเพื่อกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยการส่งเสริมการเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพิ่มทักษะดิจิทัล เทคโนโลยีและนวัตกรรมแก่กลุ่มแรงงาน ทั้งแรงงานเดิมและผู้จบการศึกษาใหม่ผ่านช่องทางออฟไลน์และออนไลน์ การพัฒนาทักษะอาชีพให้กับเยาวชนคนรุ่นใหม่ที่นิยมทำงานรูปแบบแรงงานอิสระ การบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา รวมถึงสถานประกอบการกิจการในการผลิตแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการลงทุนจากต่างประเทศ อันจะช่วยสร้างสมดุลในตลาดแรงงาน เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ยกระดับรายได้ของประชากร และสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศอย่างยั่งยืน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2557 จึงเห็นควรจัดทำโครงการพัฒนาทักษะแรงงานรองรับการไปทำงานต่างประเทศ เพื่อให้ประชาชนได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบกิจการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้รองรับนโยบายการจ่ายค่าจ้าง รวมทั้งสร้างโอกาสทางอาชีพตามความต้องการและความถนัดของตนเอง เพิ่มโอกาสให้มีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสมสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน ให้มีทักษะสอดคล้องกับเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

2.2 เพื่อยกระดับทักษะแรงงาน ให้สามารถทำงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยี และความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

2.3 เพื่อสนับสนุนการจัดส่งแรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือเข้าสู่ระบบการจ้างงาน ขยายโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ นำเงินตราเข้าสู่ประเทศและสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ

## 3. เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะไม่น้อยกว่า 5,000 คน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด :

- แรงงานมีทักษะสอดคล้องกับเทคโนโลยีความต้องการของตลาดแรงงาน
- ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

## 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ จำนวน 5,000 คน ประกอบด้วย

4.1 แรงงานในระบบการจ้างงาน

4.2 แรงงานนอกระบบ แรงงานภาคการเกษตร ประชาชนทั่วไป

4.3 แรงงานใหม่

4.4 ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงาน คนหางาน

4.5 แรงงานที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความรุนแรงจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

## 5. วิธีดำเนินการ

- 5.1 สำรวจความต้องการด้านแรงงานในประเทศและต่างประเทศ
- 5.2 พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงาน
- 5.3 ฝึกอบรมยกระดับฝีมือในหลักสูตร 30 ชั่วโมง จำนวน 250 รุ่น 5,000 คน
- 5.4 ติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการ

## 6. ระยะเวลาดำเนินการ

ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569

## 7. พื้นที่ดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั่วประเทศ

## 8. การติดตามและประเมินผล

8.1 ติดตามประเมินผลโครงการ โดยกลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

8.2 ติดตามประเมินผลโครงการ ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ พร้อมเข้าสู่กระบวนการจ้างงานในตำแหน่งที่เหมาะสม มีรายได้และอาชีพที่มั่นคง

9.2 ผู้ประกอบการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศได้รับแรงงานที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการ สามารถเพิ่มศักยภาพการผลิตและการแข่งขันในตลาดโลก

9.3 ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการจัดส่งแรงงานคุณภาพ สามารถรักษาและขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศ เพื่อนำเงินตราเข้าประเทศ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ด้านแรงงานระหว่างประเทศอย่างยั่งยืน

## ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม		450,000			450,000
กิจกรรมที่ 2 : การฝึกอบรม	6,474,000	3,900,000	5,694,000	3,432,000	19,500,000
กิจกรรมที่ 3 : การติดตามและประเมินผล		50,000		50,000	100,000
รวมวงเงิน (บาท)					20,050,000

### รายละเอียดงบประมาณ

งบประมาณ 20,050,000 บาท แบ่งออกเป็น 3 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม	450,000	<u>450,000</u>

กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรม ระยะเวลาการฝึก 30 ชั่วโมง จำนวน 5,000 คน จำนวนรุ่นละ 20 คน รวม 250 รุ่น

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
1. ค่าตอบแทนวิทยากร	250 รุ่น x 1,200 บาท x 30 ชั่วโมง	9,000,000
2. ค่าอาหาร	250 รุ่น X 120 บาท x 5 วัน x 20 คน	3,000,000
3. ค่าวัสดุฝึก	250 รุ่น X 1,000 บาท x 20 คน	5,000,000
4. ค่าบริหารจัดการ	250 รุ่น X 500 บาท x 20 คน	2,500,000
	รวม	<b>19,500,000</b>
	ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	<b>78,000</b>
	ค่าใช้จ่ายต่อคน	<b>3,900</b>

กิจกรรมที่ 3 การติดตามและประเมินผล

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการติดตามและประเมินผล	2 ครั้ง X 50,000 บาท	<u>100,000</u>

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

ผู้ประสานงานโครงการ

ชื่อ - สกุล : นายดุสิต คชรินทร์

เบอร์โทรศัพท์ 081 8288318

ชื่อ - สกุล : นางสาวเยาวลักษณ์ กงซี

เบอร์โทรศัพท์ 094 9933223

ชื่อ - สกุล : นางสาวดาราทัด ลิ้มปชัยพาส

เบอร์โทรศัพท์ 098 8777519

ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ

e-mail curriculumdeve2021@gmail.com

ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

e-mail curriculumdeve2021@gmail.com

ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

e-mail curriculumdeve2021@gmail.com

## กิจกรรมย่อย 2.6 พัฒนาทักษะคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ

### 1. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 75 กำหนดให้เจ้าของเรือจ้างงานคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือที่รับผิดชอบในการจัดเตรียมอาหาร ซึ่งผ่านมาตรฐานการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด และห้ามเจ้าของเรือมอบหมาย หรือจ้างงานคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงออกประกาศ ดังนี้

1.1 ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับมาตรฐานการฝึกอบรม และคุณสมบัติของคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ ประกาศ ณ วันที่ 5 เมษายน 2559

1.2 ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับมาตรฐานการฝึกอบรม และคุณสมบัติของคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ (ฉบับที่ 2) ประกาศ ณ วันที่ 11 สิงหาคม 2563

1.3 ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับมาตรฐานการฝึกอบรม และคุณสมบัติของคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ (ฉบับที่ 3) ประกาศ ณ วันที่ 30 พฤษภาคม 2566

1.4 ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นสถานฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ ประกาศ ณ วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2562 รวม 15 แห่ง

เพื่อทำหน้าที่ฝึกอบรมและออกหนังสือรับรองการฝึกอบรมให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนด รวมทั้งมอบอำนาจให้ผู้อำนวยความสะดวกสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการออกหนังสือรับรองการเป็นสถานฝึกอบรมให้แก่หน่วยงานของภาครัฐหรือสถานศึกษาเอกชนที่ได้รับการรับรองให้เป็นสถานฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวตามประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกจึงจัดทำโครงการเพิ่มศักยภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ พ.ศ. 2569 ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการด้านการเดินเรือไทยสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล นอกจากนี้ยังจะเป็นการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานของคนครัวบนเรือไทยให้มีมาตรฐานระดับสากลซึ่งเป็นไปตามแนวทางการฝึกอบรมคนครัวบนเรือ (Guidelines on the training of ships' cooks) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และช่วยป้องกันการกีดกันของรัฐเจ้าของท่าเรือต่าง ๆ ที่มีต่อเรือชกธงไทย

### 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานทางทะเลในตำแหน่งคนครัวบนเรือ ในหลักสูตรการจัดการด้านอาหารและโภชนาการบนเรือ

2.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล

2.3 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและทักษะฝีมือแรงงานให้กับกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรมเรือเดินทะเล

### 3. เป้าหมาย

#### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. จำนวนแรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงานหรือแรงงานในสถานประกอบกิจการได้รับการพัฒนาทักษะในการเพิ่มศักยภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ จำนวนไม่น้อยกว่า 375 คน

2. แรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และปรับตัวให้สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจและบริการ

3. สถานประกอบการกิจการทราบถึงสมรรถนะของตำแหน่งงาน มีแนวทางในการคัดเลือกแรงงานให้ตรงกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความถนัดและบุคลิกภาพ เพิ่มผลิตภาพให้กับสถานประกอบการ

#### ตัวชี้วัดความสำเร็จ :

##### เชิงปริมาณ

(1) การพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับมาตรฐานการฝึกอบรมและคุณสมบัติของคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ ลงวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2559 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 1 ครั้ง

(2) จำนวนผู้ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเลในตำแหน่งคนครัวบนเรือ จำนวน 375 คน

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ ประชุมคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล จำนวน 1 ครั้ง

(4) ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการเพิ่มศักยภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวน 15 แห่ง

##### เชิงคุณภาพ

(1) กำลังแรงงานในสถานประกอบการและกำลังแรงงานทั่วไปได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือของคนครัวบนเรือไทยเทียบเท่ามาตรฐานระดับสากล ซึ่งเป็นไปตาม Guidelines on the training of ships' cooks ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

(2) บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานตามประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับมาตรฐานการฝึกอบรมและคุณสมบัติของคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ ลงวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2559 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และการดำเนินงานเกี่ยวกับคู่มือสำหรับประชาชน เรื่อง การขอเป็นสถานฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ

(3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล ตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558

ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย (project's contribution to target gap)

1. กำลังแรงงานในสถานประกอบการ กำลังแรงงานทั่วไปที่มีคุณสมบัติเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐานการฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ และสถานประกอบการด้านการเดินเรือไทย

2. ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 แห่ง ที่เป็นสถานฝึกอบรมคนครัวบนเรือ

3. ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย และเจ้าหน้าที่กองแผนงานและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน กิจกรรมและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล

4. คณะอนุกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเลตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานทางทะเล

#### 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

4.1 กำลังแรงงานในสถานประกอบกิจการ กำลังแรงงานทั่วไปที่มีคุณสมบัติเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐานการฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ และสถานประกอบกิจการด้านการเดินเรือไทย

4.2 ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 แห่ง ที่เป็นสถานฝึกอบรมคนครัวบนเรือ

4.3 ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย และเจ้าหน้าที่กองแผนงานและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน กิจกรรมและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล

4.4 คณะอนุกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเลตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานทางทะเล แรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน แรงงานในสถานประกอบกิจการ

#### 5. วิธีการดำเนินงาน

5.1 การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล (หลักสูตรการจัดการด้านอาหารและโภชนาการบนเรือ) โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ สถาบันและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 แห่ง ซึ่งเป็นสถานฝึกอบรมคนประจำเรือตามประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

5.2 การพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

5.3 การส่งเสริมและสนับสนุนพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ การจัดประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล

5.4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการเพิ่มศักยภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเลฯ จำนวน 15 แห่ง

#### 6. ระยะเวลาการดำเนินการ ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

#### 7. พื้นที่การดำเนินการ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นสถานฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ จำนวน 11 แห่ง ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานคร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 22 นครศรีธรรมราช สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชุมพร สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพังงา และ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ

#### 8. การติดตามประเมินผล

(1) ติดตามประเมินผลโครงการ โดยกลุ่มงานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

(2) ติดตามประเมินผลโครงการ ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเลในตำแหน่งคนครัวบนเรือให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการดำเนินตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2549 เกี่ยวกับมาตรฐานการทำงานของลูกจ้างและคนประจำเรือและการออกใบรับรองด้านแรงงานทางทะเลแก่เรือขนส่งทางทะเลที่ซังกงไทย และการส่งเสริมการพัฒนากิจการพาณิชย์นาวีของประเทศไทย
2. แรงงานที่ได้รับการพัฒนาแล้วมีรายได้เพิ่มขึ้นพนักับคักผู้มีรายได้ปานกลางเป็นผู้มีรายได้สูง
3. ผู้ประกอบการไทยในธุรกิจเดินเรือระหว่างประเทศและการธุรกิจการค้าระหว่างประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้นเทียบเท่าระดับสากล และเป็นการป้องกันการใช้มาตรฐานของรัฐเจ้าของท่าเรือต่อเรือไทย เช่น การกักเรือ การตรวจเรือ เป็นต้น

### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 1 ครั้ง	59,880				59,880
กิจกรรมที่ 2 : การฝึกอบรมพัฒนา ฝีมือแรงงานทางทะเล หลักสูตร การ จัดการด้านอาหารและโภชนาการบน เรือ จำนวน 15 รุ่นๆละ 25 คน รวม จำนวน 375 คน	462,500	462,500	462,500		1,387,500
กิจกรรมที่ 3 : การส่งเสริมและ สนับสนุนพระราชบัญญัติแรงงานทาง ทะเล (การประชุมคณะอนุกรรมการ พัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล) จำนวน 1 ครั้ง			20,000		20,000
กิจกรรมที่ 4 : การติดตาม และประเมินผลการดำเนินโครงการ ฯ		70,000	70,000	70,020	210,020
รวมวงเงิน (บาท)	522,380	532,500	552,500	70,020	1,677,400

## รายละเอียดงบประมาณ

1) รายละเอียดงบประมาณ (จำแนกรายละเอียดแต่ละรายการ)

กิจกรรมที่ 1 ประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 1 ครั้ง งบประมาณ 59,880 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
1. ค่าตอบแทนวิทยากร		
- ภาคเอกชน	(1 คน x 1 ชั่วโมง x 1,200 บาท)	1,200
- ภาครัฐ	(5 คน x 1 ชั่วโมง x 600 บาท)	3,000
2. ค่าอาหารไม่ครบมือ	(1 มื้อ x 45 คน x 500 บาท)	22,500
(ผู้เข้าร่วมประชุม วิทยากรและผู้ประสาน)		
3. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(2 มื้อ x 45 คน x 50 บาท)	4,500
4. ค่าที่พัก	(1 คืน x 17 ห้อง x 1500 บาท)	25,500
5. ค่าวัสดุ		3,180
รวมค่าใช้จ่าย		59,880

กิจกรรมที่ 2 ฝึกอบรมระยะเวลา 42 ชั่วโมง จำนวน 15 รุ่น 25 คน งบประมาณ 1,387,500 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
ฝึกอบรมระยะเวลา 42 ชั่วโมง		
จำนวน 15 รุ่น รุ่นละ 25 คน รวม 375 คน		
- ค่าตอบแทนวิทยากร (ภาคเอกชน)	(15 รุ่น x 42 ชั่วโมง x 1,200 บาท)	756,000
- ค่าวัสดุฝึกอบรม	(15 รุ่น x 25 คน x 1,000 บาท)	375,000
- ค่าบริหารจัดการ	(375 คน x 684 บาท)	256,500
รวมค่าใช้จ่าย		1,387,500
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		92,500
ค่าใช้จ่ายต่อคน		3,700

กิจกรรมที่ 3 ประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล จำนวน 1 ครั้ง 25 คน งบประมาณ 20,000 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
1. ค่าเบี้ยประชุม		
- ประธานอนุกรรมการ	(1 คน x 1 ครั้ง x 1,250 บาท)	1,250
- อนุกรรมการ	(14 คน x 1 ครั้ง x 1,000 บาท)	14,000
2. ค่าอาหาร	(1 มื้อ x 25 คน x 120 บาท)	3,000
3. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(2 มื้อ x 25 คน x 35 บาท)	1,750
รวมค่าใช้จ่าย		20,000

กิจกรรมที่ 4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการเพิ่มศักยภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ทางทะเลในกลุ่มอุตสาหกรรมเรือเดินทะเล จำนวน 15 แห่ง งบประมาณ 210,020 บาท ดังนี้

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
1. ค่าเบี้ยเลี้ยงคณะเจ้าหน้าที่		
- ระดับอำนวยการสูง	(1 คน x 2 วัน x 270 บาท)	540
- ระดับชำนาญการลงมา	(4 คน x 28 วัน x 240 บาท)	26,880
2. ค่าที่พัก		
- ระดับอำนวยการสูง	(2 คืน x 1 คน x 1,200 บาท)	2,400
- ระดับชำนาญการลงมา	(13 คืน x 4 คน x 800 บาท)	41,600
3. ค่ายานพาหนะ		
3.1 ค่าจ้างเหมายานพาหนะเดินทางไปราชการ	(19 วัน x 2,800 บาท)	53,200
3.2 ค่าโดยสารเครื่องบิน		
- ระดับอำนวยการสูง	(1 คน x 2 ครั้ง x 2 เที่ยวบิน x 2,500 บาท)	10,000
- ระดับชำนาญการลงมา	(4 คน x 3 ครั้ง x 2 เที่ยวบิน x 2,500 บาท)	60,000
3.3 ค่าจ้างเหมายานพาหนะ จากท่าอากาศยาน – ที่พัก	(3 วัน x 1 เที่ยวบิน x 200 บาท)	600
3.4 ค่าจ้างเหมายานพาหนะ จาก ที่พัก – สพร./สนพ.	(3 วัน x 1 เที่ยวบิน x 200 บาท)	600
3.5 ค่าจ้างเหมายานพาหนะ สพร. / สนพ. - ท่าอากาศยาน	(3 วัน x 1 เที่ยวบิน x 200 บาท)	600
3.6 ค่าแท็กซี่		
- ระดับอำนวยการสูง	(1 คน x 2 ครั้ง x 2 เที่ยวบิน x 200 บาท)	800
- ระดับชำนาญการลงมา	(4 คน x 8 ครั้ง x 2 เที่ยวบิน x 200 บาท)	12,800
รวม		<b>210,020</b>

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายทุกรายการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้เท่าที่จ่ายจริงภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการอบรมสัมมนาให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

#### ผู้ประสานงาน

ชื่อ – สกุล : นายกฤษดา ปาโส  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 6605

ชื่อ – สกุล : นายดนุพล คลอวุฒินันท์  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 6605

ชื่อ – สกุล : นายภทรเดช ยิ่งสุข  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 6605

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ  
e-mail mastertrainer.dsd@gmail.com

ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ  
e-mail mastertrainer.dsd@gmail.com

ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ  
e-mail mastertrainer.dsd@gmail.com

## กิจกรรมที่ 3 โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

### 1. ความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์

#### 1.1 ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย : คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

ประเด็น : การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

#### 1.2 ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ประเด็นที่ 11 : การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

เป้าหมาย : คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกายสติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ประเด็น : การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

#### 1.3 ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 13)

หมวดหมู่ที่ 5 : ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและจุดยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

### 2. หลักการและเหตุผล

นโยบายและวิสัยทัศน์การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจจากที่เน้นการผลิตและการส่งออกสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่เศรษฐกิจที่เน้นการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว โดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือ การที่ประเทศไทยหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง และการส่งเสริมการเติบโตที่ยั่งยืน โดยการพัฒนาเศรษฐกิจที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักการพื้นฐานจากแนวคิดอุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนา อุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการดำเนินงานในอุตสาหกรรมต่างๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดเวลาการผลิต ลดของเสียและเพิ่ม คุณภาพของผลิตภัณฑ์ ลดต้นทุนการดำเนินงาน มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และลดการใช้พลังงาน และเพิ่มความยั่งยืนโดยการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 1) การบูรณาการข้อมูล (Big Data and Analytics) คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานและการผลิตแล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการและการตัดสินใจ 2) อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Thing, IoT) คือ การเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อให้สามารถสื่อสารและทำงานร่วมกันได้อย่างอัตโนมัติ 3) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence, AI) คือ การใช้ AI เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล และปรับปรุงกระบวนการทำงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ รัฐบาลภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี (นางสาวแพทองธาร ชินวัตร) มีนโยบาย ปรับโครงสร้างของเศรษฐกิจ (Industry Transformation) และพัฒนาเครื่องยนต์ทางเศรษฐกิจใหม่ ๆ (New Growth Engine) ที่จะปูพื้นฐานให้เศรษฐกิจไทยขยายตัวอย่างแข็งแกร่งด้วยการส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของความต้องการของผู้บริโภคด้วยการใช้เทคโนโลยี โดยมีการดำเนินการ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 การสร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม ได้แก่ การส่งเสริมการเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปไปสู่ยานยนต์แห่งอนาคต และการส่งเสริมยกระดับภูมิปัญญาไทยไปสู่วัฒนธรรมสร้างสรรค์ (Creative Culture) ด้านที่ 2 การส่งเสริมโอกาสในอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ได้แก่ การส่งเสริมเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy or Eco – friendly Economy) รวมทั้งพัฒนาตลาดซื้อขายไฟฟ้าเสรีและคาร์บอนเครดิตเพื่อความยั่งยืน การต่อยอดพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) โดยต่อยอดจากอุตสาหกรรมดิจิทัลดั้งเดิม

เป็นอุตสาหกรรมดิจิทัลสมัยใหม่ รวมถึงการวางรากฐานให้คนไทยใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างสรรค์นวัตกรรม การพัฒนาเศรษฐกิจสุขภาพ (Care and Wellness Economy) และบริการทางการแพทย์ (Medical Hub) และการมุ่งเป้าให้ประเทศไทย เป็นหนึ่งในศูนย์กลางการเงินของโลก (Financial Hub) ด้านที่ 3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อขยายโอกาส ได้แก่ การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานด้านวิจัยและนวัตกรรม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนาดใหญ่ทั้งทางราง ทางน้ำ ทางถนน และทางอากาศ เพื่อลดต้นทุนโลจิสติกส์ พัฒนาระบบขนส่งควบคุมอุณหภูมิ สร้างรถไฟทางคู่และรถไฟความเร็วสูงยกระดับท่าเรือเพื่อเพิ่มศักยภาพในการเชื่อมต่อการขนส่งสินค้า พัฒนาสนามบินและเส้นทางการบิน และขับเคลื่อนโครงการ Landbridge เพื่อให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการคมนาคมและขนส่งของภูมิภาค (Logistics Hub) การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นต้น

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนดแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) รวมถึงแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายให้ระบบโลจิสติกส์เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้ประเทศไทยเป็นประตูการค้าที่สำคัญในอนุภูมิภาคและภูมิภาค ประกอบด้วย 5 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก 2) การยกระดับมาตรฐานและเพิ่มมูลค่าห่วงโซ่อุปทาน 3) การพัฒนาพิธีศุลกากร กระบวนการนำเข้า-ส่งออกที่เกี่ยวข้อง และการอำนวยความสะดวกในการขนส่ง ระหว่างประเทศ 4) การพัฒนาศักยภาพผู้ให้บริการโลจิสติกส์ไทย (Logistics Service Provider : LSPs) และ 5) การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร และการติดตามผลด้านโลจิสติกส์ เพื่อสนับสนุนการแข่งขันและพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทยให้สามารถทัดเทียมกับนานาประเทศทั่วโลก และการดำเนินการลักษณะงานบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อน แผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้เกิดการสนับสนุนผลลัพธ์ในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ระหว่างประเทศของประเทศไทยดีขึ้น การพัฒนาบุคลากรทางด้านโลจิสติกส์ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อสถานประกอบการ รวมถึงการสานต่อความสำเร็จในการเตรียมกำลังคนรองรับความต้องการของธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศให้พร้อมรับการขยายตัวและการแข่งขันในเวทีสากล

กรมพัฒนามีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้กับแรงงานที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และ ซัพพลายเชนทั้งแรงงานใหม่ และแรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมอยู่แล้ว ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมพัฒนาและเพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 2) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรระดับปริญญาตรี ที่เป็นปัจจัย สนับสนุนด้านกำลังแรงงานที่สำคัญในระบบโลจิสติกส์ และเสริมสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขัน ของประเทศ ส่งผลให้การบริหารจัดการโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน และการอำนวยความสะดวก ทางการค้า ให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานสากลต่อไป 3) กิจกรรมพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากร ในอุตสาหกรรม โลจิสติกส์ และซัพพลายเชน เพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) ให้กับ แรงงานใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ให้สามารถใช้และวิเคราะห์ข้อมูลจาก IoT ในระบบโลจิสติกส์ไปเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และลดต้นทุนโลจิสติกส์ 4) กิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้เชื่อมโยงการขนส่งระหว่างอ่าวไทยและอันดามัน

### 3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อพัฒนาสมรรถนะแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และ ซัพพลายเชนให้มีทักษะด้านการบริการ ลูกค้า การจัดซื้อและจัดหา การวิเคราะห์และวางแผน เทคโนโลยีโลจิสติกส์ คลังสินค้า และการกระจายสินค้า และการขนส่ง ครอบคลุมตำแหน่งงานทั้งทางถนน ทางราง ทางเรือ และทางอากาศ

3.2 เพื่อยกระดับทักษะแรงงานและบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ให้เข้าสู่มาตรฐาน ฝีมือแรงงาน และอัตราค่าจ้างตามมาตรฐาน

3.3 เพื่อพัฒนาแรงงานด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่าง ประเทศให้มีทักษะตรงต่อความต้องการของการจ้างงาน แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในธุรกิจรับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ และส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีงานทำ มีรายได้ ภายหลังจบการฝึกอบรม

3.4 เพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) ให้กับแรงงานที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

3.5 เพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ให้แก่กำลังแรงงาน ในสถานประกอบการ และกำลังแรงงานทั่วไปในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เชื่อมโยงการขนส่งระหว่าง อ่าวไทยและอันดามัน

3.6 เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ที่มีต่อ ระบบเศรษฐกิจของประเทศ

### 4. กลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรมที่ 1 แรงงานในสถานประกอบการกิจการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เช่น ผู้บริหารจัดการงานขนส่งสินค้า พนักงานวิเคราะห์ระบบการผลิตบรรจุภัณฑ์เพื่อการขนส่งสินค้า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์และออกแบบโปรแกรมควบคุมการเคลื่อนย้ายสินค้า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์และออกแบบโปรแกรมควบคุมการเคลื่อนย้ายสินค้า พนักงานจัดการคลังสินค้า พนักงานจัดส่งสินค้าอันตรายทางอากาศ เป็นต้น จำนวน 10,900 คน

กิจกรรมที่ 2 แรงงานคุณภาพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและปริญญาตรีทุกสาขา จำนวน 350 คน

กิจกรรมที่ 3 แรงงานใหม่ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จำนวน 50 คน

กิจกรรมที่ 4 แรงงานใหม่ นักศึกษาปีสุดท้าย แรงงานในสถานประกอบการและแรงงานทั่วไป จำนวน 1,000 คน

กิจกรรมที่ 5 แรงงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน สถานประกอบการกิจการ สถานศึกษา ผู้ว่างงาน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 900 คน

### 5. วิธีดำเนินการ

**กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน**

1.1 สำรวจและวิเคราะห์หาความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของตลาดแรงงาน โดยนำข้อมูลตำแหน่งงานที่มีความต้องการจากความต้องการแรงงานรายจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือข้อมูลแรงงานในสถานประกอบการที่ยื่นรับรองหลักสูตร ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

1.2 จัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และพิจารณาใช้หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเทคโนโลยี ในระบบสารสนเทศ ของกรมหรือพัฒนาหลักสูตรการฝึกให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ กิจการและตลาดแรงงาน

1.3 ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.4 คัดเลือกวิทยากรที่มีคุณสมบัติตามระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.5 ดำเนินการฝึกอบรมตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2566

1.6 ประเมินผลการฝึกอบรมโดยการทดสอบก่อน – หลัง เข้ารับการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม

1.7 บันทึกรายงานผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และติดตามผลการปฏิบัติงานภายใน 3 เดือน

## **กิจกรรมที่ 2 : พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ**

2.1 สืบค้นข้อมูลความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์จากสถานประกอบกิจการภาคเอกชน เครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 ใช้ตลาดนำการฝึกโดยประสานงานกับสถานประกอบกิจการ ภาคเอกชน เครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอทราบตำแหน่งงานว่างที่ต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ และจัดทำสรุปรายละเอียด ตำแหน่งงานว่าง รายงานเสนออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.3 ประสานวิทยากร เพื่อจัดทำแนวทางการดำเนินงานโครงการ

- (1) ร่วมกันกำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ
- (2) จัดทำเนื้อหา หัวข้อการฝึกอบรมตามโครงการ
- (3) จัดทำรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ

2.4 ประชาสัมพันธ์ และการเปิดรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ

(1) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนแก่สถานประกอบกิจการ ภาคเอกชน เครือข่ายสถาบันการศึกษา ระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเชิญชวนกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการตามกำหนดการที่เปิดรับสมัคร

(2) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการสอบคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการ

(3) รับสมัครและตรวจสอบหลักฐานการสมัคร

(4) รวบรวมรายชื่อผู้สมัครเข้าร่วมโครงการที่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติเรียบร้อยแล้ว

2.5 จัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ

(1) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบภาคทฤษฎี

(2) กำหนดวัน เวลา และสถานที่ สอบภาคทฤษฎี

(3) ควบคุม กำกับ ดูแลการสอบภาคทฤษฎี

(4) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบสัมภาษณ์

(5) กำหนดวัน เวลา และสถานที่ สอบสัมภาษณ์

(6) ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ร่วมกับสถานประกอบกิจการ

(7) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือกและเข้าร่วมฝึกอบรมตามโครงการ

2.6 กำหนดวัน เวลา และสถานที่ รายงานตัว

2.7 ปฐมนิเทศผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.8 ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ

2.9 จัดส่งเจ้าหน้าที่นิเทศตรวจเยี่ยม กำกับ ดูแลการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร

2.10 ฝึกภาคปฏิบัติ (ฝึกงาน) ในสถานประกอบกิจการ

2.11 จัดส่งเจ้าหน้าที่ติดตาม ประเมินผล ตรวจเยี่ยมการฝึกงานจริงในสถานประกอบกิจการ

2.12 ติดตามผลการปฏิบัติงาน มีรายได้ ภายหลังจากการฝึกอบรม

2.13 รายงานผลการฝึกอบรมและผลการปฏิบัติงาน มีรายได้ ให้ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.14 ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ผลสัมฤทธิ์จากกิจกรรม

### **กิจกรรมที่ 3 : พัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน**

ส่วนกลาง รายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

3.1 จัดประชุมร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจากภาคการศึกษาและภาคเอกชน เพื่อจัดทำแนวทางการดำเนินงานโครงการ ดังนี้

- (1) จัดทำหัวข้อและรายละเอียดหลักสูตร Data Analytics สำหรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
- (2) ร่วมกันกำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ
- (3) กำหนดพื้นที่ดำเนินการโครงการและจำนวนกลุ่มเป้าหมาย
- (4) จัดทำรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ

ส่วนภูมิภาค รายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

- 3.2 ประชาสัมพันธ์ และเปิดรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ
- 3.3 ดำเนินการคัดเลือกผู้มีสิทธิ์เข้ารับการอบรม
- 3.4 กำหนดวัน เวลา และสถานที่ฝึกอบรม
- 3.5 ประสานงานวิทยากร จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เอกสาร และสถานที่ฝึกอบรม
- 3.6 ดำเนินการฝึกอบรม
- 3.7 ประเมินผลการฝึกอบรม

### **กิจกรรมที่ 4 : พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้เชื่อมโยงการขนส่งระหว่างอ่าวไทยและอันดามัน**

4.1 บูรณาการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา ในเขตพื้นที่พัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ วิเคราะห์แนวโน้มความต้องการกำลังแรงงาน ในสถานประกอบการ ประกอบด้วยแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled) แรงงานฝีมือ (Skilled) แรงงานเชี่ยวชาญ (Expert) รวมทั้งแผนพัฒนาด้านแรงงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน โครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม

4.2 วิเคราะห์นโยบายในการวางแผนกำลังแรงงานระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาวโดยขับเคลื่อน โครงการผ่านกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ (Reskill) รองรับการพัฒนาพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้เชื่อมโยงการขนส่งระหว่างอ่าวไทยและอันดามัน

4.3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาบุคลากรเทคโนโลยีขั้นสูงด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก และหน่วยฝึกอบรมรวบรวมหลักสูตรหรืออนุมัติจัดทำหลักสูตรการฝึกสอดคล้องกับความต้องการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

4.4 ประชาสัมพันธ์เปิดรับสมัครการฝึกอบรม โดยจัดเตรียมวิทยากร และเตรียมสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือการฝึกโดยดำเนินการตามเกณฑ์ประกันคุณภาพ

4.5 จัดฝึกอบรมภายในหน่วยงาน หรือ จัดฝึกอบรมภายนอกที่ตั้งโดยประสานความร่วมมือกับภาคี เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความพร้อมด้านวิทยากร สถานที่ และอุปกรณ์เครื่องมือการฝึก (On The Job Training) โดยอยู่ในการควบคุมกำกับดูแลของหน่วยฝึกอบรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.6 ประเมินผลการฝึกอบรมโดยการทดสอบก่อน - หลัง เข้ารับการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม

4.7 บันทึกรายงานผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และติดตามผลการมีงานทำ ภายใน 3 เดือน

## 6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 - กันยายน 2569

## 7. สถานที่ดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พื้นที่ตั้งนิคมอุตสาหกรรม ศูนย์กระจายสินค้า และพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

กิจกรรมที่ 2 กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พื้นที่ตั้งนิคมอุตสาหกรรม และพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

กิจกรรมที่ 3 กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พื้นที่ตั้งนิคมอุตสาหกรรม และพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

กิจกรรมที่ 4 พื้นที่ระยองเศรษฐกิจภาคใต้เชื่อมโยงการขนส่งระหว่างอ่าวไทยและอันดามัน

กิจกรรมที่ 5 กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พื้นที่ตั้งนิคมอุตสาหกรรม และพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

## 8. งบประมาณ

งบประมาณ จำนวนเงิน 54,566,000 บาท (ห้าสิบล้านห้าแสนหกหมื่นหกพันบาทถ้วน)

กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จำนวนเงิน 43,055,000 บาท (สี่สิบล้านห้าหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	43,055,000
การฝึกอบรมยกระดับฝีมือระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 545 รุ่น รุ่นละ 20 คน รวม 10,900 คน รวมเป็นเงิน 43,055,000 บาท (สี่สิบล้านห้าหมื่นห้าพันบาทถ้วน) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	43,055,000
ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 545 รุ่น)	19,620,000
ค่าอาหาร (120 บาท x 20 คน x 5 วัน x 545 รุ่น)	6,540,000
ค่าวัสดุฝึกอบรม (1,000 บาท x 20 คน x 545 รุ่น)	10,900,000
ค่าที่พักวิทยากร (1,000 บาท x 5 คืน x 545 รุ่น)	2,725,000
ค่าบริหารจัดการ (300 บาท x 20 คน x 545 รุ่น)	3,270,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น 79,000 บาท/รุ่น	
ค่าใช้จ่ายต่อหัวโดยเฉลี่ย 3,950 บาท/คน	

**หมายเหตุ :** วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยแล้วจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่าย ส่วนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 2 : พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ จำนวนเงิน 5,372,400 บาท (ห้าล้านสามแสนเจ็ดหมื่นสองพันสี่ร้อยบาทถ้วน)

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	5,372,400
<p>กิจกรรมที่ 1 การจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานระดับปริญญาตรี จำนวน 4 รุ่น รุ่นละ 50 คน รวม 200 คน รวมเป็นเงิน 3,374,400 บาท (สามล้านสามแสนเจ็ดหมื่นสี่พันสี่ร้อยบาทถ้วน)</p> <p>หน่วยงาน : ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (สถาบัน/สำนักงาน)</p> <p>ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น :</p> <p>(1) ค่าตอบแทนวิทยากร</p> <p>    ภาคทฤษฎี 1 คน (1,200 บาท × 1 คน × 156 ชม.)</p> <p>    ภาคปฏิบัติ 4 คน (1,200 บาท × 4 คน × 68 ชม.)</p> <p>    (ไม่เบิกค่าวิทยากร 16 ชั่วโมง)</p> <p>(2) ค่าอาหาร (120 บาท × 50 คน × 30 วัน)</p> <p>(3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท × 50 คน × 2 มื้อ × 30 วัน)</p> <p>    รวมเป็นเงิน</p> <p>    ค่าใช้จ่ายต่อรุ่นต่อหัวโดยเฉลี่ย (843,600 / 50 คน)</p> <p>(ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการและแต่ละรุ่นสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง)</p>	<p>3,374,400</p> <p>187,200</p> <p>326,400</p> <p>180,000</p> <p>150,000</p> <p>843,600</p> <p>16,872</p>
<p>กิจกรรมที่ 2 การจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 3 รุ่น รุ่นละ 50 คน รวม 150 คน รวมเป็นเงิน 1,998,000 บาท (หนึ่งล้านเก้าแสนเก้าหมื่นแปดพันบาทถ้วน)</p> <p>หน่วยงาน : ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (สถาบัน/สำนักงาน)</p> <p>ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น :</p> <p>(1) ค่าตอบแทนวิทยากร</p> <p>    ภาคทฤษฎี 1 คน (1,200 บาท × 1 คน × 50 ชม.)</p> <p>    ภาคปฏิบัติ 4 คน (1,200 บาท × 4 คน × 70 ชม.)</p> <p>(2) ค่าอาหาร (120 บาท × 50 คน × 20 วัน)</p> <p>(3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท × 50 คน × 2 มื้อ × 20 วัน)</p> <p>(4) ค่าวัสดุ (1,000 บาท × 50 คน)</p> <p>    รวมเป็นเงิน</p> <p>    ค่าใช้จ่ายต่อรุ่นต่อหัวโดยเฉลี่ย (666,000/ 50 คน)</p> <p>(ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการและแต่ละรุ่นสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง)</p>	<p>1,998,000</p> <p>60,000</p> <p>336,000</p> <p>120,000</p> <p>100,000</p> <p>50,000</p> <p>666,000</p> <p>13,320</p>

หมายเหตุ ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้ง 2 กิจกรรม สามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบ ราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 3 : พัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จำนวนเงิน 633,000 บาท (หกแสนสามหมื่นสามพันบาทถ้วน)

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมการจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แรงงานใหม่ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 25 คน รวม 50 คน รวมเป็นเงิน 633000 บาท (หกแสนสามหมื่นสามพันบาทถ้วน) หน่วยงาน : ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (สถาบัน/สำนักงาน) ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น :	633,000
(1) ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 1 คน x 120 ชม.)	144,000
(2) ค่าอาหาร (120 บาท x 25 คน x 20 วัน)	60,000
(3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 25 คน x 2 มื้อ x 20 วัน)	50,000
(4) ค่าเช่าที่พักวิทยากร (1,000 บาท x 20 วัน)	20,000
(5) ค่าวัสดุในการฝึกอบรม (1,500 บาท x 25 คน)	37,500
ค่าบริหารจัดการ (200 บาท x 25 คน)	5,000
รวมเป็นเงิน	316,500
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่นต่อหัวโดยเฉลี่ย (316,500 / 25 คน)	12,660

หมายเหตุ ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการสามารถถ่วงจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกค่าใช้จ่าย ในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและ การประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 4 : พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้เชื่อมโยงการขนส่งระหว่างอ่าวไทยและอันดามัน (Landbridge) จำนวนเงิน 4,650,000 บาท (สี่ล้านหกแสนห้าหมื่นบาทถ้วน)

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	4,650,000
การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวนรุ่น รุ่นละ 20 คน จำนวน 50 รุ่น รุ่นละ 20 คน รวม 1,000 คน รวมเป็นเงิน 4,650,000 บาท (สี่ล้านหกแสนห้าหมื่นบาทถ้วน) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	4,650,000
ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 50 รุ่น)	1,800,000
ค่าอาหาร (120 บาท x 20 คน x 5 วัน x 50 รุ่น)	600,000
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 20 คน x 2 มื้อ x 5 วัน x 50 รุ่น)	500,000
ค่าวัสดุฝึกอบรม (1,200 บาท x 20 คน x 50 รุ่น)	1,200,000

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
ค่าที่พักวิทยากร (1,000 บาท x 5 คืน x 50 รุ่น)	250,000
ค่าบริหารจัดการ (300 บาท x 20 คน x 50 รุ่น)	300,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น 93,000 บาท/รุ่น	
ค่าใช้จ่ายต่อหัวโดยเฉลี่ย 4,650 บาท/คน	
หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถ่วงจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่าย ส่วนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง	

กิจกรรมที่ 5 : กิจกรรมสนับสนุนโครงการ จำนวนเงิน 855,600 บาท (แปดแสนห้าหมื่นห้าพันหกร้อยบาทถ้วน)

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	855,600
กิจกรรมที่ 5.1 สัมมนาชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการ จำนวน 200 คน	
(1) ค่าตอบแทนวิทยากร (600 บาท x 2 คน x 6 ชั่วโมง)	7,200
(2) ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (600 บาท x 200 คน x 1 วัน)	120,000
(3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 200 คน x 2 มื้อ)	20,000
(4) ค่าวัสดุ (300 บาท x 200 คน)	60,000
รวมเป็นเงิน	<b>207,200</b>
กิจกรรมที่ 5.2 สัมมนาสรุปผลการดำเนินโครงการ จำนวน 400 คน	
(1) ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 5 คน x 6 ชั่วโมง)	36,000
(2) ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (600 บาท x 400 คน x 1 วัน)	240,000
(3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 400 คน x 2 มื้อ)	40,000
(4) ค่าวัสดุ (100 บาท x 400 คน)	40,000
รวมเป็นเงิน	<b>356,000</b>
กิจกรรมที่ 5.3 การประชุม เช่น การประชุมกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานแต่ละกิจกรรมภายใต้โครงการ การประชุมติดตามผลการดำเนินงาน เป็นต้น จำนวน 10 ครั้ง เป็นเงินค่าใช้จ่ายต่อครั้ง :	
(1) ค่าอาหาร (120 บาท x 30 คน x 1 มื้อ)	3,600
(2) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 30 คน x 2 มื้อ)	3,000
รวมเป็นเงิน	<b>6,600</b>
รวมเป็นเงิน (6,600 บาท x 10 ครั้ง)	<b>66,000</b>

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ 5.4 ค่าจ้างทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้โครงการ เพื่อสร้างการตระหนักใน ความสำคัญของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เพื่อเผยแพร่ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เป็นต้น รวมถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ สื่อสิ่งพิมพ์ หรือสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ	226,400

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถปรับเปลี่ยน  
ได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการ  
ดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่าย ส่วนค่าใช้จ่ายในการ  
ดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## 9. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

กิจกรรมที่ 1 :

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 10,900 คน

ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแรงงานในสถานประกอบกิจการ มีประสิทธิภาพ  
การผลิตและการบริการของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

กิจกรรมที่ 2 :

1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม 350 คน

2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- ผู้ผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

- ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานมีงานทำ มีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

กิจกรรมที่ 3 :

1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม 50 คน

2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- ผู้ผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า  
ร้อยละ 40

กิจกรรมที่ 4 :

1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 1,000 คน

2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยแรงงาน

เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

กิจกรรมที่ 5 :

1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา/การประชุมจำนวน 900 คน

2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ เกิดการตระหนักรู้ในความสำคัญของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

## 10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

### กิจกรรมที่ 1 :

- 1) ฝึกอบรมสอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายในระดับพื้นที่อย่างแท้จริง สถานประกอบการกิจการและนักลงทุนทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
- 2) เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรและธุรกิจ โดยการลดต้นทุนโลจิสติกส์ การบริหารจัดการซัพพลายเชนแบบครบวงจร และเพิ่มความแม่นยำและลดข้อผิดพลาดในกระบวนการโลจิสติกส์

### กิจกรรมที่ 2 :

- 1) ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะที่ตรงต่อความต้องการของผู้ประกอบการ ในธุรกิจบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ
- 2) บรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในธุรกิจบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ
- 3) ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานตามโครงการ มีงานทำ มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง
- 4) ผู้ประกอบการไทยในธุรกิจบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศสูงขึ้น

### กิจกรรมที่ 3 :

- 1) แรงงานที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชนได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics)
- 2) แรงงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน สามารถใช้ข้อมูลจาก IoT ในระบบโลจิสติกส์ไปวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของสถานประกอบการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
- 3) ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยลดลงจากการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- 4) แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

### กิจกรรมที่ 4 :

แรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน และกำลังแรงงานในเขตระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ มีทักษะฝีมือแรงงานที่สูงขึ้นและมีมาตรฐานรองรับความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

### กิจกรรมที่ 5 :

- 1) มีนโยบายและแนวทางการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมที่สนองต่อนโยบายภาครัฐ
- 2) เกิดการตระหนักรู้ในความสำคัญของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชนต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ
- 3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเครือข่ายบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนเพิ่มมากขึ้น

## 11. การรายงานและประเมินผลโครงการ

11.1 รายงานผลจากการศึกษาความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและแบบประเมินผลโครงการตลอดจนแบบประเมินผลวิทยากร

11.2 สังเกตการณ์การฝึกอบรม เก็บข้อมูล และสรุปผลรายงาน

11.3 การติดตามผลการมีงานทำ มีรายได้ ภายหลังจากฝึก (สถานประกอบการดำเนินการร่วมกับกรม)

## 12. หน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

สถาบันพัฒนาบุคลากรเทคโนโลยีขั้นสูงด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

## กิจกรรมที่ 4 โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ

### 1. ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์

แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมู่ที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต  
ความสอดคล้องของโครงการกับเป้าหมาย SDGs (Goals)

เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงาน  
เต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

### 2. หน่วยงานรับผิดชอบ

- |                      |  |
|----------------------|--|
| 2.1 หน่วยงานหลัก     | สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ           |
| 2.2 หน่วยงานสนับสนุน | กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน |

### 3. หลักการและเหตุผล

จากข้อมูลความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ในสถานประกอบการ จัดเก็บโดยกระทรวงแรงงาน พบว่าภาคบริการมีความต้องการแรงงานจำนวน 12.24 ล้านคน (สัดส่วนร้อยละ 78.6 ของความต้องการแรงงานรวม) เมื่อพิจารณาจำแนกรายสาขา พบว่า สาขาที่พักแรมและการบริการ ร้านอาหาร มีความต้องการแรงงานจำนวน 1.69 ล้านคน (สัดส่วนร้อยละ 13.8 ของความต้องการแรงงานภาคบริการ) ซึ่งปรับตัวดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยผู้มีงานทำสาขานอกภาคเกษตรกรรมเพิ่มสูงขึ้น ชั่วโมงการทำงานฟื้นตัวได้ดีเทียบเท่าก่อนการแพร่ระบาดของ COVID-19 การทำงานล่วงเวลาเพิ่มสูงขึ้นมาก จึงสะท้อนให้เห็นภาพรวม ที่แม้ว่าภาคบริการโดยเฉพาะภาคการท่องเที่ยวจะเริ่มฟื้นตัวได้อย่างต่อเนื่อง แต่ตลาดแรงงานยังไม่สามารถผลิตแรงงานได้ทันกับความต้องการ ส่งผลให้ยังคงมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก และมีการหันมาจ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาทดแทน แต่ก็ประสบปัญหาแรงงานต่างชาติไร้ทักษะฝีมือ ไม่สามารถทำงานทดแทน ในตำแหน่งงานเฉพาะและสำคัญได้ ซึ่งยังคงส่งผลกระทบต่อบริการและเสถียรภาพของการประกอบธุรกิจ ดังนั้น ภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้มีแรงงานทักษะดี มีมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่เพียงพอต่อความต้องการแรงงานของสถานประกอบการไทย

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ประเทศไทยต้องมีมาตรการเตรียมความพร้อมรองรับการขยายตัวของปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้สามารถสร้างเสถียรภาพเชิงบวกนี้ให้มั่นคง อีกทั้งต้องดำเนินการส่งเสริมทักษะอาชีพที่จำเป็นต่อความต้องการที่จะเกิดขึ้นให้กับแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศ เพื่อส่งเสริมให้มีทักษะฝีมือและมีการจ้างงาน รวมทั้งให้สามารถประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้กับตนเองได้ เป็นการสร้างแรงงานฝีมือเพิ่มขึ้นและลดอัตราการว่างงานที่มีอยู่ควบคู่ไปด้วย โดยเฉพาะแรงงานในภาคอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวบริการ และอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ซึ่งรัฐบาลให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกในการฟื้นฟูเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศ

กระทรวงแรงงาน จึงมีนโยบายที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการส่งเสริมและพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อให้มีทักษะดี มีขอบเขตทักษะการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น มีการจ้างงาน เพื่อลดปัญหาการว่างงานของแรงงานไทย และส่งเสริมแรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยให้มีทักษะฝีมือตามมาตรฐานกำหนด โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มีภารกิจดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับกรอบการดำเนินงานของกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (GMS) ในประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกัน ผ่านการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีภารกิจในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานในพื้นที่รับผิดชอบ ได้แก่ กลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง รวมถึงแรงงานในประเทศไทย ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานไทย และแรงงานจากกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย ให้มีทักษะฝีมือมีรายได้ที่เหมาะสม อีกทั้งยังเป็นการสนับสนุนสถานประกอบการให้มีแรงงานทักษะดีตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งปัจจุบันสถานประกอบการของไทยเริ่มมีสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างชาติเพิ่มมากขึ้นทุกปี โดยเฉพาะภาคธุรกิจบริการ การท่องเที่ยว และโลจิสติกส์ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

#### 4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

4.1 เพื่อยกระดับกำลังแรงงานไทยและแรงงานกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงที่ทำงานในประเทศไทย ให้เป็นแรงงานคุณภาพ มีทักษะสูง สามารถปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 เพื่อผลิตแรงงานเฉพาะทางให้มีศักยภาพเพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รองรับการเปลี่ยนผ่านและการเติบโตทางด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และโลจิสติกส์ของประเทศ

4.3 เพื่อสนับสนุนให้ผู้ประกอบการรุ่นใหม่ได้ใช้ประโยชน์และส่งเสริมโอกาสทางธุรกิจจากความร่วมมือระหว่างประเทศ อันเป็นการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับอนุภูมิภาค

#### 5. เป้าหมายการดำเนินงาน

	กิจกรรม	เป้าหมาย (คน)		
		2568	2569	2570
	กิจกรรมพัฒนาผลิตภาพทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาค GMS โดยเน้นแรงงานเข้มข้นให้มีสมรรถนะสูง			
	1.1 หลักสูตรการฝึก 30 ชั่วโมง	700	900	1,350
	กิจกรรมพัฒนาทุนมนุษย์สู่นวัตกรรมห่วงโซ่อุปทานสีเขียวเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน			
	2.1 หลักสูตรการฝึก 210 ชั่วโมง	100	100	100
	2.2 หลักสูตรการฝึก 30 ชั่วโมง	200		
	รวม	1,000	1,000	1,450

## 6. กลุ่มเป้าหมาย

6.1 กิจกรรมพัฒนาผลผลิตภาพทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาค GMS โดยเน้นแรงงานเข้มข้นให้มีสมรรถนะสูง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานอิสระ กลุ่มผู้ประกอบการ วิสาหกิจชุมชน ผู้ว่างงาน บุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา กลุ่มแรงงานใหม่ ที่เป็นคนไทย และแรงงานกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงที่ทำงานในประเทศไทย

6.2 กิจกรรมพัฒนาทุนมนุษย์สู่นวัตกรรมห่วงโซ่อุปทานสีเขียวเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานอิสระ ผู้ว่างงาน และแรงงานในสถานประกอบการ

## 7. รูปแบบการดำเนินงาน (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวนเป้าหมาย 1,000 คน)

7.1 กิจกรรมพัฒนาผลผลิตภาพทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาค GMS โดยเน้นแรงงานเข้มข้นให้มีสมรรถนะสูง

7.1.1 จัดฝึกอบรมหลักสูตรการฝึก 30 ชั่วโมง จำนวน 45 รุ่น รุ่นละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 900 คน

7.2 กิจกรรมพัฒนาทุนมนุษย์สู่นวัตกรรมห่วงโซ่อุปทานสีเขียวเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

7.2.1 จัดฝึกอบรมหลักสูตรการฝึก 210 ชั่วโมง จำนวน 5 รุ่น รุ่นละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน

## 8. วงเงินงบประมาณ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)

งบประมาณในการดำเนินงาน จำนวน 5,000,000 บาท (ห้าล้านบาทถ้วน)

กิจกรรม	จำนวนเงิน (บาท)
1. กิจกรรมพัฒนาผลผลิตภาพทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาค GMS โดยเน้นแรงงานเข้มข้นให้มีสมรรถนะสูง	
1.1 จัดฝึกอบรมหลักสูตร 30 ชั่วโมง จำนวน 45 รุ่น รุ่นละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 900 คน	
1.1.1 ค่าตอบแทน	
วิทยากรภาคทฤษฎี 1,200 บาท × 1 คน × 6 ชั่วโมง	7,200
วิทยากรภาคปฏิบัติ 1,200 บาท × 1 คน × 24 ชั่วโมง	28,800
1.1.2 ค่าวัสดุ	
ค่าวัสดุฝึกอบรม 1,050 บาท × 20 คน	21,000
ค่าจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม 70 บาท × 20 คน	1,400
1.1.3 ค่าใช้สอย	
ค่าพาหนะเดินทาง	
ค่าพาหนะสำหรับวิทยากร 1,200 บาท × 1 คน × 2 เที่ยว	2,400
ค่าอาหาร 120 บาท × 20 คน × 5 วัน	12,000
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 35 บาท × 20 คน × 10 มื้อ	7,000
ค่าบริหารจัดการ	2,500
รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	82,300
ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน 45 รุ่น	3,703,500

กิจกรรม	จำนวนเงิน (บาท)
2 กิจกรรมพัฒนาทุนมนุษย์สู่สู่วัฒนธรรมห่วงโซ่อุปทานสีเขียวเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	
2.1 จัดฝึกอบรมหลักสูตร 210 ชั่วโมง จำนวน 5 รุ่น รุ่นละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน	
2.1.1 ค่าตอบแทน	
วิทยากรภาคทฤษฎี 600 บาท x 1 คน x 60 ชั่วโมง	36,000
วิทยากรภาคปฏิบัติ 600 บาท x 1 คน x 150 ชั่วโมง	90,000
2.1.2 ค่าวัสดุ	
ค่าวัสดุฝึกอบรม 1,650 บาท x 20 คน	33,000
ค่าจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม 70 บาท x 20 คน	1,400
2.1.3 ค่าใช้สอย	
ค่าอาหาร 120 บาท x 20 คน x 25 วัน	60,000
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 35 บาท x 20 คน x 50 มื้อ	35,000
ค่าบริหารจัดการ	3,900
รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	259,300
ดำเนินการทั้งสิ้น จำนวน 5 รุ่น	1,296,500

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการแล้วเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการ

## 9. แผนการดำเนินงาน

กิจกรรมย่อย	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ต.ค. 68 – ก.ย. 69)			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
1. กิจกรรมพัฒนาผลผลิตภาพทางเศรษฐกิจ ในอนุภูมิภาค GMS โดยเน้นแรงงาน เข้มข้นให้มีสมรรถนะสูง					
1.1 จัดฝึกอบรมหลักสูตรการฝึก 30 ชั่วโมง จำนวน 45 รุ่น รุ่นละ 20 คน รวม ทั้งสิ้น 900 คน	900 คน				
2. กิจกรรมพัฒนาทุนมนุษย์สู่สู่วัฒนธรรม ห่วงโซ่อุปทานสีเขียวเพื่อการพัฒนาที่ ยั่งยืน					
2.1 จัดฝึกอบรมหลักสูตรการฝึก 210 ชั่วโมง จำนวน 5 รุ่น รุ่นละ 20 คน รวม ทั้งสิ้น 100 คน	100 คน				

## 10. สถานที่ดำเนินการ

10.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน /สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/ ส่วนราชการ / สถานที่เอกชน

10.2 สถาบันการศึกษา/องค์การมหาชน/รัฐวิสาหกิจ/สถานที่เอกชน ตามแนวระเบียบ NSEC, EWEC, SEC

10.3 พื้นที่แนวระเบียบเศรษฐกิจ NSEC, EWEC, SEC

## 11. ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

11.1 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่าง ประเทศ พ.ศ. 2549 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2555

11.2 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2550 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2554

11.3 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

11.4 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

## 12. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

12.1 เสิ้งปริมาณ

ผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน จำนวน 1,000 คน

12.2 เสิ้งคุณภาพ

1) ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงาน เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

2) ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความพึงพอใจในกระบวนการงานการจัดฝึกอบรม สัมมนา หรือ พัฒนาทักษะอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

## 13. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

13.1 แรงงานในประเทศไทย มีผลผลิตการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มสูงขึ้น

13.2 ปัญหาแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย และปัญหาการว่างงานของในประเทศไทยลดลง

13.3 แรงงานในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งผลภาพรวมระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยดีขึ้น

## 14. การวิเคราะห์ความเสี่ยงโครงการ

14.1 สถานการณ์ของโรคติดต่อ และภัยพิบัติ ส่งผลกระทบต่อแผนงานและกระบวนการฝึกอบรม

14.2 การสละสิทธิ์ในการเข้าฝึกอบรมโดยไม่ได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้า

## 15. การติดตามและประเมินผลโครงการ

15.1 จัดทำข้อมูลสรุปผลการดำเนินการโครงการ ประกอบด้วยการประเมินผลโครงการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ข้อดี ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะ/ปรับปรุง ของโครงการเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานและการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

15.2 การจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นภายหลังการเสร็จสิ้นกิจกรรม เกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับและความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมในครั้งต่อไป เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการและใช้ประกอบการตัดสินใจหาความต้องการดำเนินโครงการในปีงบประมาณต่อไป

15.3 การจัดทำข้อมูลการประเมินและติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการประกอบอาชีพ ตลอดจนการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน อันจะนำไปเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในปีงบประมาณต่อไป

#### 16. ข้อมูลผู้ประสานงานโครงการ

นายจตุรภัทร	เงินมูล	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ
นายธฤณัช	พะกะจ่าง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
นายสมรวม	มงคลแก้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
นายศราวุฒิ	ก่องใจ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

## 4.โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

### กิจกรรมที่ 1 พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ...โครงการฝึกยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล

2. หน่วยงานรับผิดชอบ...สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม

#### 2.1 หัวหน้าโครงการ

ชื่อ - สกุล : นายสุชิน ทวีทรัพย์ล้ำเลิศ ..... ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม  
เบอร์โทรศัพท์ ..... 023153806 ..... e-mail welda.dsd@gmail.com .....

#### 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นายฐปกรณ์ มฤคทัต ..... ตำแหน่ง ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3 .....  
เบอร์โทรศัพท์ ..... 023153806 ..... e-mail welda.dsd@gmail.com .....

#### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย .....คนไทยเป็นคนดี, คนเก่ง, มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑.....

(2) ประเด็น .....ช่วงวัยแรงงาน, ยกระดับศักยภาพ, ทักษะ และสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน มีการทำงานตามหลักการทางานที่มีคุณค่าเพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และการอำนวยความสะดวกด้านความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้, แรงงานฝีมือ, ความชำนาญพิเศษ, การเป็นผู้ประกอบการใหม่ และการพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรคงานใหม่ ๆ รวมทั้งมาตรการขยายอายุการทำงาน...

2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ

2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น .....อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ แผนย่อยการพัฒนากระบวนการผลิตอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น.....

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย.....ระดับความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงาน.....

2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมุดหมาย .....

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนายกระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์ สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง)

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลอดภัยศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

(ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

## ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

### 1. หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันและแผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพกำลังคนตลอดช่วงชีวิต ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมและบริการ ให้ตอบสนองความต้องการของแต่ละสาขาภาคอุตสาหกรรมและบริการ และจัดให้มีแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกระดับ ทั้งแรงงานฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ประกอบการ โดยช่างเชื่อมเป็นแรงงานฝีมือทักษะขั้นสูง ทำหน้าที่ขับเคลื่อนอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ซึ่งในอนาคตรูปแบบการผลิตของภาคอุตสาหกรรม จะมุ่งเน้นการผลิตที่มีความเที่ยงตรงสูง รวมถึงการควบคุมคุณภาพการผลิตของผู้ลงทุนจากต่างประเทศ จะใช้มาตรฐานการควบคุมคุณภาพการผลิตและคุณภาพแรงงานในระดับสากล อาทิเช่น การลงทุนก่อสร้างในระบบราง การลงทุนก่อสร้างท่าเรือน้ำลึก การลงทุนในอุตสาหกรรมปิโตรเลียม การลงทุนในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์สมัยใหม่และยานยนต์ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง การลงทุนในการผลิตอากาศยาน และการผลิต

เครื่องมือแพทย์พื้นฐาน อุตสาหกรรมปิโตรเคมี อุตสาหกรรมการต่อเรือหรือการซ่อมบำรุง แท่นขุดเจาะน้ำมันหรือก๊าซธรรมชาติ ท่อส่งน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ เป็นต้น ตลอดจนงานโครงสร้างต่าง ๆ ที่ติดตั้งอยู่ใต้น้ำเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากและจำเป็นต้องมีการซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและท่อส่งต่าง ๆ ซึ่งอุตสาหกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ต้องการแรงงานช่างเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและมีฝีมือการเชื่อมที่ได้มาตรฐานสากลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ขณะนี้ประเทศไทย และต่างประเทศที่มีอุตสาหกรรมทางทะเลขาดแคลนแรงงานประเภทช่างเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำ

ดังนั้นช่างเชื่อมจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพให้มีทักษะตามมาตรฐานที่สากลยอมรับ สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้รับการอนุมัติจากสถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบอำนาจจากสถาบันการเชื่อมสากล (International Institute of Welding-IIW) ให้สามารถดำเนินการฝึกอบรมช่างเชื่อมตามหลักสูตรช่างเชื่อมสากลได้ โดยแรงงานช่างเชื่อมที่สอบผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ข้อกำหนดของสถาบันการเชื่อมสากล จะได้รับหนังสือรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรช่างเชื่อมสากล (Diploma of International Welder) ซึ่งเป็นที่ยอมรับของประเทศสมาชิกสถาบันการเชื่อมสากล จำนวนไม่น้อยกว่า 51 ประเทศและเป็นการเพิ่มศักยภาพอุตสาหกรรมไทย ให้สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยนในอนาคต จึงได้เสนอโครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล เพื่อให้แรงงานฝีมือด้านช่างเชื่อม ทั้งกลุ่มแรงงานในระบบและนอกระบบ ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้ผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดของสถาบันการเชื่อมสากล และได้รับหนังสือรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรช่างเชื่อมสากล เป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับการแข่งขันอุตสาหกรรมศักยภาพและบริการแห่งอนาคตต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาแรงงานช่างเชื่อมในระบบ นอกระบบ ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษา ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีทักษะฝีมือตามข้อกำหนดมาตรฐานสากล
2. เพื่อพัฒนาช่างเชื่อมให้มีทักษะฝีมือ สอดคล้องความต้องการภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการทั้งปัจจุบันและอนาคต
3. เพื่อพัฒนาแรงงาน และผู้ที่สนใจ ที่มีคุณสมบัติตามข้อกำหนด ให้มีทักษะ และสามารถเป็นผู้ตรวจสอบงานเชื่อมได้
4. เพื่อพัฒนาแรงงานช่างเชื่อมในระบบ นอกระบบ ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษา ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีทักษะฝีมือด้านหุ่นยนต์เชื่อม
5. เพื่อพัฒนาแรงงานช่างเชื่อมในระบบ นอกระบบ ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษา ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีทักษะฝีมือด้านการเชื่อมเลเซอร์ การเชื่อมพลาสมา การเชื่อมมิกออะลูมิเนียม การเชื่อม MIG-Brazing และการเชื่อม/ตัดโลหะและการทำงานใต้น้ำทักษะสูง เข้าสู่ระบบการจ้างงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

## 3. เป้าหมาย

### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษาในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อม ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตร ช่างเชื่อมสากล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง รวมเป็นจำนวน 1,000 คน
2. แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษาในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อม หรือนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีสุดท้ายขึ้นไป ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับ

วิชาชีพช่างเชื่อม ที่ประสงค์เข้ารับการทดสอบรับรองความสามารถในการเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) จำนวน 1,000 คน

3. แร่งงานที่ต้องการยกระดับทักษะวิชาชีพ วุฒิการศึกษา ปวส. สาขาช่างเชื่อม ช่างเครื่องกล วุฒิปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมงานเชื่อม วิศวกรรมอุตสาหกรรม วิศวกรรมเครื่องกล และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล แร่งงานในสถานประกอบการหรือผู้ว่างงานที่เคยทำงานที่เกี่ยวข้องมาแล้ว ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมยกระดับหลักสูตร ผู้ตรวจสอบงานเชื่อม จำนวน 40 ชั่วโมง จำนวน 20 คน

4. แร่งงานในระบบการจ้างงาน แร่งงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน แร่งงานใหม่จบจากการศึกษาในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อม ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ ระบบอัตโนมัติหุ่นยนต์เชื่อมและตัด ระยะเวลาฝึก 30 - 60 ชั่วโมง รวมเป็นจำนวน 50 คน (ฝึกอบรม 5 รุ่นๆ ละ 10 คน) ดังนี้

- 4.1 สาขาการควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานเชื่อมแม่เหล็ก: พื้นฐาน
- 4.2 สาขาการควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานเชื่อมแม่เหล็ก: ประยุกต์ใช้
- 4.3 การซ่อมบำรุงหุ่นยนต์อุตสาหกรรม
- 4.4 สาขาการควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานเชื่อมทิก
- 4.5 สาขาการควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานเชื่อมเลเซอร์
- 4.6 สาขาการควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานเชื่อมมิกอะลูมิเนียม
- 4.7 สาขาการควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานตัดเลเซอร์
- 4.8 สาขาการควบคุม CNC งานตัดเลเซอร์

5. แร่งงานในระบบการจ้างงาน แร่งงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน แร่งงานใหม่จบจากการศึกษาในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อม ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ การเชื่อมชั้นสูง ระยะเวลาฝึก 30 - 60 ชั่วโมง รวมเป็นจำนวน 70 คน (ฝึกอบรม 7 รุ่นๆ ละ 10 คน) ดังนี้

- 5.1 สาขาเทคโนโลยีการเชื่อมเลเซอร์ในงานอุตสาหกรรม
- 5.2 สาขาเทคโนโลยีการเชื่อมมิกอะลูมิเนียมในงานอุตสาหกรรม
- 5.3 สาขาการเชื่อมรางรถไฟ
- 5.4 สาขาการเชื่อม MIG-Brazing
- 5.5 สาขาเทคโนโลยีการเชื่อมด้วยพลาสมา
- 5.6 สาขาเทคโนโลยีการเชื่อมและตัดใต้น้ำ
- 5.7 สาขาเทคโนโลยีการเชื่อมพ่นพอก
- 5.8 สาขาการเชื่อม Multi Process

6. แร่งงานในระบบการจ้างงาน แร่งงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน แร่งงานใหม่จบจากการศึกษาในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อม ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตร ช่างเชื่อมสากลตาม IIW-IAB089 ระยะเวลาฝึก 159 - 219 ชั่วโมง จำนวน 40 คน

**รวมทั้งสิ้น 2,180 คน**

### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

#### ตัวชี้วัด :

ผู้เข้าฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 1,180 คน

ผู้เข้าทดสอบช่างเชื่อมมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) จำนวน 1,000 คน

ผู้ผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตร ช่างเชื่อมสากลตาม IIV-IAB089 เข้าทดสอบช่างเชื่อมมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) จำนวน 40 คน

#### ค่าเป้าหมาย :

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 100 ละ 100
2. ผู้เข้าทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) จำนวน 100 ละ 100

### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

#### ตัวชี้วัด :

มีผู้ผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 944 คน

มีผู้ผ่านการทดสอบช่างเชื่อมมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) จำนวน 728 คน

#### ค่าเป้าหมาย :

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน ผ่านการประเมินตามข้อกำหนดหลักสูตรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. ผู้เข้าทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล ผ่านการสอบรับรองช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของผู้เข้ารับการทดสอบ

### 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน แรงงานใหม่จบจากการศึกษาในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อม บุคลากรผู้สอนสาขาช่างเชื่อมของภาครัฐ และภาคเอกชน

### 5. วิธีการดำเนินงาน

5.1.1 บูรณาการความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นๆ จากภาครัฐและเอกชน สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า องค์การวิชาชีพ สมาคมวิชาชีพ วิเคราะห์ความต้องการแรงงานช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองมาตรฐานสากล ในกระบวนการเชื่อมต่างๆ

5.1.2 ตรวจสอบความพร้อมด้านสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากรการฝึกของหน่วยฝึกอบรมตามพื้นที่เป้าหมาย โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม

5.1.3 จัดทำรายละเอียดโครงการ กำหนดคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม และรายละเอียดค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน เสนอผู้บริหารขออนุมัติโครงการ

5.1.4 ดำเนินการฝึกตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

5.1.5 ประเมินผล วัดผลความรู้ ความสามารถของผู้รับการฝึกอบรม ตามข้อกำหนดการรับรอง ช่างเชื่อมสากล (ISO 9606-1)

5.1.6 ดำเนินการทดสอบรับรองช่างเชื่อม ISO 9606-1 ตามข้อกำหนดการเชื่อม Welding Designation ข้อมูลขั้นตอนการเชื่อม (Welding Procedure Specification) ภายใต้อุณหภูมิคุณภาพ (Quality Manual) ของสถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม และคุณภาพของรอยเชื่อมตามมาตรฐาน ISO 5817

5.1.7 บันทึกผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการดำเนินงาน

### 5.1.8 ประกาศผลผู้ผ่านการฝึกอบรมและทดสอบ

- 1) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบ
- 2) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม
- 3) จัดทำวุฒิบัตรผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร 18 ชั่วโมง ออกโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 4) จัดทำเอกสารรับรองช่างเชื่อมมาตรฐานสากล (ISO 9606-1)
- 5) จัดทำวุฒิบัตรผู้ผ่านการฝึกอบรมตาม IIW - IAB089 ออกโดยสถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย

5.1.9 แจ้งรายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพื่อหาตำแหน่งงานช่างเชื่อมจากสถานประกอบกิจการที่ต้องการช่างเชื่อมทักษะขั้นสูง

6. ระยะเวลาการดำเนินการ.....เดือนตุลาคม 2568 ถึง เดือนกันยายน 2569.....

7. พื้นที่การดำเนินการ... ทั่วประเทศ / ส่วนกลาง.....

### 8. การติดตามประเมินผล

การติดตามผลหลังจบการฝึกอบรม กำลังแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมและทดสอบช่างเชื่อมมาตรฐานสากล การมีงานทำ และมีรายได้เพิ่มขึ้น ผ่านระบบ Datacenter dsd

### 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 แรงงานช่างเชื่อมในระบบ นอกกระบบ ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษา ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีทักษะฝีมือเป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานสากล

9.2 ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมมีทักษะฝีมือ สอดคล้องความต้องการภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ทั้งปัจจุบันและอนาคต

9.3 ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมมีผลผลิตการทำงานมากขึ้น เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน การลงทุน ให้กับสถานประกอบกิจการในประเทศไทย

9.4 แรงงานช่างเชื่อมในระบบ นอกกระบบ ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษา ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือด้านงานอุตสาหกรรมอัตโนมัติ หุ่นยนต์เชื่อมและตัด

9.5 แรงงานช่างเชื่อมในระบบ นอกกระบบ ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษา ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการตรวจสอบงานเชื่อม ได้ถูกต้องตามมาตรฐานสากล

9.6 แรงงานช่างเชื่อมในระบบ นอกกระบบ ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษา ที่มีความรู้ มีทักษะฝีมือ เข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีทักษะการเชื่อม / ตัด โลหะใต้น้ำ ซึ่งเป็นทักษะช่างเชื่อมขั้นสูง

9.7 แรงงานช่างเชื่อมในระบบ นอกกระบบ ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษา ที่มีความรู้ มีทักษะฝีมือ เข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยแรงงานช่างเชื่อมที่สอบผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ข้อกำหนดของสถาบันการเชื่อมสากล จะได้รับหนังสือรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรช่างเชื่อมสากล (Diploma of International Welder) ซึ่งเป็นที่ยอมรับของประเทศสมาชิกสถาบันการเชื่อมสากล จำนวนไม่น้อยกว่า 51 ประเทศ และเป็นการเพิ่มศักยภาพอุตสาหกรรมไทย เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการต่างประเทศ และไปทำงานต่างประเทศได้

#### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 :โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	←			→	16,022,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 : ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรช่างเชื่อมสากล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง	←			→	5,670,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.2 : ทดสอบรับรองความสามารถในการเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO 9606-1)	←			→	4,710,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.3 : ฝึกอบรมยกระดับหลักสูตรผู้ตรวจสอบงานเชื่อม		←	→		993,500
กิจกรรมย่อยที่ 1.4 :ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรระบบอัตโนมัติหุ่นยนต์เชื่อมและตัด		←	→		597,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.5 :ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตร ช่างเชื่อมชั้นสูง / การเชื่อม/ตัด โลหะใต้น้ำ	←			→	1,345,100
กิจกรรมย่อยที่ 1.6 :ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตร ช่างเชื่อมสากลตาม IIW-IAB089 ระยะเวลาฝึก 159 – 219 ชั่วโมง	←			→	2,706,400
<b>รวมวงเงิน (บาท)</b>					<b>16,022,000</b>

## รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 : ฝึกอบรมยกระดับฝีมือ หลักสูตรช่างเชื่อมสากล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง จำนวน 1,000 คน 10 คน ต่อ 1 รุ่น	-ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท × 18 ชม. × 100 รุ่น) = 2,160,000 บาท -ค่าวัสดุฝึกอบรม (2,600 บาท × 1,000 คน) =2,600,000 บาท <b>ค่าบริหารจัดการ</b> -ค่าเดินทางไปราชการ สำหรับเจ้าหน้าที่ตรวจ ติดตามคุณภาพระหว่างการฝึกในพื้นที่เป้าหมาย (11,000 บาท × 60 รุ่น) = 660,000 บาท -ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสารตรวจติดตาม ประเมินผล (2,500 บาท × 100 รุ่น)= 250,000 บาท	5,670,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.2 : ทดสอบรับรอง ความสามารถในการเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) จำนวน 1,000 คน 10 คน ต่อ 1 รุ่น	- ค่าตอบแทนผู้ทดสอบ (1,000 บาท × 3 คน × 100 รุ่น) = 300,000 บาท - ค่าวัสดุฝึกอบรม (2,500 บาท × 1,000 คน) =2,500,000 บาท -ค่าจ้างเหมาการตรวจสอบชิ้นงานแบบ ไม่ทำลาย (1,000 บาท × 1000 คน) = 1,000,000 บาท <b>ค่าบริหารจัดการ</b> - ค่าเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนา บุคลากรการเชื่อม ทำหน้าที่ตรวจติดตามคุณภาพ การทดสอบในพื้นที่เป้าหมาย (11,000 บาท × 60 รุ่น) = 660,000 บาท - ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสารตรวจ ติดตาม ประเมินผล, ค่าเอกสารจัดทำหนังสือรับรอง ผู้ผ่าน การสอบรับรองช่างเชื่อมสากล (2,500 บาท × 100 รุ่น) = 250,000 บาท	4,710,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.3 : ฝึกอบรมยกระดับ หลักสูตรผู้ตรวจสอบงานเชื่อม จำนวน 20 คน	- ค่าลงทะเบียนฝึกอบรม(40,000 บาท × 20 คน) = 800,000 บาท - ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (ฝึกภายนอก) (500 บาท × 21 คน × 6 วัน) = 63,000 บาท - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท × 2 มื้อ × 21 คน × 6 วัน) = 12,600 บาท	993,500

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
	- ค่าพาหนะวิทยากรและผู้ประสานงาน (600 บาท x 2 เที่ยว x 2 วัน) = 2,400 บาท - ค่าที่พักผู้เข้าอบรม/วิทยากร/ ผู้ประสานงาน (750 บาท x 22 คน x 7 คืน) = 115,500 บาท	
กิจกรรมย่อยที่ 1.4 :ฝึกอบอรมยกระดับฝีมือ หลักสูตรระบบอัตโนมัติหุ่นยนต์เชื่อมและตัด จำนวน 50 คน 10 คน ต่อ 1 รุ่น	- ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 60 ชม. X 5 รุ่น) = 360,000 บาท - ค่าวัสดุฝึกอบอรม (2,770 บาท x 50 คน) = 138,500 บาท - ค่าอาหาร (120 บาท x 10 คน x 10 วัน x 5 รุ่น) = 60,000 บาท - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 2 มื้อ x 10 คน x 10 วัน x 5 รุ่น) = 35,000 บาท - ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบอรม (70 บาท x 50 คน) = 3,500 บาท	597,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.5 :ฝึกอบอรมยกระดับฝีมือ หลักสูตรช่างเชื่อมชั้นสูง .... จำนวน 50 คน 10 คน ต่อ 1 รุ่น	- ค่าตอบแทนวิทยากร (ภาคทฤษฎี) (1,200 บาท x 60 ชม. X 5 รุ่น) = 360,000 บาท - ค่าวัสดุฝึกอบอรม (2,700 บาท x 50 คน) = 135,000 บาท - ค่าอาหาร (120 บาท x 10 คน x 10 วัน x 5 รุ่น) = 60,000 บาท - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 2 มื้อ x 10 คน x 10 วัน x 5 รุ่น) = 35,000 บาท - ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบอรม (70 บาท x 50 คน) = 3,500 บาท	1,345,100

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
<p>ฝึกยกระดับหลักสูตร การเชื่อม/ตัด โลหะใต้น้ำ จำนวน 20 คน 10 คน ต่อ 1 รุ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าวัสดุฝึกอบรม (20,435 บาท x 20 คน) = 408,700 บาท</li> <li>- ค่าตอบแทนวิทยากรภาคทฤษฎี (การดำน้ำ) (1,200 บาท x 1 คน x 6 ชม. x 2 รุ่น) = 14,400</li> <li>- ค่าตอบแทนวิทยากรภาคทฤษฎี (งานเชื่อมใต้น้ำ) (1,200 บาท x 1 คน x 6 ชม. x 2 รุ่น) = 14,400</li> <li>- ค่าตอบแทนวิทยากรภาคปฏิบัติ (การดำน้ำ) (1,200 บาท x 2 คน x 9 ชม. x 2 รุ่น) = 43,200</li> <li>- ค่าตอบแทนวิทยากรภาคปฏิบัติ (การเชื่อมใต้น้ำ) (1,200 บาท x 2 คน x 9 ชม. x 2 รุ่น) = 43,200</li> <li>- ค่าพาหนะวิทยากร (5,300 บาท x 6 คน x 2 เที่ยว x 2 รุ่น) = 127,200 บาท</li> <li>- ค่าที่พักวิทยากร (750 บาท x 6 คน x 6 วัน x 2 รุ่น) = 54,000 บาท</li> <li>- ค่าอาหาร (120 บาท x 23 คน x 5 วัน x 2 รุ่น) = 27,600 บาท</li> <li>- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 23 คน x 2 มื้อ x 5 วัน x 2 รุ่น) = 16,100 บาท</li> <li>- ค่าเอกสาร (70 บาท x 20 คน x 2 รุ่น) = 2,800 บาท</li> </ul>	751,600
<p>กิจกรรมย่อยที่ 1.6 :ฝึกอบรมยกระดับฝีมือ หลักสูตร ช่างเชื่อมสากลตาม IIW-IAB089 ระยะเวลาฝึก 159 – 219 ชั่วโมง จำนวน 40 คน 10 คน ต่อ 1 รุ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าวัสดุฝึกอบรม (40 คน x 23,500 บาท) = 940,000 บาท</li> <li>- ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 219 ชั่วโมง x 4 รุ่น) = 1,051,200 บาท</li> <li>- ค่าตอบแทนผู้ประเมินผลจากสถาบันการเชื่อม แห่งประเทศไทย (1,200 บาท x 3 คน x 8 ชั่วโมง x 4 รุ่น) = 259,200 บาท</li> </ul>	2,706,400

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าธรรมเนียมการสอบและออกหนังสือรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรช่างเชื่อมมาตรฐานสากลโดยสถาบันการเชื่อมสากล (International Institute of Welding Diploma) (2,000 บาท x 40 คน) = 80,000 บาท</li> <li>ค่าบริหารจัดการ</li> <li>- ค่าเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม ทำหน้าที่ตรวจติดตามคุณภาพการทดสอบในพื้นที่เป้าหมาย (11,000 บาท x 4 รุ่น) = 44,000 บาท</li> <li>- ค่าเดินทางไปราชการผู้ประเมินผลจากสถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย (ตรวจสอบสถานที่ตรวจติดตามคุณภาพระหว่างการฝึก ,ร่วมประเมินผลการฝึก) (11,000 บาท x 3 คน x 4 รุ่น) = 132,000 บาท</li> <li>- ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสารตรวจ ติดตาม ประเมินผล , ค่าเอกสารจัดทำหนังสือรับรองผู้ผ่านการสอบรับรอง ช่างเชื่อมสากล (50,000 บาท x 4 รุ่น) = 200,000 บาท</li> </ul>	

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## กิจกรรมที่ 2 จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

### โครงการการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ การพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
2. หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (กฐ.)
  - 2.1 หัวหน้าโครงการ
 

ชื่อ - สกุล : นางพลาพร รัตนปริคณณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 1705 e-mail sstd@dstd.go.th
  - 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน
 

ชื่อ - สกุล : นายจิตติ ไชยวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 1822 e-mail dstdstandard713@gmail.com

ชื่อ - สกุล : นางสาวสาวิตรี สมชาติเกรียงไกร ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 1822 e-mail dstdstandard713@gmail.com

#### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
  - ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
  - ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
  - ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
  - ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย 1. คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น 2. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ
  - 2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น 11 การพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต
    - (1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
    - (2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 11.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
    - (3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) 110401 แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะ อาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย แรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีส่วนช่วยในการเพิ่มผลผลิตภาพและสร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงาน

## 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมวดหมาย ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

### 3. นโยบายรัฐบาล

นโยบายเร่งด่วน

- (1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า
- (2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

- (1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต
- สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม (ส่งเสริมการพัฒนายกระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง
- (2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย
- ยกระดับทักษะ ปลดล็อกศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ (ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)
- (3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง
- ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น (ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฏกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

- 4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)
- 4.2  โครงการใหม่

## ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

### 1. หลักการและเหตุผล

1.1 เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพและฝีมือของแรงงาน สอดคล้องและรองรับกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมสร้างศักยภาพคน ให้รองรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต เพื่อส่งเสริมให้มีการบูรณาการทุกภาคส่วน ให้สามารถแข่งขันในระดับสากลทั้งภาคการผลิตและบริการ เป็นการยกระดับคุณภาพของแรงงานไทยให้ได้มาตรฐาน ได้รับค่าตอบแทนตามอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพอันเป็นข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานสากลให้รับรู้กันโดยทั่วถึงซึ่งจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ตามระบบ ISO/IEC 17024:2012 สร้างกลไกการป้องกันการทุจริตให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพเกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้เข้ารับการทดสอบและผู้ที่จ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และสร้างการรับรู้โดยการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางและกิจกรรมต่าง ๆ

1.2 จากการที่ประเทศไทยต้องเตรียมความพร้อมให้เข้าสู่ประชาคมอาเซียน และปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Thailand 4.0) เสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และมีความสามารถแข่งขันในระดับสากล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 หมวด 2 มาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรา 22 มาตรา 23 และมาตรา 24 กำหนดให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยมีองค์ประกอบจากผู้แทนธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้แทนภาครัฐและหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีความรู้เชี่ยวชาญในสาขาที่จะจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ร่วมกันยกร่างและพิจารณามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละสาขาที่ได้รับการแต่งตั้ง รวมถึงการกำหนดวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และนำไปใช้ทดสอบฝีมือของแรงงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีฝีมือในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.3 เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล และแรงงานได้รับค่าตอบแทนตามสมรรถนะ (Competency-based Pay) รวมถึงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ทำให้มาตรฐานฝีมือแรงงานไทยเป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบกิจการและประชาชน และเชื่อมโยงกับค่าจ้างแรงงาน

### 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความต่อเนื่อง ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และภาคอุตสาหกรรม รองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ ในยุค New Normal

2.2 เพื่อพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบกิจการ ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีสถานประกอบกิจการ สมาคม องค์กรวิชาชีพ เป็นเครือข่ายการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตลอดจนพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนโดยใช้ฐานความสามารถให้สอดคล้องกับการจ้างงาน และเป็นตัวกำหนดค่าจ้างอย่างเป็นธรรม

2.3 เพื่อให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานแห่งชาติ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐานฝีมือ สร้างความมั่นคงในชีวิต สนองต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในการเพิ่มผลิตภาพ ตลอดจนการพัฒนาผลิตผลและบริการ ลดการสูญเสียอันเนื่องมาจากการทำงานไม่ถูกต้อง และเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจของสถานประกอบกิจการ

### 3. เป้าหมาย

#### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 10 สาขา

ค่าเป้าหมาย : ได้ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 10 สาขา

#### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบ

### 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ แรงงาน องค์กรวิชาชีพ สมาคม ผู้ประกอบกิจการ ชมรมวิชาชีพหรืออาชีพ

### 5. วิธีการดำเนินงาน

แนวทางที่ 1 การจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

- (1) จัดประชุมคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- (2) จัดทดลองทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- (3) จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- (4) จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา ยกร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

แนวทางที่ 2 ยกระดับวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)

- (1) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการยกระดับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสู่มาตรฐานสากล ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)
- (2) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาคลังข้อสอบหรือแบบประเมินผลการทดสอบ เพื่อรองรับระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)

แนวทางที่ 3 วันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี 2569 เหตุุน “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย”

6. ระยะเวลาการดำเนินการ เดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

7. พื้นที่การดำเนินการ กรุงเทพมหานครและภูมิภาค

### 8. การติดตามประเมินผล

8.1 กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานรายงานผลการจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 10 สาขา / ระดับ

8.2 ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 10 สาขา/ระดับ

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 10 สาขา / ระดับ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและภาคอุตสาหกรรม รองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ ในยุค New Normal

### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
แนวทางที่ 1 การจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ					
กิจกรรมที่ 1 จัดประชุมคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	204,400	385,400	362,000	181,000	1,132,800
กิจกรรมที่ 2 จัดทดลองทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ			762,950	762,950	1,525,900
กิจกรรมที่ 3 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ		367,200	367,200		734,400
กิจกรรมที่ 4 จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา ยกร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน		390,000			390,000
แนวทางที่ 2 ยกระดับวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)					
กิจกรรมที่ 1 สัมมนาเชิงปฏิบัติการยกระดับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสู่มาตรฐานสากล ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)	94,600	94,600			189,200
กิจกรรมที่ 2 สัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาค้นข้อสอบหรือแบบประเมินผลการทดสอบเพื่อรองรับระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)	310,800				310,800

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
แนวทางที่ 3 การจัดงานวันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี 2569 เทศบาลนคร "พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย"		500,000			500,000
<b>รวมวงเงิน (บาท)</b>	609,800	1,737,200	1,492,150	943,950	4,783,100

## รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
แนวทางที่ 1 การจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ		<b>3,783,100</b>
<p>กิจกรรมที่ 1 : จัดประชุมคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ</p> <p>(1) ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ 15 คน 10 สาขา/ ระดับ สาขา/ระดับละ 6 ครั้ง</p> <p>1) ประธานอนุกรรมการ</p> <p>2) ประชุมอนุกรรมการ</p> <p>(2) ค่าอาหาร และค่าเครื่องดื่มและอาหารว่างในการประชุมหรือคณะกรรมการ</p> <p>- ค่าอาหารกลางวัน</p> <p>- ค่าเครื่องดื่มและอาหารว่าง</p> <p>(2) ค่าอาหาร และค่าเครื่องดื่มและอาหารว่างในการประชุมหรือคณะกรรมการ</p> <p>- ค่าอาหารกลางวัน</p> <p>- ค่าเครื่องดื่มและอาหารว่าง</p> <p>(3) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ</p>	<p>(1 คน x 10 สาขา x 6 ครั้ง x 1,250 บาท) = 75,000 บาท</p> <p>(14 คน x 10 สาขา x 6 ครั้ง x 1,000 บาท) = 840,000 บาท</p> <p>(15 คน x 10 สาขา x 6 ครั้ง x 120 บาท) = 108,000 บาท</p> <p>(15 คน x 10 สาขา x 6 ครั้ง x 35 บาท x 2 มื้อ) = 63,000 บาท</p> <p>(6 คน x 10 สาขา x 2 ครั้ง x 120 บาท) = 14,400 บาท</p> <p>(6 คน x 10 สาขา x 2 ครั้ง x 35 บาท x 2 มื้อ) = 8,400 บาท</p> <p>(3 คน x 10 สาขา x 2 ครั้ง x 200 บาท x 2 เที่ยว) = 24,000 บาท</p>	1,132,800
<p>กิจกรรมที่ 2 : จัดทดลองทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ</p> <p>(1) ค่าวัสดุในการทดลองทดสอบ</p> <p>(2) ค่าเช่าสถานที่ในการทดลองทดสอบ</p> <p>(3) ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ (ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง เรื่อง การเบิกจ่ายค่าตอบแทนในการทดลองทดสอบ ที่ กค 0409.7 /25462 ลงวันที่ 3 กันยายน 2546)</p> <p>1) ค่าตอบแทนผู้เข้ารับการทดลองทดสอบ</p> <p>2) ค่าตอบแทนผู้ควบคุม ผู้ตรวจประเมินผลในการทดลองทดสอบ</p>	<p>(10 สาขา x 48,000 บาท) = 480,000 บาท</p> <p>(10 สาขา x 12,000 บาท) = 120,000 บาท</p> <p>(15 คน x 10 สาขา x 1,000 บาท x 2 วัน) = 300,000 บาท</p> <p>(15 คน x 10 สาขา x 1,000 บาท x 2 วัน) = 300,000 บาท</p>	1,525,900

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
(4) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม และค่าอาหารในการทดลองทดสอบ (ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง เรื่อง การเบิกจ่ายค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ค่าอาหารในการทดลองทดสอบ ที่ กค 0406.7/6706 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2549) 1) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 2) ค่าอาหารกลางวัน (5) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ 1) ค่าเบี้ยเลี้ยง 2) ค่าเช่าที่พัก 3) ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ	(32 คน x 10 สาขา x 2 มื้อ x 30 บาท x 2 วัน) = 38,400 บาท (32 คน x 10 สาขา x 1 มื้อ x 80 บาท x 2 วัน) = 51,200 บาท  (17 คน x 10 สาขา x 240 บาท x 1 วัน) = 40,800 บาท (17 คน x 10 สาขา x 750 บาท x 1 คืน) = 127,500 บาท (17 คน x 10 สาขา x 200 บาท x 2 เที่ยว) = 68,000 บาท	
กิจกรรมที่ 3 : จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (1) ค่าเช่าที่พัก (2) ค่าอาหารไม่ครบทุกมื้อ (3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (4) ค่าตอบแทนวิทยากร 1) วิทยากรเอกชน แบ่งกลุ่มสัมมนา 2) วิทยากรราชการ บรรยายชี้แจง (5) ค่าวัสดุในการสัมมนา (6) ค่าจ้างถ่ายเอกสารในการสัมมนา (7) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของวิทยากรและเจ้าหน้าที่ประสาน (8) ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศสำหรับวิทยากรและเจ้าหน้าที่ประสาน (9) ค่าจ้างเหมารถโดยสารปรับอากาศสำหรับผู้เข้าร่วมสัมมนา (10) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ	(10 คน x 10 สาขา x 750 บาท x 3 วัน) = 225,000 บาท (10 คน x 10 สาขา x 500 บาท x 3 วัน) = 150,000 บาท (10 คน x 10 สาขา x 50 บาท x 2 มื้อ x 3 วัน) = 30,000 บาท  (1 คน x 10 สาขา x 1,200 บาท x 16 ชม.) = 192,000 บาท (1 คน x 10 สาขา x 600 บาท x 2 ชม.) = 12,000 บาท (10 คน x 10 สาขา x 70 บาท) = 7,000 บาท (10 คน x 10 สาขา x 70 บาท) = 7,000 บาท (12 คน x 10 สาขา x 200 บาท x 2 เที่ยว) = 48,000 บาท (1 คืน x 2,800 บาท x 2 เที่ยว) = 5,600 บาท (2 คืน x 13,400 บาท x 2 เที่ยว) = 53,600 บาท 4,200 บาท	734,400
กิจกรรมที่ 4 : จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขายกร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - ค่าจ้างยกร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฯ	(10 สาขา x 39,000 บาท)	390,000
แนวทางที่ 2 ยกระดับวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)		

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
กิจกรรมที่ 1 สัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สู่มาตรฐานสากล ด้วยวิธีการทาง อิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) จัด 2 รุ่น จำนวนผู้เข้าสัมมนาต่อรุ่น จำนวน 150 คน รวม 2 รุ่น 300 คน (1) ค่าตอบแทนวิทยากรราชการ (2) ค่าอาหารไม่ครบทุกมื้อ (3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (4) ค่าพาหนะเดินทางไปราชการของวิทยากร รวมค่าใช้จ่ายรุ่นละ ดำเนินการ 2 รุ่น	(1 คน x 600 บาท x 6 ชม.) = 3,600 บาท (151 คน x 500 บาท x 1 วัน) = 75,500 บาท (151 คน x 50 บาท x 2 มื้อ x 1 วัน) = 15,100 บาท (1 คน x 200 บาท x 2 เที่ยว) = 400 บาท 94,600 บาท 2 รุ่น x 94,600 บาท = 189,200 บาท	189,200
กิจกรรมย่อยที่ 2.2 : การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ พัฒนาคลิ่งข้อสอบหรือแบบประเมินผลการ ทดสอบเพื่อรองรับระบบการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ ด้วยวิธีการทาง อิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) จำนวน 30 สาขา/ระดับ (1) ค่าตอบแทนวิทยากรราชการ (2) ค่าอาหารไม่ครบทุกมื้อ (3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (4) ค่าเช่าที่พัก (5) ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ (6) ค่าจ้างรถโดยสารปรับอากาศ (7) ค่าบริหารโครงการ	(1 คน x 600 บาท x 18 ชม.) = 10,800 บาท (66 คน x 500 บาท x 3 วัน) = 99,000 บาท (66 คน x 50 บาท x 3 วัน x 2 มื้อ) = 19,800 บาท (66 คน x 750 บาท x 2 คืน) = 99,000 บาท (66 คน x 200 บาท x 2 เที่ยว) = 26,400 บาท (2 คัน x 13,400 บาท x 2 วัน) = 53,600 บาท 2,200 บาท	310,800
แนวทางที่ 3 การจัดงานวันมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ ประจำปี 2569 เทิดทูน “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย” (1) การประชาสัมพันธ์ (2) จัดพิธีถวายราชสักการะ (3) จัดนิทรรศการเทิดพระเกียรติ		500,000

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถ่วงจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถถ่วงจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

โครงการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ  
ในยุค New Normal และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ โครงการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง  
โครงสร้างเศรษฐกิจในยุค New Normal และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

2. หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (กฐ.)

2.1 หัวหน้าโครงการ

ชื่อ - สกุล : นางพลาพร รัตนปริคณณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 1705 e-mail sstd@dssd.go.th

2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นายจิตติ ไชยวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 1822 e-mail dssdstandard713@gmail.com

ชื่อ - สกุล : นางสาวสาวิตรี สมชาติเกรียงไกร ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 1822 e-mail dssdstandard713@gmail.com

ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย 1. คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น 2. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ

2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล  
ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21  
รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 11.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) 110401 แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะ อาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย แรงงานฝีมือที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีส่วนช่วยในการเพิ่มผลผลิตภาพและสร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงาน

## 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมุดหมาย ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม (ส่งเสริมการพัฒนายกระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนตสันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง)

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลอดภัยศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ (ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น (ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชนและเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

## ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

### 1. หลักการและเหตุผล

1.1 มาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ผู้ใดประสงค์จะให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน เพื่อให้สถานประกอบกิจการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเอง เป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเอง สอดคล้องกับการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามสาขาอาชีพที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 สิทธิที่จะได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับเงินได้ของผู้ดำเนินการฝึกเป็นจำนวนร้อยละของค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ไปในการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งสถานประกอบกิจการและลูกจ้างของตน เป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานตรงตามวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ลดของเสียและอันตรายเนื่องจากการทำงาน ส่งผลให้รายได้ของสถานประกอบกิจการและลูกจ้างเพิ่มขึ้น ทำให้สภาวะเศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

1.2 เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพของแรงงานไทยให้มีฝีมือสอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต เป็นการเตรียมความพร้อมแรงงานไทยให้มีฝีมือรองรับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เพื่อผลักดันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (S-curve) ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศไทยมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขันกับนานาประเทศ

1.3 เพื่อเป็นส่งเสริมการพัฒนาและเพิ่มทักษะด้านอาชีพและทักษะในการปรับตัวให้สอดคล้องกับตลาดงาน โดยให้แรงงานเป็นผู้เลือกพัฒนาทักษะอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตนเอง ตามมาตรการรองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และโครงการสำคัญรองรับการขับเคลื่อน ด้านการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในยุค New Normal และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

### 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบการยื่นขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เป็นการพัฒนาลูกจ้างให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และจัดทำหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการในการพัฒนาลูกจ้างให้ปฏิบัติในหน้าที่ได้อย่างปลอดภัย ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2.2 เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องสามารถจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ และสามารถใช้ระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

2.3 เพื่อส่งเสริมและพัฒนากิจการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

### 3. เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : ส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 เพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างและเพิ่มผลิตภาพ

ค่าเป้าหมาย : มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 เพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างและเพิ่มผลิตภาพอย่างน้อย 77 สาขา

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบ

**4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ** แรงงาน องค์กรวิชาชีพ สมาคม ผู้ประกอบกิจการ ชมรมวิชาชีพหรืออาชีพ

#### 5. วิธีการดำเนินงาน

แนวทางที่ 1 จัดสรรเงินงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางที่ 2 ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ตามหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (Specified Skill Standards Setting) (รหัสหลักสูตร 0920017230423) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 2 จัดประชุมหารือเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

กิจกรรมที่ 3 ติดตามการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

**6. ระยะเวลาการดำเนินการ** เดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

**7. พื้นที่การดำเนินการ** กรุงเทพมหานครและภูมิภาค

#### 8. การติดตามประเมินผล

8.1 กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานติดตามการรายงานผลการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

8.2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานรายงานผลการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

#### 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมีผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานประจำหน่วยงาน

9.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับสถานประกอบกิจการ สามารถจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ตามตัวชี้วัด หน่วยงานละ 1 สาขา / ระดับ

9.3 สถานประกอบกิจการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ไปใช้ในกระบวนการพัฒนาฝีมือและทดสอบฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้าง พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับกระบวนการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการบุคลากรของหน่วยงาน ในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน การคัดเลือกสรรหา และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ กระบวนการผลิตของสถานประกอบกิจการดีขึ้น เนื่องจากลดการสูญเสียจากการผลิต ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตลดลง และผู้บริโภคได้สินค้าที่ดีมีคุณภาพ

#### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
แนวทางที่ 1 จัดสรรเงินงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	2,048,200				2,048,200
แนวทางที่ 2 ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545					
กิจกรรมที่ 1 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ตามหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (Specified Skill Standards Setting) (รหัสหลักสูตร 0920017230423) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง		413,120			413,120

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 2 จัดประชุมหารือเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545			5,700		5,700
กิจกรรมที่ 3 ติดตามการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545				9,780	9,780
รวมวงเงิน (บาท)	2,048,200	413,120	5,700	9,780	2,476,800

## รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
<p>แนวทางที่ 1 จัดสรรเงินงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 77 แห่ง แห่งละ 26,600 บาท ซึ่งมีรายละเอียดค่าใช้จ่าย ดังนี้</p> <p>(1) การประชุมอนุกรรมการเพื่อพิจารณามาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26</p> <p>1) ค่าเบี้ยประชุม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประธานอนุกรรมการ (1 คน × 2 ครั้ง × 1,250 บาท) = 2,500 บาท</li> <li>- อนุกรรมการ (4 คน × 2 ครั้ง × 1,000 บาท) = 8,000 บาท</li> </ul> <p>2) ค่ารับรองและพิธีการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าอาหาร (3 คน × 2 ครั้ง × 120 บาท) = 1,200 บาท</li> <li>- ค่าเครื่องดื่มและอาหารว่าง (5 คน × 2 ครั้ง × 35 บาท × 2 มื้อ) = 700 บาท</li> </ul> <p>(2) การจัดประชุมคณะทำงาน และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26</p> <p>1) ค่ารับรองและพิธีการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าอาหาร (5 คน × 4 ครั้ง × 120 บาท) = 2,400 บาท</li> </ul>		2,048,200

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 2) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ 3) ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง 4) ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสาร	$(5 \text{ คน} \times 4 \text{ ครั้ง} \times 2 \text{ มื้อ} \times 50 \text{ บาท}) = 2,000 \text{ บาท}$ $(4 \text{ คน} \times 8 \text{ ครั้ง} \times 200 \text{ บาท}) = 6,400 \text{ บาท}$ $(1 \text{ คัน} \times 4 \text{ ครั้ง} \times 500 \text{ บาท}) = 2,000 \text{ บาท}$ $(5 \text{ คน} \times 4 \text{ ครั้ง} \times 70 \text{ บาท}) = 1,400 \text{ บาท}$ รวมเป็น 26,600 บาท $\times$ 77 แห่ง = 2,048,200 บาท	
แนวทางที่ 2 ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กิจกรรมที่ 1 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ตามหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (Specified Skill Standards Setting) (รหัสหลักสูตร 0920017230423) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนาจำนวน 86 คน (ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 77 คน วิทยากร 8 คน และเจ้าหน้าที่ประสานงาน 1 คน) (1) ค่าเช่าที่พัก (2) ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (4) ค่าตอบแทนวิทยากร - วิทยากรราชการบรรยายชี้แจง - วิทยากรเอกชนบรรยายชี้แจง - วิทยากรราชการภาคปฏิบัติ 6 กลุ่ม (5) ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศสำหรับวิทยากร (8 คน) และเจ้าหน้าที่ประสานงาน (1 คน) (6) ค่าพาหนะเดินทางไปราชการของวิทยากร (8 คน) และเจ้าหน้าที่ประสานงาน (1 คน)	$(86 \text{ คน} \times 750 \text{ บาท} \times 3 \text{ วัน}) = 193,500 \text{ บาท}$ $(86 \text{ คน} \times 500 \text{ บาท} \times 3 \text{ วัน}) = 129,000 \text{ บาท}$ $(86 \text{ คน} \times 50 \text{ บาท} \times 2 \text{ มื้อ} \times 3 \text{ วัน}) = 25,800 \text{ บาท}$ $(1 \text{ คน} \times 600 \text{ บาท} \times 2 \text{ ชั่วโมง}) = 1,200 \text{ บาท}$ $(1 \text{ คน} \times 1,200 \text{ บาท} \times 11 \text{ ชั่วโมง}) = 13,200 \text{ บาท}$ $(6 \text{ คน} \times 600 \text{ บาท} \times 7 \text{ ชั่วโมง}) = 25,200 \text{ บาท}$ $(1 \text{ คัน} \times 2,800 \text{ บาท} \times 2 \text{ เที่ยว}) = 5,600 \text{ บาท}$ $(9 \text{ คน} \times 200 \text{ บาท} \times 2 \text{ เที่ยว}) = 3,600 \text{ บาท}$	413,120

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
(7) ค่าจ้างถ่ายเอกสารพร้อมเข้าเล่ม (8) ค่าวัสดุ เครื่องเขียน อุปกรณ์ฯ (9) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอื่น ๆ	(86 คน x 70 บาท) = 6,020 บาท (86 คน x 70 บาท) = 6,020 บาท 3,980 บาท	
กิจกรรมที่ 2 จัดประชุมหารือเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (1) ค่าอาหาร (2) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(15 คน x 120 บาท x 2 ครั้ง) = 3,600 บาท (15 คน x 35 บาท x 2 มื้อ x 2 ครั้ง) = 2,100 บาท	5,700
กิจกรรมที่ 3 ติดตามการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (1) ค่าเบี้ยเลี้ยง (2) ค่าเช่าที่พัก (3) ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ	(3 คน x 2 ครั้ง x 240 บาท x 2 วัน) = 2,880 บาท (3 คน x 2 ครั้ง x 750 บาท x 1 วัน) = 4,500 บาท (3 คน x 2 ครั้ง x 200 บาท x 2 เที่ยว) = 2,400 บาท	9,780

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถ่วงจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถถ่วงจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 3 ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน

โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

2. หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

2.1 หัวหน้าโครงการ

ชื่อ - สกุล : นางพลพพร...รัตนปริคณณ์...ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน  
เบอร์โทรศัพท์ 0\_2245\_4837 e-mail Test\_std.sstd@dsd.go.th

2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นางสาวชานดา สุวิสุทธิเกษม...ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือ  
แรงงาน

เบอร์โทรศัพท์ ...0\_2245\_4837..... e-mail Test\_std.sstd@dsd.go.th

ชื่อ - สกุล : นางสาวศิริพร นวกังสตาล...ตำแหน่ง...นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

เบอร์โทรศัพท์ ...0\_2245\_4837..... e-mail Test\_std.sstd@dsd.go.th

### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย : คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น : การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ

2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็นที่ 11 : การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) 110001.: คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่าง  
สมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้  
อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต.....

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 11.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน.....

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1).....110401 แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง  
ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้าง  
อาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น.....

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย : ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 : หมายความว่า 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนายกระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาป และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลดล็อกศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

(ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชนและเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

## ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

### 1. หลักการและเหตุผล

การดำเนินงานด้านบริการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้ดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2511 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบและได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชนเห็นความสำคัญ

ของการพัฒนาทักษะฝีมือของบุคลากรในองค์กรของตนสู่มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจและบริการ ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2541 กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นการกระตุ้นให้แรงงานได้เห็นความสำคัญเข้ารับการพัฒนาทักษะ ความรู้ของตน เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นหลักฐานรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีทักษะ ความรู้ เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน
2. เพื่อเตรียมความพร้อมให้แรงงานมีมาตรฐานฝีมือ เพื่อเข้าสู่เกณฑ์ตามประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

## 3. เป้าหมาย

### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร คิดเป็นร้อยละ 100

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 6,000 คน

### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่ทดสอบมีงานทำและได้รับอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามระดับมาตรฐานฝีมือ

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 100

## 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

1. แรงงานผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33
2. เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ที่จะกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงาน

## 5. วิธีการดำเนินงาน

- 5.1 จัดทำประชาสัมพันธ์โครงการ
- 5.2 ประกาศรับสมัครและรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ
- 5.3 ดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามประกาศคุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบตามสาขาอาชีพและระดับที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด
- 5.4 ดำเนินการจัดฝึกอบรมยกระดับฝีมือ
- 5.5 หลักสูตรการฝึกอบรมให้ใช้หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลาการฝึกอบรมระหว่าง 18 - 60 ชั่วโมง
- 5.6 ผู้เข้าร่วมโครงการต้องเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาอาชีพและระดับที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากผ่านการฝึกอบรมครบตามหลักสูตร
- 5.7 ผู้เข้าร่วมโครงการที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จะได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาอาชีพและระดับที่ผ่านการทดสอบ

5.8 การดำเนินการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สามารถแยกดำเนินการได้ โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่อง

5.9 ติดตามประเมินผลโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ

6. ระยะเวลาการดำเนินการ ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

7. พื้นที่การดำเนินการ สพร. สนพ. ทั่วประเทศ

8. การติดตามประเมินผล จากแผนสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ร่วมโครงการ.

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. แรงงานมีความรู้ ความสามารถเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศ
2. แรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้รับค่าจ้างในอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
3. ส่งเสริมให้สถานประกอบการใช้แรงงานที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานทำงานในสถานประกอบการ
4. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การจ่ายอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

#### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	4,752,000	2,904,000	3,036,000	2,508,000	13,200,000
กิจกรรมที่ 3 : ค่าใช้จ่ายในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	1,728,000	1,056,000	1,104,000	912,000	4,800,000
<b>รวมวงเงิน (บาท)</b>	<b>6,480,000</b>	<b>3,960,000</b>	<b>4,140,000</b>	<b>3,420,000</b>	<b>18,000,000</b>

## รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่อรุ่น รุ่นละ 10 คน		
1. ค่าสมนาคุณวิทยากรในการฝึกอบรม	30 ชั่วโมง x 600 บาท	18,000
2. ค่าวัสดุในการฝึกอบรม	10 คน x 400 บาท	4,000
3. ค่าตอบแทนผู้ทดสอบ	3 คน x 1,000 บาท	3,000
4. ค่าวัสดุในการทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานฯ	10 คน x 450 บาท	4,500
5. ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรมและ ทดสอบฯ	10 คน x 25 บาท	250
6. ค่าบริการจัดการโครงการ	10 คน x 25 บาท	250
	ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น (1 รุ่น)	30,000
	ค่าใช้จ่าย 600 รุ่น	<u>18,000,000</u>

**หมายเหตุ** วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการโครงการของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบ ของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## ทดสอบมาตรฐานฝีมือฝีมือแรงงานแห่งชาติ

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือฝีมือแรงงานแห่งชาติ

2. หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

#### 2.1 หัวหน้าโครงการ

ชื่อ - สกุล : นางพลาพร...รัตนปริคณณ์...ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน  
เบอร์โทรศัพท์ 0\_2245\_4837 e-mail Test\_std.sstd@dsd.go.th

#### 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : : นางสาวชานดา สุวิสุทธิเกษม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐาน  
ฝีมือแรงงาน

เบอร์โทรศัพท์ 0\_2245\_4837 e-mail Test\_std.sstd@dsd.go.th

ชื่อ - สกุล : นางสาวศิริพร นวกังสดาล ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

เบอร์โทรศัพท์ 0\_2245\_4837 e-mail Test\_std.sstd@dsd.go.th

### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

#### 1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย : คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น : การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

#### 2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ

2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็นที่ 11 : การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) .....110001 : คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล  
ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21. รักการเรียนรู้  
อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต.....

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 11.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน.....

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1).....110401 แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนัก  
ในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ  
และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น.....

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย : ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 : หมายความว่า 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้าง การตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถ เข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนายกระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาป และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง)

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ผลิตลือกศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

(ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้ แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอด การดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

## ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

### 1. หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการยกระดับทักษะฝีมือของแรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานได้รับโอกาสในการแข่งขันและสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งแรงงานที่เป็นกลุ่มนักศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาที่จะกลายเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญของตลาดแรงงาน ควรได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือให้มีมาตรฐาน พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและได้รับการยอมรับในฝีมือและการทำงานที่มีมาตรฐาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากล พร้อมก้าวสู่ “ไทยแลนด์ 4.0” เพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ดำเนินการพัฒนาผลิตภาพแรงงานสู่ไทยแลนด์ 4.0 โดยการจัดทำกิจกรรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้แรงงานทั่วไปรวมทั้งกลุ่มนักศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาเข้าใจถึงกระบวนการของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานมากขึ้นเป็นการกระตุ้นให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับมาตรฐานและพร้อมทำงานได้อย่างมีศักยภาพตามความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการสมัครงานสำหรับการก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน ต่อไป

### 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อส่งเสริมให้แรงงานทั่วไปและกลุ่มนักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และพัฒนาฝีมือของตนเองให้ได้มาตรฐาน

2.2 เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือของแรงงานทั่วไปและกลุ่มนักศึกษา ให้มีศักยภาพพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทั้งในและต่างประเทศ

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

### 3. เป้าหมาย

#### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : ร้อยละของผู้เข้ารับการทดสอบเทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร คิดเป็นร้อยละ 100

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 30,000 คน

#### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่ทดสอบปฏิบัติงานและได้รับอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามระดับมาตรฐานฝีมือ

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 100

### 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

1. แรงงานทั่วไปทั้งที่อยู่ในระบบการจ้างงานและไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน
2. กลุ่มนักศึกษาที่มีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละสาขาอาชีพ

## 5. วิธีการดำเนินงาน

5.1 ดำเนินกิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานทั่วไปทั้งอยู่ในระบบการจ้างงานและไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน รวมทั้งกลุ่มนักศึกษา

1) คัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามประกาศคุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบตามสาขาอาชีพและระดับของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จะได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาอาชีพและระดับที่ผ่านการทดสอบ

5.2 การติดตามประเมินผลกิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

6. ระยะเวลาการดำเนินการ ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

## 7. พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ

## 8. การติดตามประเมินผล

จากแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ร่วมโครงการ

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. แรงงานมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ความสามารถเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศ

2. แรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศ

3. แรงงานได้รับโอกาสในการแข่งขันและสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้น

## ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรม : การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	10,800,000	6,600,000	6,900,000	5,700,000	30,000,000
รวมวงเงิน (บาท)	10,800,000	6,600,000	6,900,000	5,700,000	30,000,000

## รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่อรุ่น รุ่นละ 20 คน		
1. ค่าตอบแทนวิทยากร	3 คน x 1,000 บาท	3,000
2. ค่าวัสดุในการทดสอบฯ	20 คน x 800 บาท	16,000
3. ค่าจัดทำเอกสาร	20 คน x 25 บาท	500
4. ค่าบริหารจัดการโครงการ	20 คน x 25 บาท	500
	ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น (1 รุ่น)	20,000
	ค่าใช้จ่าย 1,500 รุ่น	<b>30,000,000</b>

หมายเหตุ งบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการโครงการของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบ ของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
2. หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

#### 2.1 หัวหน้าโครงการ

ชื่อ - สกุล : นางพลาพร รัตนปริคณณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน  
เบอร์โทรศัพท์ 0.2245.4837 e-mail Test\_std.sstd@dsd.go.th

#### 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นางสาวชานดา สุวิสุทธิเกษม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือ  
แรงงาน

เบอร์โทรศัพท์ 0.2245.4837 e-mail Test\_std.sstd@dsd.go.th

ชื่อ - สกุล : นางสาวศิริพร นวกังสดาล ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

เบอร์โทรศัพท์ 0.2245.4837 e-mail Test\_std.sstd@dsd.go.th

### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

#### 1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย : คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น : การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

#### 2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ

2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็นที่ 11 : การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) .....110001 : คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21. รักษาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต.....

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 11.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน.....

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1).....110401 แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น.....

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย : ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 : หมายความว่า 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ซื้อวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนายกระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลดล็อกศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

(ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

## ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

### 1. หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการขับเคลื่อนระบบพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถรองรับการแข่งขันในระดับอาเซียนและระดับสากล โดยส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและมีความชำนาญสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้มีมาตรฐานเทียบเคียงมาตรฐานสากล สร้างโอกาสในการแข่งขันทางการค้ารองรับความต้องการของตลาดแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ได้จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเสริมสร้างให้เครือข่ายของการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานรวมถึงการสนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทำให้ผู้ประกอบการและผู้รับบริการมั่นใจได้ว่าสินค้าหรือบริการมีคุณภาพได้มาตรฐาน และมีความปลอดภัยซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถานประกอบการ และองค์กรอาชีพที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและมีความชำนาญสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้มีมาตรฐานเทียบเคียงมาตรฐานสากล และเพิ่มโอกาสในการแข่งขันในประชาคมอาเซียนและระดับนานาชาติ

### 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่ายเกี่ยวกับงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. เพื่อบูรณาการความร่วมมือและสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน สถานประกอบการ และองค์กรอาชีพ

### 3. เป้าหมาย

#### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

**ตัวชี้วัด :** สร้างการรู้ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการ

**ค่าเป้าหมาย :** จำนวน 77 แห่ง /7,700 คน

#### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

**ตัวชี้วัด :** มีเครือข่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น

**ค่าเป้าหมาย :** 77 แห่ง/สาขา/ระดับ

### 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคม องค์กร ในพื้นที่ 77 จังหวัด

## 5. วิธีการดำเนินงาน

1. สร้างการรับรู้และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยการจัดทำสื่อประเภทต่าง ๆ
2. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการ
3. จัดประชุมชี้แจง หรืออบรมสัมมนาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อวางแผนและติดตามผลการดำเนินการสร้างเครือข่ายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

## 6. ระยะเวลาการดำเนินการ ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

## 7. พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ

## 8. การติดตามประเมินผล

แบบติดตามผลการดำเนินงาน

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือ สถานประกอบการได้รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
2. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือ สถานประกอบการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานในการเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
3. เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางในการดำเนินการสร้างเครือข่ายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อมูลเพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานเสริมสร้างเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

## ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : โอนจัดสรรเงิน งบประมาณให้สถาบัน สำนักงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน	2,310,000	-	-	-	2,310,000
กิจกรรมที่ 2 : จัดทำป้ายศูนย์ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน	-	-	77,000	-	77,000
<b>รวมวงเงิน (บาท)</b>	<b>3,310,000</b>	<b>-</b>	<b>77,000</b>	<b>-</b>	<b>2,387,000</b>

**รายละเอียดงบประมาณโครงการ**  
**เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ**  
**ประจำปีงบประมาณ 2569**

.....

1. โอนเงินให้กับหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการในพื้นที่รับผิดชอบ แห่งละ 30,000 บาท รวม 77 แห่ง เป็นเงิน 2,310,000 บาท (สองล้านสามแสนหนึ่งหมื่นบาทถ้วน)
2. ค่าใช้จ่ายในการจัดทำป้ายศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อมอบให้ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 20 ป้ายๆ ละ 3,850 บาท เป็นเงินจำนวน 77,000 บาท (เจ็ดหมื่นเจ็ดพันบาทถ้วน)

**หมายเหตุ** วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการโครงการของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติ ตามระเบียบ ของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ

2. หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

#### 2.1 หัวหน้าโครงการ

ชื่อ - สกุล : นางพลาพร รัตนปริคณณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4837 e-mail std.sstd@dstd.go.th

#### 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นางสาวรชดา สุวิสุทธิเกษม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4837 e-mail Test\_std.sstd@dstd.go.th

ชื่อ - สกุล : นางสาวดารชา ต้นเจริญผล ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4837 e-mail Test\_std.sstd@dstd.go.th

### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

#### 1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย : คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น : การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

#### 2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ

2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็นที่ 11 : การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) 110001 : คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักษาเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 11.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) 110401 แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย : เป้าหมายแผนย่อย/ตัวชี้วัดแผนย่อย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น โดยมีผลผลิตภาพแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 4 ต่อปี

2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 : หมายความว่า 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจ ลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนาระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนตสันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

(2) ทุมนมนุษย์ พัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลูกฝังศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

(ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

### ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

#### 1. หลักการและเหตุผล

นโยบายครัวไทยสู่ครัวโลกและกระแสความต้องการดูแลสุขภาพ ทำให้อาหารไทยและการนวดสปาไทยเป็นที่รู้จักและนิยมแพร่หลายอย่างมากสำหรับชาวต่างชาติและชาวไทยที่อาศัยและทำงานอยู่ในต่างประเทศ มีการขยายตลาดธุรกิจร้านอาหารไทยและธุรกิจนวดสปาไทยเพิ่มขึ้นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศในแถบยุโรปและเอเชีย ส่งผลให้แรงงานไทยมีความต้องการเดินทางไปประกอบอาชีพพ่อครัว/แม่ครัวไทยและพนักงานนวดสปาในต่างประเทศเป็นจำนวนมาก แต่สภาพปัญหาในการขออนุญาตเข้าไปทำงานหรือประกอบอาชีพในต่างประเทศมีระเบียบ ขั้นตอนการตรวจสอบยุ่งยาก หรือบางประเทศไม่อนุญาตให้เข้าไปทำงาน ทำให้แรงงานไทยที่มีฝีมือขาดโอกาสการทำงานยังต่างประเทศ ดังนั้น การพัฒนาฝีมือแรงงานไทยที่อาศัยอยู่ต่างประเทศซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้วให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานหรือก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งผู้ที่ประสงค์จะประกอบอาชีพเป็นพ่อครัว/แม่ครัวหรือผู้ให้บริการนวดสปา ได้มีโอกาสเข้าถึงอาชีพพ่อครัว/แม่ครัวไทย นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม (ไทยสัปปายะ, สปาตะวันตก) และพนักงานนวดไทย อันจะเป็นการส่งเสริมให้แรงงานไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้เพียงพอสามารถส่งกลับประเทศไทย และสามารถพัฒนาแรงงานได้ตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพนั้นได้อย่างดีเยี่ยม ประกอบกับแรงงานไทยในต่างประเทศมีความต้องการพัฒนาระดับทักษะฝีมือและทดสอบมาตรฐานฝีมือให้มีคุณภาพเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพภาคบริการ สาขาผู้ประกอบการอาหารไทย สาขานักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม (ไทยสัปปายะ, สปาตะวันตก) และสาขาพนักงานนวดไทย ตามที่หน่วยงานด้านแรงงานของไทยในต่างประเทศขอความร่วมมือ

นอกจากนี้ จากการประชุมรัฐมนตรีความมั่นคงอาหารเอเปค ครั้งที่ 7 เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2565 ณ โรงแรมไฮแอท รีเจนซี่ หัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ฝ่ายไทยได้ผลักดันประเด็นหลักที่จะช่วยสนับสนุนนโยบายครัวไทยสู่ครัวโลก ความปลอดภัยด้านอาหาร การค้าระหว่างประเทศ การผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติการภายใต้แผนงานความมั่นคงอาหารเอเปค โดยการขับเคลื่อนนโยบาย BCG Model และนโยบาย (Safety Security และ Sustainability) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าสินค้าเกษตรและอาหารไทยมีความปลอดภัยและมีคุณภาพมาตรฐานพร้อมเป็นครัวให้กับประชากรในภูมิภาคเอเปคและครัวโลก ทั้งนี้ ไทยให้ความสำคัญกับการปรับตัวและฟื้นฟูเศรษฐกิจในยุคหลังโควิด - 19 และพร้อมผลักดันประเด็นหลักที่จะช่วยสนับสนุนนโยบายความมั่นคงด้านอาหารในฐานะครัวไทยสู่ครัวโลก ดังนั้น การพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่อาชีพพ่อครัว/แม่ครัวให้มีคุณภาพเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติก็เป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติการภายใต้แผนงานความมั่นคงอาหารเอเปคดังกล่าว

อีกทั้งรัฐบาลมีนโยบายการพัฒนาประเทศด้วยการขับเคลื่อนที่มุ่งเน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม จากทุนทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมและบริการที่มีมูลค่าสูง ไม่ว่าจะเป็นอาหาร ดนตรี ภาพยนตร์ แฟชั่น กีฬา ท่องเที่ยว ฯลฯ มวยไทยเป็นส่วนหนึ่งในกีฬาที่รัฐบาลส่งเสริมให้เป็นซอฟต์พาวเวอร์อันดับต้น ๆ ของประเทศ เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและสร้างรายได้ให้กับคนไทย ดังนั้น เพื่อให้การถ่ายทอดวัฒนธรรมมวยไทยเป็นมาตรฐานเดียวกัน และได้รับความน่าเชื่อถือจากชาวต่างชาติ จึงควรพัฒนาแรงงานไทยที่อาศัยและทำงานอยู่ในต่างประเทศ พัฒนาระดับทักษะฝีมือและทดสอบมาตรฐานฝีมือให้มีคุณภาพเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพภาคบริการ สาขาผู้ฝึกสอนมวยไทย ระดับ 1

เหตุผลความจำเป็นดังกล่าว กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อดำเนินการเตรียมความพร้อมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพภาคบริการ สาขาผู้ประกอบการอาหารไทย สาขานักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม (ไทยสัปปายะ, สปาตะวันตก) สาขาพนักงานนวดไทย และสาขาผู้ฝึกสอนมวยไทย เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและสร้างโอกาสในการทำงานให้แก่แรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมศักยภาพการแข่งขันการขยายธุรกิจร้านอาหารไทย ธุรกิจนวดสปาไทย และธุรกิจมวยไทยในตลาดต่างประเทศ

## 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับความรู้และยกระดับทักษะฝีมือ เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีคุณภาพ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและสร้างโอกาสในการทำงานในต่างประเทศ
2. เพื่อให้แรงงานไทยในต่างประเทศสามารถผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพภาคบริการ สาขาผู้ประกอบการอาหารไทย สาขานักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม (ไทยสัปปายะ, สปาตะวันตก) สาขาพนักงานนวดไทย และสาขาผู้ฝึกสอนมวยไทย
3. เพื่อส่งเสริมศักยภาพการแข่งขันการขยายธุรกิจร้านอาหารไทย ธุรกิจนวดสปาไทย และธุรกิจมวยไทยในตลาดต่างประเทศ

## 3. เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนแรงงานไทยเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไม่น้อยกว่า 80 คน

ค่าเป้าหมาย : 80 คน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด :

ค่าเป้าหมาย :

## 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

แรงงานไทยซึ่งเป็นพ่อครัว/แม่ครัวไทย ผู้ให้บริการนวดสปา หรือผู้ฝึกสอนมวยไทย แรงงานไทยที่ประสงค์จะประกอบอาชีพเป็นพ่อครัว/แม่ครัวไทย หรือนักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม (ไทยสัปปายะ, สปาตะวันตก) หรือพนักงานนวดไทย หรือผู้ฝึกสอนมวยไทย ผู้ประกอบการไทยในธุรกิจร้านอาหารไทย ธุรกิจนวดสปาไทย และธุรกิจมวยไทยในต่างประเทศ

## 5. วิธีการดำเนินงาน

5.1 เตรียมความพร้อมและดำเนินการจัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

5.1.1 สํารวจความต้องการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพภาคบริการ สาขาผู้ประกอบการอาหารไทย สาขานักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม (ไทยสัปปายะ, สปาตะวันตก) สาขาพนักงานนวดไทย และสาขาผู้ฝึกสอนมวยไทย

5.1.2 ประสานงานกับผู้บริหารโครงการในต่างประเทศ เช่น สถานเอกอัครราชทูตไทย กงสุลไทย สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ หน่วยงานสมาคมในธุรกิจร้านอาหารไทย ธุรกิจนวดสปาไทย และธุรกิจมวยไทย เป็นต้น เพื่อรวบรวมกลุ่มเป้าหมาย กำหนดการ และเตรียมการด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

5.1.3 เตรียมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในต่างประเทศ ได้แก่ สอบถามเส้นทางการบิน จัดหาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ขออนุมัติโครงการและขออนุมัติดำเนินการ ขออนุมัติจัดซื้อวัสดุ ขออนุมัติจัดจ้างถ่ายเอกสาร ขออนุมัติสถานที่พร้อมอุปกรณ์ ขออนุมัติเดินทางไปราชการและขออนุมัติค่าใช้จ่ายและขออนุมัติออกตัวเครื่องบิน ขออนุมัติยืมเงิน จัดทำหนังสือเดินทาง จัดทำหนังสือเชิญผู้ทดสอบ ขออนุมัติดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และจัดเตรียมสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่จะใช้ในการทดสอบ

5.1.4 ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในต่างประเทศ

5.1.5 การประเมินผลการดำเนินโครงการ โดยการสอบถามแรงงานไทย ผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งหน่วยงานที่อยู่ต่างประเทศซึ่งดำเนินโครงการร่วมกัน เพื่อจัดทำสรุปผลการดำเนินงาน

5.2 ส่งเสริมศักยภาพการแข่งขันการขยายธุรกิจนวดสปาไทย อาหารไทย และมวยไทยในต่างประเทศ เรื่องภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นด้านตลาดแรงงานและปัญหาที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

5.3 ประเมินผลการดำเนินโครงการ โดยการสอบถามแรงงานไทย ผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งหน่วยงานที่อยู่ต่างประเทศซึ่งดำเนินโครงการร่วมกัน และตรวจติดตามประเมินผลโครงการโดยผู้บริหารกระทรวงแรงงาน และผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

6. ระยะเวลาการดำเนินการ ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

## 7. พื้นที่การดำเนินการ

ดำเนินการในทวีปอเมริกา ทวีปยุโรป ทวีปเอเชีย ทวีปออสเตรเลีย และทวีปแอฟริกา

## 8. การติดตามประเมินผล

สอบถามแรงงานไทย ผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งหน่วยงานที่อยู่ต่างประเทศซึ่งดำเนินโครงการร่วมกัน และตรวจติดตามประเมินผลโครงการโดยผู้บริหารกระทรวงแรงงานและผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อจัดทำสรุปผลการดำเนินงานและเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาการดำเนินโครงการในปีต่อ ๆ ไป

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. แรงงานไทยที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานหรือก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ทำให้ตนเองและครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และนำไปสู่การนำรายได้เข้าประเทศไทย ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศในอัตราที่สูงขึ้น

2. ส่งเสริมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมอันดีของไทย รวมทั้งยกระดับมาตรฐานและภาพลักษณ์ที่ดีของธุรกิจร้านอาหารไทย ธุรกิจนวดสปาไทย และธุรกิจมวยไทย ให้เป็นที่ยอมรับของชาวต่างประเทศมากขึ้น

3. ธุรกิจร้านอาหารไทย ธุรกิจนวดสปาไทย และธุรกิจมวยไทย ได้รับการยกระดับเป็นที่ยอมรับที่ดียิ่งขึ้นและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันการขยายธุรกิจไทยในตลาดต่างประเทศ สนองนโยบายครัวไทยสู่ครัวโลกและนโยบายซอฟต์แวร์

#### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	1,870,750	1,870,750	1,870,750	1,870,750	7,483,000
รวมวงเงิน (บาท)	1,870,750	1,870,750	1,870,750	1,870,750	7,483,000

รายละเอียดงบประมาณ ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ

รายการ	งบประมาณ (บาท)
<b>ค่าใช้จ่ายในการเดินทางในต่างประเทศ</b>	
1. ค่าเบี้ยเลี้ยง จำนวน 7 คน คนละ 2,100 บาท/วัน รวม 8 วัน จำนวน 4 ประเทศ และจำนวน 2 คน คนละ 3,100 บาท/วัน รวม 8 วัน จำนวน 4 ประเทศ	668,800.-
2. ค่าที่พัก จำนวน 7 คน คนละ 7,500 บาท/คืน รวม 7 คืน จำนวน 4 ประเทศ และจำนวน 2 คน 10,000 บาท/คืน รวม 7 คืน จำนวน 4 ประเทศ	2,030,000.-
3. ค่าบัตรโดยสารเครื่องบินไป – กลับ รวมค่าธรรมเนียม จำนวน 7 คน คนละ 52,000 บาท จำนวน 4 ประเทศ และจำนวน 2 คน คนละ 120,000 บาท จำนวน 4 ประเทศ	2,416,000.-
4. ค่าพาหนะเดินทางในต่างประเทศ วันละ 28,000 บาท จำนวน 8 วัน จำนวน 4 ประเทศ	896,000.-
5. ค่าเครื่องแต่งกาย ระดับ 6 ขึ้นไป 7 คน คนละ 9,000 บาท จำนวน 4 ประเทศ ค่าเครื่องแต่งกาย ระดับ 5 ลงมา 2 คน คนละ 7,500 บาท จำนวน 4 ประเทศ	312,000.-
6. ค่าจัดทำหนังสือเดินทาง คนละ 1,000 บาท จำนวน 9 คน 4 ประเทศ	36,000.-
7. ค่าจัดทำวีซ่า คนละ 3,500 บาท จำนวน 9 คน 4 ประเทศ	126,000.-
8. ค่าใช้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในต่างประเทศ คนละ 2,000 บาท จำนวน 4 คน 4 ประเทศ	32,000.-
<b>รวมเป็นเงิน</b>	<b>6,516,800.-</b>
<b>ค่าใช้จ่ายในการเดินทางในประเทศ</b>	
1. ค่าเบี้ยเลี้ยง จำนวน 2 คน คนละ 240 บาท/วัน รวม 2 วัน จำนวน 4 ประเทศ	3,840.-
2. ค่าที่พัก จำนวน 2 คน คนละ 800 บาท/คืน รวม 2 คืน จำนวน 4 ประเทศ	12,800.-
3. ค่าพาหนะเดินทางในประเทศ จำนวน 9 คน คนละ 800 บาท จำนวน 4 ประเทศ	28,800.-
<b>รวมเป็นเงิน</b>	<b>45,440.-</b>

รายการ	งบประมาณ (บาท)
<b>ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในต่างประเทศ</b>	
1. ค่าสถานที่พร้อมอุปกรณ์ วันละ 30,000 บาท จำนวน 4 วัน จำนวน 4 ประเทศ	480,000.-
2. ค่าวัสดุเตรียมความพร้อมและทดสอบ คนละ 4,500 บาท จำนวน 80 คน	360,000.-
3. ค่าจัดทำเอกสาร คนละ 45 บาท จำนวน 80 คน	3,600.-
<b>รวมเป็นเงิน</b>	<b>843,600.-</b>
<b>ค่าใช้จ่ายในการเตรียมงานและบริหารโครงการ</b>	
เช่น การจัดประชุม การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ การติดตามและประเมินผลโครงการ เป็นต้น	77,160.-
<b>รวมเป็นเงิน</b>	<b>77,160.-</b>
<b>รวมเป็นเงินทั้งสิ้น</b>	<b>7,483,000.-</b>
<b>หมายเหตุ</b> ถัวค่าใช้จ่ายทุกรายการ	

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการโครงการของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบ

**พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับการขับเคลื่อนธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)**

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ**

1. ชื่อโครงการ พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับการขับเคลื่อนธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)
2. หน่วยงานรับผิดชอบ กลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
  - 2.1 หัวหน้าโครงการ
 

ชื่อ - สกุล : นางพลาพร รัตนปริคณณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 1705 e-mail sstd@dssd.go.th
  - 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน
 

ชื่อ - สกุล : นายอวุฒิ แสนคำมูล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2354 0281 e-mail sdd.sstd@gmail.com

**ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ**

**1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี**

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
- (1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 2
- (2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

**2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ**

- 2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) 110001 : คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- (2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- (3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) 110401 แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย \_\_\_\_\_ ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4 \_\_\_\_\_

## 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมุดหมาย 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจ ลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม (ส่งเสริมการพัฒนาระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

(2) ทูมนมนุษย์ พัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลดล็อกศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ (ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น (ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

## ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

### 1. หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันการพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย นโยบายของรัฐบาลในการเสริมสร้างศักยภาพแรงงานมุ่งเน้นให้คนไทยมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมในทุกๆระดับ โดยเฉพาะ

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการพัฒนาทักษะดิจิทัล ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างบุคลากรที่ตอบสนองต่อความต้องการในเศรษฐกิจดิจิทัลและอุตสาหกรรม 4.0

รัฐบาลไทยได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะในส่วนของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การศึกษาและการเรียนรู้ในชีวิตจริงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานทั้งในระดับประเทศและระดับสากล การพัฒนาระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาตินี้เพื่อรองรับการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานไทย และช่วยให้แรงงานที่มีประสบการณ์สามารถเข้าสู่ระบบการเทียบโอนอย่างเป็นทางการได้อย่างรวดเร็วและยืดหยุ่นมากขึ้น

แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 เน้นการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการสร้างบุคลากรที่มีทักษะที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต การจัดทำระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รองรับการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพของแรงงานผ่านการรับรองได้อย่างต่อเนื่องและได้รับการยอมรับในตลาดงานสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมายเหตุที่ 12 ซึ่งมุ่งเน้นให้ประเทศไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง ที่พร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิตและสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจะช่วยให้แรงงานที่มีประสบการณ์จริงในสายงานต่าง ๆ สามารถนำประสบการณ์เหล่านั้นมาประยุกต์และรับรองผ่านระบบธนาคารหน่วยกิต ทำให้เกิดการเรียนรู้ต่อเนื่องและการพัฒนาทักษะอย่างไม่หยุดนิ่ง พร้อมรองรับการพัฒนาที่มุ่งสู่เศรษฐกิจดิจิทัลและอุตสาหกรรมใหม่ ซึ่งเน้นการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ โดยการพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพซึ่งสามารถปรับตัวและรองรับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจะช่วยให้แรงงานไทยมีโอกาสพัฒนาตนเองและยกระดับศักยภาพของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมในอนาคต ช่วยให้แรงงานสามารถมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างมั่นคง

ธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) จึงเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพหรือยกระดับทักษะของคน เป็นการดำเนินการเพื่อเปิดโอกาสให้กำลังแรงงานได้นำผลการเรียนรู้ ทักษะ และประสบการณ์การทำงานหรืออาชีพ มารับรองและเทียบโอนหน่วยกิตได้ โดยมุ่งหวังให้กำลังแรงงานมีโอกาสเชื่อมโยงการเรียนรู้หรือประสบการณ์การทำงาน สามารถพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น ลดขั้นตอน ความซ้ำซ้อน สามารถนำไปใช้ในการศึกษาและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของกำลังแรงงาน และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในที่สุด ระบบธนาคารหน่วยกิตจะช่วยส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ คุณภาพแรงงานในภาพรวม และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

ในขณะเดียวกัน การประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบการรับรองทักษะและสมรรถนะ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเทียบโอนผลลัพธ์การเรียนรู้เข้าสู่ระบบธนาคารหน่วยกิต ความน่าเชื่อถือของกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจึงต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ISO/IEC 17024:2012 ที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานของหน่วยรับรองบุคลากรอย่างครอบคลุมทั้งด้านคุณสมบัติของผู้ทดสอบ กระบวนการทดสอบ และระบบติดตามผลหลังการทดสอบ ระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เข้มแข็งและได้มาตรฐาน จึงเป็นรากฐานสำคัญของระบบธนาคารหน่วยกิต

เพราะทำให้การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของกำลังแรงงานมีความน่าเชื่อถือ สามารถสะสมเป็นหน่วยกิตได้อย่างเป็นธรรม และได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ ส่งผลให้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในวิชาชีพมากขึ้น รวมถึงสามารถเคลื่อนย้ายแรงงานในระดับภูมิภาคและระดับสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเตรียมความพร้อมการดำเนินการเทียบความรู้และประสบการณ์ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รองรับระบบธนาคารหน่วยกิต สร้างความเชื่อมโยงสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามความต้องการของแรงงาน ภาคการผลิตและบริการกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษา พัฒนาระบบการทดสอบ วัดและประเมินความรู้ทักษะและเทียบโอน ประสบการณ์ที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น หลากหลาย เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก และตลอดเวลา และเป็นการยกระดับความรู้ความสามารถและคุณวุฒิทางการศึกษาของผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงาน

2.2 เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม และสถาบันการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.3 เพื่อพัฒนาฐานข้อมูลสมรรถนะด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ให้มีความถูกต้อง แม่นยำ และได้รับการยอมรับจากสถาบันการศึกษา ประชาชน และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.4 เพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และน่าเชื่อถือ

## 3. เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่มีฐานข้อมูลสมรรถนะเพื่อรองรับการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 100 สาขา/ระดับ

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับหลักสูตรของมหาวิทยาลัย/สถาบันการศึกษา

ค่าเป้าหมาย : 10 หลักสูตร

## 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

ผู้เชี่ยวชาญ อนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้แทนจากสถาบันการศึกษา

## 5. วิธีการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ 1 พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รองรับการขับเคลื่อนธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) แบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมย่อยที่ 1.1 พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ

พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานสู่ระบบธนาคารหน่วยกิต โดยนำข้อมูลสมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาเทียบกับรายวิชาของสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ โดยมีผู้เชี่ยวชาญ อนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้แทนจากสถาบันการศึกษา เข้าร่วมการประชุม จำนวน 10 ครั้ง เพื่อเทียบข้อมูลสมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับรายวิชาของสถาบันการศึกษา จำนวน 10 หลักสูตร

กิจกรรมย่อยที่ 1.2 พัฒนาระบบข้อมูลสมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) โดยจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำข้อมูลสมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยผู้เชี่ยวชาญ อนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 25 สาขา/ระดับ 4 ครั้ง รวม 100 สาขา/ระดับ

กิจกรรมที่ 2 ขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมย่อยที่ 2.1 : สัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาผู้ตรวจประเมินภายในเพื่อตรวจติดตาม ประเมินและให้คำปรึกษาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 240 คน

กิจกรรมย่อยที่ 2.2 : ตรวจประเมินข้ามหน่วยงาน โดยผู้ตรวจประเมินภายในของหน่วยงานใกล้เคียง ประเมินและให้คำปรึกษาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 77 แห่ง

**6. ระยะเวลาการดำเนินการ** ตุลาคม 2568 ถึง กันยายน 2569

## **7. พื้นที่การดำเนินการ**

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถานที่ของภาครัฐและภาคเอกชนที่ได้รับการเห็นชอบให้ดำเนินการ

## **8. การติดตามประเมินผล**

การประชุมเพื่อกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามขั้นตอนในทุกกิจกรรม

## **9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

9.1 มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการสร้างการยอมรับในคุณค่าของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เปิดโอกาสให้กำลังแรงงานหรือผู้ที่อยู่นอกระบบการศึกษา มีโอกาสได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตได้อย่างยั่งยืน

9.2 มีข้อมูลสมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อรองรับระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

9.3 ขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ ดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพฯ รวมทั้งตรวจติดตาม ประเมินและให้คำปรึกษาในการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพฯ จำนวน 77 แห่ง และพัฒนาเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ตรวจประเมินภายใน จำนวน 240 คน

## ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 พัฒนาระบบการเทียบ โอนความรู้และประสบการณ์ด้านการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รองรับการขับเคลื่อนธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)					1,391,600
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 พัฒนาระบบการ เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้าน มาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับ ระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		132,400	132,400		264,800
กิจกรรมย่อยที่ 1.2 พัฒนาฐานข้อมูล สมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ เพื่อรองรับการขับเคลื่อน ระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)	280,600	561,200	285,000		1,126,800
กิจกรรมที่ 2 ขับเคลื่อนระบบประกัน คุณภาพสำหรับระบบทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ					965,400
กิจกรรมย่อยที่ 2.1 : สัมมนาเชิง ปฏิบัติการพัฒนาผู้ตรวจประเมิน ภายในเพื่อตรวจติดตาม ประเมินและ ให้คำปรึกษาการดำเนินงานระบบ ประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ	815,400				815,400
กิจกรรมย่อยที่ 2.2 : ตรวจประเมิน ข้ามหน่วยงาน		150,000			150,000
รวมวงเงิน (บาท)	1,096,000	843,600	417,400	-	2,357,000

## รายละเอียดงบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ขอถัวจ่ายได้ทุกรายการ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
กิจกรรมที่ 1 พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รองรับบริการขับเคลื่อนธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)		1,391,600 บาท
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานสู่ระบบธนาคารหน่วยกิต จำนวน 10 ครั้ง เพื่อเทียบข้อมูลสมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับรายวิชาของสถาบันการศึกษา จำนวน 10 หลักสูตร		264,800 บาท
1. ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ (ไป-กลับ) (5 คน x 200 บาท x 2 เที่ยว)		2,000 บาท
2. ค่าที่พัก (5 คน x 800 บาท x 2 วัน)		8,000 บาท
3. ค่าเบี้ยเลี้ยง (5 คน x 240 บาท x 1 วัน) + (5 คน x 160 บาท x 2 วัน)		2,800 บาท
4. ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศ (1 คัน x 2,800 บาท x 3 วัน)		8,400 บาท
5. ค่าอาหาร (12 คน x 120 บาท x 2 วัน)		2,880 บาท
6. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (12 คน x 50 บาท x 2 วัน x 2 มื้อ)		2,400 บาท
รวมค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่อครั้ง		26,480 บาท
ดำเนินการ จำนวน 10 ครั้ง		
รวมค่าใช้จ่ายเป็นเงินทั้งสิ้น		264,800 บาท
กิจกรรมย่อยที่ 1.2 พัฒนาฐานข้อมูลสมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อรองรับบริการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) โดยจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำข้อมูลสมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยผู้เชี่ยวชาญ อนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 25 สาขา/ระดับ 4 ครั้ง รวม 100 สาขา/ระดับ		
1. ค่าอาหารไม่ครบทุกมื้อ (80 คน x 500 บาท x 2 วัน)		80,000 บาท
2. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (80 คน x 50 บาท x 2 มื้อ x 2 วัน)		16,000 บาท
3. ค่าตอบแทนวิทยากร		
3.1 วิทยากรราชการ แบ่งกลุ่มสัมมนา จำนวน 7 กลุ่ม ดังนี้ (7 คน x 600 บาท x 13 ชม.) = 54,600 บาท		55,800 บาท
3.2 วิทยากรราชการ บรรยายชี้แจง จำนวน 1 คน ดังนี้ (1 คน x 600 บาท x 2 ชม.) = 1,200 บาท		1,200 บาท
4. ค่าจ้างถ่ายเอกสาร และอื่น ๆ 80 เล่ม x 70 บาท		5,600 บาท

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
5. ค่าพาหนะขาไปกลับสำหรับวิทยากร (จำนวน 8 คน) และเจ้าหน้าที่ประสาน (จำนวน 2 คน) (10 คน x 200 บาท x 2 เที่ยว)		4,000 บาท
6. ค่าที่พัก (80 คน x 1 คืน x 750 บาท)		60,000 บาท
7. ค่าจ้างเหมารถโดยสารปรับอากาศสำหรับผู้เข้าร่วมสัมมนา (2 คัน x 13,400 บาท x 2 วัน)		53,600 บาท
8. ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศสำหรับวิทยากร และเจ้าหน้าที่ประสานงาน (1 คัน x 2,800 บาท x 2 วัน)		5,600 บาท
	รวมค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่อครั้ง	280,600 บาท
ดำเนินการ จำนวน 4 ครั้ง		1,122,400 บาท
ค่าบริหารงานโครงการ		4,400 บาท
	รวมค่าใช้จ่ายเป็นเงินทั้งสิ้น	1,126,800 บาท
กิจกรรมที่ 2 ขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ		965,400 บาท
กิจกรรมย่อยที่ 2.1 : สัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาผู้ตรวจประเมินภายในเพื่อตรวจติดตาม ประเมินและให้คำปรึกษาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ		815,400 บาท
1.ค่าที่พัก สำหรับผู้เข้าร่วมสัมมนา (จำนวน 250 คน) (240 คน x 750 บาท x 2 วัน)		360,000 บาท
2.ค่าที่พัก สำหรับวิทยากรเอกชน (จำนวน 1 คน) 1 คน x 1,200 บาท x 1 วัน)		1,200 บาท
3.ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (240 คน x 450 บาท x 3 วัน)		324,000 บาท
4.ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (240 คน x 50 บาท x 2 มื้อ x 3 วัน)		72,000 บาท
5.ค่าตอบแทนวิทยากร		30,600 บาท
5.1 วิทยากรเอกชนบรรยายชี้แจง (1 คน x 1,200 บาท x 12 ชั่วโมง) =	14,400 บาท	
5.2 วิทยากรราชการ ดังนี้		
(1) บรรยายชี้แจง (1 คน x 600 บาท x 3 ชั่วโมง) =	1,800 บาท	
(2) วิทยากรประจำกลุ่ม แบ่งกลุ่ม 8 กลุ่ม (8 คน x 600 บาท x 3 ชั่วโมง) =	14,400 บาท	
6. ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศสำหรับวิทยากรราชการ และเจ้าหน้าที่ประสานงาน (ไป-กลับ) (1 คัน x 2,800 บาท x 2 เที่ยว)		5,600 บาท
7.ค่าพาหนะเดินทางไปราชการของวิทยากรเอกชน (จำนวน 1 คน) (1 คน x 200 บาท x 2 เที่ยว)		400 บาท

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
8.ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสาร (240 คน x 70 บาท)		16,800 บาท
9.ค่าวัสดุ เครื่องเขียน อุปกรณ์ ฯลฯ (240 คน x 20 บาท)		4,800 บาท
กิจกรรมย่อยที่ 2.2 : ตรวจสอบประเมินข้ามหน่วยงาน โดยผู้ตรวจประเมินภายในของหน่วยงานใกล้เคียง ประเมินและให้คำปรึกษาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ		<b>150,000</b> บาท
1. ค่าพาหนะเดินทางไปราชการของผู้ตรวจประเมินภายใน (ไป-กลับ) (3 คน x 200 บาท x 2 เที่ยว x 77 แห่ง)		92,400 บาท
2. ค่าเบี้ยเลี้ยงของผู้ตรวจประเมินภายใน (3 คน x 240 บาท x 1 วัน x 77 แห่ง)		55,440 บาท
3. ค่าบริการงานโครงการ		2,160 บาท

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## กิจกรรมที่ 4 การแข่งขันฝีมือแรงงาน

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ การแข่งขันฝีมือแรงงาน (WorldSkills Thailand 2025 – 2026)
2. หน่วยงานรับผิดชอบ กลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
  - 2.1 หัวหน้าโครงการ
 

ชื่อ - สกุล : นางพลาพร รัตนปริคณณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 1705 e-mail sstd@dssd.go.th
  - 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน
 

ชื่อ - สกุล : นางสาวพรสุดา โพธิ์อ่าน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2643 4988 e-mail worldskills.th@gmail.com

ชื่อ - สกุล : นายโกญจนาท ใจยะ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2643 4988 e-mail worldskills.th@gmail.com

### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

#### 1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
- (1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
- (2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

#### 2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ

- 2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) 110001 : คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- (2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- (3) เป้าหมาย
- แผนแม่บทย่อย (Y1) 110401 แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัต ของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

- (4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4  
 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13  
 หมุดหมาย 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

- (1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า
- (2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

- (1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนาระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนตสันดาป และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง)

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคคนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ผลิตผลอศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

(ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชนและเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

### ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

#### 1. หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยกำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่สำคัญใน 2 มิติ ได้แก่ การเข้าสู่สังคมสูงวัยและการลดลงของผลิตภาพแรงงาน ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเผชิญความท้าทายจากการขาดกำลังแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะความสามารถในงานหรือขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน ทักษะในการใช้ชีวิต การแก้ปัญหา รวมถึงความสามารถในการบริหารตัวเอง การบริหารคนเพื่อทำงานร่วมกัน การนำทักษะของสมาชิกในทีมที่หลากหลายมาประสานพลังรวมกันในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ ข้อจำกัดทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพดังกล่าว นับเป็นข้อจำกัดของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในประเทศไทย หากไม่ได้รับการแก้ไข

การแข่งขันฝีมือแรงงานเป็นกลยุทธ์ที่ประเทศทั่วโลกยอมรับและใช้ขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือของกำลังแรงงาน เนื่องจากสามารถกระตุ้นการพัฒนาตนเองและการพัฒนาอาชีพของกำลังแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การจ้างงาน นอกจากการพัฒนาทักษะด้านเทคนิค (technical skills) การแข่งขันยังส่งเสริมให้ผู้แข่งขันเป็นผู้รอบรู้ มีทักษะและสมรรถนะที่สมดุล ทั้งการสื่อสาร การแก้ไขปัญหา การบริหารจัดการเวลา และการปฏิบัติงานภายใต้สภาวะกดดัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการแข่งขันฝีมือแรงงานตามรูปแบบขององค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ (WorldSkills International) การแข่งขันฝีมือแรงงานจึงตอบโจทย์ปัญหาข้อจำกัดของกำลังแรงงานในประเทศไทยดังกล่าวข้างต้น โดยการแข่งขันฝีมือแรงงานส่งผลให้ผู้ผ่านการแข่งขันเป็นที่ต้องการของนายจ้าง เนื่องจากมีทักษะและสมรรถนะที่นายจ้างพึงประสงค์ ผลการสำรวจความเห็นในสหราชอาณาจักร พบว่าผู้ผ่านการแข่งขันมีความมุ่งมั่นตั้งใจเพิ่มขึ้นในการแสวงหาโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ การแข่งขันทำให้ทักษะด้านเทคนิคเพิ่มขึ้นและการแข่งขันทำให้ได้รับรู้จุดเด่นและจุดด้อยในการทำงานของตนเอง เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในอนาคตต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานในประเทศไทย ประกอบด้วย การแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับภาค (WorldSkills Thailand Regional Competition) และการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ (WorldSkills Thailand National Competition) และรับผิดชอบการจัดส่งคณะผู้แทนประเทศไทยเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับสากล ซึ่งได้แก่ การแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน (WorldSkills ASEAN Competition) การแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย (WorldSkills Asia Competition) และการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ (WorldSkills Competition) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

1.1 กิจกรรมที่ 1 การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค (WorldSkills Thailand Regional Competition 2026) เป็นการเฟ้นหาตัวแทนเยาวชนไทยที่มีทักษะฝีมือที่เป็นเลิศในระดับภาค เพื่อเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ และเป็นตัวแทนประเทศไทยไปแข่งขันในระดับอาเซียน เอเชีย และนานาชาติต่อไป นอกจากนี้ ยังเป็นกลไกการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานจากการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับนานาชาติสู่การพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่

1.2 กิจกรรมที่ 2 การเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3 ระหว่างวันที่ 25 พฤศจิกายน - 1 ธันวาคม 2568 ณ ไทเป ไต้หวัน (WorldSkills Asia Taipei 2025) เป็นกิจกรรมต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งได้ดำเนินการเกี่ยวกับการเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชน ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม - 30 กันยายน 2568 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างเครือข่ายพันธมิตรและ/หรือหน่วยงานรัฐบาลกับองค์กรสาธารณประโยชน์ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมืออย่างสร้างสรรค์ โดยการเผยแพร่ข้อมูลและแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือและการเปรียบเทียบเกณฑ์ชี้วัดความสามารถระหว่าง

หน่วยงาน รวมถึงพัฒนารูปแบบและโครงสร้าง ที่ยืดหยุ่นตรงตามสถานการณ์เพื่อสนับสนุนการยกระดับการแข่งขันทักษะฝีมือในภูมิภาคเอเชียให้เป็นกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะฝีมือที่สำคัญของโลก ตลอดจนเพื่อเป็นแพลตฟอร์มสำหรับถ่ายทอดทักษะ ความรู้และแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างสมาชิกทั่วภูมิภาคเอเชีย โดยดำเนินกิจกรรมหลัก 4 ด้าน ได้แก่ การจัดแข่งขันฝีมือแรงงานในภูมิภาคเอเชียทุกสองปี การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพ การจัดการเรียนการสอนและฝึกอบรม และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ

1.3 กิจกรรมที่ 3 การเข้าร่วมการประชุมเตรียมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน (Competition Preparation Week: CPW) เป็นการประชุมร่วมกับประเทศเจ้าภาพและประเทศสมาชิกองค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติที่เข้าร่วมการแข่งขันในฐานะสมาชิก เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48

1.4 กิจกรรมที่ 4 การประชุมคณะกรรมการจัดงานแข่งขัน ครั้งที่ 1 ในการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 ณ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย (the 1st Organizing Committee Meeting: OCM) เป็นการประชุมร่วมกับประเทศเจ้าภาพและประเทศสมาชิกที่เข้าร่วมการแข่งขันในฐานะสมาชิก เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 โดยร่วมกันวางกรอบแนวทางการแข่งขัน รับรองการจัดการแข่งขัน เลือกสาขา กำหนดผู้ทำหน้าที่ในการแข่งขัน ยืนยันประเทศเจ้าภาพครั้งถัดไป

1.5 กิจกรรมที่ 5 การเตรียมการเข้าร่วมการประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 10 (WorldSkills Asia General Assembly) ณ สาธารณรัฐประชาธิปไตยติมอร์-เลสเต เป็นการประชุมเพื่อกำหนดนโยบาย และแผนการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 4 ที่จะจัดในรอบถัดไป ซึ่งเป็นเวทีการประชุมที่เปิดโอกาสให้ประเทศไทยได้แสดงวิสัยทัศน์และศักยภาพด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.6 กิจกรรมที่ 6 การเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ระหว่างวันที่ 22 – 27 กันยายน 2569 ณ เมืองเซี่ยงไฮ้ สาธารณรัฐประชาชนจีน (WorldSkills Shanghai 2026) เป็นเวทีในการสร้างการรับรู้ถึงความสามารถของกำลังแรงงานไทยให้เป็นที่ประจักษ์แก่นานาชาติ สร้างแรงจูงใจแก่เยาวชนให้เห็นความสำคัญของการประกอบอาชีพต่าง ๆ และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองยกระดับฝีมือให้ทัดเทียมกับมาตรฐานสากล อีกทั้งเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทั้งในภาคการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต และเป็นการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติให้กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมเป็นสมาชิกขององค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ (WorldSkills International) และจัดส่งบุคคลเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ตั้งแต่วันที่ 20 เมษายน 2536 เป็นต้นมา

กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานจึงขออนุมัติโครงการการแข่งขันฝีมือแรงงาน (WorldSkills Thailand 2025 – 2026) เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวข้างต้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิผลสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และบรรลุวัตถุประสงค์ของรัฐบาลไทยในการจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับต่าง ๆ ประกอบกับเป็นการสร้างโอกาสให้เยาวชนไทยได้แสดงศักยภาพในการประกอบอาชีพและสร้างชื่อเสียงให้ประเทศไทยในระดับสากล และเป็นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนได้เก็บเกี่ยวประสบการณ์แข่งขันเพิ่มขึ้นก่อนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ซึ่งเยาวชนเหล่านี้จะเป็นต้นแบบให้เยาวชนอื่นพัฒนาทักษะฝีมืออย่างต่อเนื่องและยึดถือเป็นอาชีพ เพื่อช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ รวมถึงเป็นการขยายเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานและการแข่งขันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยกับหน่วยงานในภูมิภาคเอเชีย เพื่อนำความรู้ วิทยาการ เทคโนโลยี ประสบการณ์ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ทันสมัย มาใช้ในการปรับปรุงมาตรฐาน

ฝีมือแรงงาน และการพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศไทยให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ช่วยบรรเทาปัญหา การขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กำลังแรงงานไทยมีสมรรถนะสูงขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมเป้าหมาย และภาคอุตสาหกรรมในอนาคต

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อสร้างโอกาสให้เยาวชนไทยทั่วประเทศได้เข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงาน และค้นหาเยาวชนไทยที่มีทักษะฝีมือที่เป็นเลิศ มีศักยภาพสูง สามารถพัฒนาต่อยอดจนมีสมรรถนะการทำงานเทียบเท่ามาตรฐานสากล เพื่อเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 และเป็นตัวแทนประเทศไทยเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับอาเซียน เอเชีย และนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานจากการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับอาเซียน เอเชีย และนานาชาติสู่การพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่

2.3 เพื่อร่วมกำหนดนโยบายและแผนการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 4 ซึ่งจะส่งผลให้การเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันในปี พ.ศ. 2569 มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 เพื่อรักษาสภาพสมาชิกและบทบาทของประเทศไทยในองค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน เอเชีย และนานาชาติ และรักษาโอกาสการเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน เอเชีย และนานาชาติ

2.5 เพื่อประชาสัมพันธ์ความสามารถของกำลังแรงงานไทยให้เป็นที่ประจักษ์แก่นานาชาติ กระตุ้นให้เยาวชนไทยพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล

2.6 เพื่อสร้างและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานเพื่อรองรับภาคอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต

## 3. เป้าหมาย

กิจกรรมที่ 1 การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค

### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนสาขาที่จัดการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค และจำนวนผู้มีส่วนร่วมในการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค

ค่าเป้าหมาย : สถานที่จัดแข่งขัน จำนวน 4 ภาค สาขาที่จัดแข่งขัน จำนวน 15 สาขา/ภาค ผู้มีส่วนร่วมในการแข่งขันจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา ทางตรง ได้แก่ เยาวชนผู้แข่งขัน คณะอนุกรรมการเทคนิค และคณะทำงานต่าง ๆ จำนวน 1,500 คน ทางอ้อม ได้แก่ ครูผู้ฝึกสอน ผู้สนับสนุน และผู้เข้าชมงาน ทั้ง online และ onsite จำนวน 13,500 คน รวมทั้งหมด 15,000 คน

### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : การแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค

ค่าเป้าหมาย :

(1) ข้อกำหนดทางเทคนิคที่ใช้ในการแข่งขันของแต่ละสาขาเป็นมาตรฐานเดียวกัน

(2) การจัดการแข่งขันมีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

(3) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้แข่งขันที่เข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน เอเชีย และนานาชาติ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการเรียน การสอนและเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมการแข่งขัน ครั้งต่อไป

กิจกรรมที่ 2 การเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3 ระหว่างวันที่ 25 พฤศจิกายน – 1 ธันวาคม 2568 ณ ไทเป ไต้หวัน (เป็นกิจกรรมต่อเนื่องกับงบประมาณ พ.ศ. 2568)

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนสาขาที่เก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3 จำนวนผู้เกี่ยวข้องกับการเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนและเข้าร่วมการแข่งขัน ได้แก่ เยาวชนผู้แข่งขัน อนุกรรมการเทคนิค คณะทำงาน ผู้เชี่ยวชาญ ล่าม หัวหน้าทีมเยาวชน ผู้สังเกตการณ์ และการสร้างการรับรู้แก่ผู้เข้าชมการแข่งขันผ่านสื่อออนไลน์

ค่าเป้าหมาย : สาขาที่เก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนและเข้าร่วมการแข่งขัน จำนวน 14 สาขา ผู้เกี่ยวข้องกับการเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนและเข้าร่วมการแข่งขัน ทางตรง ได้แก่ เยาวชนผู้แข่งขัน คณะอนุกรรมการเทคนิค คณะทำงาน ผู้เชี่ยวชาญ ล่าม หัวหน้าทีมเยาวชน ผู้สังเกตการณ์ จำนวน 200 คน และทางอ้อม ได้แก่ การสร้างการรับรู้แก่ผู้เข้าชมการแข่งขันผ่านการแถลงข่าวและการเข้ารับชมการแข่งขันผ่านสื่อออนไลน์ทั่วโลก จำนวนไม่น้อยกว่า 26 ประเทศ ที่เป็นสมาชิกองค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย เฉลี่ยประเทศละ 1,000 คน รวมเป็น 26,000 คน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : การแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3 ณ ไทเป ไต้หวัน มีประสิทธิผลและเป็นไปตามค่าเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : พัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานจากการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับเอเชีย ส่งเสริมพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือของเยาวชนให้มีศักยภาพสูงทัดเทียมมาตรฐานสากล และส่งผลให้ทักษะฝีมือแรงงานไทยเป็นที่รู้จักแก่นานาชาติ เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานเพื่อรองรับภาคอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กิจกรรมที่ 3 การเข้าร่วมการประชุมเตรียมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : การเข้าร่วมการประชุมเตรียมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 1 ครั้ง ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้แทนทางการ ผู้แทนเทคนิค และผู้ช่วยผู้แทนเทคนิค

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : การเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์

ค่าเป้าหมาย : สามารถรักษาสภาพสมาชิกและบทบาทของประเทศไทยในองค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติได้ สามารถรักษาโอกาสการเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานจากการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับนานาชาติสู่การพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่ และสร้างความร่วมมือในการพัฒนากำลังแรงงานระดับนานาชาติ

กิจกรรมที่ 4 การประชุมคณะกรรมการจัดงานแข่งขัน ครั้งที่ 1 ในการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 ณ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : การเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดงานแข่งขัน ครั้งที่ 1 ในการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 1 ครั้ง โดยผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้แทนทางการ ผู้แทนเทคนิค และผู้ช่วยผู้แทนเทคนิค

### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : การเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์

ค่าเป้าหมาย : สามารถรักษาสภาพสมาชิกและบทบาทของประเทศไทยในการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียนได้ สามารถรักษาโอกาสการเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานจากการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับอาเซียนสู่การพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่ และสร้างความร่วมมือในการพัฒนากำลังแรงงานระดับอาเซียน

กิจกรรมที่ 5 การเตรียมการเข้าร่วมการประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 10 ณ สาธารณรัฐประชาธิปไตยติมอร์-เลสเต

### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : การเตรียมการเข้าร่วมการประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 10

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 1 ครั้ง ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้แทนทางการ หรือผู้แทนเทคนิค หรือผู้ช่วยผู้แทนเทคนิค

### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : การเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 4 มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์

ค่าเป้าหมาย : สามารถรักษาสภาพสมาชิกและบทบาทของประเทศไทยในการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชียได้ สามารถรักษาโอกาสการเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานจากการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับเอเชีย สู่การพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่ และสร้างความร่วมมือในการพัฒนากำลังแรงงานระดับเอเชีย

กิจกรรมที่ 6 การเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ณ เมืองเซียงไฮ้ สาธารณรัฐประชาชนจีน

### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนสาขาที่เตรียมการและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติครั้งที่ 48 จำนวนเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติครั้งที่ 48 โดยงบประมาณกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้เกี่ยวข้องกับการเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขัน อาทิ เยาวชนผู้แข่งขัน อนุกรรมการเทคนิค คณะทำงาน ผู้เชี่ยวชาญล่าม หัวหน้าทีมเยาวชน ผู้สังเกตการณ์ และสร้างการรับรู้แก่ผู้เข้าชมการแข่งขันผ่านสื่อ ออนไลน์

ค่าเป้าหมาย : สาขาที่เตรียมการและเข้าร่วมการแข่งขัน จำนวน 12 สาขา ผู้เกี่ยวข้องกับการเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขัน ทางตรง ได้แก่ เยาวชนผู้แข่งขัน คณะอนุกรรมการเทคนิค คณะทำงาน ผู้เชี่ยวชาญล่าม หัวหน้าทีมเยาวชน ผู้สังเกตการณ์ จำนวน 300 คน และทางอ้อม ได้แก่ ครูผู้ฝึกสอนต้นสังกัดผู้สนับสนุน และการสร้างการรับรู้ให้แก่ ผู้เข้าร่วมงานแถลงข่าว ผู้เข้าชมการแข่งขันผ่านสื่อออนไลน์ทั่วโลกไม่น้อยกว่า 89 ประเทศสมาชิก เฉลี่ยประเทศละ 1,000 คน รวมเป็น 89,000 คน

### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : การแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ณ เมืองเซียงไฮ้ สาธารณรัฐประชาชนจีน มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด

ค่าเป้าหมาย :

(1) อันดับผลการแข่งขันของประเทศไทยไม่น้อยกว่า 25 อันดับของโลก

(2) ระดับความพึงพอใจในการเข้าร่วมการเก็บตัวฝึกซ้อมและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วม การแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติครั้งที่ 48 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

#### 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

กิจกรรมที่ 1 การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค (WorldSkills Thailand Regional Competition 2026)

- (1) สาขาที่จัดแข่งขัน จำนวน 15 สาขา
- (2) สถานที่จัดแข่งขัน จำนวน 4 ภาค
- (3) ผู้เข้าร่วมการแข่งขัน เยาวชนทั่วประเทศ จำนวน 720 คน
- (4) ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการแข่งขัน จากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา ได้แก่ คณะอนุกรรมการเทคนิค คณะทำงาน ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 900 คน
- (5) ผู้เยี่ยมชมการผ่านการแถลงข่าว และเยี่ยมชมการแข่งขันผ่านสื่อออนไลน์ ได้แก่ บุคลากรด้านการศึกษา ครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา จำนวน 13,500 คน

กิจกรรมที่ 2 การเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3 ณ ไทเป ไต้หวัน (WorldSkills Asia Taipei 2025)

- (1) พัฒนาทักษะฝีมือเยาวชนผ่านเก็บตัวฝึกซ้อมและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมแข่งขัน จำนวน 14 สาขา จำนวน 17 คน
- (2) สร้างการมีส่วนร่วมและเรียนรู้การพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชียโดยผู้เกี่ยวข้องกับการเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขัน อาทิ คณะอนุกรรมการเทคนิค คณะทำงาน ผู้เชี่ยวชาญ ล่าม หัวหน้าทีมเยาวชน ผู้สังเกตการณ์ จำนวน 230 คน
- (3) สร้างการรับรู้ถึงความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือจากสื่อประชาสัมพันธ์การแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ผ่านสื่อออนไลน์ ทั้งในประเทศไทย และประเทศสมาชิกองค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย จำนวน 26 ประเทศ ไม่น้อยกว่า 26,000 คน

กิจกรรมที่ 3 การเข้าร่วมการประชุมเตรียมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน (Competition Preparation Week : CPW)

- (1) ผู้แทนทางการ
- (2) ผู้แทนเทคนิค
- (3) ผู้ช่วยผู้แทนเทคนิค
- (4) ผู้สังเกตการณ์

กิจกรรมที่ 4 การประชุมคณะกรรมการจัดงานแข่งขัน ครั้งที่ 1 ในการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 ณ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย (the 1st Organizing Committee Meeting : the 1st OCM)

- (1) ผู้แทนทางการ
- (2) ผู้แทนเทคนิค
- (3) ผู้ช่วยผู้แทนเทคนิค
- (4) ผู้สังเกตการณ์

กิจกรรมที่ 5 การเตรียมการเข้าร่วมการประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 10 ณ สาธารณรัฐประชาธิปไตยติมอร์-เลสเต (WorldSkills Asia General Assembly : GA)

- ผู้แทนทางการ หรือผู้แทนเทคนิค หรือผู้ช่วยผู้แทนเทคนิค หรือผู้สังเกตการณ์

กิจกรรมที่ 6 การเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ณ เมืองเซี่ยงไฮ้ สาธารณรัฐประชาชนจีน (WorldSkills Shanghai 2026)

- (1) สาขาที่จัดส่งเยาวชนเข้าร่วมแข่งขัน จำนวน 12 สาขา
- (2) ผู้แข่งขัน จำนวน 15 คน
- (3) ผู้เข้าเก็บตัวฝึกซ้อม จำนวน 30 คน
- (4) ผู้เกี่ยวข้องกับการเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมแข่งขัน อาทิ คณะอนุกรรมการเทคนิค คณะทำงาน ผู้เชี่ยวชาญ ล่าม หัวหน้าทีมเยาวชน ผู้สังเกตการณ์ จำนวน 264 คน และผู้เข้าชมการแข่งขันผ่านสื่อออนไลน์ ของประเทศสมาชิกองค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ จำนวน 89 ประเทศ ประเทศละ 1,000 คน รวมเป็น 89,000 คน

## 5. วิธีการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ 1 การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค (WorldSkills Thailand Regional Competition 2026)

- (1) ประชาสัมพันธ์ แลงข่าว ประกาศรับสมัครเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขัน
- (2) จัดทำและชี้แจงข้อสอบสำหรับการแข่งขัน
- (3) เตรียมการจัดการแข่งขัน เช่น จัดประชุมคณะอนุกรรมการเทคนิคการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค รายสาขา จัดทำเหรียญรางวัลและเกียรติบัตรเพื่อมอบให้แก่ผู้ชนะการแข่งขัน ขยายวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับใช้ในการแข่งขัน จัดซื้อวัสดุสำหรับการแข่งขัน จัดเตรียมสถานที่ เป็นต้น
- (4) จัดการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค
- (5) สรุปผลการแข่งขัน

กิจกรรมที่ 2 การเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3 ณ ไทเป ไต้หวัน (WorldSkills Asia Taipei 2025)

- (1) เตรียมการจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3 การจัดประชุมคณะอนุกรรมการเตรียมการจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3 จัดประชุมคณะอนุกรรมการเทคนิคการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3 รายสาขา เตรียมการจัดส่งล้างเครื่องมือ จัดซื้อของใช้สอยระหว่างการเดินทางเข้าร่วมการแข่งขัน และจัดทำเครื่องแต่งกายของคณะเดินทาง เป็นต้น
- (2) เก็บตัวฝึกซ้อมและคัดเลือกเยาวชนเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3
- (3) เตรียมความพร้อมก่อนเดินทางเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3
- (4) ประชาสัมพันธ์การแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3
- (5) จัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3 ณ ไทเป ไต้หวัน
- (6) สรุปผลและมอบรางวัลในการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3

กิจกรรมที่ 3 การเข้าร่วมการประชุมเตรียมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน (Competition Preparation Week : CPW)

- (1) เตรียมการเข้าร่วมการประชุม เช่น เตรียมการด้านสารัตถะ ด้านเอกสาร ด้านค่าใช้จ่าย และด้านการเดินทาง เป็นต้น
- (2) เข้าร่วมการประชุมเตรียมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน

กิจกรรมที่ 4 การประชุมคณะกรรมการจัดงานแข่งขัน ครั้งที่ 1 ในการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 ณ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย (the 1st Organizing Committee Meeting : the 1st OCM)

(1) เตรียมการเข้าร่วมการประชุม เช่น เตรียมการด้านสารัตถะ ด้านเอกสาร ด้านค่าใช้จ่าย และด้านการเดินทาง เป็นต้น

(2) เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดงานแข่งขัน ครั้งที่ 1 ในการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 ณ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย

กิจกรรมที่ 5 การเตรียมการเข้าร่วมการประชุมสมัชชาใหญ่องค์กรการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 10 ณ สาธารณรัฐประชาธิปไตยติมอร์-เลสเต (WorldSkills Asia General Assembly : GA)

- เตรียมการเข้าร่วมการประชุม เช่น เตรียมการด้านสารัตถะ ด้านเอกสาร ด้านค่าใช้จ่ายและการจัดซื้อแพ็คเกจในการเข้าร่วมประชุมและด้านการเดินทาง เป็นต้น

กิจกรรมที่ 6 การเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ณ เมืองเซี่ยงไฮ้ สาธารณรัฐประชาชนจีน (WorldSkills Shanghai 2026)

(1) เตรียมการจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 เช่น จัดประชุม คณะอนุกรรมการเตรียมการจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 จัดประชุม คณะอนุกรรมการเทคนิคการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 เตรียมการจัดส่งสิ่งเครื่องมือ จัดซื้อของใช้สอยระหว่างการเดินทางเข้าร่วมการแข่งขัน จัดทำเครื่องแต่งกายของคณะเดินทาง เป็นต้น

(2) เก็บตัวฝึกซ้อมและคัดเลือกเยาวชนเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48

(3) เตรียมความพร้อมก่อนเดินทางเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48

(4) ประชาสัมพันธ์การแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48

(5) จัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ณ เมืองเซี่ยงไฮ้ สาธารณรัฐประชาชนจีน

(6) สรุปผลและมอบรางวัลในการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48

## 6. ระยะเวลาการดำเนินการ

ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569

## 7. พื้นที่การดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค ดำเนินการจัดการแข่งขันทั่วประเทศ โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี

กิจกรรมที่ 2 การเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3 เก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชน ในประเทศไทย จัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขัน ณ ไทเป ไต้หวัน

กิจกรรมที่ 3 การเข้าร่วมการประชุมเตรียมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 เตรียมการเข้าร่วมการประชุม ณ ประเทศไทยเข้าร่วมการประชุม ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน

กิจกรรมที่ 4 การประชุมคณะกรรมการจัดงานแข่งขัน ครั้งที่ 1 ในการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 เตรียมการเข้าร่วมการประชุม ณ ประเทศไทยเข้าร่วมการประชุม ณ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย

กิจกรรมที่ 5 การเตรียมการเข้าร่วมการประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 10 ณ สาธารณรัฐประชาธิปไตยติมอร์-เลสเตเตรียมการเข้าร่วมการประชุม ณ ประเทศไทย เข้าร่วมการประชุม ณ สาธารณรัฐประชาธิปไตยติมอร์-เลสเต

กิจกรรมที่ 6 การเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 เก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชน ในประเทศไทย จัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขัน ณ เมืองเซียงไฮ้ สาธารณรัฐประชาชนจีน

## 8. การติดตามประเมินผล

8.1 แบบสอบถามความพึงพอใจในการเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค

8.2 สอบถามความพึงพอใจในการเข้าร่วมการเก็บตัวฝึกซ้อมและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3 ณ ไทเป ไต้หวัน

8.3 รายงานสรุปผลการเข้าร่วมการประชุมเตรียมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน

8.4 รายงานสรุปผลการประชุมคณะกรรมการจัดงานแข่งขัน ครั้งที่ 1 ในการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 ณ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย

8.5 การเตรียมการเข้าร่วมการประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 10 ณ สาธารณรัฐประชาธิปไตยติมอร์-เลสเต

8.6 สอบถามความพึงพอใจในการเข้าร่วมการเก็บตัวฝึกซ้อมและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติครั้งที่ 48 ณ เมืองเซียงไฮ้ สาธารณรัฐประชาชนจีน

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 เยาวชนไทยทั่วประเทศมีโอกาสได้เข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงาน มีโอกาสแสดงทักษะฝีมือที่เป็นเลิศ มีโอกาสพัฒนาต่อยอดจนมีสมรรถนะการทำงานเทียบเท่ามาตรฐานสากล มีโอกาสเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 และเป็นตัวแทนประเทศไทยเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับอาเซียน เอเชีย และนานาชาติ

9.2 เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานจากการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับอาเซียน เอเชีย และนานาชาติ สู่อการพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่

9.3 มีนโยบายและแผนการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน เอเชีย และนานาชาติที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้การเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันคราวถัดไปมีประสิทธิภาพ

9.4 สามารถรักษาสภาพสมาชิกและบทบาทของประเทศไทยในองค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน เอเชีย และนานาชาติได้ และสามารถรักษาโอกาสการเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน เอเชีย และนานาชาติ

9.5 ความสามารถของกำลังแรงงานไทยเป็นที่ประจักษ์แก่นานาประเทศ และเยาวชนไทยเห็นความสำคัญของพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล

9.6 เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานเพื่อรองรับภาคอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต

#### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค	15,926,200				15,926,200
กิจกรรมที่ 2 : การเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3 ณ ไทเป ไต้หวัน	13,344,500				13,344,500
กิจกรรมที่ 3 : การเข้าร่วมการประชุมเตรียมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน	715,900				715,900
กิจกรรมที่ 4 : การประชุมคณะกรรมการจัดงานแข่งขันครั้งที่ 1 ในการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 ณ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย		639,500			639,500
กิจกรรมที่ 5 : การเตรียมการเข้าร่วมการประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 10 ณ สาธารณรัฐประชาธิปไตยติมอร์-เลสเต			156,300		156,300
กิจกรรมที่ 6 : การเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ณ เมืองเซี่ยงไฮ้ สาธารณรัฐประชาชนจีน	10,947,868	7,720,032	2,538,000		21,205,900
รวมวงเงิน (บาท)	40,934,468	8,359,532	2,694,300		51,988,300

## รายละเอียดงบประมาณ

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 51,988,300 บาท (ห้าสิบล้านเก้าแสนแปดหมื่นแปดพันสามร้อยบาทถ้วน)

## รายละเอียดดังนี้

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
กิจกรรมที่ 1 : การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค	<p>กิจกรรมที่ 1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อสังเกตการณ์การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค</li> <li>- ค่าใช้จ่ายในการประชาสัมพันธ์การรับสมัครและการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค</li> <li>- ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาจัดทำข้อสอบสำหรับการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค</li> <li>- ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาอภิปรายข้อสอบในการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค (การอภิปรายแบบกลุ่ม 25 กลุ่ม)</li> <li>- ค่าใช้จ่ายในการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค</li> <li>- ค่าใช้จ่ายในการเก็บตัวฝึกซ้อมและเตรียมการเข้าแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31</li> <li>- ค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค</li> </ul> <p>*รายละเอียดตามประมาณการค่าใช้จ่าย กิจกรรมที่ 1*</p>	<p><b>15,926,200</b></p> <p>183,920</p> <p>320,000</p> <p>431,880</p> <p>431,880</p> <p>11,948,320</p> <p>2,311,200</p> <p>299,000</p>
กิจกรรมที่ 2 : การเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3 ณ ไทเป ไต้หวัน (กิจกรรมต่อเนื่องกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)	<p>กิจกรรมที่ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าใช้จ่ายในการประชุม/เตรียมการจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3</li> <li>- ค่าใช้จ่ายในการประชาสัมพันธ์การแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3</li> <li>- ค่าใช้จ่ายในการเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนเพื่อเข้าร่วมแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3</li> <li>- ค่าใช้จ่ายในการเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3</li> <li>- ค่าใช้จ่ายกิจกรรมแถลงข่าวก่อนการเดินทางเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3</li> <li>- ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3</li> <li>- ค่าใช้จ่ายกิจกรรมต้อนรับทีมเยาวชนและมอบรางวัลในการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3</li> <li>- ค่าบริหารจัดการ</li> </ul> <p>*รายละเอียดตามประมาณการค่าใช้จ่าย กิจกรรมที่ 2*</p>	<p><b>13,344,500</b></p> <p>302,565</p> <p>300,000</p> <p>1,630,200</p> <p>268,250</p> <p>490,000</p> <p>6,460,700</p> <p>3,831,500</p> <p>61,185</p>

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
กิจกรรมที่ 3 : การเข้าร่วมการ ประชุมเตรียมการแข่งขันฝีมือ แรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน	กิจกรรมที่ 3 - ค่าเบี้ยเลี้ยง - ค่าที่พัก - ค่าพาหนะ - ค่าใช้จ่ายอื่นๆ *รายละเอียดตามประมาณการค่าใช้จ่าย กิจกรรมที่ 3*	<b>715,900</b> 83,200 245,000 205,700 182,000
กิจกรรมที่ 4 : การประชุม คณะกรรมการจัดงานแข่งขัน ครั้งที่ 1 ในการแข่งขันฝีมือ แรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 ณ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย	กิจกรรมที่ 4 - ค่าเบี้ยเลี้ยง - ค่าที่พัก - ค่าพาหนะ - ค่าใช้จ่ายอื่นๆ *รายละเอียดตามประมาณการค่าใช้จ่าย กิจกรรมที่ 4*	<b>639,500</b> 72,800 210,000 172,700 184,000
กิจกรรมที่ 5 : การเตรียมการ เข้าร่วมการประชุมสมัชชาใหญ่ องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงาน เอเชีย ครั้งที่ 10 ณ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยติมอร์-เลสเต	กิจกรรมที่ 5 - ค่าเบี้ยเลี้ยง - ค่าที่พัก - ค่าพาหนะ - ค่าใช้จ่ายอื่นๆ *รายละเอียดตามประมาณการค่าใช้จ่าย กิจกรรมที่ 5*	<b>156,300</b> 21,700 60,000 41,787 32,813
กิจกรรมที่ 6 : การเตรียมการ และจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการ แข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ณ เมืองเซี่ยงไฮ้ สาธารณรัฐประชาชนจีน	กิจกรรมที่ 6 - ค่าใช้จ่ายในการประชาสัมพันธ์การแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 - ค่าใช้จ่ายในการประชุม/สัมมนาเพื่อเตรียมการและเก็บตัวฝึกซ้อม เยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 - ค่าใช้จ่ายกิจกรรมแถลงข่าวก่อนการเดินทางเข้าร่วมการแข่งขัน ฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 - ค่าใช้จ่ายกิจกรรมการจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงาน นานาชาติ ครั้งที่ 48 - ค่าใช้จ่ายในการจัดงานสรุปผลการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 - ค่าใช้จ่ายกิจกรรมต้อนรับทีมเยาวชนและมอบรางวัลในการแข่งขัน ฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 - ค่าบริหารจัดการ *รายละเอียดตามประมาณการค่าใช้จ่าย กิจกรรมที่ 6*	<b>21,205,900</b> 350,000 9,630,725 300,000 7,431,832 373,350 3,068,000 51,993

หมายเหตุ : โดยสามารถถ่วงจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น  
เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตาม  
ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549  
และที่แก้ไขเพิ่มเติม

## 5.โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

### กิจกรรมที่ 1 ยกระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการรองรับเศรษฐกิจใหม่

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ...ยกระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการรองรับเศรษฐกิจใหม่.....
2. หน่วยงานรับผิดชอบ...กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ.....
  - 2.1 หัวหน้าโครงการ
 

ชื่อ - สกุล : นายเสริมสกุล พจนการุณ.....ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงาน  
และผู้ประกอบกิจการ

เบอร์โทรศัพท์ 08 5483 8185 e-mail sermdoa@gmail.com.....
  - 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน
 

ชื่อ - สกุล : .....นายธีรยุทธ ต๊ะปิ่นตา.....ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

เบอร์โทรศัพท์ 09 9384 6168.....e-mail teeyut2516@gmail.com.....

#### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
  - ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
  - ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
  - ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
  - ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย ....คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21.....

(2) ประเด็น .....การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต.....
2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ
  - 2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
 

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) ..110001..: คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต.....

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ...การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน.....

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) ..110401...แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น (จ.3).....

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย...ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4 (จ.).....

## 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมุดหมาย ..12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบใจยุทธศาสตร์พัฒนาแห่งอนาคต

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนาระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลอดภัยศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

(ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

## ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

### 1. หลักการและเหตุผล

“Ignite Thailand” มุ่งเป้าพัฒนาประเทศไทยให้กลายเป็นศูนย์กลางเมืองแห่งอุตสาหกรรมระดับโลก ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยสู่อนาคตที่ยั่งยืน ตั้งเป้าประเทศไทยก้าวไปเป็นที่ 1 ของภูมิภาค และที่สำคัญ คือ ศักยภาพของคนไทย ซึ่งวิสัยทัศน์ดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายรัฐบาลที่สำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจใหม่ อาทิ การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล อุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง อุตสาหกรรมสีเขียว และอุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ

รวมทั้งการวิจัยพัฒนา เทคโนโลยีและนวัตกรรมในประเทศ เพื่อให้เป็นเครื่องยนต์ใหม่ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และยกระดับศักยภาพการแข่งขันของประเทศ ซึ่งนโยบายนี้สนับสนุนให้ผู้ประกอบการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินธุรกิจ พัฒนาทักษะและความรู้ของแรงงาน ส่งเสริมการเข้าถึงทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก สร้างเครือข่ายและความร่วมมือ และเน้นการเติบโตที่ยั่งยืน

IMD (World Competitiveness Ranking) ได้จัดลำดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ประจำปี 2567 พบว่ามีอันดับดีขึ้นถึง 5 อันดับ มาอยู่ในอันดับที่ 25 จากทั้งหมด 67 เขตเศรษฐกิจ โดยปัจจัยด้านศักยภาพทางเศรษฐกิจที่มีอันดับที่ดีขึ้นดังกล่าว ประกอบด้วย กลุ่มตัวชี้วัดด้านราคา ด้านการค้าระหว่างประเทศ และด้านเศรษฐกิจภายในประเทศ ส่วนกลุ่มตัวชี้วัดที่มีอันดับลดลง ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านผลิตภาพ และประสิทธิภาพด้านตลาดแรงงาน และด้านการเงินลดลงกว่าปีก่อน และ IMD ได้เคยทำการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงในประเทศต่างๆ โดยให้เลือก 5 ประเด็นที่เห็นว่าสำคัญสูงสุดจาก 15 ประเด็น พบว่า ในประเทศที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับประเด็น (1) โครงสร้างพื้นฐานที่ครอบคลุมและเชื่อถือได้ (2) ความต่อเนื่องและแน่นอนของนโยบาย (3) สภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อการประกอบธุรกิจ (4) สภาพแวดล้อมทางกฎหมายที่มีประสิทธิภาพ (5) มีวัฒนธรรมด้านการวิจัยพัฒนาที่เข้มแข็ง และประเด็นที่ตามมาเป็นอันดับที่ 6 และ 7 ได้แก่ แรงงานที่มีทักษะ และการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประชาชน (<https://www.bangkokbiznews.com/business/economic/1133306>)

การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เนื่องจากการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เป็นเรื่องสำคัญที่สามารถแสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงานของปัจจัยการผลิตด้านแรงงาน ดังนั้น กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้ขับเคลื่อนโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมในการสร้างความเข้มแข็งในยุคดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย “Ignite Thailand” ของรัฐบาลในการขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อความเจริญรุ่งเรืองและยั่งยืนในอนาคต

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาผู้ประกอบการให้มีทักษะดิจิทัล (Digital Skills) รวมถึงสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนธุรกิจได้)

2.2 ส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการสมัยใหม่ที่มีทักษะในการวิเคราะห์และมืองค์ความรู้ด้านการจัดการฐานข้อมูล รวมถึงวางแผนธุรกิจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

2.3 พัฒนาศักยภาพแรงงานให้สามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนธุรกิจให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ

## 3. เป้าหมาย

วิสาหกิจระยะเริ่มต้น (Early-Stage Enterprise) วิสาหกิจขนาดย่อม (Small Enterprise) วิสาหกิจรายย่อย (Micro Enterprise) และวิสาหกิจขนาดกลาง (Medium Enterprise) (ตามกฎหมายกระทรวงกำหนดลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2562) จำนวน 55 แห่ง และส่งเสริม/พัฒนาศักยภาพแรงงาน จำนวน 4,950 คน

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้กำหนดลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนี้

1) วิสาหกิจขนาดย่อม ได้แก่ กิจการที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(1) กิจการผลิตสินค้าที่มีจำนวนการจ้างงานไม่เกินห้าสิบคน หรือมีรายได้ต่อปีไม่เกินหนึ่งร้อยล้านบาท

(2) กิจการให้บริการ กิจการค้าส่ง หรือกิจการค้าปลีก ที่มีจำนวนการจ้างงานไม่เกินสามสิบคน หรือมีรายได้ต่อปีไม่เกินห้าสิบล้านบาท

2) วิสาหกิจขนาดกลาง ได้แก่ กิจการที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(1) กิจการผลิตสินค้าที่มีจำนวนการจ้างงานเกินกว่าห้าสิบคนแต่ไม่เกินสองร้อยคน หรือมีรายได้ต่อปีเกินกว่าหนึ่งร้อยล้านบาทแต่ไม่เกินห้าร้อยล้านบาท

(2) กิจการให้บริการ กิจการค้าส่ง หรือกิจการค้าปลีก ที่มีจำนวนการจ้างงานเกินกว่าสามสิบคน แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน หรือมีรายได้ต่อปีเกินกว่าห้าสิบล้านบาทแต่ไม่เกินสามร้อยล้านบาท

ข้อมูลอ้างอิง : กฎกระทรวงกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2562 (ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 137 ตอนที่ 1 ก หน้า 17 วันที่ 7 มกราคม 2563)

**วิสาหกิจรายย่อย (Micro)** ได้แก่ กิจการที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) ภาคการผลิต ที่มีจำนวนการจ้างงานไม่เกินห้าคน หรือมีรายได้ต่อปีไม่เกินหนึ่งล้านแปดแสนบาท

(2) ภาคการค้าและบริการ ที่มีจำนวนการจ้างงานไม่เกินห้าคนหรือมีรายได้ต่อปีไม่เกินหนึ่งล้านแปดแสนบาท

**วิสาหกิจขนาดย่อม (Small)** ได้แก่ กิจการที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) ภาคการผลิต ที่มีจำนวนการจ้างงานไม่เกินห้าสิบคน หรือมีรายได้ต่อปีไม่เกินหนึ่งร้อยล้านบาท

(2) ภาคการค้าและบริการ ที่มีจำนวนการจ้างงานไม่เกินสามสิบคน หรือมีรายได้ต่อปีไม่เกินห้าสิบล้านบาท

**วิสาหกิจขนาดกลาง (Medium)** ได้แก่ กิจการที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) ภาคการผลิต ที่มีจำนวนการจ้างงานไม่เกินสองร้อยคน หรือมีรายได้ต่อปีไม่เกินห้าร้อยล้านบาท

(2) ภาคการค้าและบริการ ที่มีจำนวนการจ้างงานไม่เกินหนึ่งร้อยคน หรือมีรายได้ต่อปีไม่เกินสามร้อยล้านบาท

ข้อมูลอ้างอิง : ประกาศสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ลงวันที่ 21 มกราคม 2563

#### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

**ตัวชี้วัด :** ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

**ค่าเป้าหมาย :** ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ จำนวน 55 แห่ง และส่งเสริม/พัฒนาศักยภาพแรงงาน จำนวน 4,950 คน

#### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

**ตัวชี้วัด :** ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และวิสาหกิจรายย่อย มีการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนธุรกิจให้สอดคล้อง กับความต้องการของผู้ประกอบการ

**ค่าเป้าหมาย :** ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลได้ดีขึ้นในยุคของดิจิทัล จำนวน 55 แห่ง และส่งเสริม/พัฒนาศักยภาพแรงงานให้เป็นแรงงานในยุคดิจิทัล จำนวน 4,950 คน

#### 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

วิสาหกิจระยะเริ่มต้น (Early-Stage Enterprise) วิสาหกิจขนาดย่อม (Small Enterprise) วิสาหกิจรายย่อย (Micro Enterprise) และวิสาหกิจขนาดกลาง (Medium Enterprise) ตามกฎกระทรวงกำหนดลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2562 จำนวน 55 แห่ง และส่งเสริม/พัฒนาศักยภาพแรงงาน จำนวน 4,950 คน

## 5. วิธีการดำเนินงาน

### 5.1 ชั้นเตรียมการ/บริหารโครงการ

(1) ประชุมชี้แจง/พิธีเปิดโครงการพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบกิจการเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่ ให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ทราบแนวทางการดำเนินโครงการ

(2) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อทำหน้าที่นักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน/นักพัฒนาดิจิทัล ที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการจัดการข้อมูลทางดิจิทัล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง จำนวน 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 85 คน รวม 170 คน ในการทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการจัดการข้อมูลทางดิจิทัลแก่สถานประกอบการ

(3) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับความสามารถในการวิเคราะห์เชิงลึก และให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้ ทักษะด้านในการทำงาน ระยะเวลา 18 ชั่วโมง จำนวน 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 100 คน รวม 200 คน ในการทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากำลังแรงงานแก่สถานประกอบการ

(4) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อใช้ในการพัฒนาความรู้ ทักษะให้กับกำลังแรงงานมีผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้น

(5) สร้างเครือข่ายและแสวงหาความร่วมมือกับองค์กรเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น สถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ

(6) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมก่อนการดำเนินโครงการ ระหว่างดำเนินการ และข้อมูลผลลัพธ์ หรือผลสัมฤทธิ์ภายหลังการดำเนินงาน

(7) จัดประชุมสรุปผลการดำเนินงานภาพรวมทั้งโครงการ และพิธีปิดโครงการ

(8) ตรวจสอบติดตามผลความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ และการประเมินผลโครงการในภาพรวม

### 5.2 ประชาสัมพันธ์

1) ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ สถานีวิทยุ สถานีโทรทัศน์ และสื่อต่างๆ

2) ผลิตแผ่นพับประชาสัมพันธ์ หรือจัดทำวีดิทัศน์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์

### 5.3 ขั้นตอนการดำเนินงาน

**กิจกรรมที่ 1** สัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการ จำนวน 55 จังหวัด จังหวัดละ 50 คน เป้าหมายรวม 2,750 คน

#### ขั้นตอนการดำเนินงาน

1) ศึกษารวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมในพื้นที่ สถานประกอบการ หรือกลุ่มเป้าหมาย

2) ประสานงานข้อมูลกับหน่วยงานภาคีในพื้นที่ทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้นำท้องถิ่น อาทิ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สำนักงานพัฒนาชุมชน สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประชาสัมพันธ์การพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้ประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน สหกรณ์ ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มอาชีพตามโครงการ

3) เผยแพร่ข้อมูล วัตถุประสงค์ กระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรม ยกกระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบการรองรับเศรษฐกิจใหม่ ให้ทุกภาคส่วนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร

- 4) ชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรม ยกระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการรองรับเศรษฐกิจใหม่
- 5) จัดเตรียมความพร้อมก่อนการประชุม ข้อมูลที่ใช้สำหรับการประชุม วิทยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ
- 6) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้ประกอบกิจการให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้
- 7) เชิญชวนผู้ประกอบกิจการ SME กลุ่มวิสาหกิจชุมชน เข้าร่วมโครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรม ยกระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการรองรับเศรษฐกิจใหม่
- 8) รายงานผลการดำเนินงานให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบเป็นระยะ ๆ ผ่านระบบสารสนเทศ

**กิจกรรมที่ 2** ให้คำปรึกษาการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบกิจการ SME เป้าหมาย 55 แห่ง จำนวน 2 ครั้ง ครั้งละ 1 วัน (ก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรมที่ 3)

#### ขั้นตอนการดำเนินงาน

- 1) ศึกษารวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมในพื้นที่ สถานประกอบการ หรือกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ
- 2) ประเมินและวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อวางแผนทางการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่
- 3) จัดทำแผนปฏิบัติการให้คำปรึกษาการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อเพิ่มศักยภาพผู้ประกอบกิจการโดยระบุหัวข้อมาตรฐาน และวิธีการดำเนินการตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายสถานประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์
- 4) ประสานการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพการทำงาน หรือผลิตภาพแรงงาน หรือศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการของผู้ประกอบกิจการ ก่อนดำเนินการพัฒนาทักษะดิจิทัล
- 5) ประชุมชี้แจงการดำเนินงานพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบกิจการ และแนวทางการเพิ่มทักษะดิจิทัล
- 6) ประชุมสรุปผลการดำเนินงานภายหลังสิ้นสุดการดำเนินกิจกรรมที่ 3 เพื่อสรุปผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลของสถานประกอบการเพื่อลดความเสี่ยงในการตัดสินใจทางธุรกิจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการสร้างรายได้และเสริมสร้างธุรกิจให้ก้าวหน้าไปอย่างยั่งยืน

**กิจกรรมที่ 3** พัฒนาศักยภาพแรงงานทางด้านทักษะดิจิทัลระดับต้น และระดับกลาง เป้าหมาย 2,200 คน รุ่งละ 20 คน จำนวน 110 รุ่ง ประกอบด้วย

**กิจกรรมที่ 3.1** การพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อพัฒนาระบบงานภายในสถานประกอบการ ประเภทหลักสูตรยกระดับ 30 ชั่วโมง (หลักสูตรกลาง) จำนวน 1 หลักสูตร เป้าหมาย 1,100 คน รุ่งละ 20 คน จำนวน 55 รุ่ง

#### ขั้นตอนการดำเนินงาน

- 1) ศึกษารวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมในพื้นที่สถานประกอบการ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล
- 2) จัดเตรียมหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะของแรงงานภายในสถานประกอบการ

3) ทบทวนเนื้อหาหลักสูตรพัฒนาศักยภาพแรงงานว่ามีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นหรือไม่ และนำเสนอผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อลงนามให้ความเห็นชอบหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

4) คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายเข้าพัฒนาศักยภาพแรงงาน กำหนดวัน เวลา และสถานที่ดำเนินการ

5) ขออนุมัติดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านทักษะดิจิทัลให้แก่สถานประกอบการ

6) จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านทักษะดิจิทัล

7) เตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงาน เช่น คัดเลือกวิทยากรที่มีความสามารถเฉพาะด้าน จัดทำหนังสือเชิญเป็นวิทยากร ดำเนินการจัดซื้อ/จัดหาวัสดุที่จำเป็น จัดเตรียมสถานที่ในการจัดพัฒนาศักยภาพแรงงาน

8) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงาน และกำกับ ดูแลการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้

9) ประเมินผลการพัฒนาศักยภาพแรงงาน และสรุปผลการดำเนินงาน

10) บันทึกข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบเป็นระยะ ๆ ผ่านระบบสารสนเทศของหน่วยงานให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2569

กิจกรรมที่ 3.2 การพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อการศึกษาและขยายผลการจัดการข้อมูลทางดิจิทัล เป็นการเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาระบบงานภายในสถานประกอบการ ระยะเวลา 12 ชั่วโมง (ทฤษฎี 4 ชั่วโมง : ปฏิบัติ 8 ชั่วโมง) รวม 2 วัน วันละ 6 ชั่วโมง เป้าหมาย 1,100 คน จำนวน 55 รุ่น

#### ขั้นตอนการดำเนินงาน

1) ดำเนินการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัลของสถานประกอบการในการใช้ประโยชน์ เพื่อการสร้างรายได้และเสริมสร้างธุรกิจให้ก้าวหน้าไปอย่างยั่งยืน เช่น การเสริมสร้างกลุ่มเป้าหมาย (Targeted Marketing) การวิเคราะห์และการตัดสินใจที่มีข้อมูลใหม่ (Data-driven Decision Making) การติดตามและวิเคราะห์พฤติกรรมลูกค้า (Customer Behavior Tracking and Analysis) การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ (Product and Service Development) การปรับเปลี่ยนแผนการขาย (Sales Optimization) การตอบสนองต่อเทคโนโลยีและแนวโน้ม (Adapting to Technology and Trends) การพัฒนาความสามารถในด้านการแข่งขัน (Competitive Advantage) หรือการเพิ่มมูลค่าให้กับลูกค้า (Customer Value Enhancement)

2) จัดเตรียมหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือหลักสูตรตามความต้องการของพื้นที่เพื่อพัฒนาสมรรถนะของแรงงานภายในสถานประกอบการ

3) ทบทวนเนื้อหาหลักสูตรพัฒนาศักยภาพแรงงาน ว่ามีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นหรือไม่ และนำเสนอผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อลงนามให้ความเห็นชอบหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

4) คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายเข้าพัฒนาศักยภาพแรงงาน กำหนดวัน เวลา และสถานที่ดำเนินการ

5) ขออนุมัติดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านทักษะดิจิทัลให้แก่สถานประกอบการ

6) จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านดิจิทัล

7) เตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการจัดพัฒนาศักยภาพแรงงาน เช่น คัดเลือกวิทยากรที่มีความสามารถเฉพาะด้าน จัดทำหนังสือเชิญเป็นวิทยากร ดำเนินการจัดซื้อ/จัดหาวัสดุที่จำเป็น จัดเตรียมสถานที่ในการจัดพัฒนาศักยภาพแรงงาน

8) ดำเนินการจัดพัฒนาศักยภาพแรงงาน และกำกับ ดูแลการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้

9) ประเมินผลการพัฒนาศักยภาพแรงงาน และสรุปผลการดำเนินงาน

10) บันทึกข้อมูล และรายงานผลการดำเนินงานให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบเป็นระยะ ๆ ผ่านระบบสารสนเทศของหน่วยงานให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2569

#### กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมอื่นๆ (หน่วยงานส่วนกลางดำเนินการ)

กิจกรรมที่ 4.1 สัมมนาชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบกิจการเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่ ระยะเวลา 6 ชั่วโมง จำนวนไม่น้อยกว่า 180 คน (ผู้บริหาร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้เกี่ยวข้อง)

##### ขั้นตอนการดำเนินงาน

1) ประสานงานเกี่ยวกับวิทยากร เนื้อหาการสัมมนา สถานที่ และการเตรียมความพร้อมอื่น ๆ  
2) จัดทำเนื้อหาการสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินโครงการ เพื่อให้สังเกตเห็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจของสถานประกอบกิจการ

3) ขออนุมัติจัดสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินโครงการแก่ผู้บริหาร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้เกี่ยวข้อง

4) จัดเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการ อาทิ การมอบหมายเจ้าหน้าที่ให้รับผิดชอบข้อมูลที่ใช้สำหรับการสัมมนา เนื้อหาการสัมมนา ที่พัก ยานพาหนะ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

5) ดำเนินการสัมมนาให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้

6) รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

กิจกรรมที่ 4.2 พัฒนานักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน/นักพัฒนาดิจิทัล ให้มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานประกอบกิจการ ระยะเวลา 18 ชั่วโมง จำนวน 2 ครั้ง ครั้งละ 85 คน รวม 170 คน (สพว.และ สนพ. จำนวน 55 แห่ง)

##### ขั้นตอนการดำเนินงาน

1) ประเมินและวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อวางแผนทางการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่

2) จัดทำเนื้อหาการพัฒนาศักยภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพแรงงาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่จำเป็น เน้นการทำงานเชิงบูรณาการ การคิดเชิงระบบ การมองภาพแบบองค์รวม ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้าง Digital Advisor ที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการจัดการข้อมูลทางดิจิทัล

3) ประสานงานเกี่ยวกับวิทยากร เนื้อหาการพัฒนาศักยภาพแรงงาน สถานที่พัฒนาศักยภาพแรงงาน และการเตรียมความพร้อมอื่น ๆ ก่อนการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

4) ขออนุมัติโครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการเป็น นักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน/นักพัฒนาดิจิทัล ที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการจัดการข้อมูลทางดิจิทัล

5) จัดเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการ อาทิ การมอบหมายเจ้าหน้าที่ให้รับผิดชอบข้อมูลที่ใช้สำหรับการพัฒนาทักษะ เนื้อหาการพัฒนาทักษะ ที่พัก ยานพาหนะ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

6) ดำเนินการพัฒนาทักษะของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้

7) ประเมินผลการพัฒนาทักษะของบุคลากร รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

กิจกรรมที่ 4.3 พัฒนานักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน/นักพัฒนาดิจิทัล เพื่อยกระดับความสามารถในการวิเคราะห์เชิงลึก และให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้ทักษะด้านในการทำงาน ระยะเวลา 18 ชั่วโมง จำนวน 2 ครั้ง ครั้งละ 100 คน รวม 200 คน (สพร.และ สนพ. จำนวน 55 แห่ง)

#### ขั้นตอนการดำเนินงาน

- 1) ประเมินและวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อวางแนวทางการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่
- 2) จัดทำเนื้อหาการพัฒนาศักยภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพแรงงาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่จำเป็น เน้นการทำงานเชิงบูรณาการ การคิดเชิงระบบ การมองภาพแบบองค์รวม ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้าง Digital Advisor ที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการจัดการข้อมูลทางดิจิทัล
- 3) ประสานงานเกี่ยวกับวิทยากร เนื้อหาการพัฒนาศักยภาพแรงงาน สถานที่พัฒนาศักยภาพแรงงาน และการเตรียมความพร้อมอื่น ๆ ก่อนการพัฒนาศักยภาพแรงงาน
- 4) ขออนุมัติโครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการเป็น นักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน/นักพัฒนาดิจิทัล ที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการจัดการข้อมูลทางดิจิทัล
- 5) จัดเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการ อาทิ การมอบหมายเจ้าหน้าที่ให้รับผิดชอบข้อมูลที่ใช้สำหรับการพัฒนาทักษะ เนื้อหาการพัฒนาทักษะ ที่พัก ยานพาหนะ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ
- 6) ดำเนินการพัฒนาทักษะของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้
- 7) ประเมินผลการพัฒนาทักษะของบุคลากร รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

กิจกรรมที่ 4.4 จัดงานสรุปผลการดำเนินโครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรมยก ระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการรองรับเศรษฐกิจใหม่ ระยะเวลา 7 ชั่วโมง จำนวน 200 คน

#### ขั้นตอนการดำเนินงาน

- 1) ประเมินและวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการให้คณะทำงานพิจารณาคัดเลือกสถานประกอบการที่มีผลการดำเนินโครงการโดดเด่น เพื่อรับมอบโล่รางวัลประกาศเกียรติคุณเป็นสถานประกอบการต้นแบบในการพัฒนาเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยผ่านคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินโครงการ
- 2) จัดวางรูปแบบและแผนการดำเนินการจัดกิจกรรมสรุปผลการดำเนินโครงการ และมอบรางวัลให้กับสถานประกอบการที่ผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการ
- 3) ประสานงานเกี่ยวกับวิทยากร/พิธีกร สถานที่พัฒนาศักยภาพแรงงานและการเตรียมความพร้อมอื่น ๆ
- 4) ขออนุมัติจัดงานสรุปผลการดำเนินโครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรม ยก ระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการรองรับเศรษฐกิจใหม่
- 5) จัดเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการ อาทิ การมอบหมายเจ้าหน้าที่ให้รับผิดชอบข้อมูลที่ใช้สำหรับจัดงาน ที่พัก ยานพาหนะ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

6) ดำเนินการจัดงานสรุปผลการดำเนินโครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรมยก ระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการรองรับเศรษฐกิจใหม่

7) ประเมินผลการดำเนินโครงการ และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ  
กิจกรรมที่ 4.5 งบประมาณโครงการได้แก่ ค่าใช้จ่ายติดต่อประสานงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อเข้าร่วมสังเกตการณ์ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อตรวจติดตาม ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร ค่าใช้จ่ายในการจัดทำคู่มือ ค่าจัดซื้อวัสดุที่ใช้ในการประชุม ค่าจัดซื้อวัสดุที่ใช้ในการพัฒนาทักษะ ค่าจัดซื้อวัสดุสำนักงานที่ใช้ในการกิจของโครงการ ค่าจัดจ้างถ่ายเอกสาร ค่าจัดจ้างพิมพ์เอกสาร ค่าประชาสัมพันธ์และสิ่งพิมพ์ ค่าจ้างเหมารถตู้หรือรถบัสปรับอากาศไม่ประจำทาง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## 6. ระยะเวลาการดำเนินการ

ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

## 7. พื้นที่การดำเนินการ

พื้นที่กรุงเทพมหานคร และ 54 จังหวัดทั่วประเทศ

## 8. การติดตามประเมินผล

8.1 รายงานผลจากการศึกษาความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพแรงงาน และแบบประเมินผลโครงการตลอดจนแบบประเมินผลวิทยากร

8.2 สังเกตการณ์การพัฒนาศักยภาพแรงงาน เก็บข้อมูล และสรุปผลรายงาน

8.3 ติดตามผลการพัฒนาปรับปรุงธุรกิจในการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างรายได้มากขึ้นหรือลดต้นทุนการผลิตภายหลังจบฝึก (สถานประกอบการกิจการดำเนินการร่วมกับกรม)

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้ประกอบการสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงธุรกิจในการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างรายได้มากขึ้นหรือลดต้นทุนการผลิต และแรงงานในสถานประกอบการสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนธุรกิจให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ

#### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
<b>กิจกรรมที่ 1:</b> พัฒนาศักยภาพด้านทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการ กิจกรรม จำนวน 6 ชั่วโมง จำนวน 55 หน่วยงาน เป้าหมาย 2,750 คน	1,346,400	1,739,100			3,085,500
<b>กิจกรรมที่ 2 :</b> ให้คำปรึกษาการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและพัฒนาศักยภาพดิจิทัล กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์ เป้าหมาย 55 แห่ง แห่งละ 2 ครั้ง					2,128,500
<b>กิจกรรมย่อยที่ 2.1 :</b> ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมผู้ประกอบการ SME เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายสถานประกอบการ SME จำนวน 55 แห่ง แห่งละ 20 คน	480,000	576,000			1,056,000
<b>กิจกรรมย่อยที่ 2.2 :</b> ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมสรุปผลการดำเนินงานรายสถานประกอบการ SME จำนวน 55 แห่ง แห่งละ 20 คน			487,500	585,000	1,072,500
<b>กิจกรรมที่ 3 :</b> พัฒนาศักยภาพแรงงานและเพิ่มทักษะทางด้านดิจิทัล 30 ชั่วโมงและ 12 ชั่วโมง เป้าหมาย 2,200 คน และสถานประกอบการ กิจกรรม จำนวน 55 แห่ง					9,377,500
<b>กิจกรรมย่อยที่ 3.1</b> พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและสร้างระบบการจัดการข้อมูลทางดิจิทัลเพื่อพัฒนาระบบงานภายในสถานประกอบการ ระยะเวลา 30 ชั่วโมง (ทฤษฎี 6 ชั่วโมง : ปฏิบัติ 24 ชั่วโมง) รวม 5 วัน วันละ 6 ชั่วโมง เป้าหมาย 1,100 คน จำนวน 55 รุ่น		2,995,000	3,594,000		6,589,000

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q3	Q3	Q3	Q3	
กิจกรรมย่อยที่ 3.2 การพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อศึกษาและขยายผลการจัดการข้อมูลทางดิจิทัลเป็นการเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาระบบงานภายในสถานประกอบกิจการ ระยะเวลา 12 ชั่วโมง (ทฤษฎี 2 ชั่วโมง : ปฏิบัติ 10 ชั่วโมง) รวม			1,394,500	1,394,000	2,788,500
<b>กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมอื่น</b>					<b>4,608,500</b>
4.1 สัมมนาชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบกิจการเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่ จำนวน 180 คน	401,400				401,400
4.2 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะนักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน ให้มีความสามารถในการให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานและจัดการข้อมูลทางดิจิทัล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง (ระดับพื้นฐาน) จำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 85 คน รวม 170 คน	551,600	551,600			1,103,200
4.3 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะนักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน เพื่อยกระดับความสามารถในการวิเคราะห์เชิงลึก และให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้ทักษะด้านในการทำงาน ระยะเวลา 18 ชั่วโมง (ระดับ 2) จำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 100 คน รวม 200 คน			615,600	615,600	1,231,200
4.4 สัมมนาสรุปผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบกิจการเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่ ระยะเวลา 7 ชั่วโมง จำนวน 200 คน				627,800	627,800

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q3	Q3	Q3	Q3	
4.5 ค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน ส่วนกลาง ค่าใช้จ่ายในการประชุม ชี้แจงโครงการ , ค่าใช้จ่ายในการบริหารโครงการ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อเข้าร่วมสังเกตการณ์ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อตรวจติดตาม ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร ค่าใช้จ่ายในการจัดทำคู่มือ ค่าจัดซื้อวัสดุที่ใช้ในการประชุม ค่าจัดซื้อวัสดุที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ค่าจัดซื้อวัสดุสำนักงานที่ใช้ในการกิจของโครงการ ค่ากระเปาะหรือสิ่งที่ใช้บรรจุเอกสาร ค่าจัดจ้างถ่ายเอกสาร ค่าจัดจ้างพิมพ์เอกสารและสิ่งตีพิมพ์ ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศไม่ประจำทาง ค่าจ้างเหมารถบัสปรับอากาศไม่ประจำทาง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง		414,800	414,800	414,800	1,244,400
<b>รวมวงเงิน (บาท)</b>	<b>2,779,900</b>	<b>6,276,500</b>	<b>6,506,400</b>	<b>3,637,200</b>	<b>19,200,000</b>

## รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
<b>กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาศักยภาพด้านทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการ 55 หน่วยงาน จำนวน 6 ชั่วโมง</b> หน่วยงาน : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย : 2,750 คน จำนวน 55 รุ่น รุ่นละ 50 คน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 51,600 บาทต่อรุ่น		<b>3,085,500</b>
1.1 ค่าตอบแทนวิทยากรเอกชน เนื้อหาภาคความรู้ (ทฤษฎี)	1,200 บาท x 4 ชม. x 1 คน x 55 รุ่น	264,000
1.2 ค่าตอบแทนวิทยากรเอกชน (เนื้อหาภาคปฏิบัติ)	1,200 บาท x 2 ชม. x 2 คน 55 รุ่น	264,000
1.3 ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	500 บาท x 50 คน x 1 มื้อ x 55 รุ่น	1,375,000
1.4 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 50 คน x 2 มื้อ x 55 รุ่น	275,000
1.5 ค่าวัสดุ/ค่าถ่ายเอกสาร ค่าพิมพ์เอกสารและสิ่งพิมพ์ในการจัดพัฒนาศักยภาพแรงงาน	300 บาท x 50 คน x 55 รุ่น	825,000
1.6 ค่าใช้จ่ายในการบริหารโครงการ (ค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน และ ค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน / ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร)	1,500 บาท x 55 รุ่น	82,500
<b>สามารถเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการ</b>		
<b>กิจกรรมที่ 2 ให้คำปรึกษาการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและพัฒนาทักษะดิจิทัล กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์ เป้าหมาย 50 แห่ง ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 30,000 บาทต่อแห่ง</b>		<b>2,128,500</b>
<b>กิจกรรมย่อยที่ 2.1 : ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมผู้ประกอบการ SME เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายสถานประกอบการ SME จำนวน 55 แห่ง แบ่งเป้าหมายเป็นไตรมาสๆ ละ 55 แห่ง ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 15,000 บาท / แห่ง</b>		<b>1,056,000</b>
2.1.1 ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	500 บาท x 20 คน x 1 มื้อ x 55 รุ่น	550,000
2.1.2 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 20 คน x 2 มื้อ x 55 รุ่น	110,000

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
2.1.3 ค่าวัสดุ / ค่าถ่ายเอกสาร ค่าพิมพ์ เอกสารและสิ่งพิมพ์ในการจัดประชุม	300 บาท x 20 คน x 55 แห่ง	330,000
2.1.4 งบประมาณโครงการ (ค่าใช้จ่าย ติดต่อประสานงาน และค่าใช้จ่ายอื่นที่ จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน / ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร	1,200 บาท x 55 แห่ง	66,000
<p><b>กิจกรรมย่อยที่ 2.2 : ค่าใช้จ่ายในการ จัดประชุมสรุปผลการดำเนินงานรายสถาน ประกอบกิจการ SME จำนวน 55 แห่ง ใน 55 หน่วยงาน แบ่งเป้าหมายเป็นไตรมาส ไตรมาสละ 55 แห่ง ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 15,000 บาท/ แห่ง</b></p> <p>2.2.1 ค่าอาหารไม่ครบมื้อ</p> <p>2.2.2 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม</p> <p>2.2.3 ค่าวัสดุ / ค่าถ่ายเอกสาร ค่าพิมพ์ เอกสารและสิ่งพิมพ์ในการจัดประชุม</p> <p>2.2.4 งบประมาณโครงการ (ค่าใช้จ่าย ติดต่อประสานงาน และค่าใช้จ่ายอื่นที่ จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน / ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร</p> <p><b>สามารถเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการ</b></p>	<p>500 บาท x 20 คน x 1 มื้อ x 55 รุ่น</p> <p>50 บาท x 20 คน x 2 มื้อ x 55 รุ่น</p> <p>300 บาท x 20 คน x 55 แห่ง</p> <p>1,500 บาท x 55 แห่ง</p>	<p>1,072,500</p> <p>550,000</p> <p>110,000</p> <p>330,000</p> <p>82,500</p>
<p><b>กิจกรรมที่ 3 : พัฒนาศักยภาพแรงงานและ เพิ่มทักษะทางด้านดิจิทัล เป้าหมาย 2,200 คน และสถานประกอบกิจการ จำนวน 55 แห่ง ประกอบด้วย หลักสูตร 30 ชั่วโมง เป้าหมาย 1,100 คน จำนวน 55 รุ่น รุ่นละ 20 คน และหลักสูตร 12 ชั่วโมง เป้าหมาย 1,100 คน จำนวน 55 รุ่น รุ่นละ 20 คน หน่วยงาน : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน</b></p> <p><b>กิจกรรมย่อยที่ 3.1 พัฒนาศักยภาพ แรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและสร้าง ระบบการจัดการข้อมูลทางดิจิทัล เพื่อพัฒนา ระบบงานภายในสถานประกอบกิจการ</b></p>		<p>9,377,500</p> <p>6,589,000</p>

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ระยะเวลา 30 ชั่วโมง (ทฤษฎี 6 ชั่วโมง : ปฏิบัติ 24 ชั่วโมง) รวม 5 วัน วันละ 6 ชั่วโมง เป้าหมาย 1,100 คน จำนวน 55 รุ่น รุ่นละ 119,800 บาท		
3.1.1 ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน เนื้อหาภาคความรู้ (ทฤษฎี)	1,200 บาท x 6 ชั่วโมง x 1 คน x 55 รุ่น	396,000
3.1.2 ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน เนื้อหาภาคปฏิบัติ	1,200 บาท x 24 ชั่วโมง x 2 คน x 55 รุ่น	3,168,000
3.1.3 ค่าอาหาร	120 บาท x 20 คน x 1 มื้อ x 5 วัน x 55 รุ่น	660,000
3.1.4 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 20 คน x 2 มื้อ x 5 วัน x 55 รุ่น	550,000
3.1.5 ค่าวัสดุพัฒนาศักยภาพแรงงาน / ค่าถ่ายเอกสารการพัฒนาฝีมือแรงงาน	1,500 บาท x 20 คน x 55 รุ่น	1,650,000
3.1.6 งบประมาณโครงการ (ค่าใช้จ่าย ติดต่อประสานงานและค่าใช้จ่ายอื่นที่ จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน/ ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร	3,000 บาท x 55 รุ่น	165,000
<b>สามารถเฉลี่ยถ่วงจ่ายได้ทุกรายการ</b>		
<b>กิจกรรมย่อยที่ 3.2 การพัฒนา ศักยภาพแรงงานเพื่อศึกษาและขยายผล การจัดการข้อมูลทางดิจิทัลเป็นการเฉพาะ ด้าน เพื่อพัฒนาระบบงานภายในสถาน ประกอบกิจการ ระยะเวลา 12 ชั่วโมง (ทฤษฎี 2 ชั่วโมง : ปฏิบัติ 10 ชั่วโมง) รวม 2 วัน วันละ 6 ชั่วโมง เป้าหมาย 1,100 คน จำนวน 55 รุ่น รุ่นละ 52,300 บาท</b>		2,788,500
3.2.1 ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน เนื้อหาภาคความรู้ (ทฤษฎี)	1,200 บาท x 2 ชั่วโมง x 1 คน x 55 รุ่น	132,000
3.2.2 ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน เนื้อหาภาคปฏิบัติ	1,200 บาท x 10 ชั่วโมง x 2 คน x 55 รุ่น	1,320,000
3.2.3 ค่าอาหาร	120 บาท x 20 คน x 1 มื้อ x 2 วัน x 55 รุ่น	264,000
3.2.4 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 20 คน x 2 มื้อ x 2 วัน x 55 รุ่น	220,000
3.2.5 ค่าวัสดุพัฒนาศักยภาพแรงงาน / ค่าถ่ายเอกสารการพัฒนาฝีมือแรงงาน	700 บาท x 20 คน x 55 รุ่น	770,000
3.2.6 งบประมาณโครงการ (ค่าใช้จ่าย ติดต่อประสานงานและค่าใช้จ่ายอื่นที่ จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน	1,500 บาท x 55 รุ่น	82,500

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
<b>กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมอื่น หน่วยงาน : ส่วนกลาง</b>		<b>4,608,500</b>
4.1 สัมมนาชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่ ระยะเวลา 6 ชั่วโมง จำนวนไม่น้อยกว่า 180 คน		<b>401,900</b>
4.1.1 ค่าตอบแทนวิทยากรภาครัฐ	600 บาท x 3 ชั่วโมง x 1 คน	1,800
4.1.2 ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน	1,200 บาท x 3 ชั่วโมง x 1 คน	3,600
4.1.3 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 2 มื้อ x 1 วัน x 180 คน	18,000
4.1.4 ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	700 บาท x 1 มื้อ x 1 วัน x 180 คน	126,000
4.1.5 ค่าที่พัก ห้องพัสดุ ไม่เกิน 900 บาท/คน	900 บาท x 1 คืน x 180 คน	162,000
4.1.6 ค่าวัสดุ/ค่าถ่ายเอกสาร/ค่าสิ่งพิมพ์		90,500
4.2 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะนักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน ให้มีความสามารถในการให้คำปรึกษา เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานและจัดการข้อมูลทางดิจิทัล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง (ระดับพื้นฐาน)		<b>1,103,200</b>
<b>กลุ่มเป้าหมาย : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน รวม 55 แห่ง แห่งละ 3 คน และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวม 2 รุ่น รุ่นละ 85 คน รวม 170 คน</b>		
<b>รุ่นที่ 1</b>		
4.2.1 ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน	1,200 บาท x 3 ชั่วโมง x 1 คน (ทฤษฎี)	3,600
4.2.2 ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน	1,200 บาท x 15 ชั่วโมง x 4 คน (ปฏิบัติ)	72,000
4.2.3 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 2 มื้อ x 3 วัน x 85 คน	25,500
4.2.4 ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	700 บาท x 1 มื้อ x 3 วัน x 85 คน	178,500
4.2.5 ค่าที่พัก ห้องพัสดุ ไม่เกิน 900 บาท/คน	900 บาท x 3 คืน x 85 คน	229,500
4.2.6 ค่าวัสดุ/ค่าถ่ายเอกสาร/ค่าสิ่งพิมพ์	500 บาท x 85 คน	42,500

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
<b>รุ่นที่ 2</b>		
4.2.7 ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน	1,200 บาท x 3 ชั่วโมง x 1 คน (ทฤษฎี)	3,600
4.2.8 ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน	1,200 บาท x 15 ชั่วโมง x 4 คน (ปฏิบัติ)	72,000
4.2.9 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 2 มื้อ x 3 วัน x 85 คน	25,500
4.2.10 ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	700 บาท x 1 มื้อ x 3 วัน x 85 คน	178,500
4.2.11 ค่าที่พัก ห้องพักรู้นอนไม่เกิน 900 บาท/คน	900 บาท x 3 คืน x 85 คน	229,500
4.2.12 ค่าวัสดุ/ค่าถ่ายเอกสาร/ค่าสิ่งพิมพ์	500 บาท x 85 คน	42,500
<b>สามารถเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการ</b>		
4.3 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะ นักพัฒนาผลิตภัณฑ์แรงงาน ให้มีความสามารถ ในการให้คำปรึกษา เพื่อยกระดับความ สามารถในการวิเคราะห์เชิงลึก และให้ คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วย การพัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้ ทักษะ ด้านในการทำงาน ระยะเวลา 18 ชั่วโมง (ระดับ 2) จำนวน 2 รุ่น ะละ 100 คน รวม 200 คน		<b>1,231,200</b>
4.3.1 ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน	1,200 บาท x 3 ชั่วโมง x 1 คน (ทฤษฎี)	3,600
4.3.2 ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน	1,200 บาท x 15 ชั่วโมง x 4 คน (ปฏิบัติ)	72,000
4.3.3 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 2 มื้อ x 3 วัน x 100 คน	30,000
4.3.4 ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	700 บาท x 1 มื้อ x 3 วัน x 100 คน	210,000
4.3.5 ค่าที่พัก ห้องพักรู้นอนไม่เกิน 900บาท/คน	900 บาท x 3 คืน x 100 คน	270,000
4.3.6 ค่าวัสดุ/ค่าถ่ายเอกสาร/ค่าสิ่งพิมพ์	300 บาท x 100 คน	30,000
<b>รุ่นที่ 2</b>		
4.3.7 ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน	1,200 บาท x 3 ชั่วโมง x 1 คน (ทฤษฎี)	3,600
4.3.8 ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน	1,200 บาท x 15 ชั่วโมง x 4 คน (ปฏิบัติ)	72,000
4.3.9 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 2 มื้อ x 3 วัน x 100 คน	30,000
4.3.10 ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	700 บาท x 3 วัน x 100 คน	210,000
4.3.11 ค่าที่พัก ห้องพักรู้นอนไม่เกิน 900 บาท/คน	900 บาท x 3 คืน x 100 คน	270,000
4.3.12 ค่าวัสดุ/ค่าถ่ายเอกสาร/ค่าสิ่งพิมพ์	300 บาท x 100 คน	30,000
<b>หน่วยงาน : ส่วนกลางกลุ่มเป้าหมาย : สถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือ</b>		

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
<p>แรงงาน รวม 77 แห่ง แห่งละ 2-3 คน และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมจำนวน 100 คน รุ่นที่ 1</p> <p><b>สามารถเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการ</b></p>		
<p>4.4 จัดงานประชุมสรุปผลการดำเนินโครงการ Ignite MSME เพิ่มผลิตภาพแรงงานเพื่อความยั่งยืน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ระยะเวลา 7 ชั่วโมง จำนวนไม่น้อยกว่า 200 คน ประกอบด้วย หน่วยงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 3 คน รวมเป็นจำนวน 200 คน ประกอบด้วย ประธานในพิธี จำนวน 1 คน ผู้บริหารและผู้ติดตาม จำนวน 9 คน ผู้สังเกตการณ์ จำนวน 5 คน และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องจำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 200 คน</p> <p>4.4.1 ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน 1,200 บาท x 3 ชั่วโมง x 1 คน (ทฤษฎี)</p> <p>4.4.2 ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน 1,200 บาท x 4 ชั่วโมง x 4 คน (ปฏิบัติ)</p> <p>4.4.3 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 50 บาท x 2 มื้อ x 1 วัน x 200 คน</p> <p>4.4.4 ค่าอาหารไม่ครบมื้อ 700 บาท x 1 มื้อ x 1 วัน x 200 คน</p> <p>4.4.5 ค่าที่พัก ห้องพักรู้นอนไม่เกิน 900บาท/คน 900 บาท x 1 คืน x 200 คน</p> <p>4.4.6 ค่าวัสดุ/ค่าถ่ายเอกสาร/ค่าสิ่งพิมพ์ 500 บาท x 200 คน</p> <p>4.4.7 ค่าโลโก้ประกาศเกียรติคุณ 3,000 บาท x 55 แห่ง</p> <p><b>สามารถเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการ</b></p> <p><b>หน่วยงาน: ส่วนกลาง</b></p>	<p>627,800</p>	<p>627,800</p>
<p><b>4.5 ค่าใช้จ่ายของหน่วยงานส่วนกลาง</b></p> <p>ค่าใช้จ่ายในการบริหารโครงการ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อเข้าร่วมสังเกตการณ์ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อตรวจติดตาม ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร ค่าใช้จ่ายในการจัดทำคู่มือ ค่าจัดซื้อวัสดุที่ใช้ในการประชุม ค่าจัดซื้อวัสดุที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ค่าจัดซื้อวัสดุสำนักงานที่ใช้ใน</p>	<p>- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ให้เบิกจ่ายได้เท่าที่จ่ายจริง หรือตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยประหยัดและเหมาะสม</p> <p>- ค่าจัดซื้อวัสดุ /คู่มือ /ค่าจ้างถ่ายเอกสาร / ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศไม่ประจำทาง / ค่าจ้างเหมารถบัสปรับอากาศไม่ประจำทาง ให้เบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560</p>	<p><b>1,244,400</b></p>

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
<p>ภารกิจของโครงการ ค่ากระเป่าหรือสิ่งที่ใช้บรรจุเอกสาร ค่าจัดจ้างถ่ายเอกสาร ค่าจัดจ้างพิมพ์เอกสารและสิ่งตีพิมพ์ ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศไม่ประจำทาง ค่าจ้างเหมารถบัสปรับอากาศไม่ประจำทาง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p><b>สามารถเฉลี่ยถัวจ่ายได้ทุกรายการ/ในกิจกรรมที่ 4</b></p>	<p>ค่าโลโก้ประกาศเกียรติคุณสำหรับผู้ประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการและสร้างคุณประโยชน์ให้กับหน่วยงานราชการ ค่าเชื้อสำหรับผู้เข้ารับการฝึก/ผู้ประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการและผลการดำเนินเพิ่มผลิตภาพแรงงาน</p> <p>- ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้เบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด</p>	

## กิจกรรมที่ 2 พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน

### พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ...พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน.....
2. หน่วยงานรับผิดชอบ.....กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ.....
  - 2.1 หัวหน้าโครงการ
 

ชื่อ - สกุล : ..นางพิไลวรรณ ..พิทักษ์เกียรติยศ...ตำแหน่ง ..ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงาน  
กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ...

เบอร์โทรศัพท์ .....065-507-3034.....e-mail...wepdpdsd@gmail.com.....
  - 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน
 

ชื่อ - สกุล : นางสาวดาว ..ทรัพย์มูล.....ตำแหน่ง ..พนักงานธุรการ ระดับ ส4.....

เบอร์โทรศัพท์ .....097-289-6339.....e-mail...wepdpdsd@gmail.com.....

#### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
  - ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
  - ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
  - ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
  - ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ
  - 2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
 

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) เป้าหมายประเด็น (110001) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ แผนย่อยข้อ 11. 4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) (110401) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4
  - 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนายกระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลอดภัยศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

(ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Up skill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฏกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

## ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

### 1. หลักการและเหตุผล

รัฐบาลมีแนวทางนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561 – 2580) มุ่งเน้นให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน ด้วยการยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะแรงงานให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ เสริมสร้างความอยากรู้และยกระดับตนเอง ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้เป็นผู้ประกอบการใหม่ และสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เสริมขีดความสามารถให้กับประชาชน ผ่านการสร้างรายได้ลดรายจ่าย สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนทุกคน อีกทั้งสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

ทรงห่วงใยและทรงคำนึงถึงความอยู่ดีมีสุขของประชาชนเป็นสำคัญ พระองค์มีพระราชปณิธานแน่วแน่ที่จะทำให้ประเทศชาติมั่นคงประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้วยมีพระราชประสงค์ที่จะสืบสาน รักษา และต่อยอดโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และแนวพระราชดำริต่าง ๆ ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในการบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้แก่ประชาชน และพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า ครอบคลุมในทุกด้าน ทั้งการพัฒนาแหล่งน้ำ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชน การสาธารณสุข การศึกษา การรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ และความมั่นคงของชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน มีแนวทางในการดำเนินงาน โดยการสร้างทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสทางอาชีพครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อยกระดับแรงงานให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น ดังวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานที่ว่า “แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยพิจารณาจากความเหมาะสม สอดคล้องกับสมรรถภาพของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทักษะทางด้านการประกอบอาชีพ ให้มีความรู้ ความสามารถ นำไปพัฒนาในการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อการมีงานทำ มีรายได้ โดยเฉพาะการนำความรู้ประยุกต์กับภูมิปัญญาท้องถิ่นภายใต้หลักแนวคิด เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการประกอบอาชีพของกลุ่มเป้าหมายให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน อยู่อย่างมีศักดิ์ศรี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาทักษะให้กับกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ มีทักษะฝีมือแรงงาน มีทางเลือกในการประกอบอาชีพใหม่ รองรับการพัฒนาตัวของเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2.2 เพื่อพัฒนาทักษะเดิมให้สูงขึ้น สามารถประกอบอาชีพในตลาดแรงงาน เพิ่มโอกาสในการหารายได้ด้วยช่องทาง การตลาดผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย สร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้น ส่งเสริมอาชีพเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน

2.3 เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ในการเข้าสู่กระบวนการทำงาน สร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้และสังคมให้การยอมรับในศักยภาพการทำงาน

## 3. เป้าหมาย

### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 2,400 คน

### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : 1) ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

2) ผู้สำเร็จการฝึกอบรม นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพอิสระหรือได้รับการจ้างงาน หรือมีรายได้เพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

## 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

4.1 ประชาชนที่เป็นสมาชิกในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ซึ่งรวมถึงครอบครัว และประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ของโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

4.2 ตำรวจตระเวนชายแดน (ครู/ชุดช่างสนาม) ผู้ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ประชาชนเขตพื้นที่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวมถึงครอบครัว

## 5. วิธีการดำเนินงาน

- 5.1 สํารวจข้อมูลความต้องการฝึกออาชีพจากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย องค์กรเครือข่ายและภาคส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 5.2 ประสานงานหน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ได้เข้าถึงบริการของรัฐ
- 5.3 จัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการ และตลาดแรงงาน
- 5.4 ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 5.5 กระบวนการฝึกอบรม ทดสอบและประเมินผล
  - (1) ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 – 30 ชั่วโมง จำนวน 20 คนต่อรุ่น และควบคุมคุณภาพการฝึกอบรมเป็นสำคัญ
  - (2) ครูฝึกบุคลากรฝึก และวิทยากรฝึกภายในและภายนอก จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่ฝึกและผ่านการอบรมหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน
  - (3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกและการทดสอบหลังการฝึก
  - (4) ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาการฝึกทั้งหมด และผ่านเกณฑ์การวัดและการประเมินผลการฝึก
- 5.6 บันทึกข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกและรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)
- 5.7 จัดทำบัญชีรายชื่อ สถานที่ติดต่อ ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม จัดส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานเขตในพื้นที่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนการมีงานทำ
- 5.8 ติดตามผลสัมฤทธิ์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการฝึก โดยใช้แบบสอบถามและรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

## 6. ระยะเวลาการดำเนินการ ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

## 7. พื้นที่การดำเนินการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร

## 8. การติดตามประเมินผล

- 8.1 ติดตามผลสัมฤทธิ์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการฝึก โดยใช้แบบสอบถามและรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด
- 8.2 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ของผู้สำเร็จการฝึกอบรมภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การมีงานทำหรือการประกอบอาชีพ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มีงานทำในระบบ การจ้างงาน และการประกอบอาชีพอิสระ แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว เสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน และเป็นกำลังแรงงานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

#### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กระบวนการฝึกอบรม	1,000,000.00	2,000,000.00	2,000,000.00	1,000,000.00	6,000,000.00
<b>รวมวงเงิน (บาท)</b>	<b>1,000,000.00</b>	<b>2,000,000.00</b>	<b>2,000,000.00</b>	<b>1,000,000.00</b>	<b>6,000,000.00</b>

#### รายละเอียดงบประมาณ

โครงการพัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน กลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น 2,400 คน จำนวน 120 รุ่น รุ่นละ 20 คน ค่าใช้จ่ายรุ่นละ 50,000 บาท เฉลี่ยคนละ 2,500 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 6,000,000 บาท (หกล้านบาทถ้วน) โดยถัวจ่ายทุกรายการ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง มีรายละเอียด ดังนี้

รายการ	งบประมาณ (บาท)
<b>งบรายจ่ายอื่น</b>	
<b>1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม</b>	
- ค่าสมนาคุณวิทยากร (500 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน )	15,000
- ค่าอาหาร สำหรับผู้เข้ารับการฝึก (120 บาท x 20 คน x 5 วัน)	12,000
- ค่าวัสดุประกอบการฝึก (800 บาท x 20 คน)	16,000
- ค่าบริหารจัดการโครงการ	2,000
<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายต่อรุ่น</b>	<b>45,000</b>
- ค่าใช้จ่ายต่อคน	2,250
- ค่าใช้จ่ายฝึกอบรม รุ่นละ 45,000 บาท x 120 รุ่น	5,400,000
<b>2. ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการ (ส่วนกลาง)</b>	<b>600,000</b>
<b>รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ</b>	<b>6,000,000</b>

หมายเหตุ : 1) ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงโดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

2) การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติมหรือระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

3) การเบิกค่าใช้จ่ายการบริหารจัดการโครงการฯ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ...พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี.....
2. หน่วยงานรับผิดชอบ.....สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่.....
  - 2.1 หัวหน้าโครงการ
 

ชื่อ - สกุล : นายเด่นดวง ลำเพยพล ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่...  
เบอร์โทรศัพท์ : 0 5312 1002 e-mail : chiangmaiskill@dspd.go.th.....
  - 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน
 

ชื่อ - สกุล : นางสาวนงคันทุช ปัญญาวงศ์ ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ...  
เบอร์โทรศัพท์ : 0 5312 1002 ต่อ 265 e-mail : plan.cmskill@gmail.com.....

### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
  - ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
  - ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
  - ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
  - ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย ...คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21.....

(2) ประเด็น .....การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต.....
2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ
  - 2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น .....การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต.....
    - (1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) .....การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน.....
    - (2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ.....การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน.....
    - (3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะ อาชีพสูง ตระหนักใน  
ความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้าง  
อาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มมากขึ้น.....
    - (4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย.....ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4.....
  - 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13
 

หมุดหมาย ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต.....

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนายกระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง)

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคคนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลูกฝังศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

(ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

## ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

### 1. หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยมีจำนวนประชากรทั้งประเทศ 65,964,524 คน (ที่มา: สำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง ณ เดือนตุลาคม 2567) และมีคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน 2,175,815 คน (ร้อยละ 3.30 ของประชากรทั้งประเทศ) พบว่าเป็นคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกายมากที่สุด ร้อยละ 50.40 จำนวน 1,118,331 คน (ที่มา : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2567) และแนวโน้มในอนาคตจะมีมากขึ้น อันเนื่องมาจากการเกิดอุบัติเหตุ การรักษาพยาบาลที่ต้องตัดขา และการสู้รบในพื้นที่ชายแดน หรือการพิการแต่กำเนิด ปัจจุบันคนพิการขาดส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบทห่างไกล ทุรกันดาร ไม่สามารถเดินทางไปขอรับบริการทำขาเทียมในโรงพยาบาล ซึ่งต้องใช้เวลาและทุนทรัพย์จำนวนมากจึงจะได้รับขาเทียม เพื่อให้ดำรงชีวิตได้อย่างปกติต่อไป

โรงพยาบาลประจำจังหวัดทั่วประเทศ ยังมีความต้องการช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการอย่างต่อเนื่อง เพื่ออยู่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลทั่วประเทศไว้บริการดูแลรักษาผู้พิการขาขาดมาจากสาเหตุแตกต่างกันไป ซึ่งช่างกายอุปกรณ์ ช่างเครื่องช่วยคนพิการมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการถ่ายทอดความรู้ หลักวิชาการทางการแพทย์ ฝึกเทคนิคการผลิตขาเทียมให้มีความเหมาะสมกับสรีระของผู้พิการ การผลิตขาเทียมมีความซับซ้อน ซึ่งไม่สามารถใช้เครื่องจักรเข้ามาดำเนินการแทนได้ทั้งหมด มูลนิธิขาเทียมในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เป็นหน่วยงานองค์กรที่ให้บริการขาเทียมให้กับผู้ยากไร้ทั่วประเทศโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น ได้ออกหน่วยบริการขาเทียมทั่วประเทศเพื่อสร้างขาเทียม ซ่อมขาเทียม เปลี่ยนขาเทียม บำรุงดูแลรักษาให้กับผู้พิการขาขาดให้ได้ใช้ชีวิตอย่างเป็นปกติ และสามารถออกไปประกอบอาชีพสร้างรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว สร้างมูลค่าเศรษฐกิจ ในขณะที่มูลนิธิขาเทียมในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี มีรายได้ไม่เพียงพอที่จะจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ทักษะฝีมือแก่ช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการได้เพียงพอกับความต้องการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ จึงได้ร่วมกับมูลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จัดทำโครงการพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการ ร่วมกับมูลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะฝีมือในสาขาช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการ เพื่อให้ช่างกายอุปกรณ์ ช่างเครื่องช่วยคนพิการมีจำนวนเพียงพอและสามารถให้บริการคนพิการได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว เป็นประโยชน์ต่อคนพิการขาขาดทั่วประเทศที่เข้ารับบริการขาเทียม สวมใส่อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น เป็นการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ของสภาพเศรษฐกิจ และสังคม ตอบสนองวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือแก่ช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการ ให้สามารถปฏิบัติงานในโรงงานขาเทียมของโรงพยาบาลประจำจังหวัดและโรงพยาบาลชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการ ให้มีศักยภาพฝีมือแรงงานที่สูงขึ้น สามารถจัดทำขาเทียมให้แก่คนพิการขาขาด ให้ได้รับขาเทียมที่ดี มีคุณภาพและได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

2.3 เพื่อพัฒนาศักยภาพ ทักษะฝีมือช่างกายอุปกรณ์ ช่างเครื่องช่วยคนพิการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคนพิการ ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น สร้างโอกาสในการทำงาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น

## 3. เป้าหมาย

### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

**ตัวชี้วัด :** ผู้ที่เกี่ยวข้องในสาขาอาชีพช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคนพิการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงงานขาเทียมของโรงพยาบาลประจำจังหวัดและชุมชน นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาอาชีพ ช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการที่กำลังศึกษาในชั้นปีสุดท้าย ได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพ

**ค่าเป้าหมาย :** 200 คน

## เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

### ตัวชี้วัด :

- 1) ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นคนไทย มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น
- 2) ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความพึงพอใจในกระบวนการจัดฝึกอบรม สัมมนา หรือพัฒนาอาชีพ

### ค่าเป้าหมาย :

- 1) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
- 2) มีความพึงพอใจในกระบวนการจัดฝึกอบรม สัมมนา หรือพัฒนาอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

## 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

4.1 ผู้ที่เกี่ยวข้องในสาขาอาชีพช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคนพิการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงงานขาเทียมของโรงพยาบาลประจำจังหวัดและชุมชน

4.2 นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาอาชีพ ช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการที่กำลังศึกษาในชั้นปีสุดท้าย

รวมทั้งสิ้น จำนวน 200 คน

## 5. วิธีการดำเนินงาน

5.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ ประชุมหารือร่วมกับมูลนิธิขาเทียมฯ วางแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อกำหนดหลักสูตร กลุ่มเป้าหมาย สถานที่ฝึกอบรม เงินงบประมาณ เพื่อจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

5.2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ พัฒนาหลักสูตรร่วมกับมูลนิธิขาเทียมฯ เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่

5.3 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ จัดทำแผนปฏิบัติการพร้อมประมาณการค่าใช้จ่ายฝึกอบรมตามที่ได้รับการจัดสรรจริง

5.4 มูลนิธิขาเทียมฯ ประชาสัมพันธ์โครงการและเชิญชวนกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม ออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ให้กับผู้พิการ คัดกรองกลุ่มเป้าหมาย รวบรวมกลุ่มเป้าหมาย ประสานงานวิทยากร ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่

5.5 มูลนิธิขาเทียมฯ จัดเตรียมและประสานงานสถานที่ฝึกอบรม วิทยากร วัสดุอุปกรณ์เฉพาะทาง และดำเนินการจัดพิธีเปิดฝึกอบรมและออกหน่วยเคลื่อนที่พระราชทานขาเทียมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.6 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติงานประจำปีระยะเวลาการฝึกอบรม 18-700 ชั่วโมง และจัดเก็บเอกสารหลักฐานการฝึก ออกหนังสือรับรองผลการฝึกอบรมให้กับผู้ผ่านการฝึกอบรม บันทึกผลการดำเนินการผ่านระบบบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

5.7 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ และมูลนิธิขาเทียมฯ ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม รายงานความสำเร็จให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

**หมายเหตุ :** ทั้งนี้ หน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพโครงการ/ดำเนินโครงการ สามารถปรับหลักสูตรการฝึกอบรม วิธีการดำเนินงาน รูปแบบการฝึกอบรม ให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ ตามแผนออกหน่วยบริการของมูลนิธิขาเทียมฯ และตามความต้องการของพื้นที่เร่งด่วนจำเป็น

## 6. ระยะเวลาการดำเนินการ

เดือน ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

## 7. พื้นที่การดำเนินการ

สถานที่ดำเนินการ ณ มูลนิธิขาเทียมในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ สถานที่ตามแผนออกหน่วยบริการประจำปี ของมูลนิธิขาเทียมฯ หรือสถานที่ตามความเหมาะสมและความต้องการของพื้นที่เร่งด่วนจำเป็น

## 8. การติดตามประเมินผล

8.1 ติดตามผลการฝึกอบรมจากการรายงานผลฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

8.2 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การมีงานทำ ปัญหาอุปสรรค เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 ช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการ ได้รับความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำขาเทียม สามารถปฏิบัติงานในโรงงานขาเทียมของโรงพยาบาลชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ

9.2 มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการให้บริการจัดทำขาเทียมให้คนพิการขาดให้ได้รับขาเทียมที่ดี มีคุณภาพ และได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น

9.3 ช่างกายอุปกรณ์ ช่างเครื่องช่วยคนพิการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคนพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน ได้งานทำ มีรายได้สูงขึ้น หรือได้รับการบรรจุเข้าทำงานประจำโรงพยาบาลชุมชนทั่วประเทศเพิ่มขึ้น

## ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรม : ฝึกอบรมยกระดับฝีมือ จำนวน 45 ชั่วโมง จำนวน 5 รุ่น รุ่นละ 40 คน	600,000	600,000	600,000	1,200,000	3,000,000
รวมวงเงิน (บาท)	600,000	600,000	600,000	1,200,000	3,000,000

## รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชนในการฝึกอบรม		891,000
- ค่าตอบแทนวิทยากรภาคทฤษฎี	จำนวน 1 คน คนละ 9 ชั่วโมง ชั่วโมงละ 600 บาท เป็นเงิน 5,400 บาทต่อรุ่น จำนวน 5 รุ่น	27,000
- ค่าตอบแทนวิทยากร ภาคปฏิบัติ ** ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ วิทยากร 1 คน/ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 5 คน	จำนวน 8 คน คนละ 36 ชั่วโมง ชั่วโมงละ 600 บาท เป็นเงิน 172,800 บาทต่อรุ่น จำนวน 5 รุ่น	864,000
ค่าอาหารกลางวัน	สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม 40 คน วิทยากร 8 คน และผู้ประสานงาน 2 คน รวม 50 คน จำนวน 5 วัน วันละ 1 มื้อ มื้อละ 250 บาท เป็นเงิน 62,500 บาทต่อรุ่น จำนวน 5 รุ่น	312,500
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม 40 คน วิทยากร 8 คน และผู้ประสานงาน 2 คน รวม 50 คน จำนวน 5 วัน วันละ 2 มื้อ มื้อละ 35 บาท เป็นเงิน 17,500 บาทต่อรุ่น จำนวน 5 รุ่น	87,500
ค่าอาหารเย็น	สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม 40 คน วิทยากร 8 คน และผู้ประสานงาน 2 คน รวม 50 คน จำนวน 5 วัน วันละ 1 มื้อ มื้อละ 250 บาท เป็นเงิน 62,500 บาทต่อรุ่น จำนวน 5 รุ่น	312,500
ค่าเช่าที่พักสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน 40 คน (พักห้องละ 2 คน) จำนวน 5 คืน คืนละ 20 ห้อง ห้องละ 1,000 บาท เป็นเงิน 100,000 บาทต่อรุ่น จำนวน 5 รุ่น	500,000
ค่าเช่าที่พักวิทยากร	จำนวน 8 คน คนละ 5 คืน คืนละ 1,200 บาท เป็นเงิน 48,000 บาทต่อรุ่น	240,000
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน	รุ่นละ 42,000 บาท จำนวน 5 รุ่น	210,000
ค่าวัสดุฝึกอบรม และอุปกรณ์ใช้ในการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ	จำนวน 200 คน คนละ 2,000 บาท	400,000

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าจัดจ้างถ่ายเอกสารประกอบการฝึกอบรม	จำนวน 200 คน คนละ 70 บาท	14,000
ค่าจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์	รุ่นละ 3,500 บาท จำนวน 5 รุ่น	17,500
ค่าใช้จ่ายบริหารกิจกรรม เช่น ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าใช้จ่ายติดต่อสื่อสาร ค่าใช้จ่ายติดตามและประเมินผล ฯลฯ	รุ่นละ 3,000 บาท จำนวน 5 รุ่น	15,000
<b>รวมเป็นเงินทั้งสิ้น</b>		<b>3,000,000</b>

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

### กิจกรรมที่ 3 พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

- ชื่อโครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ  
กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ
- หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

##### 2.1 หัวหน้าโครงการ

ชื่อ - สกุล : นายเสริมสกุล พจนการุณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและ  
ผู้ประกอบกิจการ

เบอร์โทรศัพท์ 085-483-8185

e-mail [sermdoa@gmail.com](mailto:sermdoa@gmail.com)

##### 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นายภาสวุฒิ สุทธิธนภิญโญ ตำแหน่ง นักวิชาพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

เบอร์โทรศัพท์ 099-349-9583

e-mail [passawut.sut@gmail.com](mailto:passawut.sut@gmail.com)

#### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

##### 1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
  - ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
  - ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
  - ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
- (1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
- (2) ประเด็น 4.2 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- 4.2.3 ช่วงวัยแรงงาน

##### 2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ

###### 2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) 110001 คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 1104 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพสามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น (จ.3)

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย ผลผลิตแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

###### 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมวดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันเพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนาระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง)

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลอดภัยคุณภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

(ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฏกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

#### ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

1. **หลักการและเหตุผล** นโยบายและงานหลักที่สำคัญของรัฐบาล (นางสาวแพทองธาร ชินวัตร) เร่งส่งเสริมผลักดันให้เกิดการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยอย่างเต็มกำลังและความสามารถ เสริมทักษะเดิม (Reskill) พัฒนาทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น

เศรษฐกิจไทยในปี 2568 มีแนวโน้มฟื้นตัวในอัตราปานกลาง โดยได้รับแรงสนับสนุนหลักจากการท่องเที่ยว และการลงทุนภาครัฐและเอกชน อย่างไรก็ตาม การเติบโตยังเผชิญข้อจำกัดจากปัจจัยภายนอกและภายในประเทศที่สำคัญ โดยในปี 2568 เศรษฐกิจไทยคาดว่าจะขยายตัวอยู่ในช่วงร้อยละ 2.3 – 3.3 โดยค่ากลางอยู่ที่ร้อยละ 2.8 ซึ่งสะท้อนถึงการฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป จากการฟื้นตัวของภาคการท่องเที่ยวที่มีแนวโน้มดีขึ้น โดยมีนักท่องเที่ยวต่างชาติคาดว่าจะเข้ามากว่า 39 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจในหลายภาคส่วน โดยเฉพาะด้านบริการ ที่พักแรม และอาหาร นอกจากนี้ การลงทุนจากภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะในโครงสร้างพื้นฐานและอุตสาหกรรมเป้าหมาย เช่น ยานยนต์ไฟฟ้า (EV) และอิเล็กทรอนิกส์ขั้นสูงมีบทบาทสำคัญ

ในการกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม เศรษฐกิจไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน เช่น ภาวะหนี้ครัวเรือนในระดับสูง และปัญหาการขาดแคลนแรงงานในหลายสาขา เป็นต้น

ผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2568 พบว่ามีผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 40.45 ล้านคน ในจำนวนนี้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม จำนวน 11.53 ล้านคน (เพิ่มขึ้นจากเดือน กุมภาพันธ์ จำนวน 0.47 ล้านคน) และผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรมมี จำนวน 28.26 ล้านคน (ลดลงจากเดือน กุมภาพันธ์ จำนวน 0.60 ล้านคน) โดยผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมลดลง 3 ลำดับแรก ในสาขาการผลิต (ลดลง 3.5 แสนคน) สาขาการขนส่ง การขายปลีก และการซ่อมยานยนต์ (ลดลง 2.8 แสนคน) และสาขากิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ (ลดลง 1.4 แสนคน) ส่วน 3 ลำดับแรกที่มีผู้ทำงานเพิ่มขึ้น คือสาขาการก่อสร้าง (เพิ่มขึ้น 3.4 แสนคน) สาขากิจกรรมบริการ ด้านอื่น ๆ (เพิ่มขึ้น 1.2 แสนคน) และสาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร (เพิ่มขึ้น 0.7 แสนคน) ซึ่งหากพิจารณาถึงจำนวนผู้มีงานทำแต่ยังทำงานได้ไม่เต็มเวลาซึ่งหมายถึงผู้ทำงาน 1 - 34 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และต้องการทำงานเพิ่มหรือเรียกว่าผู้ทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลา (Time-Related Underemployment workers) จากผลสำรวจพบว่า มีผู้ทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลา จำนวน 1.33 แสนคน หรือร้อยละ 0.3 ของจำนวนผู้ทำงานทั้งหมด เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่ามีเพศชายมากกว่าเพศหญิง (จำนวน 0.69 แสนคน และ 0.64 แสนคน ตามลำดับ)

ข้อมูลระบบเตือนภัยด้านแรงงานเดือนมีนาคม พ.ศ. 2567 ของกระทรวงแรงงาน พบว่าการจ้างงานของผู้ประกันตน ม.33 จำนวน 11.88 ล้านคน เพิ่มขึ้น 1.93 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 1.66 ผู้ว่างงานในระบบประกันสังคมจำนวน 2.18 แสนคน ลดลง 8,165 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 และผู้เลิกจ้างในระบบประกันสังคม จำนวน 37,339 คน เพิ่มขึ้น 2,990 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานการณ์การจ้างงานและการว่างงานของผู้ประกันตน ม.33 ปรับตัวดีขึ้นจากเดือนเดียวกันของปีก่อนหน้า โดยเฉพาะสาขา ที่พักแรม/ร้านอาหาร การค้า และการบริหาร/การบริการสนับสนุน ที่ฟื้นตัวได้ดี ในขณะที่สถานการณ์การเลิกจ้าง มีการปรับตัวเพิ่มสูงขึ้น จากเดือนเดียวกันของปีก่อนหน้า ซึ่งได้รับผลกระทบมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน และการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น

เมื่อพิจารณาผู้ที่ถูกเลิกจ้าง ผู้ทำงานได้ไม่เต็มเวลาและต้องการทำงานเพิ่ม ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากแรงงานกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระซึ่งล้วนแต่เป็นผู้มีรายได้น้อยที่มีรายได้ที่ไม่สม่ำเสมอไม่เพียงพอต่อการยังชีพทั้งครัวเรือน อันเนื่องมาจากต้นทุนต่าง ๆ เพิ่มสูงขึ้น และเศรษฐกิจต่าง ๆ ที่ยังไม่ฟื้นตัวรวมทั้งปัญหาเงินเฟ้อและค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานภาครัฐซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และยกระดับศักยภาพของกำลังแรงงานให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการประกอบอาชีพทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ จึงได้จัดทำ “โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ” เพื่อมุ่งเน้นการยกระดับการสร้างรายได้เพิ่มสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลผลิตภาพสูงเพื่อบรรเทาผลกระทบจากค่าครองชีพและต้นทุนการประกอบอาชีพที่สูงขึ้นผ่านการพัฒนาทักษะแรงงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน บริบทของพื้นที่ และทิศทางการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งการให้คำแนะนำด้านการประกอบอาชีพตลอดทั้งกระบวนการ

## 2. วัตถุประสงค์

1. พัฒนาแรงงานที่มีทักษะพื้นฐานให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือสอดคล้องกับอาชีพ
2. ยกระดับศักยภาพแรงงานเพื่อสร้างรายได้ และเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลผลิตภาพสูง
3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการประกอบอาชีพและการเข้าถึงแหล่งเงินทุน

### 3. เป้าหมาย

#### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้ารับการฝึกได้ตรงตามเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 35,000 คน

#### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมมีรายได้เพิ่มขึ้นหรือต้นทุนในการประกอบอาชีพที่ลดลง

ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

### 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

ผู้มีสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานอิสระ ผู้รับจ้างทั่วไป สมาชิกวิสาหกิจชุมชน ผู้ผลิตสินค้า OTOP ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงานกับกรมการจัดหางาน รวมถึงแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้น สำหรับแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ และเป็นผู้ที่มีความรู้ทักษะพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรที่เข้าฝึกอบรม จำนวนทั้งสิ้น 35,000 คน

### 5. วิธีการดำเนินงาน

การดำเนินการฝึกอบรมมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการฯ ในการกำกับ ดูแลวิธีการดำเนินการโครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพในระดับพื้นที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฯ

2. จัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่ และนำกลไกภาครัฐขับเคลื่อนโครงการเพื่อวางแผนและบูรณาการความร่วมมือในการดำเนินงานตามโครงการกับหน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันการศึกษา สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารออมสิน ธนาคารพาณิชย์ สถานประกอบการ องค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองท้องถิ่น เป็นต้น

3. จัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือจัดประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) หรือประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรอาชีพ หรือสถาบันการศึกษา เพื่อหาความต้องการฝึกอบรมของกลุ่มเป้าหมาย ในหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเพิ่มรายได้ การเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง

4. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีในพื้นที่ เช่น สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำนักงานเกษตรจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง ผู้ประกอบการรายย่อย กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มอาชีพ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้วัตถุประสงค์ของโครงการฯ ให้ถึงกลุ่มเป้าหมาย สืบราชข้อมูลความต้องการฝึกอบรมจากประชาชน กลุ่มเป้าหมาย

5. สืบราชความต้องการของกลุ่มเป้าหมายทั้งแบบออนไลน์ หนังสือราชการหรือลงพื้นที่ สืบราช และจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานรายพื้นที่

6. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

7. ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งในรูปแบบหนังสือราชการ หรือช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อสังคมออนไลน์
8. กระบวนการฝึกอบรม และประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรม
  - (1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
  - (2) คณะกรรมการคัดเลือกผู้รับการฝึกพิจารณาใบสมัครเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และหนังสือรับรองประสบการณ์การทำงานของผู้รับการฝึก โดยพิจารณาจากความรู้ทักษะพื้นฐานที่หลักสูตรกำหนด และโอกาสในการประกอบอาชีพภายหลังผ่านการฝึกอบรม
  - (3) การคัดเลือกวิทยากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือที่หลักสูตรกำหนดโดยคำนึงถึงแต่ละหัวข้อวิชาที่สามารถทำหน้าที่ได้
  - (4) จัดเก็บข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายบุคคลก่อนเข้ารับการฝึก เช่น ข้อมูลด้านการประกอบอาชีพ รายได้ก่อนฝึกอบรม และข้อมูลจำเป็นอื่น ๆ เพื่อประกอบการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ เปรียบเทียบภายหลังจบการฝึก
9. ประเมินผลการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
10. มอบเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) พร้อมประชาสัมพันธ์ช่องทางการเข้าถึงแหล่งเงินทุนโดยผู้แทนธนาคารต่าง ๆ
11. ติดตามผลการประกอบอาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อประเมินผลลัพธ์ของโครงการประกอบด้วย รายได้ที่เพิ่มขึ้น การใช้ประโยชน์จากชุดเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ในการประกอบอาชีพ ภายหลังจากการฝึกอบรม ภายในระยะเวลา 3 เดือน และบันทึกเข้าสู่ระบบสารสนเทศที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนด
12. รายงานผลการดำเนินโครงการและรายงานผลความสำเร็จของโครงการให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

## 6. ระยะเวลาการดำเนินการ ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

## 7. พื้นที่การดำเนินการ พื้นที่กรุงเทพมหานคร และ 76 จังหวัด

## 8. การติดตามประเมินผล

- 8.1 ติดตามผลการฝึกอบรมจากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)
- 8.2 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของหลักสูตร วิธีการ การมีงานทำ และรายได้ภายในระยะเวลา 3 เดือนหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม
- 8.3 ติดตามผลและประเมินผลความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ กำกับ ดูแล และให้คำปรึกษาหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม มีความรู้ ทักษะสอดคล้องกับหลักสูตรที่ฝึกอบรม
2. แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม มีรายได้ และผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น
3. แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้ประกอบกิจการ

## ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ค่าใช้จ่ายฝึกอบรม หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน					
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 : ค่าใช้จ่าย ฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ แรงงาน	22,750,000	22,750,000	22,750,000	22,750,000	91,000,000
กิจกรรมที่ 2 : กิจกรรมอื่น					
กิจกรรมย่อย 2.1 ค่าเครื่องมือ พื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำ มาหากิน)		70,000,000		70,000,000	140,000,000
กิจกรรมย่อยที่ 2.2 : ส่วนกลาง ค่าใช้จ่ายในการประชุมเชิง ปฏิบัติการระยะเวลา 6 ชม. เพื่อ ชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการ และแนวทางการรายงาน ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ	89,400	89,400	89,400	89,400	357,600
กิจกรรมที่ย่อย 2.3 : ค่าใช้จ่ายใน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ระยะเวลา 6 ชม. เพื่อสรุปผลการ ดำเนินโครงการ	130,800	130,800	130,800	130,800	523,200

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมย่อยที่ 2.4 งบบริหาร โครงการ (ค่าใช้จ่ายในการพัฒนา บุคลากรเพื่อการเป็นผู้ให้การแนะ แนวด้านการประกอบอาชีพ ค่าใช้จ่ายในการประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ การติดตามผลความ คืบหน้าค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศ รายการค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับ โครงการ ค่าใช้จ่ายในการติดต่อ ประสานงาน ค่าใช้จ่ายในการตรวจ ติดตาม ค่าใช้จ่ายในการ ติดต่อสื่อสาร/ค่าใช้จ่ายในการ จัดทำคู่มือ และค่าใช้จ่ายอื่นที่ จำเป็น	627,200	627,200	627,200	627,200	2,508,800
<b>รวมวงเงิน (บาท)</b>	23,597,400	93,597,400	23,597,400	93,597,400	234,389,600

#### รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
กิจกรรมที่ 1 : ค่าใช้จ่ายฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน	91,000,000	91,000,000
กิจกรรมที่ 2 : กิจกรรมอื่น	143,389,600	143,389,600
<b>รวม</b>	<b>234,389,600</b>	<b>234,389,600</b>

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่าย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## กิจกรรมที่ 4 เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ...เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ
2. หน่วยงานรับผิดชอบ...กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
  - 2.1 หัวหน้าโครงการ
 

ชื่อ-สกุล: นายเสริมสกุล พจนการณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ

เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 5785 e-mail women.youth.dsd@gmail.com

ชื่อ - สกุล: นายนครินทร์ คลุหาสน์สุวรรณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีและเยาวชน

เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 5785 e-mail women.youth.dsd@gmail.com
  - 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน
 

ชื่อ - สกุล: นางสาวณัฐกานต์ แสงนิล ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 5785 e-mail women.youth.dsd@gmail.com

### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
  - ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
  - ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
  - ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
  - ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ
  - 2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
 

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 11.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) 110401. แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย ผลผลิตภาพแรงงาน (ร้อยละต่อปี)

## 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมายเหตุ (12) ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา  
แห่งอนาคต

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตรา  
ทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคม  
ที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถ  
เข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันเพื่อวางรากฐาน  
สู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนาระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนตสันดาป  
และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลูกฝังศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

(ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี  
เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน  
และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

## ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

### 1. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 วรรคสาม  
บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มี  
การเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน  
ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพ  
และได้มาตรฐานสากล ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลซึ่งได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 เกี่ยวกับ

การปฏิรูป กระบวนการ เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ซึ่งจะได้มีการพัฒนาทักษะอาชีพทุกช่วงวัย โดยกำหนดระบบ ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพ สามารถรองรับความต้องการพัฒนาปรับปรุงทักษะ อาชีพของทุกช่วงวัย และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 230 (3) บัญญัติให้ผู้ตรวจการแผ่นดิน มีหน้าที่และอำนาจในการเสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้ทราบถึงการที่หน่วยงานของรัฐยังมิได้ปฏิบัติให้ถูกต้อง ครบถ้วนตามหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ โดยผู้ตรวจการแผ่นดินเห็นว่าปัจจุบันประเทศไทยมีนักเรียนที่จบการศึกษา ภาคบังคับ แล้วไม่ได้เรียนต่อ เนื่องจากครอบครัวมีฐานะยากจนและมีความจำเป็นต้องเข้าสู่ตลาด แรงงานในฐานะ “แรงงานไร้ฝีมือ” เพื่อหารายได้ช่วยครอบครัวเป็นจำนวนมาก จึงเห็นควรให้มีการเพิ่มทักษะด้านอาชีพ หลังจบ การศึกษาภาคบังคับ ก่อนที่นักเรียนกลุ่มนี้จะเข้าสู่ตลาดแรงงานจะช่วยให้เป็นการเข้าสู่ตลาด แรงงานในฐานะ “แรงงานมีฝีมือ” เป็นการสร้างความมั่นคงในด้านรายได้และอาชีพให้กับนักเรียน ตลอดจนคุณภาพชีวิตที่ดี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ผู้ตรวจการแผ่นดิน (นายสมศักดิ์ สุวรรณสุจริต) ได้ร่วมกับจังหวัดแม่ฮ่องสอน ดำเนินโครงการนำร่อง “โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษา ภาคบังคับของจังหวัด แม่ฮ่องสอน” เพื่อหาแนวทางการบูรณาการความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับ จังหวัด เพื่อช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มดังกล่าว ผลการดำเนินการประสบความสำเร็จและได้มีการถอดบทเรียน เพื่อจัดทำ คู่มือโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ เพื่อใช้ เป็นแนวทางการขยายผลในจังหวัดอื่น ๆ และสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษา ภาคบังคับในระดับจังหวัดทั่วประเทศ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา ทุกจังหวัดทั่วประเทศ ได้มีการขยายผลและขับเคลื่อนโครงการตามขั้นตอนในคู่มือ และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้เปลี่ยนชื่อโครงการ จากเดิม โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ เปลี่ยนเป็น โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานที่ร่วมบูรณาการตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ซึ่งมีการกิจ เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงาน มีฝีมือได้ตามมาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงได้จัดทำโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ เพื่อดำเนินการสนับสนุนการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน มุ่งเน้นสร้างโอกาสในการเข้าสู่ ตลาดแรงงาน สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มีงานทำในระบบการจ้างงาน และการประกอบอาชีพอิสระ

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่กลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือแรงงาน และการเตรียม ความพร้อมทางด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อเข้าสู่กระบวนการทำงาน

2.2 เพื่อสร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสังคมให้การยอมรับในศักยภาพ การทำงาน

2.3 เพื่อเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่เด็กนักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับทั่วประเทศ

### 3. เป้าหมาย

#### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 1,300 คน

#### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึก

ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

### 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

นักเรียนหรือเยาวชนจบการศึกษาภาคบังคับ (ม.3) ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ และอายุไม่เกิน 25 ปีนับถึงวันที่สมัครเข้าร่วมโครงการ จำนวน 1,300 คน

### 5. วิธีการดำเนินงาน

- 5.1 การแจ้งเริ่มการดำเนินงานตามโครงการ
- 5.2 แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับของจังหวัด (เพิ่มเติม) กรณีเห็นสมควร
- 5.3 การประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการ เพื่อพิจารณา
  - (1) ปฏิทินและกำหนดวันที่ดำเนินการ ได้แก่ การประชุมชี้แจง การศึกษาดูงาน และการเปิดฝึกอบรม
  - (2) เห็นชอบหลักสูตรที่จะเปิดฝึกอบรม
  - (3) มอบหมายภารกิจการจัดทำแบบสอบถามและแบบสรุป ให้หน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษา
- 5.4 การประชุมชี้แจงผู้อำนวยการโรงเรียนและครูแนะแนว
- 5.5 การสำรวจและจำแนกนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย
- 5.6 การสนับสนุนเงินสงเคราะห์ครอบครัวผู้มีรายได้น้อยและไร้ที่พึ่ง เงินสงเคราะห์กองทุนคุ้มครองเด็ก เงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพ หรือเงินสงเคราะห์อื่นแก่นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย
- 5.7 การนำนักเรียนกลุ่มเป้าหมายไปศึกษาดูงานและรับสมัครเข้าอบรมที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 5.8 การฝึกอบรมทักษะด้านอาชีพ หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
- 5.9 การจัดเตรียมตำแหน่งงานรองรับหลังผ่านการฝึกอบรม
- 5.10 การติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ
  - (1) การติดตามผลระหว่างดำเนินโครงการ
  - (2) การประเมินผลการดำเนินโครงการ (ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ)
- 5.11 สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

### 6. ระยะเวลาการดำเนินการ

ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 - กันยายน 2569

### 7. พื้นที่การดำเนินการ

ดำเนินการในเขตพื้นที่จังหวัดทั่วประเทศ 76 จังหวัด ยกเว้น กรุงเทพมหานคร

## 8. การติดตามประเมินผล

8.1 ติดตามผลการฝึกอบรม รายงานผลผ่านระบบสารสนเทศสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (Vocational Skills Enhancement Project : VSEP)

8.2 การติดตามผลการดำเนินงาน ผ่านระบบบริการข้อมูลสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) หัวข้อระบบรายงานแผน/ผล (War room)

8.3 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมเพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการดำเนินงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะ “แรงงานมีฝีมือ” มีความเชื่อมั่นในตนเองสามารถนำความรู้ ทักษะฝีมือแรงงานที่ได้รับไปสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มีงานทำในระบบการจ้างงาน และการประกอบอาชีพอิสระ มีรายได้ แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวสร้างความภาคภูมิใจให้กับตัวเอง ตลอดจนสังคมให้การยอมรับในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

## ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
<b>ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม</b>					
- กิจกรรมย่อยที่ 1 กระบวนการฝึกอบรม	5,880,800	3,095,200	5,827,400	3,236,600	18,040,000
- กิจกรรมย่อยที่ 2 ช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1,632,600	831,600	1,575,500	888,300	4,928,000
<b>รวมวงเงิน (บาท)</b>	<b>7,513,400</b>	<b>3,926,800</b>	<b>7,402,900</b>	<b>4,124,900</b>	<b>22,968,000</b>

## รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
<b>งบรายจ่ายอื่น</b>		
1. ค่าตอบแทนวิทยากร	65 รุ่น x 280 ชั่วโมง x 310 บาท	5,642,000
2. ค่าวัสดุ	1,750 บาท x 1,300 คน	2,275,000
3. ค่าบริหารจัดการ	250 บาท x 1,300 คน	325,000
4. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อติดตามผลการดำเนินงานโครงการ		418,800
<b>รวมทั้งสิ้น (แปดล้านหกแสนหกหมื่นแปดร้อยบาทถ้วน)</b>		<b>8,660,800</b>
<b>งบเงินอุดหนุน</b>		
1. ค่าอาหาร	240 บาท x 40 วัน x 1,300 คน	12,480,000
2. ค่าพาหนะ	400 บาท x 1,300 คน	520,000
3. ค่าเครื่องแบบ	1,000 บาท x 1,300 คน	1,300,000
4. ค่าใช้จ่ายช่วยเหลือผู้เข้ารับ การฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน		7,200
<b>รวมทั้งสิ้น (สิบสี่ล้านสามแสนเจ็ดพันสองร้อยบาทถ้วน)</b>		<b>14,307,200</b>
<b>รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (ยี่สิบสองล้านเก้าแสนหกหมื่นแปดพันบาทถ้วน)</b>		<b>22,968,000</b>

## รายละเอียดงบประมาณ (ต่อคน)

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
<b>งบรายจ่ายอื่น</b>		
1. ค่าตอบแทนวิทยากร	(1 รุ่น x 280 ชั่วโมง x 310 บาท)/20 คน	4,340
2. ค่าวัสดุ	1,750 บาท x 1 คน	1,750
3. ค่าบริหารจัดการ	250 บาท x 1 คน	250
<b>รวมทั้งสิ้น (หกพันสามร้อยสี่สิบบาทถ้วน)</b>		<b>6,340</b>
<b>งบเงินอุดหนุน</b>		
1. ค่าอาหาร	240 บาท x 40 วัน x 1 คน	9,600
2. ค่าพาหนะ	400 บาท x 1 คน	400
3. ค่าเครื่องแบบ	1,000 บาท x 1 คน	1,000
<b>รวมทั้งสิ้น (หนึ่งหมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน)</b>		<b>11,000</b>
<b>รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (ต่อคน) (หนึ่งหมื่นเจ็ดพันสามร้อยสี่สิบบาทถ้วน)</b>		<b>17,340</b>

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## กิจกรรมที่ 5 ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ.....ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ.....

2. หน่วยงานรับผิดชอบ.....กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ.....

#### 2.1 หัวหน้าโครงการ

ชื่อ - สกุล : นางพิไลวรรณ พิทักษ์เกียรติยศ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงาน  
กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

เบอร์โทรศัพท์ .....065-507-3034..... e-mail .....wepdpdsd@gmail.com.....

#### 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นางสาวสิริกร พรเจริญ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน.....

เบอร์โทรศัพท์ .....089-409-8433..... e-mail .....wepdpdsd@gmail.com.....

### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

#### 1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

#### 2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ

2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) เป้าหมายประเด็น (110001) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ แผนย่อยข้อ 11. 4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) (110401) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

#### 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมวดหมาย ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนาระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง)

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลอดภัยศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

(ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Up skill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฏกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

## ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

### 1. หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรครั้งสำคัญ คือ การเข้าสู่สังคมสูงวัยแบบสมบูรณ์ (Aged Society) โดยมีผู้สูงวัยมากกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนประชากร ประชากรที่อยู่ในวัยสูงอายุมิแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในขณะที่ประชากรวัยเด็ก และวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อศักยภาพทางเศรษฐกิจ จากการผลิตลดลงของสัดส่วนประชากรช่วงวัยทำงาน และมีแนวโน้มที่รัฐจะต้องให้การดูแลช่วยเหลือเพิ่มขึ้น เช่น การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การขยายอายุการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กร และเครือข่ายของผู้สูงอายุควรตระหนักถึงสถานการณ์ปัญหาดังกล่าว ในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุในทุกมิติ การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัว และชุมชนได้อย่างมีศักดิ์ศรี

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ 20 ปี การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุให้เป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ให้มีการทำงานหลังเกษียณ ผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพ ในการหารายได้ มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ มีการสร้างเสริมสุขภาพ ฟื้นฟูสุขภาพการป้องกันโรคให้แก่ผู้สูงอายุ

พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในสังคม โดยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุพัฒนาทักษะให้สามารถประกอบอาชีพ และมีรายได้ตามศักยภาพ รวมถึงการส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อยืดช่วงเวลา que ผู้สูงอายุจะสามารถทำประโยชน์สร้างสรรค์ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม และช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งตนเองด้านรายได้ รวมทั้งยังเป็นทางเลือกที่สำคัญ ที่จะช่วยบรรเทาปัญหาจากการลดลงของประชากร วัยแรงงานอีกด้วย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพแรงงาน ซึ่งผู้สูงอายุเป็นหนึ่งในกลุ่มแรงงานที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพได้ ดังนั้นโครงการฝึกทักษะฝีมือแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพจึงเป็นโครงการที่จะสามารถส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุ โดยการฝึกอบรมเป็นไปตามหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหลักสูตรที่หน่วยงานกำหนดสอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่ ซึ่งเน้นความต้องการของผู้ประกอบกิจการเป็นสำคัญ พิจารณาจากความเหมาะสมสอดคล้องกับสมรรถภาพของแต่ละบุคคลรวมทั้งหลักสูตรที่ให้ผู้สูงอายุมีโอกาสเข้าถึงเทคโนโลยีและการอนุรักษ์ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุ สามารถนำความรู้ และทักษะฝีมือไปใช้ ได้รับการจ้างงานต่อ ทำให้คงอยู่ในระบบแรงงานได้นานยิ่งขึ้นหรือประกอบอาชีพอิสระ เช่น การขายสินค้าออนไลน์ การท่องเที่ยววิถีไทยในชุมชนผู้สูงอายุ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน การพัฒนาบรรจุภัณฑ์เพื่อจำหน่ายและการสร้างตราสินค้า เป็นต้น เพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีงานทำ มีรายได้ สร้างคุณค่าให้กับตัวผู้สูงอายุทั้งร่างกายและจิตใจ ใ้รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำประโยชน์ให้กับครอบครัว สังคมและประเทศชาติ

## 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อฝึกอาชีพให้ผู้สูงอายุมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้นมีอาชีพ มีรายได้
- 2.2 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มผู้สูงอายุรองรับสังคมสูงวัย
- 2.3 เพื่อสร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสังคมให้การยอมรับในศักยภาพการทำงาน
- 2.4 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระ

## 3. เป้าหมาย

### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 2,280 คน

### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : 1) ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

2) ผู้สำเร็จการฝึกอบรม นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพอิสระหรือได้รับการจ้างงาน หรือมีรายได้เพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 โดยกระทรวงแรงงานมีหน้าที่ตามมาตรา 11 (3) การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม จำนวน 2,280 คน

## 5. วิธีการดำเนินงาน

5.1 สํารวจข้อมูลความต้องการฝึกอาชีพจากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย องค์กรเครือข่าย ภาคส่วนของท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

5.2 ประสานงานหน่วยงานเครือข่าย กลุ่มชุมชนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์หากกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ เช่น สถานประกอบการ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ สถาบันวิทยาลัยชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5.3 จัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน

5.4 ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5.5 กระบวนการฝึกอบรม ทดสอบและประเมินผล

(1) ฝึกอบรมฝีมือแรงงานผู้สูงอายุให้เป็นไปตามเป้าหมาย ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 – 30 ชั่วโมง จำนวน 20 คนต่อรุ่น และควบคุมคุณภาพการฝึกอบรมเป็นสำคัญ

(2) ครูฝึก บุคลากรฝึก และวิทยากรการฝึกภายในและภายนอก จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่ฝึกและผ่านการอบรมหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน

(3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกและการทดสอบหลังการฝึก

(4) ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาการฝึกทั้งหมด และผ่านเกณฑ์การวัดและการประเมินผลการฝึก

5.6 บันทึกข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกและรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

5.7 จัดทำบัญชีรายชื่อ สถานที่ติดต่อ ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม จัดส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานเขตในพื้นที่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนการมีงานทำ

5.8 ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการฝึก โดยใช้แบบสอบถามและรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

6. ระยะเวลาการดำเนินการ ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

7. พื้นที่การดำเนินการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 76 จังหวัด และกรุงเทพมหานคร

## 8. การติดตามประเมินผล

8.1 ติดตามผลการฝึกอบรม จากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

8.2 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ของผู้สำเร็จการฝึกอบรมภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การมีงานทำหรือการประกอบอาชีพ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กลุ่มเป้าหมายผู้สูงอายุที่ผ่านการฝึกทักษะอาชีพ สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มีรายได้ ตามกำลังความสามารถ พึ่งพาตนเองและแบ่งเบาภาระของครอบครัวได้

#### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กระบวนการฝึกอบรม	1,100,000.00	1,750,000.00	1,750,000.00	1,100,000.00	5,700,000.00
รวมวงเงิน (บาท)	1,100,000.00	1,750,000.00	1,750,000.00	1,100,000.00	5,700,000.00

#### รายละเอียดงบประมาณ

โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น 2,280 คน จำนวน 114 รุ่น รุ่นละ 20 คน ค่าใช้จ่ายรุ่นละ 50,000 บาท เฉลี่ยคนละ 2,500 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 5,700,000 บาท (ห้าล้านเจ็ดแสนบาทถ้วน) โดยถัวจ่ายทุกรายการ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง มีรายละเอียด ดังนี้

รายการ	งบประมาณ (บาท)
<b>งบรายจ่ายอื่น</b>	
<b>1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม</b>	
- ค่าสมนาคุณวิทยากร (500 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน )	15,000
- ค่าอาหาร สำหรับผู้เข้ารับการฝึก (120 บาท x 20 คน x 5 วัน)	12,000
- ค่าวัสดุประกอบการฝึก (800 บาท x 20 คน)	16,000
- ค่าบริหารจัดการโครงการ	2,000
<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายต่อรุ่น</b>	<b>45,000</b>
- ค่าใช้จ่ายต่อคน	2,250
- ค่าใช้จ่ายฝึกอบรม รุ่นละ 45,000 บาท x 114 รุ่น	5,130,000
<b>2. ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการ (ส่วนกลาง)</b>	<b>570,000</b>
<b>รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ</b>	<b>5,700,000</b>

หมายเหตุ : 1) ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงโดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

2) การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติมหรือระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

3) การเบิกจ่ายการบริหารจัดการโครงการฯ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## กิจกรรมที่ 6 ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ...ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ.....
2. หน่วยงานรับผิดชอบ... กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ.....
  - 2.1 หัวหน้าโครงการ
 

ชื่อ - สกุล : นางพิไลวรรณ พิทักษ์เกียรติยศ...ตำแหน่ง... ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ...

เบอร์โทรศัพท์... 065-507-3034... e-mail... wepdpsd@gmail.com.....
  - 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน
 

ชื่อ - สกุล : นายประพนธ์ จันทร์สมาน...ตำแหน่ง... นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ.....

เบอร์โทรศัพท์... 081-775-6732... e-mail... wepdpsd@gmail.com.....

### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
  - ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
  - ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
  - ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
  - ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ
  - 2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
 

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) เป้าหมายประเด็น (110001) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ แผนย่อยข้อ 11.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) (110401) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4
  - 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13
 

หมุดหมาย ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนาระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง)

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลอดภัยคุณภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

(ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Up skill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

## ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

### 1. หลักการและเหตุผล

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ทำการสำรวจแรงงานนอกระบบในปี 2567 ภาพรวมสถานการณ์แรงงานนอกระบบในปี พบว่า ผู้มีงานทำมีจำนวนทั้งสิ้น 40.0 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบจำนวน 21.1 ล้านคน (ร้อยละ 52.7) ซึ่งมากกว่าแรงงานในระบบที่มีจำนวน 18.9 ล้านคน (ร้อยละ 47.3) โดยครึ่งหนึ่งของแรงงานนอกระบบอยู่ในช่วงอายุ 40-59 ปี ทำงานในภาคเกษตรกรรม และมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ต่ำกว่าแรงงานในระบบ ในขณะที่ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบยังคงได้รับค่าจ้างค่อนข้างต่ำ ดังนั้น จึงต้องมีการดูแลและส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้รับการดูแลให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานนอกระบบต่อไป

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อหน้ารัฐสภา เมื่อวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2567 รัฐบาลพร้อมจะประสานพลังกับทุกภาคส่วน (Collaboration) เปลี่ยนความท้าทายให้กลายเป็น “ความหวัง โอกาส และความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม” ของคนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม (Inclusiveness) รัฐบาลจะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ สร้างโอกาสให้กับประชาชนทุกคน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ ซึ่งความท้าทายในชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนที่มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ความเหลื่อมล้ำของรายได้ระหว่างคนจนและคนรวย และความเจริญกระจุกตัวอยู่ในกรุงเทพมหานครและหัวเมืองใหญ่เป็นหลัก ปัญหานี้สิน รายได้ ค่าครองชีพ รวมทั้งความมั่นคงและปลอดภัยในสังคมเป็นปัญหาเร่งด่วนที่รัฐบาลจะต้องเร่งสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ ด้วยการแก้หนี้ ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ และแก้ไขปัญหาที่กระทบความมั่นคงของสังคม เช่น ปัญหายาเสพติด โดยรัฐบาลจะแก้ปัญหายาเสพติดอย่างครบวงจร เริ่มตั้งแต่ต้นตอตลอดจนถึงเข้าสู่กระบวนการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด การฝึกอาชีพ การศึกษา และการฟื้นฟูสภาพทางสังคม เป็นต้น เพื่อไม่ให้กลับไปสู่วงจรยาเสพติดอีก และเพื่อคืนคนคุณภาพกลับสู่สังคม

กระทรวงแรงงานมีนโยบายให้คนทุกกลุ่มมีงานทำ มีการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานให้แรงงานมีความรู้ ความสามารถ มีมาตรฐานเพื่อรองรับความต้องการกำลังคนในอนาคต สอดรับประเทศไทย 4.0 มีการส่งเสริมการฝึกทักษะอาชีพการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพอิสระ ตลอดจนดูแลเรื่องสวัสดิการและความคุ้มครองให้กับแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการฝึกทักษะอาชีพ พัฒนาศักยภาพแรงงานของคนทุกกลุ่มให้มีทักษะในการทำงาน หรือการประกอบอาชีพอิสระ และมีหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอาชีพสาขาต่าง ๆ เช่น สาขาช่างอุตสาหกรรม การประกอบอาชีพอิสระ และกลุ่มอาชีพธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ โดยมีการแบ่งกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ดังนี้

#### **ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด**

ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด หมายถึง บุคคลที่ผ่านกระบวนการบำบัดรักษายาเสพติด ซึ่งผู้ผ่านการบำบัดรักษายาเสพติด ต้องได้รับการบำบัดรักษาตามมาตรฐาน ภายใต้การกำกับดูแลมาตรฐานโดยกระทรวงสาธารณสุข

#### **ผู้ต้องขัง/เยาวชนในสถานพินิจ**

ผู้ต้องขัง หมายถึง ผู้ต้องขังตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์

เยาวชนสถานพินิจ หมายถึง เด็กและเยาวชนซึ่งอยู่ในระหว่างการควบคุมของสถานพินิจหรือศูนย์ฝึกและอบรม

#### **คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ**

คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรมสติปัญญาและการเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกาศกำหนด และมีบัตรประจำตัวคนพิการ

ผู้ดูแลคนพิการ หมายถึง บิดา มารดา บุตร สามี ภรรยา ญาติพี่น้องหรือบุคคลอื่นใดที่รับผิดชอบหรืออุปการะคนพิการ (ความหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 4)

#### **แรงงานนอกระบบ**

แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายประกันสังคม มาตรา 33 (เป็นลูกจ้างที่มีนายจ้าง) ผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมไปถึงกลุ่มชาติพันธุ์และกลุ่มผู้ประสพภัยธรรมชาติ ซึ่งเป็นบุคคลผู้ได้รับความเดือดร้อนหรืออาจได้รับความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพหรือขาดรายได้จากการประกอบอาชีพ อันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ

## ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ

ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ หมายถึง ทหารกองประจำการและยังไม่ได้ปลดประจำการ ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497

### 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อฝึกอาชีพเพิ่มทักษะให้กับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือแรงงาน และการเตรียมความพร้อมทางด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อเข้าสู่กระบวนการทำงาน

2.2 เพื่อสร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสังคมให้การยอมรับในศักยภาพการทำงาน

2.3 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเป็นกำลังแรงงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน และสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระ

2.4 เพื่อพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน สร้างอาชีพที่เข้มแข็ง มีรายได้ที่มั่นคง และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น

### 3. เป้าหมาย

#### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 8,000 คน

#### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : 1) ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึกไม่ต่ำกว่า 85

2) ผู้สำเร็จการฝึกอบรม นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพอิสระหรือได้รับการจ้างงาน หรือมีรายได้เพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

### 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

4.1 ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด

4.2 ผู้ต้องขัง/เยาวชนในสถานพินิจ

4.3 คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ

4.4 แรงงานนอกระบบ

4.5 ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ

### 5. วิธีการดำเนินงาน

5.1 สืบรวจข้อมูลความต้องการฝึกอาชีพจากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย องค์กรเครือข่าย ภาคส่วนของท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

5.2 ประสานงานหน่วยงานเครือข่าย กลุ่มชุมชนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์หากกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ เช่น สถานประกอบกิจการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5.3 จัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการและตลาดแรงงาน

5.4 ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5.5 กระบวนการฝึกอบรม ทดสอบและประเมินผล

1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้เป็นไปตามเป้าหมาย ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 - 30 ชั่วโมง จำนวน 20 คนต่อรุ่น และควบคุมคุณภาพการฝึกอบรมเป็นสำคัญ

2) ครูฝึกบุคลากรฝึก และวิทยากรการฝึกภายในและภายนอก จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่ฝึกและผ่านการอบรมหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน

3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกและการทดสอบหลังการฝึก

4) ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของ ระยะเวลาการฝึกทั้งหมด และผ่านเกณฑ์การวัดและการประเมินผลการฝึก

5.6 รายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) ให้เป็นปัจจุบัน

5.7 จัดทำบัญชีรายชื่อ สถานที่ติดต่อ ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม จัดส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานเขตในพื้นที่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนการมีงานทำต่อไป

5.8 ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการฝึก โดยใช้แบบสอบถามและรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

**6. ระยะเวลาการดำเนินการ** ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569

**7. พื้นที่การดำเนินการ** สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 76 จังหวัด และกรุงเทพมหานคร

**8. การติดตามประเมินผล**

8.1 ติดตามผลการฝึกอบรม จากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

8.2 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ของผู้สำเร็จการฝึกอบรมภายหลัง สิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การมีงานทำหรือการประกอบอาชีพ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

**9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

กลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปสร้างโอกาสและทางเลือก ในการประกอบอาชีพ มีงานทำในระบบการจ้างงาน และการประกอบอาชีพอิสระ การเป็นผู้ประกอบการ มีอาชีพรายได้ ที่มั่นคง สร้างความภาคภูมิใจให้กับตัวกลุ่มเป้าหมายเอง ตลอดจนสังคมให้การยอมรับในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เกิดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระดับพื้นที่อย่างยั่งยืน

#### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กระบวนการฝึกอบรม	4,000,000.00	6,000,000.00	6,000,000.00	4,000,000.00	20,000,000.00
รวมวงเงิน (บาท)	4,000,000.00	6,000,000.00	6,000,000.00	4,000,000.00	20,000,000.00

## รายละเอียดงบประมาณ

โครงการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กลุ่มเป้าหมายรวมทั้งสิ้น 8,000 คน จำนวน 400 รุ่น ค่าใช้จ่ายรุ่นละ 50,000 บาท เฉลี่ยคนละ 2,500 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 20,000,000 บาท (ยี่สิบล้านบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง มีรายละเอียด ดังนี้

รายการ	งบประมาณ (บาท)
<b>งบรายจ่ายอื่น</b>	
<b>1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม</b>	
- ค่าสมนาคุณวิทยากร (500 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน )	15,000
- ค่าอาหาร สำหรับผู้เข้ารับการฝึก (120 บาท x 20 คน x 5 วัน)	12,000
- ค่าวัสดุประกอบการฝึก (800 บาท x 20 คน)	16,000
- ค่าบริหารจัดการโครงการ	2,000
<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายต่อรุ่น</b>	<b>45,000</b>
- ค่าใช้จ่ายต่อคน	2,250
- ค่าใช้จ่ายฝึกอบรม รุ่นละ 45,000 บาท x 400 รุ่น	18,000,000
<b>2. ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการ (ส่วนกลาง)</b>	<b>2,000,000</b>
<b>รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ</b>	<b>20,000,000</b>

หมายเหตุ : 1) ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

2) การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

3) การเบิกค่าใช้จ่ายการบริหารจัดการโครงการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อติดตามและประเมินผลโครงการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## กิจกรรมที่ 7 พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ.....พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน.....

2. หน่วยงานรับผิดชอบ.....กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....

#### 2.1 หัวหน้าโครงการ

ชื่อ - สกุล : นายเสริมสกุล พจนการุณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ  
เบอร์โทรศัพท์ .....085-483-8185..... e-mail .....

#### 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นายณัฏริทธิ์...คฤหาสน์สุวรรณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีและ  
เยาวชน

เบอร์โทรศัพท์ .....02.245.5785..... e-mail women.youth.dsd@gmail.com.....

ชื่อ - สกุล : นางสาวณัฐกานต์...แสงนิล ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

เบอร์โทรศัพท์ .....02.245.5785..... e-mail women.youth.dsd@gmail.com.....

### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

#### 1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต.....

#### 2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ

2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต.....

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน.....

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) 110401 แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพสามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย ผลผลิตภาพแรงงาน (ร้อยละต่อปี).....

## 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมายเหตุ (12) ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต.....

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนาระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนตส์สินค้าปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลดล็อกศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

(ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

## ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

### 1. หลักการและเหตุผล

แผนแม่บทประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย เป็นแผนแม่บทที่ให้ความสำคัญกับการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย มีความสามารถในการวางแผนชีวิต และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งในส่วนของ “แผนย่อยการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน” มุ่งเน้นการเพิ่มพูนทักษะและสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) มีเป้าหมายหนึ่ง คือ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. 2566 – 2570) หมุดหมายที่ 12 คนไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา ซึ่งมีเป้าหมายให้คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย รวมทั้งมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉม

นายพงศ์กวิน จึงรุ่งเรืองกิจ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ผู้เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลด้านแรงงาน ภายใต้การนำของนางสาวแพทองธาร ชินวัตร นายกรัฐมนตรี โดยมุ่งเน้นผลักดันการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งให้ความสำคัญต่อการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประเด็นการส่งเสริมขีดความสามารถให้กับประชาชน ผ่านการสร้างรายได้ ลดรายจ่าย สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนทุกคน เพื่อสร้างชีวิตที่ดีกว่า พร้อมเป็นกำลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในทุกมิติ ขณะเดียวกันรัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แห่งสหประชาชาติอย่างน้อย 5 เป้าหมาย ได้แก่ การผลิตและบริโภคที่ยั่งยืน การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การอนุรักษ์ความหลากหลาย ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การลดความเหลื่อมล้ำ อีกทั้งยังสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย โดยการนำแนวคิดวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเข้าไปช่วยเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน หรือที่เรียกกันว่า “โมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” ทั้งนี้ ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบด้านความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรม ส่งผลให้ประเทศไทยมีความเข้มแข็งในหลากหลายมิติ อาทิ วัฒนธรรม ค่านิยม เอกลักษณ์ความเป็นไทยที่สามารถโน้มน้าวผู้อื่นได้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเล็งเห็นประโยชน์และโอกาสของความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรม ตลอดจนการดำรงชีวิตที่สามารถนำมาต่อยอดใช้เป็นกลไกการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพแรงงานสตรี สร้างสังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม เกิดการกระจายรายได้ลงสู่ชุมชน ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน มุ่งเน้นพัฒนาฝีมือแรงงานสตรี ช่วงอายุ 18 - 59 ปี ให้มีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อฝึกทักษะด้านอาชีพที่ได้จากการคัดเลือก/ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความโดดเด่นของพื้นที่ ภายใต้ความต้องการของตลาด เพื่อมุ่งเน้นเสริมสร้างศักยภาพแรงงานสตรี สร้างสังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

2.2 เพื่อให้สตรีผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมตามโครงการฯ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพ หรือนำไปต่อยอดเพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้ที่สูงขึ้น เกิดการกระจายรายได้ลงสู่ชุมชน เกิดเป็นความมั่นคงและยั่งยืน

## 3. เป้าหมาย

### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่า 3,000 คน

### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

- ตัวชี้วัด : 1. ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85  
2. ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

- ค่าเป้าหมาย : 1. ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85  
2. ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

### 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

สตรี และสตรีตามเพศสภาพ จำนวน 3,000 คน (150 รุ่น รุ่นละ 20 คน) มีคุณสมบัติ ดังนี้

- อายุระหว่าง 18 - 59 ปี
- มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่เรียนรู้และปรับเปลี่ยนแนวคิดสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
- หรือสตรีที่ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน สตรีที่เป็นสมาชิกกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่สามารถพัฒนาต่อยอดได้ภายใต้นโยบาย “หนึ่งตำบล หนึ่งกลุ่มอาชีพอิสระ”

### 5. วิธีการดำเนินงาน

#### กิจกรรมที่ 1 แฉ่งวัตถุประสงค์ของโครงการ แนวทาง/ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งหวัง

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการจัดทำรายละเอียดที่เกี่ยวข้องเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งหวังของโครงการ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้แก่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ได้รับทราบ และทำความเข้าใจร่วมกันเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในทิศทางเดียวกัน

#### กิจกรรมที่ 2 การประชาสัมพันธ์โครงการในระดับพื้นที่

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จัดทำสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์อย่างน้อย 1 ชิ้น สำหรับการประชาสัมพันธ์การรับสมัคร/การเปิดฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

1. ชื่อหลักสูตร
2. ระบุวัน เวลา สถานที่
3. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. ช่องทางการสมัครเข้ารับการฝึกอบรม

โดยสามารถจัดทำในรูปแบบใดก็ได้ ที่เห็นว่าเป็นวิธีที่สามารถประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ดีที่สุด และนำสื่อที่ได้ประชาสัมพันธ์เพื่อรับสมัครผู้ที่สนใจเข้ารับการฝึกอบรม

#### กิจกรรมที่ 3 การดำเนินการฝึกอบรม

3.1 คัดเลือก/ปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรอาชีพเสริม ภายใต้ความต้องการของตลาด และแนวโน้มความต้องการในอนาคต โดยเน้นการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพอิสระที่สะท้อนให้เห็นความโดดเด่นทางวัฒนธรรม ค่านิยม เอกลักษณ์ความเป็นไทย เพิ่มเติมความรู้ด้านการจัดการที่เข้าไปช่วยเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อการผลิตสินค้า และการบริการให้มีความยั่งยืนขึ้น ระยะเวลาการฝึกอบรม จำนวน 30 ชั่วโมง

3.2 คัดเลือกวิทยากรที่มีประสบการณ์จริงและประสบความสำเร็จในสายงานอาชีพที่ฝึกอบรม มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอด

3.3 คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะประกอบอาชีพอิสระ และมีความพร้อมที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้งาน หรือคัดเลือกจากกลุ่มอาชีพอิสระที่สามารถพัฒนาทักษะให้กลายเป็นต้นแบบการต่อยอดพัฒนาสินค้าหรือบริการ

3.4 ดำเนินการฝึกอบรมตามเนื้อหาของหลักสูตร โดยสอดแทรกเนื้อหาแนวคิดสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายอย่างมั่นคง

3.5 เก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินก่อนการฝึกอบรม ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม

3.6 ติดตามและประเมินผลผู้สำเร็จการฝึกอบรมตามโครงการ และความสำเร็จในการนำไปประกอบอาชีพ

3.7 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีส่วนในการสนับสนุน หรือช่วยผลักดันผู้สำเร็จการฝึกอบรมแล้วสามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริง โดยการลงพื้นที่เพื่อติดตาม อดทน และประชาสัมพันธ์ โดยใช้ช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ที่มีให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

3.8 หน่วยงานส่วนกลาง (ผู้บริหาร ผู้ตรวจราชการกรม กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ และกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ) ลงพื้นที่เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ หรือติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการผ่านรูปแบบการตอบแบบสอบถาม (Google form) เพื่อเก็บข้อมูลการดำเนินงานสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมภายใต้โครงการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น หรือเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำโครงการต่อไป

**6. ระยะเวลาการดำเนินการ** ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

**7. พื้นที่การดำเนินการ** สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 77 จังหวัด และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

## **8. การติดตามประเมินผล**

ติดตามผู้สำเร็จการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการฝึกสามารถนำความรู้ ความสามารถ และทักษะไปประกอบอาชีพและสร้างรายได้

## **9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ ทักษะฝีมือ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ที่มากขึ้น

2. ผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถพัฒนาสินค้า ผลิตภัณฑ์ หรือรูปแบบการบริการให้มีมูลค่าที่เพิ่มสูงขึ้น

#### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

##### รายละเอียดงบประมาณ

งบประมาณเป็นเงินทั้งสิ้น 7,863,000 บาท (เจ็ดล้านแปดแสนหกหมื่นสามพันบาทถ้วน)

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมจัดสรรหน่วยงานในพื้นที่ จำนวน 78 หน่วยฝึก

(เป้าหมาย 3,000 คน จำนวน 150 รุ่น รุ่นละ 20 คน)

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าตอบแทนวิทยากร	800 บาท x 30 ชม. x 150 รุ่น	3,600,000
ค่าวัสดุในการฝึกอบรม	750 บาท x 3,000 คน	2,250,000
ค่าอาหาร	120 บาท x 3,000 คน x 5 วัน	1,800,000
ค่าบริหารจัดการโครงการ	800 บาท x 150 รุ่น	120,000
ค่าบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรม อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ส่วนกลาง)		93,000
<b>รวมทั้งสิ้น (เจ็ดล้านแปดแสนหกหมื่นสามพันบาทถ้วน)</b>		<b>7,863,000</b>

##### รายละเอียดงบประมาณต่อรุ่น

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าตอบแทนวิทยากร	800 บาท x 30 ชม. x 1 รุ่น	24,000
ค่าวัสดุในการฝึกอบรม	750 บาท x 20 คน	15,000
ค่าอาหาร	120 บาท x 20 คน x 5 วัน	12,000
ค่าบริหารจัดการโครงการ	800 บาท x 1 รุ่น	800
<b>รวมทั้งสิ้น (ห้าหมื่นหนึ่งพันแปดร้อยบาทถ้วน)</b>		<b>51,800</b>

**หมายเหตุ :** วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่าย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## กิจกรรมที่ 8 พัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรองรับเศรษฐกิจ BCG

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

- ชื่อโครงการ.....พัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรองรับเศรษฐกิจ BCG
- หน่วยงานรับผิดชอบ...กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ...กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....

#### 2.1 หัวหน้าโครงการ

ชื่อ - สกุล : ...นายเสริมสกุล...พจนการุณ...ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ  
เบอร์โทรศัพท์ .....085-483-8185..... e-mail sermdoa@gmail.com

#### 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : ...นางสาวพิริยา...อังคชัยวนิชย์.....ตำแหน่ง...นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ  
เบอร์โทรศัพท์ .....082-553-6642..... e-mail planning.dsd99@gmail.com..

### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

#### 1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (1) เป้าหมาย ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน.....  
(2) ประเด็น ..... การเกษตรสร้างมูลค่า.....

#### 2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ

2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น ..... การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต.....

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) 110001 คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้ อยุ่อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิต.....

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ...11.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน.....

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) 110401 แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพสามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย.....ผลิตภาพแรงงาน (ร้อยละต่อปี).....

#### 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมวดหมาย หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม (ส่งเสริมการพัฒนายกระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง)

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลดล็อกศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ (ยกระดับเสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น (ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

### ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

#### 1. หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกภาครัฐ มุ่งมั่นที่จะนำพาประชาชนสู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ ในอีก 20 ปี ซึ่งประเทศไทยจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนากำลังแรงงานที่ตอบสนองให้ประเทศมีความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” สำหรับยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราทำมาทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (2) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของ

ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคตบนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่

การพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต ถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นหนึ่งในปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนา ดังนั้น แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต จึงมีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สถานการณ์การพัฒนาคนของประเทศไทยมีแนวโน้มดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง สะท้อนจากดัชนีการพัฒนามนุษย์ โดยในปี 2561 – 2562 ประเทศไทยมีค่าคะแนนดัชนีการพัฒนามนุษย์ เท่ากับ 0.772 และ 0.777

ทั้งนี้ ตามกรอบแนวทางการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานคือการพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะในการประกอบอาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยเน้นการพัฒนาแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในปัจจุบันการพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการผลิตและแปรรูปสินค้าทางการเกษตรซึ่งเป็นการสร้างโอกาสและรายได้ใหม่ ๆ ให้แก่ชุมชน รองรับ การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ภายใต้แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 2 การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต จากยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูง ต่อยอดจากฐานอุตสาหกรรมเดิม รวมถึงอุตสาหกรรมใหม่ตามแนวทาง BCG (Bio – Circular – Economy) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเกษตรอัจฉริยะรองรับโมเดลเศรษฐกิจ BCG ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อพัฒนาทักษะให้แก่ แรงงานในภาคการเกษตรกรรมให้สามารถประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ประมง และการแปรรูปอาหารทางการเกษตร ภายใต้แนวคิดการเกษตรที่ยั่งยืน ซึ่งจะช่วยให้เกษตรกรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ควบคุมเวลา ปริมาณ และคุณภาพได้อย่างแม่นยำ พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการของตลาด โครงการนี้ยังมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมการผลิต การสร้างอาชีพเสริม และพัฒนาผลิตภัณฑ์เกษตรให้มีคุณภาพและมูลค่าเพิ่ม โดยการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาช่วยเพิ่มความปลอดภัยในการผลิต ปรับปรุงกระบวนการผลิตให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนในการทำเกษตรที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง การพัฒนาทักษะในภาคการเกษตรจะช่วยเสริมสร้างโอกาสการสร้างอาชีพใหม่ ๆ เพิ่มรายได้ให้แก่แรงงานในภาคการเกษตร สร้างธุรกิจท้องถิ่น และสนับสนุนให้ชุมชนสามารถปรับตัวและเติบโตในโลกที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายได้อย่างยั่งยืน

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ ให้แก่ แรงงานนอกระบบ แรงงานภาคเกษตรกรรม ผู้ประกอบอาชีพด้านการเกษตร และผู้สนใจการปลูกพืชผักปลอดสารพิษให้มีความรู้ มีทักษะสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการควบคุมเวลา ปริมาณ และคุณภาพของการผลิตสินค้าปลอดสารพิษได้อย่างแม่นยำ ปลอดภัยต่อผู้ผลิตและผู้บริโภค พร้อมทั้งสามารถพัฒนาเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างอาชีพใหม่ ๆ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างยั่งยืนในการผลิตสินค้าเกษตร

2.2 เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ ในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการการเพาะปลูก พืชผักปลอดสารพิษ การเลี้ยงสัตว์ การประมง และการแปรรูปอาหารทางการเกษตร โดยใช้หลักการเกษตรยั่งยืน เพื่อให้แรงงานสามารถปรับตัวจากเกษตรแบบดั้งเดิมสู่การทำเกษตรที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด

2.3 เพื่อสร้างแรงงานเกษตรสมัยใหม่ที่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการผลิตและแปรรูป สินค้าเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มมูลค่าและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร พร้อมทั้งสร้างอาชีพเสริม และโอกาสในการประกอบอาชีพใหม่ ๆ ในภาคการเกษตร เพื่อให้แรงงานมีโอกาสเพิ่มรายได้ สร้างธุรกิจท้องถิ่น และเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

### 3. เป้าหมาย

#### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : มีผู้เข้ารับการฝึกได้ตรงตามเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 5,200 คน และผ่านการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

#### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : ผู้ผ่านการพัฒนาสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพิ่มผลผลิต และมูลค่าผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

ค่าเป้าหมาย : ผู้สำเร็จการฝึกสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพ ปรับปรุงการทำเกษตรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ หรือมีการปรับเปลี่ยนจากการทำเกษตรแบบดั้งเดิมเป็นการทำเกษตรแบบใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐

### 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

แรงงานนอกระบบ แรงงานในภาคเกษตรกรรม แรงงานและผู้ประกอบอาชีพด้านการเกษตรและแปรรูป กลุ่มผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และผู้สนใจประกอบอาชีพด้านการเกษตร จำนวน 5,200 คน

### 5. วิธีการดำเนินงาน

#### ส่วนกลาง

จัดประชุมชี้แจงโครงการฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าจำนวน 77 คน

#### ส่วนภูมิภาค

ดำเนินการฝึกอบรมโดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

5.1 สำรวจความต้องการฝึกอบรมจากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ผู้นำชุมชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

5.2 ประสานงานหน่วยงานเครือข่าย ผู้นำชุมชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เช่น สถานประกอบการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด สำนักงานเกษตรจังหวัด ให้ร่วมประชาสัมพันธ์หากกลุ่มเป้าหมาย

5.3 จัดทำแผนการฝึกอบรมหลักสูตรที่สอดคล้องกับครุภัณฑ์ศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรแม่นยำปลอดภัย สำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ หรือครุภัณฑ์ประจำสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือครุภัณฑ์ / เครื่องมืออุปกรณ์ที่มีความเหมาะสมเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมตามบริบทของพื้นที่

5.4 ประชาสัมพันธ์แผนการฝึกอบรม ประกาศรับสมัครวิทยากร / ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5.5 คัดเลือกวิทยากร / คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึก และประกาศผลการคัดเลือก

## 5.6 กระบวนการฝึกอบรม การวัด และประเมินผล

(1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการฝึกให้กลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ระยะเวลาการฝึก 18 - 30 ชั่วโมง จำนวน 20 คน/รุ่น และควบคุมการฝึกตามระบบประกันคุณภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(2) ครูฝึก และวิทยากรการฝึกภายในและภายนอก ตามระเบียบการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(3) จัดให้มีการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึก (Pre -Test) และการทดสอบหลังการฝึก (Post -Test)

(4) ผู้ผ่านการฝึกจะได้รับวุฒิบัตร เมื่อเข้ารับการฝึกไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาการฝึกทั้งหมด และผ่านเกณฑ์การวัดและการประเมินผลการฝึก

## 5.7 รายงานผลการฝึกผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นปัจจุบัน

5.8 จัดทำบัญชีรายชื่อ สถานที่ติดต่อ ของผู้สำเร็จการฝึก จัดส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานเขตในพื้นที่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเครือข่ายการสนับสนุนการทำตลาด การมีงานทำหรือร่วมส่งเสริมต่อยอดสร้างความยั่งยืนให้ผู้สำเร็จการฝึกต่อไป

5.9 ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกภายหลังสำเร็จการฝึก โดยใช้แบบสอบถามและรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

5.10 ให้หน่วยฝึกจัดทำเอกสารสรุป กระบวนการฝึกและติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกที่สามารถนำไปประกอบอาชีพสร้างมีรายได้ หรือลดรายจ่ายให้ตนเองได้

## 5.11 จัดประชุมสรุปผลการดำเนินโครงการ

## 6. ระยะเวลาการดำเนินการ ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

## 7. พื้นที่การดำเนินการ

ณ ศูนย์เรียนรู้โรงเรือนเกษตรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือหน่วยงาน หรือสถานที่ที่มีความเหมาะสมเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมในพื้นที่ 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร

## 8. การติดตามประเมินผล

8.1 ติดตามผลการฝึกจากการรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) และการลงพื้นที่ดำเนินงานสัมภาษณ์ผู้ผ่านการฝึกโดยตรง

8.2 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึก เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการมีงานทำ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย สามารถปรับเปลี่ยนจากการทำเกษตรแบบดั้งเดิมเป็นการทำเกษตรโดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม หรือปรับปรุงประสิทธิภาพการทำเกษตรที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการฝึกสามารถนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย สามารถปรับเปลี่ยนจากการทำเกษตรแบบดั้งเดิมเป็นการทำเกษตรแบบใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม หรือสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพระบบเกษตรที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สร้างโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพมากขึ้น สร้างความมั่นคงยั่งยืนในระดับพื้นที่

#### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	4,160,000	4,160,000	2,600,000	2,600,000	13,520,000
กิจกรรมที่ 2 : ติดตามผลและจัดประชุมสรุปผลการดำเนินโครงการ	30,000	30,000	190,000	30,000	280,000
<b>รวมวงเงิน (บาท)</b>	<b>4,190,000</b>	<b>4,190,000</b>	<b>2,790,000</b>	<b>2,630,000</b>	<b>13,800,000</b>

#### รายละเอียดงบประมาณ

รายละเอียดประมาณการค่าใช้จ่ายโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรองรับเศรษฐกิจ BCG ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ค่าใช้จ่ายส่วนภูมิภาคในการฝึกอบรมเพื่อหมายรวมทั้งสิ้น 5,200 คน จำนวน 260 รุ่น รวมเป็นเงิน 13,520,000 บาท (สิบสามล้านห้าแสนสองหมื่นบาทถ้วน) และจัดอบรมสัมมนา ประชุมชี้แจง การติดตามผลการดำเนินงานภายหลังสำเร็จการฝึก ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ อบรมสัมมนา การติดตามความคืบหน้าการดำเนินงาน การติดตามผลหลังจบฝึกและจัดทำเอกสารการประเมินผลโครงการ จำนวน 280,000 บาท (สองแสนแปดหมื่นบาทถ้วน) รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 13,800,000 บาท (สิบสามแสนแปดแสนบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ ดังนี้

รายการ	งบประมาณ (บาท)
ค่าใช้จ่ายส่วนภูมิภาค	
- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	
1. ค่าสมนาคุณวิทยากร (600 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน )	18,000
2. ค่าอาหาร (120 บาท x 20 คน x 5 วัน)	12,000
3. ค่าวัสดุประกอบการฝึก (800 บาท x 20 คน)	16,000
4. ค่าบริหารจัดการโครงการ	6,000
รวมเป็นค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	52,000
- ค่าใช้จ่ายต่อคน	2,600 บาท
- ค่าใช้จ่ายฝึก รุ่นละ 52,000 บาท x 260 รุ่น	13,520,000 บาท
หมายเหตุ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมแต่ละรายการ สามารถถัวจ่ายได้ ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึง ความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อ ประโยชน์ต่อการดำเนินงาน	

รายการ	งบประมาณ (บาท)
ค่าใช้จ่ายส่วนกลาง จัดอบรมสัมมนา ประชุมชี้แจง ประชุมสรุปผล การติดตามผล การดำเนินงานภายหลังสำเร็จการฝึก ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการอบรมสัมมนา การติดตามความคืบหน้าการดำเนินงาน การติดตามผลหลังจบฝึกและจัดทำเอกสารการประเมินผลโครงการ จำนวน 280,000 บาท (สองแสนแปดหมื่นบาทถ้วน) ถัวจ่ายทุกรายการ	280,000 บาท
<b>รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ</b>	<b>13,800,000 บาท</b>

**หมายเหตุ :**

- 1) ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน
- 2) การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึก ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึก การจัดงานและประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติมหรือระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง
- 3) การเบิกค่าใช้จ่ายการบริหารจัดการโครงการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อติดตามและประเมินผลโครงการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## กิจกรรมที่ 9 พัฒนาทักษะแรงงานอิสระและผู้ประกอบกิจการเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ...พัฒนาทักษะแรงงานอิสระและผู้ประกอบกิจการเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน.....

2. หน่วยงานรับผิดชอบ... กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....

#### 2.1 หัวหน้าโครงการ

ชื่อ - สกุล : นายเสริมสกุล พจนการุณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ.....

เบอร์โทรศัพท์ 08.5483.8185 e-mail sermdoa@gmail.com.....

#### 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นายบรรพต ดาวล้อม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมขีดความสามารถผู้ประกอบกิจการ.....

เบอร์โทรศัพท์ 08.2874.9655 e-mail banpotdsd1976@gmail.com.....

### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

#### 1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น 4.2 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

4.2.3 ช่วงวัยแรงงาน

#### 2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ

##### 2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น (16) เศรษฐกิจฐานราก

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) 160001 รายได้ของประชากรกลุ่มรายได้ต่ำเพิ่มขึ้นอย่างกระจายและอย่างต่อเนื่อง

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 3.1 การยกระดับศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) 160101 ศักยภาพและขีดความสามารถของเศรษฐกิจฐานราก

เพิ่มขึ้น

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย ศักยภาพและขีดความสามารถของเศรษฐกิจฐานรากเพิ่มขึ้น

ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

## 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมวดหมู่ที่ 9 (ความยากจน) สนับสนุนหมวดหมู่ที่ 7 (SMEs/วิสาหกิจชุมชน)

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนาระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลอดภัยคุณภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

(ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Upskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Reskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

### ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

1. **หลักการและเหตุผล** ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) มุ่งเน้นให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีเป้าหมายการพัฒนาประเทศภาพรวมเพื่อให้ประเทศไทยมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคอนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในเป้าหมายสังคมไทย มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต ในประเด็นการกระตุ้นให้ภาคธุรกิจมีการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาลโดยคำนึงถึงต้นทุนทางสังคมและกระตุ้นให้เกิดการประกอบธุรกิจ รวมทั้งยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ได้แก่ การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ และการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพในประเด็นการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจฐานรากเพื่อยกระดับเกษตรกร แรงงานอิสระสู่การเป็นผู้ประกอบกิจการมืออาชีพ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงาน และผู้ประกอบกิจการเพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระและผู้ประกอบกิจการเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน จึงมุ่งพัฒนาระดับทักษะฝีมือแรงงานอิสระ ผู้ประกอบกิจการ กลุ่มอาชีพ/วิสาหกิจชุมชน ให้เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง สามารถประกอบธุรกิจได้อย่างมืออาชีพ ถือเป็นสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แรงงานพึ่งพาตนเองได้ และถือเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากที่สำคัญของประเทศ

## 2. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อพัฒนาและยกระดับสมรรถนะของแรงงานอิสระ ผู้ประกอบกิจการ กลุ่มอาชีพ/วิสาหกิจชุมชน ให้สามารถประกอบธุรกิจอย่างมืออาชีพ
- 2) เพื่อผลักดันให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำธุรกิจแนวใหม่ และการประยุกต์ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีนวัตกรรมแปลกใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจยุคใหม่
- 3) เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจฐานรากและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้ประเทศ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

## 3. เป้าหมาย

### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้ารับการฝึกได้ตรงเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 4,000 คน (จำนวน 200 รุ่น รุ่นละ 20 คน)

### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการทำงานในการประกอบอาชีพ สร้างรายได้เพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

## 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ แรงงานอิสระ ผู้ประกอบกิจการ กลุ่มอาชีพ/วิสาหกิจชุมชน

## 5. วิธีการดำเนินงาน

- 1) จัดทำหลักสูตรกลางกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 6 หลักสูตร ได้แก่ การเป็นผู้ประกอบกิจการมืออาชีพ เทคนิคการบริหารศูนย์เรียนรู้อย่างมืออาชีพ การบริหารจัดการกลุ่มเพื่อเพิ่มผลกำไรในยุคดิจิทัล การขายสินค้าผ่าน Platform online การสร้างสื่อโฆษณาสำหรับผู้ประกอบการยุคดิจิทัล เครื่องมือดิจิทัลและทักษะสำคัญสำหรับผู้ประกอบการยุคใหม่

- 2) กำหนดคุณสมบัติวิทยากร ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการถ่ายทอดความรู้ผู้เข้ารับการศึกษา ใน 6 หลักสูตร ข้างต้น และให้มีเกณฑ์การคัดเลือกตามประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- 3) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนการจัดการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมที่มีความเหมาะสม และคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม
- 4) จัดเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการจัดฝึกอบรม เช่น คัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรที่กำหนดไว้ในโครงการ ดำเนินการจัดซื้อ/จัดหาวัสดุที่จำเป็น เป็นต้น
- 5) ดำเนินการจัดฝึกอบรมภายใต้ระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- 6) ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม และผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม

6. ระยะเวลาการดำเนินการ ระหว่างเดือนตุลาคม 2568 - กันยายน 2569

7. พื้นที่การดำเนินการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 76 จังหวัด และกรุงเทพมหานคร

#### 8. การติดตามประเมินผล

- 1) ติดตามผลการฝึกอบรมจากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)
- 2) ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาความ สอดคล้องของหลักสูตร วิธีการจัดฝึกอบรม ผลผลสัมฤทธิ์ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ที่เพิ่มขึ้นหรือการมีงานทำและมีรายได้ภายในระยะเวลา 3 เดือน หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

#### 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) แรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะ มีความรู้ และทักษะสอดคล้องกับอาชีพของตนเอง
- 2) แรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะ มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น หรือ มีรายได้เพิ่มขึ้น
- 3) แรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะ มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้ประกอบกิจการ

#### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ค่าใช้จ่ายในการ ฝึกอบรม จำนวน 200 รุ่น	3,200,000	3,840,000	3,200,000	2,560,000	12,800,000
กิจกรรมที่ 2 : กิจกรรมอื่น					
: ค่าใช้จ่ายในการติดตามผล ความคืบหน้าการดำเนิน โครงการฯ ของทีมผู้บริหาร และ เจ้าหน้าที่ทีมงานของหน่วยงานที่ รับผิดชอบโครงการเพื่อรับฟัง ปัญหา อุปสรรคในการ ดำเนินงาน หรือค่าใช้จ่ายในการ ประเมินผลโครงการ ค่าใช้จ่ายใน		400,000	400,000	400,000	1,200,000

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
การประชาสัมพันธ์โครงการฯ ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศ รายการค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับ โครงการ ค่าใช้จ่ายในการติดต่อ ประสานงาน ค่าใช้จ่ายในการ ตรวจติดตาม ค่าใช้จ่ายในการ ติดต่อสื่อสาร และค่าใช้จ่ายอื่นที่ จำเป็น					
<b>รวมวงเงิน (บาท)</b>	<b>3,200,000</b>	<b>4,240,000</b>	<b>3,600,000</b>	<b>2,960,000</b>	<b>14,000,000</b>

หมายเหตุ : สามารถถัวจ่ายทุกรายการ

#### รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	งบประมาณ (บาท)
<b>กิจกรรมที่ 1 : งบรายจ่ายอื่น</b>	
- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หลักสูตร 30 ชั่วโมง	
1. ค่าสมนาคุณวิทยากร ประกอบด้วย (1,000 บาท × 1 คน × 30 ชม. × 200 รุ่น = 6,000,000 บาท)	6,000,000
2. ค่าวัสดุฝึกอบรม (1,000 บาท × 20 คน × 200 รุ่น = 4,000,000 บาท)	4,000,000
3. ค่าอาหาร (120 บาท × 4,000 คน (200 รุ่น) × 5 วัน = 2,400,000 บาท)	2,400,000
4. ค่าบริหารจัดการโครงการ (2,000 บาท × 200 รุ่น = 400,000 บาท)	400,000
<b>รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น</b>	<b>64,000 บาท</b>
- ค่าใช้จ่ายต่อคน	3,200 บาท
- ค่าใช้จ่ายฝึกอบรม รุ่นละ 64,000 บาท × 200 รุ่น	12,800,000 บาท
<b>รวมค่าใช้จ่าย กิจกรรมที่ 1</b>	<b>12,800,000 บาท</b>
<b>กิจกรรมที่ 2 : งบรายจ่ายอื่น</b>	1,200,000
2.1 กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 ครั้ง จำนวน 3 วัน กลุ่มเป้าหมาย : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือ แรงงาน รวม 77 แห่ง แห่งละ 2 คน และ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ส่วนกลาง รวม 160 คน	

รายการ	งบประมาณ (บาท)
2.2.1 ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน 1,200 บาท x 3 ชั่วโมง x 1 คน (ทฤษฎี)	3,600
2.2.2 ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน 1,200 บาท x 15 ชั่วโมง x 4 คน (ปฏิบัติ)	72,000
2.2.3 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 50 บาท x 2 มื้อ x 3 วัน x 160 คน	48,000
2.2.4 ค่าอาหารกลางวัน (ไม่ครบมื้อ) 700 บาท x 1 มื้อ x 3 วัน x 160 คน	336,000
2.2.5 ค่าที่พัก ห้องพักรู้นอนไม่เกิน 900บาท/คน 900 บาท x 3 คืน x 160 คน	432,000
2.2.6 ค่าวัสดุ/ค่าถ่ายเอกสาร/ค่าสิ่งพิมพ์ 500 บาท x 160 คน	80,000
<b>สามารถเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการ</b>	
2.2 ติดตามผลความคืบหน้าการดำเนินโครงการฯ ของทีมผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ทีมงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการเพื่อรับฟังปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน หรือค่าใช้จ่ายในการประเมินผลโครงการ ค่าใช้จ่ายในการประชาสัมพันธ์โครงการฯ ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศ รายการค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน ค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตาม ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น (ถัวจ่ายทุกรายการ)	228,400
<b>รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ (กิจกรรมที่ 1 และกิจกรรมที่ 2)</b>	<b>14,000,000 บาท</b>

## 6.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### กิจกรรมที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

**ยุทธศาสตร์ชาติ** ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ Z

**แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ** ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต Y

**แผนย่อย 3.4** การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน Y 1

**แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13** (พ.ศ. 2566 -2570)

**หมุดหมายที่ 12** ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

**แผนงานพื้นฐาน** ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

**กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย 4,640,000 คน**

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือบุคคลทั่วไปก่อนรับเข้าทำงาน รวมถึงกรณีรับนักเรียนนิสิต นักศึกษาหรือบุคคลที่ทางราชการส่งมาฝึกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2. เพื่อให้แรงงานฝีมือ สามารถผลิตสินค้าหรือบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดต้นทุนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบกิจการ

#### กลุ่มเป้าหมายและคุณสมบัติ

กำลังแรงงาน จำนวน 4,640,000 คน ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งดำเนินการโดยผู้ประกอบกิจการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป รวมทั้งผู้ประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

#### วิธีดำเนินการ

- สํารวจข้อมูลผู้ประกอบกิจการในพื้นที่
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ให้คำแนะนำกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งวิธีการยื่นคำขอรับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- ตรวจสอบคำขอรับสิทธิประโยชน์ และพิจารณาหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการฝึก

#### ตัวชี้วัด

จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการ กิจการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 65

## การดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม คำนิยามตามกฎหมาย

“การพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงานมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน มีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง

“การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

“การฝึกเตรียมเข้าทำงาน” หมายความว่า การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น

“การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ” หมายความว่า การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย

“หลักสูตร” หมายความว่า หัวข้อวิชา เนื้อหา และวิธีการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

“ผู้ดำเนินการฝึก” หมายความว่า ผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่นายทะเบียนได้พิจารณาให้ความเห็นชอบตามพระราชบัญญัตินี้

“ผู้รับการฝึก” หมายความว่า ผู้ซึ่งเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้ดำเนินการฝึก

“สถานที่ฝึก” หมายความว่า สถานที่ที่ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ผู้รับการฝึก

“ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน” หมายความว่า สถานที่ฝึกที่ได้จัดไว้เป็นส่วนแยกจากหน่วยประกอบการ

“มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้

“การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

“ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ประกอบการ” หมายความว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมหรือธุรกิจอย่างอื่น ทั้งที่เป็นนายจ้างและมีให้นายจ้างของผู้รับการฝึก

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

## 1. การให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นไปตามประกาศที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ลงวันที่ 24 กันยายน 2562

2) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2557

3) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของครูฝึกเตรียมเข้าทำงาน ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2546

4) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดรายการตามสัญญาการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2546

5) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ลงวันที่ 1 กันยายน 2546

6) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 30 พฤษภาคม 2568

### 1.1 การยื่นคำขอรับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของผู้ประกอบกิจการ (การฝึกเตรียมเข้าทำงาน)

ให้ผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานตามสาขาอาชีพที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนด ก่อนวันที่จัดให้มีการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

การยื่นคำขอ ให้ยื่นโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหลักตามประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการใช้บริการระบบ PRB e-Service ลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2564

ในกรณีที่ไม่สามารถยื่นโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม ให้ยื่นตามจังหวัดที่สถานประกอบกิจการของผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกนั้นตั้งอยู่

### 1.2 การพิจารณาของนายทะเบียน

เมื่อนายทะเบียนพิจารณาแล้ว เห็นว่ารายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกมีความเหมาะสมให้นายทะเบียนให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกดังกล่าว และมีหนังสือแจ้งให้ผู้ยื่นคำขอทราบในกรณีที่นายทะเบียน ไม่ให้ความเห็นชอบ ให้มีหนังสือแจ้งการไม่เห็นชอบพร้อมเหตุผลสิทธิและระยะเวลาในการอุทธรณ์ให้ผู้ยื่นคำขอทราบ การดำเนินการพิจารณาของนายทะเบียนให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายทะเบียนได้รับคำขอและเอกสารหรือหลักฐานถูกต้องครบถ้วน รายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบแล้วให้ผู้ดำเนินการฝึกนำไปใช้ในการจัดให้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานได้จนเสร็จสิ้นการฝึก

## 2. การให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง การให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ลงวันที่ 24 มกราคม 2568 ดังนี้

### 2.1 หลักสูตรการฝึกอบรม รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานหรือการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ให้พิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

#### (1) หลักสูตรการฝึกอบรม

(ก) ต้องเป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะตามสาขาอาชีพที่ลูกจ้างนั้นปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ หรือตามสาขาอาชีพอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ

(ข) เนื้อหาวิชาของหลักสูตรต้องมีความสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับกิจการ ของสถานประกอบกิจการนั้น หรือเพื่อประโยชน์ต่อลูกจ้างที่จะพัฒนาไปสู่การทำงานในสาขาอาชีพอื่นได้

(ค) ระยะเวลาการฝึกอบรมต้องสอดคล้องกับหลักสูตร กรณีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ต้องไม่น้อยกว่าหกชั่วโมง และกรณีการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพต้องไม่น้อยกว่าสิบแปดชั่วโมง

#### (ง) วิธีการดำเนินการฝึกอบรม

1) กรณีผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการจัดฝึกอบรมด้วยตนเองหรือจ้างฝึกอบรม ฝีมือแรงงานเพื่อจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้าง ต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ก) กรณีการฝึกอบรมโดยการบรรยาย สำหรับการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม ให้มีจำนวน ผู้รับการฝึกไม่เกินหนึ่งร้อยคน

ข) กรณีการฝึกอบรมทางไกลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์โดยการบรรยาย ให้มีจำนวนผู้รับการฝึก รุนละไม่เกินห้าสิบคน และผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างต้องจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกทุกคน แสดงตนก่อนเข้ารับ การฝึกอบรม โดยผู้เข้ารับการฝึกและครูฝึกหรือวิทยากรไม่จำเป็นต้องอยู่ในสถานที่เดียวกันแต่ต้องสามารถสื่อสารกัน ได้ทั้งภาพและเสียงตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม รวมทั้งต้องจัดให้มี การบันทึกภาพและเสียงของผู้เข้ารับการฝึกทุก คนตลอดระยะเวลาที่มีการฝึกอบรม และเก็บไว้เพื่อให้ นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบไม่น้อยกว่าสอง ปีนับแต่วันเสร็จสิ้นการฝึก

ค) กรณีการฝึกอบรมโดยการจัดกิจกรรมกลุ่ม ให้มีจำนวนผู้รับการฝึกกลุ่มละ ไม่เกิน ห้าสิบคนต่อวิทยากรหนึ่งคน แต่ต้องมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกไม่เกินรุ่นละหนึ่งร้อยคน

ง) กรณีการฝึกอบรมทักษะฝีมือซึ่งต้องมีภาคปฏิบัติ ให้มีจำนวนผู้รับการฝึก กลุ่มละ ไม่เกินยี่สิบห้าคนต่อวิทยากรหนึ่งคน แต่ต้องมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกไม่เกินรุ่นละหนึ่งร้อยคน

ทั้งนี้ เกณฑ์การผ่านการฝึกอบรม ตาม ก) ข) ค) และ ง) ผู้รับการฝึก ต้องเข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละแปดสิบของระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหลักสูตร

2) กรณีการฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจะต้อง จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกทุกคนมีชื่อผู้ใช้งาน (Username) และรหัสผ่าน (Password) เป็นรายบุคคลในการเข้าฝึกอบรม โดยฝึกอบรมผ่านตัวกลางที่เป็นสื่อเทคโนโลยีหรือระบบออนไลน์ที่มี คุณสมบัติในการป้องกันการเลื่อนข้ามเนื้อหา ไปข้างหน้า (Skip forward) และป้องกันการเพิ่มความเร็ว (speed limit) รวมทั้งมีการจัดเก็บรายงานของผู้เข้า ฝึกอบรมได้ตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม มีการวัดผลการฝึกเป็นรายบุคคล การประเมินผลการฝึกโดยกำหนดเกณฑ์

ผ่านการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละหกสิบ และผู้รับการฝึกต้องเข้ารับการฝึกอบรมครบตามระยะเวลาการฝึกอบรม ทั้งหลักสูตร ตลอดจนต้องมีระบบการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างที่ฝึกครบตามหลักสูตร และผ่านการวัดผลแล้วในวันที่ผ่านเกณฑ์การอบรมครบทุกหัวข้อวิชาตามหลักสูตรนั้นซึ่งจะออกเป็น รูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ และเก็บข้อมูลการเข้าอบรมผ่านระบบของผู้เข้าอบรมไว้ เพื่อให้ นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันเสร็จสิ้นการฝึก

(2) รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร

(ก) รายละเอียดของหลักสูตร ได้แก่ ชื่อ วัตถุประสงค์ หัวข้อวิชา เนื้อหาวิชา จำนวนชั่วโมง จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และข้อมูลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(ข) กำหนดการฝึกอบรม และสถานที่ฝึกอบรม

(ค) ข้อมูลเกี่ยวกับวิทยากรหรือหน่วยงานที่ให้การฝึกอบรม

(3) รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้างแต่ละหลักสูตร (ถ้ามี)

(ก) กรณีผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการฝึกอบรมด้วยตนเอง ให้พิจารณา ค่าใช้จ่ายตามรายการ ดังต่อไปนี้

- 1) ค่าตอบแทนวิทยากร
- 2) ค่าลิขสิทธิ์ของหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม
- 3) ค่าจ้างล่ามระหว่างฝึกอบรม
- 4) ค่าแปลเอกสารประกอบการฝึกอบรม
- 5) ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรม หรือตำรา
- 6) ค่าจ้างถ่ายเอกสารประกอบการฝึกอบรม
- 7) ค่าถ่าย ล้างอัดและขยายรูปภาพ ค่าบันทึกภาพและเสียงที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
- 8) ค่าจัดทำหรือค่าเช่าสื่อการฝึกอบรม เช่น สื่อในลักษณะแผ่นโปร่งใส เทปเสียง เทปวีดีโอ ซีดี วีซีดี ดีวีดี ซีดี - รม แผ่นภาพ สไลด์ หรือสื่ออย่างอื่นที่สามารถบันทึกภาพ และเสียงได้ในลักษณะเดียวกัน รวมถึงชุดทดลอง ชุดสาธิต หุ่นจำลองที่ไม่มีลักษณะคงสภาพเข้าข่าย เป็นการลงทุน ในกรณีเช่าสื่อการฝึกอบรม ต้องมีระยะเวลาการเช่าที่แน่นอนและสอดคล้องกับหลักสูตร ที่จัดฝึกอบรม

9) ค่าวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ต้องมีลักษณะ การใช้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาในหลักสูตรนั้น ๆ ทั้งนี้ วัสดุและเครื่องมือดังกล่าวต้องไม่ปะปนกับที่ใช้ใน การประกอบกิจการ ตามปกติของผู้ขอรับความเห็นชอบ โดยต้องระบุรายการ จำนวน และราคาของวัสดุเครื่องมือ นั้นให้ชัดเจน

10) ค่าเช่าเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมต้องมีระยะเวลา การเช่าที่แน่นอนและสอดคล้องกับหลักสูตรที่จัดฝึกอบรม

11) ค่าเช่าสถานที่จัดการฝึกอบรม

12) ค่าเช่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าเครื่องดื่มและอาหารว่างสำหรับผู้รับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ประสานการฝึกอบรมและวิทยากรระหว่างการฝึกอบรม ยกเว้นค่าเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์

13) ค่าจ้างพาหนะเดินทางข้ามจังหวัดไป - กลับภายในประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมไม่เกินสองเที่ยว ยกเว้นค่าโดยสารเครื่องบิน

14) ค่าจ้างเหมาพาหนะรับ - ส่งผู้รับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ประสานการฝึกอบรม และวิทยากรระหว่างการฝึกอบรม

15) ค่าจ้างเหมาพาหนะไปดูงานเป็นกลุ่มที่กำหนดไว้ในหลักสูตรภายในประเทศ ยกเว้น ค่าโดยสารเครื่องบิน

16) ค่าพาหนะเดินทางภายในประเทศของวิทยากร

(ข) กรณีผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการจ้างสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้าง ค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายให้สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้นำรายการ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้างแต่ละหลักสูตรตามข้อ 5 (3) (ก) มาใช้บังคับแก่การประมาณการ ค่าใช้จ่ายด้วยโดยอนุโลม

(ค) ในกรณีที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการส่งลูกจ้างไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานโดยวิธีการฝึกอบรมทางไกลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างไม่ต้อง บันทึกภาพและเสียงของผู้เข้ารับการฝึกทุกคนตลอดระยะเวลาที่มีการฝึกอบรม หรือในกรณีการฝึกอบรม ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างไม่ต้อง จัดเก็บข้อมูลรายงานการเข้าอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

**ข้อ 6** สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการจ้างฝึกอบรม ฝีมือแรงงานหรือส่งลูกจ้างไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจะต้องเป็นสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วย โรงเรียนเอกชน สถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน หรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการ หรือหน่วยฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่เป็นมูลนิธิ สมาคมหรือนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือตามกฎหมายเฉพาะ

**2.2 การยื่นคำขอรับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการ (การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ)** เป็นไปตามข้อ 7 และข้อ 13 - 14 ของประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง การให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ลงวันที่ 24 มกราคม 2568

**ข้อ 7** ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างที่ประสงค์จะขอให้นายทะเบียนพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานหรือ การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียนภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมด้วยข้อมูล เอกสารหรือหลักฐานตามที่ระบุไว้ในแบบคำขอ ดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างด้วยตนเองหรือจ้างฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมโดยการบรรยาย การฝึกอบรมทางไกลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การฝึกอบรมโดยการจัดกิจกรรมกลุ่ม และการฝึกอบรม ทักษะฝีมือที่ต้องมีภาคปฏิบัติ ให้ยื่นคำขอตามแบบ ยป. 1 ก่อนวันที่จะดำเนินการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

(2) ในกรณีที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างด้วยตนเอง โดยวิธีการฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ให้ยื่นคำขอตามแบบ ยป. 2 ก่อนวันที่จะดำเนินการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการส่งลูกจ้างไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจะต้องเป็นการฝึกอบรมภายในประเทศเท่านั้น ให้ยื่นคำขอตามแบบ ยป. ๓ ก่อนวันที่จะดำเนินการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

(4) ในกรณีที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างด้วยตนเองหรือจ้างฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้าง ตามหลักสูตรการฝึกอบรมที่เคยได้รับ ความเห็นชอบจากนายทะเบียนแล้ว หรือหลักสูตรที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำขึ้นหรือให้การรับรอง ให้ยื่นคำขอตามแบบ ยป. ๔ ก่อนวันที่จะดำเนินการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

**การยื่นคำขอให้อื่นโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหลัก** ตามประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการใช้บริการระบบ PRB e-Service ลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2564

ในกรณีมีเหตุไม่สามารถดำเนินการโดยวิธีการทาง อิเล็กทรอนิกส์ได้ ให้ดำเนินการ ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดที่ผู้ประกอบกิจการ ซึ่งเป็นนายจ้างมีสำนักงานใหญ่หรือสำนักงานสาขาที่จะดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตั้งอยู่ ดังต่อไปนี้

(1) ในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่

(2) ในจังหวัดอื่น ให้ยื่น ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น

(3) สถานที่หรือวิธีการอื่นตามที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

**ข้อ 13** เมื่อได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียนแล้ว หากผู้ประกอบกิจการซึ่งเป็นนายจ้าง ประสงค์จะเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมจำนวนลูกจ้างซึ่งเข้ารับการฝึกอบรมที่ส่งผลให้ประมาณการ ค่าใช้จ่ายมีจำนวนเพิ่มขึ้นให้ผู้ประกอบกิจการซึ่งเป็นนายจ้างยื่นคำขอรับความเห็นชอบเพิ่มเติม ตามแบบ ปก. 1 พร้อมด้วยประมาณการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมภายในเจ็ดวันก่อนวันที่จะดำเนินการฝึกอบรม

ในกรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบตามวรรคหนึ่ง ให้นำความในข้อ 9 มาใช้บังคับแก่การแจ้งคำสั่งของนายทะเบียนและสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งด้วยโดยอนุโลม

**ข้อ 14** เมื่อได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียนแล้ว หากผู้ประกอบกิจการซึ่งเป็นนายจ้าง ประสงค์จะเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขรายละเอียดเกี่ยวกับกำหนดการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมหรือข้อมูลเกี่ยวกับวิทยากรหรือหน่วยงานที่ให้การฝึกอบรม ให้แจ้งเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขตามแบบ ปก. 2 ต่อนายทะเบียนล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันที่จะดำเนินการฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน หรือฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพนั้น

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งพร้อมด้วยเอกสารหรือหลักฐานตามที่ระบุไว้ในแบบการแจ้งและให้นายทะเบียนออกไปรับแจ้งให้แก่ผู้ประกอบกิจการซึ่งเป็นนายจ้างเพื่อเป็นหลักฐานแก่ผู้ประกอบกิจการซึ่งเป็นนายจ้าง

**ข้อ 15** ให้ผู้ประกอบกิจการซึ่งเป็นนายจ้างจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมตามแบบ รง. 1 เสนอต่อนายทะเบียนภายในหกสิบวันนับแต่วันเสร็จสิ้นการฝึก แต่ต้องไม่เกินวันที่ 15 มกราคม ของปีถัดไป

### 2.3 การพิจารณาคำขอของนายทะเบียน

เป็นไปตามข้อ 8 - ข้อ 12 ของประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง การให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ลงวันที่ 24 มกราคม 2568

**ข้อ 8** เมื่อได้รับคำขอ ให้นายทะเบียนตรวจสอบคำขอ รวมทั้งข้อมูล เอกสารหรือหลักฐานให้ถูกต้องและครบถ้วน หากไม่ถูกต้องหรือขาดข้อมูล เอกสาร หรือหลักฐานใด ให้แจ้งผู้ยื่นคำขอทราบทันทีถ้าเป็นกรณีที่สามารถแก้ไขเพิ่มเติมได้ในขณะนั้น ให้แจ้งให้ผู้ยื่นคำขอแก้ไขเพิ่มเติมคำขอรับ หรือส่งข้อมูล เอกสารหรือหลักฐานเพิ่มเติมให้ครบถ้วน ถ้าเป็นกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้ในขณะนั้น ให้บันทึก ความบกพร่องนั้นไว้และแจ้งให้ผู้ยื่นคำขอแก้ไขเพิ่มเติมคำขอ หรือจัดส่งข้อมูล เอกสาร หรือหลักฐาน ให้ถูกต้องและครบถ้วนภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนด ในกรณีที่การยื่นคำขอมิได้กระทำโดย วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ให้นายทะเบียนและผู้ยื่นคำขอลงนามไว้ในบันทึกนั้นด้วย

ในกรณีที่ยื่นคำขอ รวมทั้งข้อมูล เอกสาร และหลักฐานถูกต้องและครบถ้วนแล้ว ให้นายทะเบียน ออกหลักฐานการรับคำขอให้แก่ผู้ยื่นคำขอ

ในกรณีที่ผู้ยื่นคำขอไม่แก้ไขเพิ่มเติมคำขอ หรือไม่ส่งข้อมูล เอกสาร หรือหลักฐาน ให้ถูกต้องและครบถ้วนภายในระยะเวลาที่กำหนดให้ถือว่าผู้ยื่นคำขอไม่ประสงค์จะดำเนินการ และให้นายทะเบียนจำหน่ายเรื่องออกจากสารบบต่อไป

**ข้อ 9** ในกรณีที่คำขอ รวมทั้งข้อมูล เอกสารหรือหลักฐานถูกต้องและครบถ้วน ให้นายทะเบียนพิจารณา คำขอให้แล้วเสร็จภายในสามวันทำการนับแต่วันที่ได้รับคำขอ รวมทั้งข้อมูล เอกสาร หรือหลักฐานถูกต้องและครบถ้วน และให้แจ้งผู้ยื่นคำขอทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่พิจารณาเสร็จ

ในกรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่เห็นชอบ ให้แจ้งผู้ยื่นคำขอทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ มีคำสั่งไม่เห็นชอบ พร้อมด้วยเหตุผลและสิทธิอุทธรณ์

**ข้อ 10** ในกรณีที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน แก่ลูกจ้างโดยวิธีการฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ นายทะเบียนจะให้ความเห็นชอบเฉพาะหลักสูตร การฝึกอบรม เพื่อนับจำนวนผู้รับการฝึกในการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเท่านั้น

**ข้อ 11** ในกรณีที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการส่งลูกจ้างไปรับการฝึกยกระดับ ฝีมือแรงงานหรือการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ นายทะเบียนจะให้ความเห็นชอบเฉพาะหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อนับ จำนวนผู้รับการฝึกในการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเท่านั้น

**ข้อ 12** ในกรณีที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างด้วยตนเองหรือจ้าง ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้าง ตามหลักสูตรการฝึกอบรม ที่เคยได้รับความเห็นชอบจากนาย ทะเบียนแล้ว หรือหลักสูตรที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำขึ้น หรือให้การรับรอง หากปรากฏก่อนนายทะเบียนว่า หลักสูตรนั้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามข้อ ๕ (๑) ให้ถือเป็นหลักสูตรที่นายทะเบียนต้องให้ความเห็นชอบ

\* ขั้นตอนการพิจารณาให้เป็นไปตามคู่มือการปฏิบัติงาน (สำหรับเจ้าหน้าที่) ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

\*\* ทั้งนี้กรณีมีการแก้ไขเพิ่มเติม ประกาศที่เกี่ยวข้องให้พิจารณาตามประกาศดังกล่าวนี้ด้วย

### 3. สิทธิและประโยชน์ของผู้ดำเนินการฝึก

#### ผู้ดำเนินการฝึกทั่วไป

1. สิทธิที่จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษร้อยละร้อยละของค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ไปในการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตามพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 437) พ.ศ. 2548

2. ประโยชน์ที่จะได้รับความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านการฝึกอบรมบุคลากรการฝึกอบรม เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมการพัฒนาอุปกรณ์ช่วยฝึก การฝึกอบรมผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมหัวหน้างาน หรือการฝึกด้านอื่นในลักษณะเดียวกัน

3. ประโยชน์ที่จะได้รับคำปรึกษาแนะนำจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### ผู้ได้รับอนุญาตจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

สิทธิที่จะได้รับยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามา ในราชอาณาจักรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง การลดอัตราอากรและ การยกเว้นอากรศุลกากร

#### ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล : นายวิระ อุ่นอก

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมายเลขมือถือ 08 5483 8501 e-mail : dsd.groups@gmail.com

ชื่อ-สกุล : นางสาวอุไรวรรณ หันตรา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการรับรองสิทธิประโยชน์

หมายเลขมือถือ 08 1824 0136 e-mail : dsd.groups@gmail.com

กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย

กิจกรรมย่อย 2.1 โครงการตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ โครงการตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2. หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ
  - 2.1 หัวหน้าโครงการ
 

ชื่อ - สกุล : นายธีรศักดิ์ อยู่เพชร	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ
เบอร์โทรศัพท์ 02-2451703	e-mail oloc@dsd.go.th
  - 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน
 

ชื่อ - สกุล : สิบเอกภูมิศักดิ์ ลาภเหลือ	ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
เบอร์โทรศัพท์ 02-2451703	e-mail <a href="mailto:oloc@dsd.go.th">oloc@dsd.go.th</a>

### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
  - ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
  - ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
  - ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
  - ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย ที่ 1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น ข้อ 4.2 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และข้อย่อย 4.2.3 ช่วงวัยแรงงาน
2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ
  - 2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น ที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
    - (1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) เป้าหมายระดับ (110001) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
    - (2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ แผนย่อย 3.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
    - (3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) (110401) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น
    - (4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย

## 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมวดหมาย 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและการบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนาระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง)

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลดล็อกศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

(ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

## ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

### 1. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการออกใบอนุญาตให้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อันได้แก่ การฝึกอบรม ฝีมือแรงงานการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ การขอรับสิทธิประโยชน์ การอนุญาตให้ดำเนินการต่าง ๆ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยกระทรวงแรงงานได้ออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ และกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ควบคุม กำกับ ดูแล เพื่อให้สถานประกอบกิจการ หน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องดำเนินการตามกรอบกฎหมาย และกำหนดโทษผู้ฝ่าฝืน และการดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนที่ไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมาย

กำหนด สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถจึงได้จัดทำโครงการตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อชี้แจง แนะนำ ประชาสัมพันธ์ภารกิจและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ รวมทั้งข้อบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

## 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำกับดูแล และตรวจสอบสถานประกอบกิจการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2. เพื่อกำกับดูแล และติดตามศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
3. เพื่อให้สถานประกอบกิจการ ผู้ได้รับอนุญาตต่างๆและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างถูกต้อง ในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
4. เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถดำเนินการปรับเป็นพินัย กับหน่วยงาน และบุคคลที่ฝ่าฝืนและกระทำความผิดได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

## 3. เป้าหมาย

### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

**ตัวชี้วัด :** จำนวนลูกจ้าง/เจ้าหน้าที่ในสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและผู้ปฏิบัติงานในสาขาที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

**ค่าเป้าหมาย :** จำนวน 635,000 คน

### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

**ตัวชี้วัด :** ลูกจ้าง/เจ้าหน้าที่ในสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและผู้ปฏิบัติงานในสาขาที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

**ค่าเป้าหมาย :** ร้อยละ 80

**4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ** ลูกจ้าง/เจ้าหน้าที่ในสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและผู้ปฏิบัติงานในสาขาที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ

## 5. วิธีการดำเนินงาน

### 5.1 ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง

1. ออกตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
2. รายงานผลการตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
3. ดำเนินการปรับเป็นพินัยกับหน่วยงานและบุคคล กรณีที่พบการฝ่าฝืนหรือการกระทำความผิดได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

### 5.2 ดำเนินการโดยสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

1. ดำเนินการตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

6. ระยะเวลาการดำเนินการ เดือนตุลาคม 2568 - กันยายน 2569

7. พื้นที่การดำเนินการ 77 จังหวัดทั่วประเทศ

#### 8. การติดตามประเมินผล

ติดตามผลการดำเนินงานผ่านระบบบริการข้อมูลสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) หัวข้อระบบรายงานแผน/ผล (War room)

#### 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานประกอบกิจการ หน่วยงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มากยิ่งขึ้น

2. เป็นการป้องปราม ไม่ให้สถานประกอบกิจการ หน่วยงานต่างๆ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง กระทำผิดตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

#### ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
โครงการตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	925,000	925,000	575,000	575,000	3,000,000
<b>รวมวงเงิน (บาท)</b>	<b>925,000</b>	<b>925,000</b>	<b>575,000</b>	<b>575,000</b>	<b>3,000,000</b>

#### รายละเอียดงบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 5,000 แห่ง 635,000 คน งบประมาณ 3,000,000 บาท

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
<b>1. ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน</b>		
ค่าเบี้ยเลี้ยง	3 คน x 1 วัน x 120 บาท	360
ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง/ค่าผ่านทางพิเศษ	100 บาท X 2 เที่ยว (ไป-กลับ) x 1 คัน	200
<b>รวมค่าใช้จ่ายต่อแห่ง</b>		<b>560 บาท</b>
<b>2. ดำเนินการโดยสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ</b>		
ค่าตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม		200,000
<b>รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ</b>		<b>3,000,000 บาท</b>

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการตามที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน โดยเบิกจ่ายได้ตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ในการเบิกค่าบริหารจัดการโครงการ เช่น ค่าผ่านทางพิเศษ ค่าสาธารณูปโภค ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

**กิจกรรมย่อย 2.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามระบบประกันคุณภาพ เพื่อส่งเสริมและลดความสูญเสีย เพิ่มความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ**

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ**

1. ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามระบบประกันคุณภาพ เพื่อส่งเสริมและลดความสูญเสีย เพิ่มความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ

2. หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

**2.1 หัวหน้าโครงการ**

ชื่อ - สกุล : นายธีรศักดิ์ อยู่เพชร

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

เบอร์โทรศัพท์ 02-2451703

e-mail oloc@dspd.go.th

**2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน**

ชื่อ - สกุล : สิบเอกภูมิศักดิ์ ลากเหลือ

ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ

เบอร์โทรศัพท์ 02-2451703

e-mail [oloc@dspd.go.th](mailto:oloc@dspd.go.th)

**ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ**

**1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี**

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย ที่ 1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น ข้อ 4.2 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และข้อย่อย 4.2.3 ช่วงวัยแรงงาน

**2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ**

**2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น ที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต**

(1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) เป้าหมายระดับ (110001) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ แผนย่อย 3.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

(3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) (110401) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

(4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย

**2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13**

หมุดหมาย 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม

(ส่งเสริมการพัฒนาระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง)

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลดล็อกศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

(ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

(ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

### ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

#### 1. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 กำหนดให้การประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องดำเนินการโดยผู้มีความรู้ความสามารถ ที่ได้รับการรับรองความรู้ความสามารถ ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ประกาศให้สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร เป็นสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ (มาตรา 7(2)) และประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง จำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ จำนวน 4 สาขา ได้แก่ สาขาช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก สาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ สาขาช่างเชื่อมทิก และสาขาช่างเชื่อมแม่ก (มาตรา 39 (3) (5)) ซึ่งหากผู้ประกอบการอาชีพปฏิบัติงาน โดยไม่มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถและผู้ใดจ้างงานผู้ที่ไม่มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถทำงาน

ในสถานประกอบการต้องการต้องระวางโทษปรับตามบทกำหนดโทษในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะเจ้าภาพหลักในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพกำลังแรงงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง สามารถปรับตัวตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น จึงเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถให้แก่แรงงานทักษะ เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองตลอดเวลาให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อรองรับการจ้างงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและปรับตัวเข้าสู่บริบทเศรษฐกิจใหม่ อีกทั้งยังมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพตามความต้องการของนายจ้าง การพัฒนาประสิทธิภาพของสถานประกอบการ รวมทั้งการให้ความคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน โดยมีระบบการประเมินเพื่อรับรองความรู้ความสามารถ ในสาขาอาชีพต่างๆ ผู้ได้รับประโยชน์ประกอบด้วย นายจ้าง ได้พัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เพิ่มผลิตภาพแรงงานมีความปลอดภัยจากการทำงานของลูกค้า ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ได้รับค่าจ้างสูงขึ้นมีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน สาธารณะ สังคม ได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับสินค้าหรือบริการที่ดีมีคุณภาพ สังคมส่วนรวมเกิดความสันติสุข

## 2. วัตถุประสงค์

**2.1 กิจกรรมที่ 1** เตรียมความพร้อมบุคลากรผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

1. เพื่อเตรียมความพร้อมในกระบวนการการประเมินความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557
2. เพื่อสร้างเครือข่ายในการรับรองความรู้ความสามารถ
3. เพื่อให้การประเมินความรู้ความสามารถเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วประเทศ มีความโปร่งใส น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ

**2.2 กิจกรรมที่ 2** พัฒนายกระดับพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

1. เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 มีความรู้ความเข้าใจในสาระสำคัญในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบ กำกับดูแล และให้คำแนะนำปรึกษาแก่สถานประกอบการ หน่วยงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และถูกต้องตามกฎหมาย
3. เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ สามารถดำเนินการทางคดี กับหน่วยงาน และบุคคลผู้ฝ่าฝืนกฎหมายได้อย่างถูกต้อง เท่าเทียมกัน

**2.3 กิจกรรมที่ 3** พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านรับรองความรู้ความสามารถ

เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานรับรองความรู้ความสามารถ ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

### 3. เป้าหมาย

3.1 กิจกรรมที่ 1 เตรียมความพร้อมบุคลากรผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จัดอบรมให้ความรู้ตามหลักสูตรผู้ประเมินความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 100 คน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการประเมินความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 และมีคุณสมบัติครบถ้วนในการขึ้นทะเบียนการเป็นผู้ประเมินตามที่กฎหมายกำหนด

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 100

3.2 กิจกรรมที่ 2 พัฒนาระดับพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จัดฝึกอบรมให้ความรู้ตามหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 150 คน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 100

3.3 กิจกรรมที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านรับรองความรู้ความสามารถ

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านรับรองความรู้ความสามารถ

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 77 คน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานรับรองความรู้ความสามารถ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 100

### 4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

4.1 กิจกรรมที่ 1 เตรียมความพร้อมบุคลากรผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด

**4.2 กิจกรรมที่ 2 พัฒนาระดับพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557**

เจ้าหน้าที่จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนกลาง เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 211/2561 เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2561

**4.3 กิจกรรมที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านรับรองความรู้ความสามารถ**

เจ้าหน้าที่จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ปฏิบัติงานรับรองความรู้ความสามารถ

**5. วิธีการดำเนินงาน**

**5.1 กิจกรรมที่ 1 เตรียมความพร้อมบุคลากรผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557**

จัดอบรมให้ความรู้ตามหลักสูตรผู้ประเมินความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

**5.2 กิจกรรมที่ 2 พัฒนาระดับพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557**

จัดฝึกอบรมให้ความรู้ตามหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

**5.3 กิจกรรมที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านรับรองความรู้ความสามารถ**

จัดสัมมนาพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านรับรองความรู้ความสามารถ

**6. ระยะเวลาการดำเนินการ เดือนตุลาคม 2568 - กันยายน 2569**

**7. พื้นที่การดำเนินการ กรุงเทพมหานคร หรือต่างจังหวัด**

**8. การติดตามประเมินผล**

**8.1 กิจกรรมที่ 1 เตรียมความพร้อมบุคลากรผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557**

ดำเนินการติดตามผู้ผ่านการอบรม ให้มาขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมินตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

**8.2 กิจกรรมที่ 2 พัฒนาระดับพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557**

จัดทำแบบสอบถามหลังจากเสร็จสิ้นโครงการแล้ว เกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับ และสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงาน

**8.3 กิจกรรมที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านรับรองความรู้ความสามารถ**

จัดทำแบบสอบถามหลังจากเสร็จสิ้นโครงการแล้ว เกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับ และสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงาน

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

### 9.1 กิจกรรมที่ 1 เตรียมความพร้อมบุคลากรผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติในการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมินตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

2. ผู้ประเมินสามารถดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วประเทศ มีความโปร่งใสในการประเมินความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ

3. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถสร้างเครือข่ายในการรับรองความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

### 9.2 กิจกรรมที่ 2 พัฒนาระดับพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความสามารถมีเทคนิคและวิธีการในการตรวจตราสถานประกอบการ หน่วยงานและบุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้อง ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

2. พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีความโปร่งใส เป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีพ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง

### 9.3 กิจกรรมที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านรับรองความรู้ความสามารถ

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความสามารถเข้าใจในการปฏิบัติงาน

2. ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

## ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามระบบประกันคุณภาพ เพื่อส่งเสริมและลดความสูญเสีย เพิ่มความปลอดภัย ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	703,580	720,060	720,060	-	2,143,700
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 : เตรียมความพร้อมบุคลากรผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557		257,880	257,880	-	515,760

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมย่อยที่ 1.2 : พัฒนาระดับพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557	462,180	462,180	462,180	-	1,386,540
กิจกรรมย่อยที่ 1.3 : พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านรับรองความรู้ความสามารถ	241,400	-	-	-	241,400
<b>รวมวงเงิน (บาท)</b>	<b>703,580</b>	<b>720,060</b>	<b>720,060</b>	<b>-</b>	<b>2,143,700</b>

### รายละเอียดงบประมาณ

**กิจกรรมที่ 1** เตรียมความพร้อมบุคลากรผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมเตรียมความพร้อมบุคลากรผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 เป้าหมาย 100 คน งบประมาณ 515,760 บาท

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าตอบแทนวิทยากร	บุคลากรภาครัฐ (ภาคทฤษฎี) 1 คน x 12 ชม. X 600 บาท	7,200
ค่าตอบแทนวิทยากร	บุคลากรภาครัฐ (ภาคปฏิบัติ) 5 คน x 6 ชม. X 600 บาท	18,000
ค่าที่พัก (พักคู่)	56 คน x 3 วัน x 700 บาท	117,600
ค่าที่พัก (พักเดี่ยว)	1 คน x 3 วัน x 1,200 บาท	3,600
ค่าพาหนะ (วิทยากร ผู้ประสาน)	7 คน x 400 บาท (ไป-กลับ)	2,800
ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	57 คน x 3 วัน x 500 บาท	85,500
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (ผู้เข้าสัมมนา วิทยากร ผู้ประสาน)	57 คน x 6 มื้อ x 50 บาท	17,100
ค่าเบี้ยเลี้ยงผู้ประสาน	2 คน x 1 วัน x 240 บาท	480
ค่าเช่ารถตู้ ไป-กลับ	2 วัน x 1 คัน x 2,800 บาท	5,600
<b>รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น</b>		<b>257,880 บาท</b>
<b>รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ จำนวน 2 รุ่น</b>		<b>515,760 บาท</b>

**หมายเหตุ** วงเงินงบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการตามที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน โดยเบิกจ่ายได้ตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ เช่นค่าสาธารณูปโภค ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

**กิจกรรมที่ 2 พัฒนาระดับพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557**

ค่าใช้จ่ายการในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาระดับพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 จำนวน 150 คน งบประมาณ 1,386,540 บาท

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าตอบแทนวิทยากร (บุคลากรภาครัฐ) (ภาคทฤษฎี)	1 คน x 23.5 ชม. X 600 บาท	14,100
ค่าตอบแทนวิทยากร (บุคลากรภาครัฐ) (ภาคปฏิบัติ)	5 คน x 6.5 ชม. X 600 บาท	19,500
ค่าที่พัก (พัสดุ)	56 คน x 5 วัน x 800 บาท	224,000
ค่าที่พัก (พักเดี่ยว)	1 คน x 5 วัน x 1,450 บาท	7,250
ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (ผู้เข้าสัมมนา วิทยากร ผู้ประสาน)	57 คน x 5 มื้อ x 500 บาท	142,500
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (ผู้เข้าสัมมนา วิทยากร ผู้ประสาน)	57 คน x 10 มื้อ x 50 บาท	28,500
ค่าพาหนะ (วิทยากร ผู้ประสาน) (ไป-กลับ)	7 คน x 400 บาท	2,800
ค่าเช่ารถตู้ ไป-กลับ	1 วัน x 5 คัน x 2,800 บาท	14,000
ค่าเช่ารถตู้ ไป-กลับ	2 วัน x 1 คัน x 2,800 บาท	5,600
ค่าเบี้ยเลี้ยงผู้ประสาน	2 คน x 1 วัน x 240 บาท	480
ค่าเอกสาร	50 ชุด x 50 บาท	2,500
ค่าบริหารจัดการโครงการ		950
<b>รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น</b>		<b>462,180 บาท</b>
<b>รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ จำนวน 3 รุ่น</b>		<b>1,386,540 บาท</b>

หมายเหตุ งบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยถ่วงจ่ายได้ทุกรายการตามที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน โดยเบิกจ่ายได้ตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ เช่นค่าสาธารณูปโภค ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

### กิจกรรมที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านรับรองความรู้ความสามารถ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านรับรองความรู้ความสามารถ จำนวน 77 คน  
งบประมาณ 241,400 บาท

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าตอบแทนวิทยากร (บุคลากรภาคเอกชน) (ภาคทฤษฎี)	1 คน x 6 ชม. X 1,200 บาท	7,200
ค่าตอบแทนวิทยากร (บุคลากรภาครัฐ) (ภาคทฤษฎี)	1 คน x 6 ชม. X 600 บาท	3,600
ค่าที่พัก (พัสดุ)	82 คน x 2 วัน x 800 บาท	131,200
ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (ผู้เข้าสัมมนา วิทยากร ผู้ประสาน)	82 คน x 2 มื้อ x 500 บาท	82,500
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (ผู้เข้าสัมมนา วิทยากร ผู้ประสาน)	82 คน x 4 มื้อ x 50 บาท	16,400
ค่าบริหารจัดการโครงการ		1,000
<b>รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น</b>		<b>241,400 บาท</b>
<b>รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ จำนวน 1 รุ่น</b>		<b>241,400 บาท</b>

หมายเหตุ งบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการตามที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน โดยเบิกจ่ายได้ตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ เช่นค่าสาธารณูปโภค ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

### กิจกรรมที่ 3 ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช.

แผนงบประมาณรายจ่ายของกลุ่มงานเลขานุการ กพร.ปช.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จำนวนทั้งสิ้น 2 โครงการ รวมเงินงบประมาณที่ขอรับการจัดสรรทั้งสิ้น 3,262,400 บาท (สามล้านสองแสนหกหมื่นสองพันสี่ร้อยบาทถ้วน) รายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. วัตถุประสงค์

1) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบาย แนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ ในกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิรูปประเทศ

2) เพื่อขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนากำลังคนที่สามารถเชื่อมโยงอุปสงค์/ความต้องการกำลังคนทั้งในเชิง ปริมาณและคุณภาพไปสู่อุปทาน/การผลิต (ภาคการศึกษา) และการพัฒนา (การพัฒนาฝีมือและวิชาชีพ) กำลังคนให้ สอดคล้องกับความต้องการในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

3) เพื่อวางแผนการดำเนินงาน แนวทางและวิธีการในการบูรณาการภารกิจร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ รวมทั้งประสานแผน การพัฒนากำลังแรงงานระหว่างระบบการศึกษากับการฝึกอบรม

4) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการภายใต้คณะ กพร.ปช.

5) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพราย อุตสาหกรรมและแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดตามที่ กพร.ปช. มีมติเห็นชอบ

#### 2. กลุ่มเป้าหมาย

คณะกรรมการ กพร.ปช.และคณะกรรมการภายใต้ กพร.ปช. ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้แทนระดับสูง จากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคมวิชาชีพ สภาองค์การนายจ้าง ลูกจ้าง สถานประกอบกิจการ สถาบันการศึกษา องค์กรมหาชน หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เกี่ยวข้อง

#### 3. ผลสำเร็จของงาน

1) แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ รายอุตสาหกรรม ที่เชื่อมโยงอุปสงค์/ ความต้องการกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพไปสู่อุปทาน/การผลิต (ภาคการศึกษา) และการพัฒนา (ภาคการพัฒนาฝีมือและวิชาชีพ) กำลังคนของประเทศ

2) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในรายอุตสาหกรรมและผล การดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

3) แผนและผลการพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด

4) ระดับความสำเร็จการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อน “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”

#### 4. งบประมาณ

รวมจำนวนเงิน 3,102,200 บาท (สามล้านหนึ่งแสนสองพันสองร้อยบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

1) ประชุมคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)

**วัตถุประสงค์** เพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ/ ประสานแผนการพัฒนาแรงงานกับแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

- ค่าเบี้ยประชุมของประธาน (2,000 บาท x 1 คน)	=	2,000	บาท
- ค่าเบี้ยประชุมของรองประธาน (1,800 บาท x 1 คน)	=	1,800	บาท
- ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ (1,600 บาท x 35 คน)	=	56,000	บาท
- ค่าอาหาร (120 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	8,400	บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (100 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	7,000	บาท
รวมเป็นเงินจำนวนต่อครั้ง	=	75,200	บาท
ดำเนินการจัดประชุมจำนวน 3 ครั้ง (75,200 บาท x 3 ครั้ง)	=	225,600	บาท

2) ประชุมคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) จำนวน 76 จังหวัด จังหวัดละ 1 ครั้ง

**วัตถุประสงค์** เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในพื้นที่และขับเคลื่อนกลไก ความร่วมมือ การพัฒนาแรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่จังหวัด ระดับแผนพัฒนาจังหวัด

- ค่าเบี้ยประชุมของประธาน (1,250 บาท x 1 คน)	=	1,250	บาท
- ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ (1,000 บาท x 29 คน)	=	29,000	บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 40 คน x 2 มื้อ)	=	2,800	บาท
- ค่าอาหาร (120 บาท x 40 คน x 1 มื้อ)	=	4,800	บาท
ดำเนินการจัดประชุมจำนวน 1 จังหวัด จังหวัดละ 1 ครั้ง รวมเป็นเงิน	=	37,850	บาท
ดำเนินการจัดประชุม 76 จังหวัดต่อครั้ง (37,850 บาท x 76 จังหวัด)	=	2,876,600	บาท
จัดประชุม จำนวน 1 ครั้ง (2,876,600 บาท x 1 ครั้ง)	=	2,876,600	บาท

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## โครงการสัมมนาศึกษาแนวทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลสารสนเทศ มาใช้ในการวิเคราะห์กำลังคน

### 1. วัตถุประสงค์ของโครงการ:

- เพื่อศึกษาและวิเคราะห์แนวทางในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนากำลังคน
- เพื่อคาดการณ์ผลการดำเนินงานของกำลังคนในอนาคต
- เพื่อแนะนำกลยุทธ์ในการพัฒนาทักษะและความสามารถของกำลังคนให้ตรงตามความต้องการของตลาด

### 2. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ผู้สังเกตการณ์ เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ จำนวน 180 คน จำนวน 1 รุ่น

### 3. งบประมาณ

งบประมาณ 1 รุ่น จำนวน 160,200 บาท (หนึ่งแสนหกหมื่นสองร้อยบาทถ้วน) ถัวจ่ายทุกรายการรายละเอียดดังนี้

รายการใช้จ่าย	งบประมาณ (บาท)
1. ค่าวิทยากรภาคีรัฐและภาคเอกชน	27,600 บาท
1.1 วิทยากรภาคีรัฐ (1 ชั่วโมง x 600 บาท x 1 คน = 600 บาท)	
1.2 วิทยากรภาคีรัฐ (5 ชั่วโมง x 600 บาท x 9 คน = 27,000 บาท)	
2. ค่าอาหาร	110,500 บาท
2.1 ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (170 คน x 550 บาท x 1 วัน = 93,500 บาท)	
2.2 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับวิทยากร ผู้เข้าร่วมสัมมนา เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง (170 คน x 50 บาท x 2 มื้อ = 17,000 บาท)	
3. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	17,500 บาท
3.1 ค่าเช่าที่พัก (5 ห้อง x 1,500 บาท x 1 คืน = 7,500 บาท)	
3.2 ค่าพาหนะวิทยากร และเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน	
3.3.1 ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศ 1 คัน 5,000 บาท	
3.3.2 ค่าพาหนะรับจ้างไป กลับ (10 คน x 500 บาท = 5,000 บาท)	
4. ค่าวัสดุ (4,600 บาท)	4,600 บาท
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	<b>160,200 บาท</b>

### 4. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

- ร้อยละของผู้เข้าร่วมสัมมนาตามเป้าหมาย
- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการศึกษาแนวทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวิเคราะห์กำลังคน

### 5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสถานการณ์กำลังคนในปัจจุบัน
- แนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาทักษะของกำลังคนตามความต้องการของตลาด
- การคาดการณ์ที่มีเหตุผลเกี่ยวกับแนวโน้มของกำลังคนในอนาคต

### 6. เจ้าของโครงการ/ผู้รับผิดชอบ

กองแผนงานและสารสนเทศ โดยกลุ่มงานแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

## 7.โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่
2. หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
  - 2.1 หัวหน้าโครงการ
 

ชื่อ - สกุล : นายเสริมสกุล พจนการุณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

เบอร์โทรศัพท์ .....0.2245.5785..... e-mail .....
  - 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน
 

ชื่อ - สกุล : นายฉัตรินทร์ คุณหาสน์สุวรรณ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ

เบอร์โทรศัพท์ .....0.2245.5785..... e-mail .....women.youth.dsd@gmail.com
  - 2.3 ผู้ประสานงาน
 

ชื่อ - สกุล : นายภาคภูมิ ตันติกันต์กุล ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

เบอร์โทรศัพท์ .....0.2245.5785..... e-mail .women.youth.dsd@gmail.com

### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
  - ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
  - ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
  - ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
  - ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย ประเทศชาติมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับเพิ่มขึ้น

(2) ประเด็น .....ประเด็นที่ 1 ประเด็นความมั่นคง.....
2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ
  - 2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น .....ความมั่นคง.....
    - (1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) ประเทศชาติมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับเพิ่มขึ้น.....
    - (2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ.....การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
    - (3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1).....ภาคใต้มีความสงบสุขร่มเย็น.....
    - (4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย.....ดัชนีความสงบสุขภาคใต้ไม่น้อยกว่า 80 คะแนน
  - 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13
 

หมายเหตุ -

### 3. นโยบายรัฐบาล

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ การป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

เป้าหมาย.....จังหวัดชายแดนภาคใต้มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด ....สถิติผลิตภัณฑ์มวลรวมภาค (Gross Regional Product : GDP) ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพิ่มขึ้นทุกปี

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันเพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม (ส่งเสริมการพัฒนายกระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนตสันดาป และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

(2) ทุนมนุษย์ พัฒนาคอนไทยทุกช่วงวัย

ยกระดับทักษะ ปลูกฝักศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ (ยกระดับเสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง

ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น (ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

## ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

### 1. หลักการและเหตุผล

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลา และสตูล ได้ประสบปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การลงทุน การประกอบธุรกิจทั้งทางตรงและทางอ้อม และการดำรงชีวิตของประชาชน นำไปสู่ปัญหาในหลายมิติเชื่อมโยงกัน ทั้งมิติเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

รัฐบาลตระหนักถึงปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ต้องเร่งแก้ไขมุ่งจัดการกับเงื่อนไขปัญหาที่มีอยู่เดิมให้หมดสิ้นไปและเฝ้าระวังมิให้เกิดเงื่อนไขใหม่ขึ้น กรอบนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2566 - 2570 ที่มุ่งเน้นคลี่คลายปัญหาโดยอาศัยประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งบรรลุเป้าหมายในการลดเงื่อนไขความหวาดระแวง ความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือข้อเรียกร้องอื่น ๆ พร้อมลดเหตุความรุนแรงอย่างต่อเนื่องให้หมดไปภายในปี พ.ศ. 2570 และนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้.(พ.ศ.2565 - 2567) จึงน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”รวมทั้ง แนวพระราชดำริ “จิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจ” มาใช้ในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ช่วยเสริมสร้างการพึ่งพาตนเองของประชาชน ชุมชน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กับทิศทางการพัฒนาประเทศ 20.ปี.นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และยุทธศาสตร์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัดชายแดนภาคใต้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีภารกิจในการพัฒนากำลังคนด้านแรงงานให้มีทักษะในการประกอบอาชีพ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ เพื่อรองรับนโยบายแก้ไขปัญหาค่าความยากจนและความเหลื่อมล้ำ เป็นการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีรายได้ มีอาชีพ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ เพราะการทำให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ รวมทั้งได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันกับภาคอื่น ๆ

## 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อดำเนินการฝึกทักษะด้านอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ แก่กลุ่มเป้าหมายให้มีทักษะอาชีพ สามารถนำไปประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น
2. เพื่อเน้นคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ให้ดีขึ้น

## 3. เป้าหมาย

กลุ่มคนยากจนตามข้อมูล TPMAP ,เยาวชน กลุ่ม NEETs (18 ปีขึ้นไป) และประชาชนทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 3,000 คน (150 รุ่น รุ่นละ 20 คน)

### เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่า 3,000 คน

### เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้

ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

4. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ กลุ่มคนยากจนตามข้อมูล TPMAP (600 คน), เยาวชน กลุ่ม NEETs (18 ปีขึ้นไป) (500 คน), และประชาชนทั่วไป (1,900 คน) จำนวนทั้งสิ้น 3,000 คน

## 5. วิธีการดำเนินงาน

1. การรวบรวมข้อมูล ประชุมร่วมกับศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้/หน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ (กอ.รมน.ภาค 4 ส่วนหน้า)/กอ.รมน.จังหวัด /สภาสันติสุขตำบล/หน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินโครงการ

2. กำหนดพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินการ โดย ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้/หน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่/หน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. จัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนการฝึกอาชีพ พร้อมประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอาชีพ

4. ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้/หน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ (กอ.รมน.ภาค 4 ส่วนหน้า)/กอ.รมน.จังหวัด /สภาสันติสุขตำบล/หน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์โครงการและเชิญชวนแรงงานในพื้นที่เป้าหมายเข้ารับการฝึกอาชีพ ออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการฝึกอาชีพ แรงงาน อาสาสมัครแรงงาน ประสานกลุ่มเป้าหมาย รวบรวมข้อมูลรับสมัคร และคัดกรองกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

5. ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้/หน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่/หน่วยฝึกอบรมในพื้นที่สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวบรวมข้อมูล ทำบัญชีรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมและจัดหากลุ่มเป้าหมายที่มีความประสงค์เข้ารับการฝึกอาชีพตามโครงการ โดยหน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม และกำหนดห้วงเวลาการฝึกอบรม

6. จัดเตรียมหลักสูตรการฝึกอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอาชีพของกลุ่มเป้าหมาย และสอดคล้องกับความต้องการของกำลังแรงงานในพื้นที่ และปัจจัยในการดำเนินการฝึกที่เกี่ยวข้อง เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์การฝึก วิทยากร สถานที่ฝึก เป็นต้น

7. ดำเนินการฝึกอบรม ระยะเวลา 30 ชั่วโมง ในสาขาอาชีพต่าง ๆ โดยใช้หลักสูตรที่กำหนด หลักสูตรตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และหลักสูตรตามความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับเศรษฐกิจฐานราก และการประกอบอาชีพในชุมชน ตัวอย่างหลักสูตรที่ดำเนินการฝึก เช่น หลักสูตรช่างเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร หลักสูตรการตัดเย็บเสื้อผ้าเบื้องต้น หลักสูตรช่างปูกระเบื้อง หลักสูตรการบำรุงรักษาเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร หลักสูตรการตัดผมชายเบื้องต้น หลักสูตรการทำขนมไทยและเบเกอรี่ หลักสูตรช่างซ่อมบำรุงรักษารถจักรยานยนต์ หลักสูตรการก่ออิฐ - ฉาบปูน หลักสูตรผู้ประกอบการอาหารไทยฮาลาล หลักสูตรช่างเชื่อมประกอบผลิตภัณฑ์ หลักสูตรการจักสาน หลักสูตร การขายสินค้าออนไลน์ หลักสูตร การแปรรูปสินค้าทางการเกษตร หลักสูตรการล้าง และบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศภายในบ้าน หลักสูตรช่างซ่อมบำรุงเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน หลักสูตรช่างซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าและหลักสูตรอื่น ๆ

8. จัดให้มีการแนะนำอาชีพหรือการประกอบอาชีพให้แก่ผู้สำเร็จการฝึก โดยประสานสำนักงานจัดหางานจังหวัด ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยและธนาคารออมสิน เพื่อให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะด้านอาชีพ และด้านการประกอบอาชีพ

9. ประเมินผลการฝึกอบรมการวัดการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึก (Pre - test) การทดสอบหลังการฝึก (Post - test) และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม

10. ประเมินผลโครงการและรายงานผลความสำเร็จของโครงการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

11. ติดตาม ตรวจสอบการประกอบอาชีพของผู้ผ่านการฝึกอาชีพตามโครงการ

6. ระยะเวลาการดำเนินการ ระหว่างเดือน ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569

7. พื้นที่การดำเนินการ 5 จังหวัดในเขตพื้นที่นราธิวาส ปัตตานี ยะลา สงขลา และสตูล

## 8. การติดตามประเมินผล

1. ติดตามผลการฝึกอบรม จากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)
2. ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การมีงานทำ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เข้าร่วมโครงการ ที่ผ่านการฝึกอาชีพตามหลักสูตรที่เข้าฝึกอบรม มีความรู้ ทักษะฝีมือความชำนาญ ในการประกอบอาชีพ
2. ได้แนวทางในการพัฒนาอาชีพ ในการช่วยแก้ไขปัญหากลุ่มเป้าหมาย ให้สามารถประกอบอาชีพ เลี้ยงตนเองและครอบครัว สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข มีความมั่นคง ยั่งยืน โดยมีครอบครัว/ชุมชน ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. บูรณาการทุกภาคส่วนในการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
4. เพิ่มโอกาสทางเลือกให้แก่แรงงานภาคเกษตรในการประกอบอาชีพทั้งในระบบการจ้างงาน และนอกระบบการจ้างงาน ในสายอาชีพของภาคอุตสาหกรรม การบริการ และขนส่ง หรืออาชีพเกษตรอุตสาหกรรม รวมทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน และลดภาระค่าใช้จ่าย

## ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	3,650,000	1,850,000	3,535,000	1,965,000	11,000,000
รวมวงเงิน (บาท)	3,650,000	1,850,000	3,535,000	1,965,000	11,000,000

## รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
1. ค่าตอบแทนวิทยากร	(600 บาท x 30 ชม. x 150 รุ่น)	2,700,000
2. ค่าวัสดุในการฝึกอาชีพ	(2,000 บาท x 3,000 คน)	6,000,000
3. ค่าอาหาร	(120 บาท x 3,000 คน X 5 วัน)	1,800,000
4. ค่าบริหารจัดการโครงการต่อรุ่น อาทิ ค่าพิธีเปิด - ปิดโครงการค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าวัสดุบัตร ค่าติดตามผลหลังจาก การจบฝึกฯลฯ	(3,000 บาท x 150 รุ่น)	450,000
5. ค่าบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรม อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (บริหารส่วนกลาง)	50,000 บาท	50,000
<b>รวมทั้งสิ้น (สิบเอ็ดล้านบาทถ้วน)</b>		<b>11,000,000</b>

## รายละเอียดงบประมาณต่อรุ่น

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
1. ค่าตอบแทนวิทยากร	600 บาท x 30 ชม. x 1 รุ่น	18,000
2. ค่าวัสดุในการฝึกอาชีพ	2,000 บาท x 20 คน	40,000
3. ค่าอาหาร	120 บาท x 20 คน X 5 วัน	12,000
4. ค่าบริหารจัดการโครงการต่อรุ่น อาทิ ค่าพิธีเปิด - ปิดโครงการ ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าวัสดุบัตร ค่าติดตามผลหลังจากการจบฝึกฯลฯ	3,000 บาท x 1 รุ่น	3,000
<b>รวมทั้งสิ้น (เจ็ดหมื่นสามพันบาทถ้วน)</b>		<b>73,000</b>

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## 8.โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน ภาคอุตสาหกรรม

### แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

#### กิจกรรมที่ 1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

1. ชื่อโครงการ : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

ชื่อโครงการเทียบเท่าผลผลิต (Flagship) (ภายใต้แผนงานบูรณาการฯ) อ้างอิงตาม “เอกสารที่ 2”

โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม

##### 1.1 ลักษณะโครงการ

โครงการใหม่       โครงการต่อเนื่อง       โครงการที่เคยขอแล้ว แต่ไม่ได้รับการพิจารณา

1.2 โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการ Flagship) ตามมติ  
คณะรัฐมนตรี

ใช่       ไม่ใช่

1.3 ความเชื่อมโยงกับแผนงานบูรณาการฯ (อ้างอิงตามแผนภาพความเชื่อมโยง)

##### 1) ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

- 1. ประยุกต์ใช้นโยบาย BCG
- 2. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี Smart System
- 3. ต่อยอดนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย
  - 3.1 อุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคตและอุตสาหกรรมชีวภาพ
  - 3.2 อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร
  - 3.3 อุตสาหกรรมหุ่นยนต์/ระบบอัตโนมัติ และอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
  - 3.4 อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่
  - 3.5 อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ
- 4. สร้างปัจจัยเอื้อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (Enabling Factor)
  - 4.1 เร่งรัดแก้ไขกฎหมาย/กฎระเบียบเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
  - 4.2 จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

อนาคต

และสร้างโอกาสทางการตลาด

##### 2) การให้ความสำคัญ

1. Focus ผลิตภัณฑ์เป้าหมาย หรือ เทคโนโลยีเป้าหมายพัฒนากำลังคนที่มีผลิตภาพสูงและพร้อมเข้าสู่  
อุตสาหกรรมแห่งอนาคต

2. Focus กิจกรรมการพัฒนา พัฒนากำลังคนทักษะสูง (High-Skilled Workers) เพื่อยกระดับผลิต  
ภาพแรงงานในภาคการผลิตรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรม S-Curve

##### 3) ตัวชี้วัดแนวทางแผนงานบูรณาการฯ

- 3.1 ความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงานอยู่ในอันดับที่ 53
- 3.2 มูลค่าทางเศรษฐกิจที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางที่ 6 xxx ล้านบาท

4) โครงการส่งผลต่อตัวชี้วัดเป้าหมายแผนงานและตัวชี้วัดแนวทาง ของแผนงานบูรณาการอย่างไร  
 แร่งงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง ที่ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้  
 และ ทักษะสูงขึ้น ทำให้แรงงานมีผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น และส่งผลให้อัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรมและ  
 บริการเป้าหมายเพิ่มขึ้น

## 2. ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. ยุทธศาสตร์ชาติ	ด้าน การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
2. แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง)	ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
	เป้าหมายแผนแม่บท ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น
	ตัวชี้วัดแผนแม่บท อัตราการขยายตัวของผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมเฉลี่ย ร้อยละ 2.4
	อัตราการขยายตัวของผลิตภาพการผลิตของภาคบริการ ร้อยละ 3.0
	แผนย่อย การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
	เป้าหมายแผนย่อย แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
ตัวชี้วัดแผนย่อย ความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงานอยู่ใน 53 อันดับแรก	
3. นโยบายรัฐบาล	1. การสร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม ➤ การเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปไปสู่ยานยนต์ แห่งอนาคต (HEVs PHEVs BEVs และ FCEVs) ส่งเสริมการพัฒนาระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยใน อุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง
4. ความสอดคล้องอื่นๆ (เช่น มติ ครม., ข้อสั่ง การ นรม.)	

## 3. หลักการและเหตุผล

อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ มีความสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อตอบสนอง  
 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถทางการแข่งขัน  
 เพิ่มความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม และสร้างสังคมที่เข้มแข็ง โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ การยกระดับอุตสาหกรรมยาน  
 ยนต์ไทยเข้าสู่อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ที่สามารถพึ่งพาตนเองได้และเป็นศูนย์กลางการผลิตยานยนต์  
 ในภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
 แห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน แผนแม่บทการดำเนิน  
 ภารกิจตามแผนแม่บทอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ซึ่งมีตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ.2569 จำนวนแรงงาน  
 ที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้า มีจำนวนไม่น้อยกว่า 15,000 คน เน้นการเปลี่ยนผ่านไปสู่การผลิต  
 ยานยนต์ไฟฟ้าอย่างเต็มที่ โดยมีการปรับเปลี่ยนจากยานยนต์ที่ใช้เครื่องยนต์สันดาปภายในเป็นการขับเคลื่อนด้วย  
 มอเตอร์ไฟฟ้า ซึ่งจะช่วยผลักดันให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในผู้นำการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าในภูมิภาคและระดับโลก  
 การเปลี่ยนแปลงนี้สอดคล้องกับเป้าหมายการสร้างที่ยั่งยืนทางทรัพยากรธรรมชาติ ลดการปล่อยมลพิษ และ  
 ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ตอบสนองต่อแนวโน้มการใช้พลังงานสะอาดทั่วโลก

การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคนยนต์ไฟฟ้า (Electric Vehicle หรือ EV) กำลังเกิดขึ้นทั่วโลก ซึ่งรวมถึงประเทศไทย ที่ได้รับแรงกระตุ้นจากนโยบายภาครัฐที่ส่งเสริมการผลิตและการใช้งานยานยนต์ไฟฟ้าภายในประเทศ ผ่านสิทธิประโยชน์ทางภาษี การลดภาระค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน และการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ เช่น สถานีชาร์จไฟฟ้า โครงการเหล่านี้ไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ยังมีส่วนช่วยกระตุ้นอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์และการสร้างงานในประเทศให้เพิ่มขึ้นอีกด้วย

จากข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งหมดมีมากกว่า 850,000 คน สถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย ยังมีจำนวนแรงงานในภาคส่วนยานยนต์ไฟฟ้าจำนวนน้อยเนื่องจากการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทางในเทคโนโลยียานยนต์สมัยใหม่ จึงทำให้สถานประกอบการต้องพึ่งพาการนำเข้าบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญจากต่างประเทศโดยมีแรงงานที่ต้องปรับตัวเข้าสู่ยานยนต์สมัยใหม่หลายหมื่นคน และในขณะเดียวกันยังมีการคาดการณ์ถึงความต้องการแรงงานทักษะสูงในกลุ่มยานยนต์ไฟฟ้า (EV) มากกว่า 30,000 ตำแหน่งภายในปี 2573 เพื่อรองรับความต้องการทั้งในการผลิต การพัฒนาเทคโนโลยี และการบำรุงรักษา ในขณะที่แรงงานในภาคยานยนต์เดิมอาจต้องเผชิญกับความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงทักษะใหม่ที่เป็นต่ออุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า ขณะเดียวกันจำนวนนักศึกษาที่กำลังศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับยานยนต์ ซึ่งคาดว่าจะสำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2569 มีจำนวนประมาณ 25,000 - 30,000 คนทั่วประเทศ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดงานในอนาคตอันใกล้

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมุ่งพัฒนาทักษะแรงงานในสาขายานยนต์ไฟฟ้า (EV), ไฮบริด (HEV) และปลั๊กอินไฮบริด (PHEV) รวมถึงเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแบตเตอรี่ ระบบอัตโนมัติ และการควบคุมด้วยระบบซอฟต์แวร์ ซึ่งมีความซับซ้อนและต้องการมาตรฐานที่สูง นอกจากนี้ การเสริมทักษะการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย ยังเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ยุคนยนต์พลังงานสะอาด ดังนั้น โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างความพร้อมของบุคลากรและการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยให้สามารถรองรับความต้องการด้านแรงงานได้อย่างยั่งยืน

#### 4. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาและยกระดับสมรรถนะของแรงงานในระบบและแรงงานใหม่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ให้มีทักษะที่ทันสมัยรองรับเทคโนโลยียานยนต์แห่งอนาคต ครอบคลุมทั้งยานยนต์ไฟฟ้า (EV) ยานยนต์ไฮบริด (HEV) ยานยนต์ปลั๊กอินไฮบริด (PHEV) ระบบแบตเตอรี่ ระบบควบคุมอัจฉริยะ และระบบการผลิตอัตโนมัติ ที่ตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม เป็นไปตามมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยียานยนต์ระดับโลก เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยอย่างยั่งยืน

#### 5. กลุ่มเป้าหมาย

1) แรงงานผู้ประกอบการอาชีพอิสระ แรงงานใหม่ และผู้ว่างงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง

2) กำลังแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สาขาช่างไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ สาขาช่างยนต์ สาขาช่างกล สาขาช่างเชื่อม และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้รับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานด้านยานยนต์สมัยใหม่ในหลักสูตรฝึกยกระดับฝีมือ

**อุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่**

## 6. ตัวชี้วัดโครงการ (โปรดระบุตัวชี้วัด หน่วยนับ และค่าเป้าหมาย)

### 6.1 ตัวชี้วัดระดับผลผลิต (Output)

- 1) จำนวนแรงงานที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า จำนวน 15,000 คน
  - (1) หลักสูตรการฝึกอบรมงานด้านยานยนต์พลังงานใหม่ (EV HEV PHEV) จำนวนไม่น้อยกว่า 5,000 คน
  - (2) หลักสูตรการฝึกอบรมงานการผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน จำนวนไม่น้อยกว่า 10,000 คน

#### ตัวอย่างหลักสูตร ดังนี้

##### กลุ่มหลักสูตรเทคโนโลยียานยนต์

- แบตเตอรี่และระบบประจุไฟฟ้ายานยนต์ไฟฟ้า
- การซ่อมบำรุงรถยนต์ไฟฟ้า
- ระบบขับเคลื่อนและส่งกำลังยานยนต์ไฟฟ้า
- การติดตั้งและทดสอบสถานีอัดประจุไฟฟ้า
- การติดตั้งระบบจ่ายไฟยานยนต์ไฟฟ้าอัจฉริยะ สำหรับอาคาร
- การบำรุงรักษาการจักษยานยนต์ระบบไฟฟ้า
- การขับและบำรุงรักษารถยนต์ไฟฟ้า (EV)
- การประกอบและซ่อมบำรุงแบตเตอรี่สำหรับยานยนต์ไฟฟ้า
- เทคโนโลยียานยนต์อัตโนมัติ
- หลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

##### กลุ่มหลักสูตรเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ และเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์

- ช่างควบคุมเครื่องกลึง CNC ระดับ 1
- ช่างควบคุมเครื่องกัด CNC ระดับ 1
- การประยุกต์ใช้โปรแกรม SCADA ในงานอุตสาหกรรม
- การควบคุมอุปกรณ์นิวแมติกส์ด้วย PLC สำหรับการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
- การใช้โปรแกรม MITSUBISHI PLC & GxWork3
- ระบบปฏิบัติการนิวแมติกส์และไฮดรอลิกส์
- การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการผลิต (AI)
- เทคโนโลยีการเชื่อมด้วยหุ่นยนต์
- เครื่องมือหลักในระบบบริหารคุณภาพสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ IATF 16949:2016
- หลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- 2) ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยวัดจากแบบสอบถามหลังการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

### 6.2 ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์ (Outcome)

- 1) ผู้ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสองกลุ่มหลักสูตร
- 2) ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
- 3) ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

## 7. วิธีการดำเนินงาน / กิจกรรม

7.1 จัดประชุมชี้แจงโครงการโดยผ่านระบบวีดิทัศน์ทางไกล (VDO Conference) ร่วมกับกองแผนงานและสารสนเทศ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก และหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

7.2 พัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills) ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในหลักสูตรยกระดับฝีมือ กลุ่มหลักสูตรการฝึกอบรมงานด้านยานยนต์พลังงานใหม่ (EV HEV PHEV) และหลักสูตรการฝึกอบรมงานการผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน จำนวน 30 ชั่วโมง ให้กับกลุ่มเป้าหมายในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมเป้าหมายจำนวน 15,000 คน

7.3 ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ ในลักษณะตรวจเยี่ยม (สถานที่ปฏิบัติงาน) หรือผ่านระบบวิดีโอทางไกล (VDO Conference) ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินโครงการ

7.4 จัดประชุมสรุปผลการติดตามประเมินผลโดยผ่านระบบวิดีโอทางไกล (VDO Conference) ร่วมกับกองแผนงานและสารสนเทศ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก และหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

## 8. แผนการดำเนินงาน (ระบุแผนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน)

8.1 ระยะเวลาการดำเนินงาน 12 เดือน (ตุลาคม 2568 – กันยายน 2569)

8.2 แผนการดำเนินงาน

การดำเนินงาน / กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569												
	พ.ศ. 2568			พ.ศ. 2569									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. พัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills)													
2. ติดตามประเมินผล													

9. งบประมาณ 57,750,000 บาท (ห้าสิบล้านเจ็ดแสนห้าหมื่นบาทถ้วน) ทุกรายการค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการให้ถัวจ่ายและเบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงการคลัง ดังนี้

รายการค่าใช้จ่าย	จำนวน	อัตราต่อหน่วย (บาท)	งบประมาณ (บาท)
พัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills) กลุ่มหลักสูตรเทคโนโลยียานยนต์	5,000 คน		19,250,000
- ค่าตอบแทนวิทยากร	250 รุ่น x 30 ชม.	1,200 บาท	9,000,000
- ค่าอาหาร	250 รุ่น x 20 คน x 5 วัน	120 บาท	3,000,000
- ค่าวัสดุประกอบการฝึก	250 รุ่น x 20 คน	1,400 บาท	7,000,000
- ค่าบริหารจัดการ	250 รุ่น	1,000 บาท	250,000
พัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills) กลุ่มหลักสูตรเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ และเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์	10,000 คน		38,500,000

รายการค่าใช้จ่าย	จำนวน	อัตราต่อหน่วย (บาท)	งบประมาณ (บาท)
- ค่าตอบแทนวิทยากร	500 รุ่น x 30 ชม.	1,200 บาท	18,000,000
- ค่าอาหาร	500 รุ่น x 20 คน x 5 วัน	120 บาท	6,000,000
- ค่าวัสดุประกอบการฝึก	500 รุ่น x 20 คน	1,400 บาท	14,000,000
- ค่าบริหารจัดการ	500 รุ่น	1,000 บาท	500,000

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดท้าววัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## 10. สถานที่ดำเนินการ

สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์, สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน, สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ และกรุงเทพมหานคร

## 11. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (ควรมีความสอดคล้องและครบถ้วนกับวัตถุประสงค์)

1) แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีทักษะสูงขึ้นได้รับการพัฒนาทักษะในด้านเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าและระบบที่ซับซ้อน ตรงกับความต้องการของตลาด ทำให้มีโอกาสในการจ้างงานที่ดีขึ้น และยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์อย่างยั่งยืน

2) การฝึกอบรมด้านการจัดการพลังงานไฟฟ้าและการบำรุงรักษาระบบแบตเตอรี่ จะช่วยให้สถานประกอบการสามารถปรับตัวสู่การใช้พลังงานสะอาด ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และตอบสนองต่อนโยบายเศรษฐกิจสีเขียวของประเทศ

3) แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีทักษะสูงขึ้นลดความเสี่ยงในการถูกทดแทนโดยระบบอัตโนมัติ ผ่านการพัฒนาให้แรงงานสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) สนับสนุนการจ้างงานในกลุ่มแรงงานที่มีทักษะใหม่ ลดอัตราการว่างงานในช่วงเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรม

5) การทำงานร่วมกันระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถานประกอบการ และสถาบันการศึกษา จะช่วยสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งและส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

## 12. ประมาณการมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินโครงการ

โดยใช้ฐานการคิดจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการยกระดับผลผลิตภักำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 23,415 บาท ซึ่งคาดว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จะมีรายได้เฉลี่ยเพิ่มขึ้นและสามารถสร้างมูลค่าเศรษฐกิจไม่น้อยกว่า 2,200,916,340 บาท/ปี ดังนี้

12.1 ขั้วเคลื่อนเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจได้ 120,685,140 บาท/ปี ประกอบด้วย

12.1.1 ขั้วเคลื่อนเศรษฐกิจจากผู้ว่างงาน ได้งานทำหลังจบฝึก 31,750,740 บาท/ปี

- 12.1.2 ขับเคลื่อนเศรษฐกิจจากผู้มีงานทำ ฝึกอบรมแล้วมีรายได้เพิ่มขึ้น 88,934,400 บาท/ปี  
 12.2 รักษาฐานรายได้ของกำลังแรงงานได้ 2,080,231,200 บาท/ปี

### 13. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (กรณีโครงการต่อเนื่อง)

ผลการดำเนินงานปี 2567 หรือ ปี 2568	การดำเนินงานในปี 2569
<p>- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดำเนินการฝึกอบรมยกระดับทักษะ Upskill และปรับเปลี่ยนทักษะ Reskill ให้กับบุคลากรและกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยมีเป้าหมาย 3,200 คน ผลการดำเนินงาน 3,696 คน คิดเป็นร้อยละ 115.50</p> <p>หลักสูตรที่ดำเนินการฝึกอบรม เช่น แบตเตอรี่และระบบประจุไฟฟ้ายานยนต์ไฟฟ้า, การซ่อมบำรุงรถยนต์ไฟฟ้า, ระบบขับเคลื่อนและส่งกำลังยานยนต์ไฟฟ้า, การติดตั้งและทดสอบสถานีอัดประจุไฟฟ้า, ยานยนต์ไฟฟ้าดัดแปลง, การติดตั้งระบบจ่ายไฟยานยนต์ไฟฟ้าอัจฉริยะ สำหรับอาคาร, การบำรุงรักษารถจักรยานยนต์ระบบไฟฟ้า, การขับและบำรุงรักษารถยนต์ไฟฟ้า (EV), การดัดแปลงรถยนต์ไฟฟ้า, การประกอบและซ่อมบำรุงแบตเตอรี่สำหรับยานยนต์ไฟฟ้า, เทคโนโลยียานยนต์อัตโนมัติ ฯลฯ</p>	<p>- ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills)กลุ่มหลักสูตรเทคโนโลยียานยนต์ เป้าหมาย 5,000 คน งบประมาณ 19,250,000 บาท</p> <p>- ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills)กลุ่มหลักสูตรเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ และเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ 10,000 คน งบประมาณ 38,500,000</p> <p>พื้นที่ดำเนินการ ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์, สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน, สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ และกรุงเทพมหานคร</p>

### 14. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

#### 14.1 หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

ชื่อหน่วยงาน สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์  
 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

#### 14.2 ผู้รับผิดชอบโครงการ

ชื่อ-สกุล : นายวินิจ สืบแต่ตระกูล

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์

เบอร์โทร : 085 489 8193 E-mail : [ahrda.dsd@gmail.com](mailto:ahrda.dsd@gmail.com)



#### 4) โครงการส่งผลกระทบต่อตัวชี้วัดเป้าหมายแผนงานและตัวชี้วัดแนวทาง ของแผนงานบูรณาการอย่างไร

พัฒนาสมรรถนะบุคลากรไทยด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ให้ก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล และมีศักยภาพรองรับความต้องการของอุตสาหกรรมอัจฉริยะ สนับสนุนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

### 2. ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. ยุทธศาสตร์ชาติ	ด้าน การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง)	ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
	เป้าหมายแผนแม่บท ผลผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น
	ตัวชี้วัดแผนแม่บท อัตราการขยายตัวของผลผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมเฉลี่ยร้อยละ 2.4
	อัตราการขยายตัวของผลผลิตภาพการผลิตของภาคบริการ ร้อยละ 3.0
	แผนย่อย การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
	เป้าหมายแผนย่อย แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
	ตัวชี้วัดแผนย่อย ความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงานอยู่ใน 53 อันดับแรก
3. นโยบายรัฐบาล	3. การส่งเสริมและผลักดันการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ➤ การยกระดับทักษะ ผลิตผลศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ - เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น เช่น ทักษะด้านการประยุกต์ใช้ AI
4. ความสอดคล้องอื่นๆ (เช่น มติ ครม., ข้อสั่งการ นรม.)	

### 3. หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ได้กลายมาเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับอุตสาหกรรมสภาเศรษฐกิจโลกหรือ World Economic Forum (WEF) ระบุไว้ในรายงาน Future of Jobs Report ว่าภายในปี 2030 โลกจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในตลาดแรงงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลัก ได้แก่ การพัฒนาของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI), ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Automation and Robotics), และการเชื่อมโยงทางดิจิทัล (Digital Connectivity) ส่งผลให้รูปแบบงานที่ซ้ำซากหรืองานที่ใช้แรงงานมนุษย์ลดลงอย่างมาก ในขณะที่ความต้องการแรงงานที่มีทักษะขั้นสูงด้านการใช้งานและควบคุมเทคโนโลยีจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งตรงกับข้อมูลของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่ชี้ว่าประเทศไทยมีแรงงานกว่า 54% ที่เสี่ยงต่อการถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติในระยะเวลายาวไกล ความท้าทายนี้สะท้อนถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาสมรรถนะและยกระดับทักษะแรงงานไทยให้สอดคล้องกับความต้องการใหม่ เพื่อป้องกันการสูญเสียงานในวงกว้าง และเสริมสร้างศักยภาพแรงงานให้สามารถมีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจยุคดิจิทัล

การจัดทำโครงการ “ยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม” จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านของอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย จากอุตสาหกรรมแบบดั้งเดิมไปสู่การเป็นอุตสาหกรรมอัจฉริยะที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง การเปลี่ยนผ่านดังกล่าว

ไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุน และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในระดับโลก แต่ยังช่วยสร้างโอกาสให้กับแรงงานไทยในการพัฒนาทักษะที่มีมูลค่าสูง เช่น การออกแบบระบบอัตโนมัติขั้นสูง (Advanced Automation), การบำรุงรักษาเครื่องจักรที่ซับซ้อน (Machine and Robot Maintenance) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Deep Dive Analysis) โครงการนี้ยังช่วยลดผลกระทบจากการที่แรงงานในภาคการผลิตจำนวนมากอาจตกงาน เนื่องจากการเข้ามาแทนที่ของเทคโนโลยีและเพิ่มตำแหน่งงานขั้นสูงที่จะเกิดขึ้นเพื่อรองรับแรงงานที่มีทักษะเพิ่มขึ้นในอนาคตอันใกล้อีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้น ประเทศไทยตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์สำคัญในศูนย์กลางของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีศักยภาพสูงในการเป็นผู้นำด้านอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต การจัดทำโครงการการเปลี่ยนผ่านไปสู่อุตสาหกรรมอัจฉริยะไม่เพียงช่วยยกระดับความสามารถการแข่งขันในประเทศ แต่ยังช่วยเพิ่มโอกาสในการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศและสร้างความร่วมมือในระดับภูมิภาค โครงการนี้จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ที่แข็งแกร่งให้กับประเทศไทยในฐานะประเทศผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีอุตสาหกรรม การลงทุนในสมรรถนะบุคลากรจึงเป็นการลงทุนในอนาคตของประเทศ ทั้งในแง่ของเศรษฐกิจ สังคม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs) หลายประการ โดยเฉพาะ เป้าหมายที่ 4 (การศึกษาที่มีคุณภาพ) เป้าหมายที่ 8 (การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ) และ เป้าหมายที่ 9 (อุตสาหกรรม นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐาน) การเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะของแรงงานไทยในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน ลดความเหลื่อมล้ำในโอกาสการจ้างงาน สนับสนุนการพัฒนาที่มุ่งสู่เศรษฐกิจสีเขียวและยั่งยืน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะหน่วยงานหลักในการพัฒนากำลังคนของประเทศ เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดโลก โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคอุตสาหกรรมอัจฉริยะ โครงการนี้จึงเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรไทยด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ให้ก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล กรมฯ จะทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพรองรับความต้องการของอุตสาหกรรมอัจฉริยะ สนับสนุนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ และยกระดับศักยภาพแรงงานไทยให้มีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจโลกต่อไปในอนาคตอย่างยั่งยืน

#### 4. วัตถุประสงค์

4.1 เพื่อพัฒนาสมรรถนะของแรงงานด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ระดับสูง ปัญญาประดิษฐ์ในงานอุตสาหกรรม ให้มีทักษะสูงด้านเทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมสู่อุตสาหกรรมอัจฉริยะ

4.2 เพิ่มจำนวนแรงงานที่มีทักษะสูง มีความเชี่ยวชาญด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมอัจฉริยะ รวมถึงปัญญาประดิษฐ์ในงานอุตสาหกรรม ให้เพียงพอ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มศักยภาพเศรษฐกิจของประเทศ

4.3 เพิ่มทักษะแรงงานขั้นสูงด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ให้สามารถพัฒนานวัตกรรมในอุตสาหกรรมการผลิตได้ด้วยตนเอง ลดต้นทุนในการผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิต

#### 5. กลุ่มเป้าหมาย

5.1 แรงงานในสถานประกอบกิจการด้านอุตสาหกรรมการผลิต อาทิ อุตสาหกรรมการผลิตโลหะ, อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร, อุตสาหกรรมหุ่นยนต์, อุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่ม ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนาหรือเริ่มต้นนำระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ หรือปัญญาประดิษฐ์ นำไปใช้ในโรงงานหรืออุตสาหกรรม เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมให้เป็นอุตสาหกรรมอัจฉริยะ

5.2 แร้งงานใหม่ ในสาขากลุ่มอุตสาหกรรมระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ รวมถึงปัญญาประดิษฐ์ในงานอุตสาหกรรม หรือในสาขาที่เกี่ยวข้อง

## 6. ตัวชี้วัดโครงการ

### ตัวชี้วัดระดับผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ระดับสูง ปัญญาประดิษฐ์ในงานอุตสาหกรรมเพื่อเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมสู่อุตสาหกรรมอัจฉริยะ ในหลักสูตรฝึกอบรมที่มีจำนวนไม่ต่ำกว่าค่าเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : 9,000 คน

### ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : 1) นักศึกษาระดับปริญญาตรี หรือนักศึกษาอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปีสุดท้าย ในกลุ่มอุตสาหกรรมด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ และในสาขาที่เกี่ยวข้องผ่านการฝึกอบรมในสาขาหลักสูตรอุตสาหกรรมการผลิตด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ที่ ไม่น้อยกว่าค่าเป้าหมาย

2) แร้งงานในสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรมการผลิตด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ และในสาขาที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้อง มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าค่าเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : 1) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

2) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

## 7. วิธีการดำเนินงาน / กิจกรรม

### กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมสู่อุตสาหกรรมอัจฉริยะ

1. สำรวจและวิเคราะห์หาความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของตลาดแรงงาน โดยนำข้อมูลตำแหน่งงานที่มีความต้องการจากความต้องการแรงงานรายจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือข้อมูลแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ยื่นรับรองหลักสูตร ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

2. จัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานและพิจารณาใช้หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ของกรมหรือพัฒนาหลักสูตรการฝึกให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการและตลาดแรงงาน ในด้านอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อให้อุตสาหกรรมเปลี่ยนผ่านไปสู่อุตสาหกรรมอัจฉริยะ

3. ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. คัดเลือกวิทยากรที่มีคุณสมบัติตามระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

5. ดำเนินการฝึกอบรมระยะเวลา 30 ชั่วโมง โดยใช้หลักสูตรตามเอกสารแนบ 1 และดำเนินการฝึกให้เป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2566

6. ประเมินผลการฝึกอบรมโดยการทดสอบก่อน – หลัง เข้ารับการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม

7. บันทึกรายงานผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และติดตามผลการมีงานทำ ภายใน 3 เดือน

## กิจกรรมที่ 2 : กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ

สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์จัดสัมมนา หรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือจัดประชุมสื่อสารทางไกล เพื่อกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของพื้นที่ที่ได้รับโครงการ และประมวลผลข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและดำเนินการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

### 8. แผนการดำเนินงาน

8.1 ระยะเวลาการดำเนินงาน ....12... เดือน

8.2 แผนการดำเนินงาน

การดำเนินงาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัดกิจกรรม		ระยะเวลาดำเนินการ															
	หน่วย นับ	ค่า เป้าหมาย	เดือนที่															
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมสู่อุตสาหกรรมอัจฉริยะ	รุ่น (รุ่นละ 15 คน)	600	←														→	
กิจกรรมที่ 2 : กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ	-	-					←	→									←	→

### 9. งบประมาณ 40,500,000 บาท (สี่สิบล้านห้าแสนบาทถ้วน)

รายการค่าใช้จ่าย	จำนวน	หน่วยนับ	อัตราต่อหน่วย (บาท)	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมสู่อุตสาหกรรมอัจฉริยะ ระยะเวลารุ่นละ 30 ชั่วโมง เป้าหมายจำนวน 9,000 คน (600 รุ่น รุ่นละ 15 คน)				40,500,000
ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 600 รุ่น)			36,000	21,600,000
ค่าวัสดุฝึก (1,000 บาท x 15 คน x 600 รุ่น)			15,000	9,000,000
ค่าอาหาร(120 บาท x 15 คน x 5 วัน x 600 รุ่น)	600	รุ่น	9,000	5,400,000
ค่าที่พักวิทยากร (1,200 บาท x 5 คืน x 600 รุ่น)			6,000	3,600,000
ค่าบริหารจัดการโครงการ (รุ่นละ 1,500 บาท x 600 รุ่น)			1,500	900,000
<b>รวม</b>				<b>40,500,000</b>

**หมายเหตุ :** วงเงินงบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยถ่วงจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2555 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

#### 10. สถานที่ดำเนินการ

- ทั่วประเทศ
- ระดับภาค โปรตรระบุ .....
- ระดับจังหวัด โปรตรระบุ

- 1) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์
- 2) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์
- 3) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ
- 4) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี
- 5) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี
- 6) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 ราชบุรี
- 7) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา
- 8) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น
- 9) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี
- 10) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์
- 11) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก
- 12) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง
- 13) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี
- 14) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา
- 15) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานคร
- 16) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 ปทุมธานี
- 17) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา
- 18) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง
- 19) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี
- 20) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 27 สมุทรสาคร
- 21) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 28 สระบุรี
- 22) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 29 ฉะเชิงเทรา
- 23) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 30 ปราจีนบุรี
- 24) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน
- 25) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม

## 11. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 11.1 แรงงานด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ มีสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานในระดับที่สูงขึ้น
- 11.2 แรงงานที่มีทักษะสูง มีความเชี่ยวชาญด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์มีจำนวนเพิ่มขึ้น สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- 11.3 เครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาบุคลากรด้าน ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน สถานประกอบการ มีความเข้มแข็งและเกิดผลของความร่วมมือที่เป็นรูปธรรม
- 11.4 อุตสาหกรรมที่เป็นอุตสาหกรรมอัจฉริยะมีจำนวนเพิ่มขึ้น พร้อมกับตำแหน่งงานที่ต้องการความรู้ความสามารถในระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ขั้นสูง ปัญญาประดิษฐ์ในงานอุตสาหกรรม มีปริมาณมากขึ้น

## 12. ประมาณการมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินโครงการ

โดยใช้ฐานการคิดจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการยกระดับผลิตภาพกำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 23,415 บาท ซึ่งคาดว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สามารถสร้างมูลค่าเศรษฐกิจไม่น้อยกว่า 515,212,531 บาท/ปี

## 13. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (กรณีโครงการต่อเนื่อง)

ผลการดำเนินงานปี 2567 หรือ ปี 2568	การดำเนินงานในปี 2569
<p>- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดำเนินการฝึกอบรมยกระดับทักษะ Upskill และปรับเปลี่ยนทักษะ Reskill ให้กับบุคลากรและกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยมีเป้าหมาย 1,500 คน ผลการดำเนินงาน 1,064 คน คิดเป็นร้อยละ 70.93 หลักสูตรที่ดำเนินการฝึกอบรม เช่น การประยุกต์ใช้งาน PLC และหุ่นยนต์ในงานอุตสาหกรรม ระบบเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ การประยุกต์ใช้ Simatic TIA Portal และ ระบบ IoT การประยุกต์ใช้ TECNOMATIX PROCESS SIMULATE จำลองการทำงาน หุ่นยนต์อุตสาหกรรม การออกแบบโปรแกรมควบคุมระบบอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ - ไฟไนต์สแตตแมชชีน ฯลฯ</p>	<p>- ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมสู่อุตสาหกรรมอัจฉริยะ เป้าหมายจำนวน 9,000 คน งบประมาณ 40,500,000 บาท (สี่สิบล้านห้าแสนบาทถ้วน)</p>

## 14. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

### 14.1 หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

ชื่อหน่วยงาน.....สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์.....

### 14.2 ผู้รับผิดชอบโครงการ

ชื่อ-สกุล.....นายสมเกียรติ อุเงิน.....

ตำแหน่ง.....ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์.....

เบอร์โทร.....097-919-6161.....E-mail.....[maradsd3@gmail.com](mailto:maradsd3@gmail.com).....

## กิจกรรมย่อย 2.2 พัฒนาทักษะรองรับเทคโนโลยีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

1. ชื่อโครงการ : พัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม  
รายการพัฒนาทักษะรองรับเทคโนโลยีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

ชื่อโครงการเทียบเท่าผลผลิต (ภายใต้แผนงานบูรณาการฯ) อ้างอิงตาม “เอกสารที่ 2”

แนวทางที่ 6 : ส่งเสริมการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

### 1.1 ลักษณะโครงการ

โครงการใหม่     โครงการต่อเนื่อง     โครงการที่เคยขอแล้ว แต่ไม่ได้รับการพิจารณา

1.2 โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการ Flagship) ตามมติคณะรัฐมนตรี

ใช่     ไม่ใช่

1.3 ความเชื่อมโยงกับแผนงานบูรณาการฯ (อ้างอิงตามแผนภาพความเชื่อมโยง)

#### 1) ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

- 1. ประยุกต์ใช้นโยบาย BCG
- 2. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี Smart System
- 3. ต่อยอดนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย
  - 3.1 อุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคตและอุตสาหกรรมชีวภาพ
  - 3.2 อุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจร
  - 3.3 อุตสาหกรรมหุ่นยนต์/ระบบอัตโนมัติ และอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
  - 3.4 อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่
  - 3.5 อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ
- 4. สร้างปัจจัยเอื้อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (Enabling Factor)
  - 4.1 เร่งรัดแก้ไขกฎหมาย/กฎระเบียบเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
  - 4.2 จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตและ

สร้างโอกาสทางการตลาด

#### 2) การให้ความสำคัญ

2.1. Focus 1 ผลิตภัณฑ์เป้าหมาย หรือ เทคโนโลยีเป้าหมาย  
พัฒนากำลังคนที่มีผลิตภาพสูงและพร้อมเข้าสู่อุตสาหกรรม แห่งอนาคต

2.2 Focus 2 กิจกรรมการพัฒนาพัฒนากำลังคนทักษะสูง (High-Skilled Workers) เพื่อยกระดับผลิตภาพแรงงานในภาคการผลิตรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรม S-Curve

3) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนงานบูรณาการฯ อัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

#### 4) โครงการส่งผลกระทบต่อตัวชี้วัดเป้าหมายแผนงานและตัวชี้วัดแนวทาง ของแผนงานบูรณาการฯอย่างไร

ผู้ประกอบการ นักศึกษา ผู้ประกอบอาชีพอิสระ แรงงานภาคเกษตร หรือในสาขาที่เกี่ยวข้อง ที่ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ และ ทักษะสูงขึ้น ทำให้แรงงานมีผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น และส่งผลให้อัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายเพิ่มขึ้น

## 2. ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. ยุทธศาสตร์ชาติ	ด้าน การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง)	ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
	เป้าหมายแผนแม่บท ผลผลิตการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น
	ตัวชี้วัดแผนแม่บท อัตราการขยายตัวของผลผลิตการผลิตของภาคอุตสาหกรรมเฉลี่ยร้อยละ 2.4
	อัตราการขยายตัวของผลผลิตการผลิตของภาคบริการ ร้อยละ 3.0
	แผนย่อย การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
	เป้าหมายแผนย่อย แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
ตัวชี้วัดแผนย่อย ความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงานอยู่ใน 53 อันดับแรก	
3. นโยบายรัฐบาล	3. การส่งเสริมและผลักดันการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ➤ การยกระดับทักษะ ผลิตลือกศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ - เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น เช่น ทักษะด้านการประยุกต์ใช้ AI
4. ความสอดคล้องอื่นๆ (เช่น มติ ครม., ข้อสั่งการ นรม.)	

## 3. หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถทางเศรษฐกิจท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในปี 2566 และการพัฒนาเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้ภาคการผลิตและบริการต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป

อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์นับเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศมากกว่า 50 ปี ปัจจุบันประเทศไทยมีศักยภาพในการส่งออกเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ติดอันดับ 13 ของโลก และอันดับ 4 ของภูมิภาคอาเซียน สร้างการจ้างงานให้กับแรงงานไทยมากกว่า 750,000 คน อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด โดยเฉพาะภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภค รูปแบบธุรกิจ และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

แม้ว่าประเทศไทยจะมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลที่มีคุณภาพและครอบคลุมทั่วประเทศ แต่อุตสาหกรรมดิจิทัลของไทยยังต้องพึ่งพาการนำเข้าเทคโนโลยีจากต่างประเทศเป็นหลัก ทั้งในด้านซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ และดิจิทัลคอนเทนต์ ดังนั้น การพัฒนาทักษะแรงงานให้มีความพร้อมรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะจึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และก้าวสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างมั่นคงและยั่งยืน



## 9. งบประมาณ 3,400,000 บาท (สามล้านสี่แสนบาทถ้วน)

รายการค่าใช้จ่าย	จำนวน	หน่วย นับ	อัตราต่อหน่วย (บาท)	งบประมาณ (บาท)
<b>1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม</b>	<b>1,000 คน</b>			...
- ค่าตอบแทนวิทยากร	50 รุ่น x 30 ชม.		1,200 บาท	1,800,000
- ค่าอาหาร	50 รุ่น x 20 คน x 5 วัน		120 บาท	600,000
- ค่าวัสดุประกอบการฝึก	50 รุ่น x 20 คน		800 บาท	800,000
- ค่าบริหารจัดการ	50 รุ่น x 20 คน		200 บาท	200,000
<b>รวม</b>				<b>3,400,000</b>

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## 10. สถานที่ดำเนินการ

- ระดับจังหวัด โปรตระบุ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 แห่ง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ พระนครศรีอยุธยา ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ปทุมธานี ปราจีนบุรี สมุทรสาคร เพชรบุรี และนครราชสีมา

## 11. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (ควรมีความสอดคล้องและครบถ้วนกับวัตถุประสงค์)

ผู้สำเร็จการฝึกสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

## 12. ประมาณการมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินโครงการ

โดยใช้ฐานการคิดจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการยกระดับผลผลิตภักำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 23,415 บาท ซึ่งคาดว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สามารถสร้างมูลค่าเศรษฐกิจไม่น้อยกว่า 515,212,531 บาท/ปี

## 13. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

### 14.1 หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

ชื่อหน่วยงาน กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

### 14.2 ผู้รับผิดชอบโครงการ

ชื่อ-สกุล นายจิตรพงษ์ พุ่มสะอาด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก เบอร์โทร 065 5106166 E-mail jitrapong.p@hotmail.com

### กิจกรรมย่อย 2.3 พัฒนาทักษะภาคอุตสาหกรรมเพื่อทำงานร่วมกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

1. ชื่อโครงการ : พัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม  
รายการพัฒนาทักษะภาคอุตสาหกรรมเพื่อทำงานร่วมกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

ชื่อโครงการเทียบเท่าผลผลิต (ภายใต้แผนงานบูรณาการฯ) อ้างอิงตาม “เอกสารที่ 2”

แนวทางที่ 6 : ส่งเสริมการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

#### 1.1 ลักษณะโครงการ

โครงการใหม่       โครงการต่อเนื่อง       โครงการที่เคยขอแล้ว แต่ไม่ได้รับการพิจารณา

1.2 โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการ Flagship) ตามมติคณะรัฐมนตรี

ใช่       ไม่ใช่

1.3 ความเชื่อมโยงกับแผนงานบูรณาการฯ (อ้างอิงตามแผนภาพความเชื่อมโยง)

#### 1) ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

1. ต่อยอดนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย

1.1 อุตสาหกรรมชีวภาพและอุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคต

1.2 อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร

1.3 อุตสาหกรรมหุ่นยนต์/ระบบอัตโนมัติ และอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

1.4 อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ และอากาศยาน

1.5 อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ

2. ส่งเสริมเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)

3. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี Smart System

4. สร้างปัจจัยเอื้อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (Enabling Factor)

4.1 เร่งรัดแก้ไขกฎหมาย/กฎระเบียบเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่ง

อนาคต

4.2 จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

และสร้างโอกาสทางการตลาด

#### 2) การให้ความสำคัญ

2.1 Focus 1 : ผลิตภัณ์ท์เป้าหมาย หรือ เทคโนโลยีเป้าหมาย (ตามกรอบสาระสำคัญของแผนงานบูรณาการฯ ปี 2569)กำลังคนที่มีผลิตภาพสูงและพร้อมเข้าสู่อุตสาหกรรมแห่งอนาคต

2.2 Focus 2 : กิจกรรมการพัฒนา (ตามกรอบสาระสำคัญของแผนงานบูรณาการฯ ปี 2569) พัฒนากำลังคนทักษะสูง (High-Skilled Workers)

#### 3) ตัวชี้วัดแนวทางแผนงานบูรณาการฯ

3.1 ความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงานอยู่ในอันดับที่ 53

3.2 มูลค่าทางเศรษฐกิจที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางที่ 6 xxx ล้านบาท

#### 4) โครงการส่งผลต่อตัวชี้วัดเป้าหมายแผนงานและตัวชี้วัดแนวทาง ของแผนงานบูรณาการฯอย่างไร

ผู้ประกอบการ นักศึกษา ผู้ประกอบอาชีพอิสระ แรงงานภาคอุตสาหกรรม หรือในสาขาที่เกี่ยวข้อง ที่ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ และทักษะสูงขึ้น ทำให้แรงงานมีผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น และส่งผลให้อัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายเพิ่มขึ้น

## 2. ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. ยุทธศาสตร์ชาติ	ด้าน การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง)	ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
	เป้าหมายแผนแม่บท ผลผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น
	ตัวชี้วัดแผนแม่บท (หลัก) อัตราการขยายตัวของผลผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 2.4
	อัตราการขยายตัวของผลผลิตภาพการผลิตของภาคบริการร้อยละ 3.0
	แผนย่อย การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
	เป้าหมายแผนย่อย แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
	ตัวชี้วัดแผนย่อย (หลัก) ความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงานอยู่ใน 53 อันดับแรก
3. นโยบายรัฐบาล	2. การส่งเสริมโอกาสในอุตสาหกรรมแห่งอนาคต วางรากฐานให้คนไทยทุกกลุ่มวัยใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนาตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานและสร้างสรรค์นวัตกรรม นำประเทศสู่ความล้ำสมัย โดยไม่ละเลยจุดสมดุลของความเป็นเจ้าของอชิปไตยข้อมูลและการเปิดกว้างของโอกาสสำหรับการพัฒนา
4. ความสอดคล้องอื่นๆ (เช่น มติ ครม., ข้อสั่งการ นรม.)	

## 3. หลักการและเหตุผล

แนวโน้มการประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีการขยายตัวอย่างมาก ในฐานะเทคโนโลยีที่จะเข้ามาเปลี่ยนแปลงรูปแบบของสังคมและเศรษฐกิจโลกในอนาคต เนื่องจาก ปัญญาประดิษฐ์ สามารถประยุกต์ เข้าไปใช้ใน ทุกกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้ ตลอดจนสามารถเข้าไปช่วยยกระดับประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น แบบก้าวกระโดด และถึงแม้ว่าปัญญาประดิษฐ์จะเป็นเทคโนโลยีที่มีพัฒนาการและการเติบโตอย่างรวดเร็ว แต่ในปัจจุบันอาจจะยังไม่ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างเต็มที่ เนื่องจากความสามารถของปัญญาประดิษฐ์ยังจำกัดอยู่เพียงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งอาจสรุปได้ว่า “ปัญญาประดิษฐ์ หรือ Artificial Intelligence (AI) หมายถึง เทคโนโลยีการสร้างความสามารถให้แก่ เครื่องจักรและคอมพิวเตอร์ ด้วยอัลกอริทึมและกลุ่มเครื่องมือทางสถิติ เพื่อสร้างซอฟต์แวร์ที่แก้ปัญหาที่สามารถเรียนรู้ เลียนแบบความสามารถของมนุษย์ที่ซับซ้อนได้ ในบางกรณีอาจไปถึงขั้นเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง” จะเห็นได้ว่า ปัญญาประดิษฐ์มีผลกระทบต่อมนุษย์โดยตรง และสร้างการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ ทั้งมิติด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ โรคอุบัติใหม่ แรงงาน สังคม และกฎหมาย/กฎระเบียบต่าง ๆ จึงนำมาสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ. 2565 – 2570) เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการขยายตัวอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ อีกทั้งการสร้างความสามารถทางเทคโนโลยีในประเทศเพื่อให้เกิดความสมดุลในการพัฒนา

เนื่องจากปัญญาประดิษฐ์มีผลกระทบต่อมนุษย์โดยตรง ซึ่งปัญญาประดิษฐ์จะเข้ามาทำงานแทนคน สร้างผลกระทบต่อการทำงานในบางสาขา อาจทำให้บางอาชีพเริ่มลดจำนวนลงอย่างมาก จากการศึกษาของสถาบัน McKinsey Global ระบุว่าแรงงานที่ทำงานใช้ทักษะซ้ำ ๆ ในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการและการค้าปลีก และ 10 สาขาอาชีพที่มีความเสี่ยง ได้แก่ นักพัฒนาเว็บไซต์ นักการตลาดออนไลน์ ผู้ดูแลออฟฟิศ นักบัญชี เจ้าหน้าที่

บริหารบุคคล องค์กร นักข่าว บรรณาธิการ นักกฎหมาย แพทย์ และจิตแพทย์ และจากการศึกษาของบริษัท ไมโครซอฟท์รีเสิร์ช พบว่า กว่าร้อยละ 95 ของตำแหน่งงานในประเทศไทย จะได้รับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงเชิงเทคโนโลยีในช่วง 3 ปีข้างหน้าโดย ผลกระทบจะเห็นได้ชัดในงานบริการลูกค้า ธุรกิจโอเพอเรเตอร์ ธนาคารพาณิชย์ อาชีพที่เสี่ยงต่องาน อาทิ call center พนักงานวิเคราะห์สินเชื่อ เป็นต้น ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ. 2565 – 2570) กำหนดเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) สร้างคน สร้างเทคโนโลยี ด้วยการปรับทักษะและพัฒนาทักษะ (Reskill / Upskill / Newskill) เพื่อให้สามารถต่อยอดและรองรับกับอาชีพต่าง ๆ ที่ต้องใช้เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ เช่น งานด้านการเงิน การธนาคารที่ต้องปรับตัวสู่การนำเทคโนโลยีทางการเงิน (FinTech) มาใช้งานด้านการเกษตรที่ต้องปรับตัวสู่ยุคของเกษตรอัจฉริยะ (smart farm) เกษตรแม่นยำ (precision agriculture) เป็นต้น นอกจากนี้ การส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ โดยให้โอกาสบุคคลในวัยทำงานได้มีโอกาสเรียนรู้ เพิ่มเติมและต่อยอด (Reskill, Upskill, Newskill) ให้สามารถพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากความร่วมมือและการลงทุนระหว่างภาคการศึกษา ภาครัฐ และเอกชนให้นักศึกษาได้เข้าไปฝึกงาน ทดลองงานจากภาคอุตสาหกรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเพิ่มศักยภาพบุคลากรและการพัฒนาการศึกษาด้านปัญญาประดิษฐ์ มีตัวชี้วัดสำคัญ คือ บุคลากรด้าน AI ของประเทศ เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 30,000 คน (2) สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ เน้นการนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาช่วยในการเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ แทนการผลิตจำนวนมาก โดยปัญญาประดิษฐ์จะสามารถช่วยเพิ่มผลิตภาพ (productivity) (3) สร้างผลกระทบ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยใหม่ได้ สามารถใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อสร้างประโยชน์และ อำนวยความสะดวก ในชีวิตประจำวัน ช่วยให้เกิดการสร้างงาน สร้างอาชีพ โดยทั้งหมดเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน ชุมชน/สังคม สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเป้าหมายในการยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือเพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง และเห็นความสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ. 2565 - 2570) โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนากำลังคนด้านปัญญาประดิษฐ์ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2568 – 2570) จำนวน 10,000 คน ซึ่งมียุทธศาสตร์ในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับกับการเกิดขึ้นของเทคโนโลยี AI แบบบูรณาการภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา เป็นแนวทางในการยกระดับฝีมือให้กับแรงงาน เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ซึ่งเป็นที่ต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมในแต่ละพื้นที่ เพื่อเพิ่มผลิตภาพให้กับภาคอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศสู่การเป็นประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขัน

#### 4. วัตถุประสงค์

- 4.1 พัฒนาทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ให้กับแรงงานในภาคอุตสาหกรรม รองรับความต้องการของประเทศ
- 4.2 ยกระดับฝีมือให้กับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะการทำงานร่วมกับระบบปัญญาประดิษฐ์

#### 5. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ประกอบการ แรงงานใหม่ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ แรงงานภาคอุตสาหกรรม หรือในสาขาที่เกี่ยวข้อง

#### 6. ตัวชี้วัดโครงการ (โปรดระบุตัวชี้วัด หน่วยนับ และค่าเป้าหมาย)

##### ตัวชี้วัดระดับผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมได้รับการยกระดับฝีมือด้านปัญญาประดิษฐ์ไม่น้อยกว่า จำนวน 3,400 คน



หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## 10. สถานที่ดำเนินการ

ทั่วประเทศ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั่วประเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ระดับภาค โปรดระบุ .....

ระดับจังหวัด โปรดระบุ .....

## 11. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (ควรมีความสอดคล้องและครบถ้วนกับวัตถุประสงค์)

11.1 เพิ่มปริมาณแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่มีทักษะการทำงานด้านปัญญาประดิษฐ์ ตรงตามสาขาความต้องการของประเทศ

11.2 แรงงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สามารถทำงานรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีปรับเปลี่ยนการทำงานหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

## 12. ประมาณการมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินโครงการ

โดยใช้ฐานการคิดจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการยกระดับผลิตภาพกำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 23,415 บาท ซึ่งคาดว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สามารถสร้างมูลค่าเศรษฐกิจไม่น้อยกว่า 515,212,531 บาท/ปี

## 13. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

### 13.1 หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

### 13.2 ผู้รับผิดชอบโครงการ

ชื่อ - สกุล : นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก  
เบอร์มือถือ 065 5106166 e-mail jitrapong.p@hotmail.com

ชื่อ - สกุล : นางสาวนุชจรินทร์ สายรัตทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4360 e-mail tsdd2022@gmail.com

ชื่อ - สกุล : ว่าที่ร้อยตรีสุเมธ ศรีจักรวาลวุฒิ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4360 e-mail tsdd2022@gmail.com

ชื่อ - สกุล : นายวิชัย พลเดช ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4360 e-mail tsdd2022@gmail.com

## กิจกรรมย่อย 2.4 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce)

### แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

#### 1. ชื่อโครงการ: พัฒนากำลังเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม

รายการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต.(D-Workforce)

#### ชื่อโครงการเทียบเท่าผลผลิต (ภายใต้แผนงานบูรณาการฯ) อ้างอิงตาม “เอกสารที่ 2”

โครงการยกระดับผลผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม

##### 1.1 ลักษณะโครงการ

โครงการใหม่  โครงการต่อเนื่อง  โครงการที่เคยขอแล้ว แต่ไม่ได้รับการพิจารณา

#### 1.2 โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการ Flagship) ตามมติคณะรัฐมนตรี

ใช่  ไม่ใช่

#### 1.3 ความเชื่อมโยงกับแผนงานบูรณาการฯ (อ้างอิงตามแผนภาพความเชื่อมโยง)

##### 1) ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

1. ต่อยอดนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย

1.1 อุตสาหกรรมชีวภาพและอุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคต

1.2 อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร

1.3 อุตสาหกรรมหุ่นยนต์/ระบบอัตโนมัติ และอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

1.4 อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ และอากาศยาน

1.5 อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ

2. ส่งเสริมเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)

3. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี Smart System

4. สร้างปัจจัยเอื้อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (Enabling Factor)

4.1 เร่งรัดแก้ไขกฎหมาย/กฎระเบียบเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการ

แห่งอนาคต

4.2 จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

และสร้างโอกาสทางการตลาด

##### 2) การให้ความสำคัญ

2.1 Focus 1 : กำลังคนที่มีผลผลิตสูงและพร้อมเข้าสู่อุตสาหกรรมแห่งอนาคต

2.2 Focus 2 : พัฒนากำลังคนทักษะสูง (High-Skilled Workers) เพื่อยกระดับผลผลิตภาพแรงงานใน

ภาคการผลิตรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรม S-Curve เช่น ทักษะด้านดิจิทัล ทักษะด้านการบริหารจัดการ

ทักษะด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

##### 3) ตัวชี้วัดแนวทางแผนงานบูรณาการฯ

3.1 ความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงานอยู่ในอันดับที่ 53

3.2 มูลค่าทางเศรษฐกิจที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางที่ 6 xxx ล้านบาท

4) โครงการส่งผลต่อตัวชี้วัดเป้าหมายแผนงานและตัวชี้วัดแนวทาง ของแผนงานบูรณาการอย่างไร ผู้เข้าร่วมโครงการจะได้รับการฝึกยกระดับฝีมือด้านดิจิทัล ซึ่งจะเพิ่มศักยภาพแรงงานด้านดิจิทัล ขยายโอกาสการมีงานทำ และตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจดิจิทัล ส่งผลให้ไทยมีความพร้อม สามารถแข่งขันด้านดิจิทัลในระดับนานาชาติได้

## 2. ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. ยุทธศาสตร์ชาติ	ด้าน การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง)	ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
	เป้าหมายแผนแม่บท ผลผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น
	ตัวชี้วัดแผนแม่บท อัตราการขยายตัวของผลผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม เฉลี่ยร้อยละ 2.4
	อัตราการขยายตัวของผลผลิตภาพการผลิตของภาคบริการ ร้อยละ 3.0
	แผนย่อย การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
	เป้าหมายแผนย่อย แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
	ตัวชี้วัดแผนย่อย ความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงานอยู่ใน 53 อันดับแรก
3. นโยบายรัฐบาล	2. การส่งเสริมโอกาสในอุตสาหกรรมแห่งอนาคต วางรากฐานให้คนไทยทุกกลุ่มวัยใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนาตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานและสร้างสรรค์นวัตกรรม นำประเทศสู่ความล้ำสมัย โดยไม่ละเลยจุดสมดุลของความเป็นเจ้าของอริบไต่ข้อมูลและการเปิดกว้างของโอกาสสำหรับการพัฒนา
4. ความสอดคล้องอื่นๆ (เช่น มติ ครม., ข้อสั่งการ นรม.)	การส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

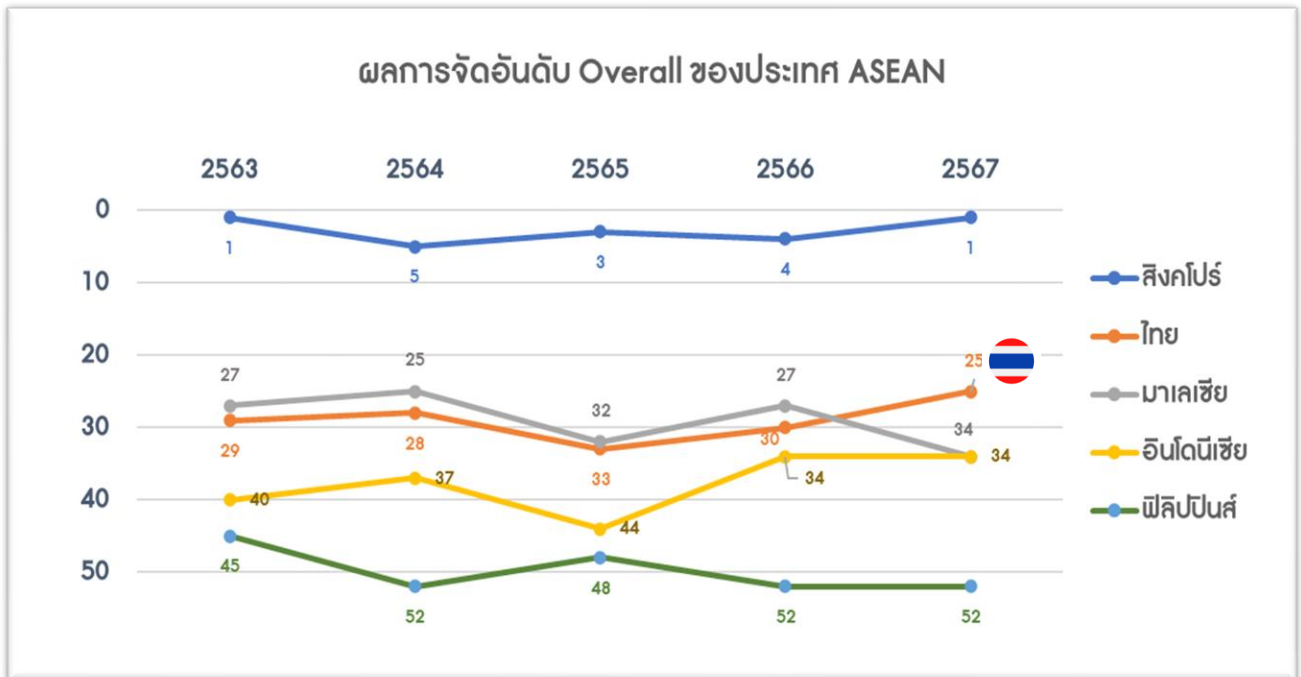
## 3. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลเพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตสำหรับประเทศไทยมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยจำเป็นต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลกและยกระดับอุตสาหกรรมสู่ยุค 4.0 การพัฒนาทักษะดิจิทัลจะช่วยให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในอนาคต

นอกจากนี้ การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลยังเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือและความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศ การสร้างบุคลากรที่มีทักษะดิจิทัลสูงจะช่วยลดการพึ่งพาผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศและเพิ่มโอกาสในการสร้างนวัตกรรมภายในประเทศ

การพัฒนาทักษะดิจิทัลยังสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยเฉพาะในด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ และประเด็นพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมถึงทักษะดิจิทัล ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลในสังคม และทำให้ประเทศไทยมีความพร้อมในการก้าวสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลอย่างมั่นคงและยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของประเทศในการเป็น "ประเทศไทย 4.0" ที่ขับเคลื่อนด้วย

นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล “เศรษฐกิจดิจิทัล” เป็นเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยในอีก 10 - 20 ปีข้างหน้า ในปัจจุบัน เศรษฐกิจดิจิทัลในประเทศไทยขยายตัวต่อเนื่องและมีขนาดใหญ่เป็นอันดับที่ 2 ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ส่วนการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต (Internet Penetration) ในประเทศไทยอยู่ที่ 96.5% และมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้บริการดิจิทัลยิ่งเป็นที่ต้องการ ในสังคมไทยมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อมีการแพร่ระบาดของโควิดที่ทำให้ผู้คนเริ่มคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะใช้เครื่องมือดิจิทัลเหล่านี้ต่อไปในอนาคต ผลการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดย World Competitiveness Center ของ International Institute for Management Development หรือ IMD สวิตเซอร์แลนด์ (IMD - WCC) ประจำปี 2567 โดยประเทศไทยมีอันดับดีขึ้นถึง 5 อันดับ มาอยู่ในอันดับที่ 25 จากทั้งหมด 67 เขตเศรษฐกิจที่มีการจัดอันดับ และเป็นอันดับที่ 2 ในอาเซียนรองจากสิงคโปร์ จากปัจจัยหลักที่ IMD ใช้ในการจัดอันดับรวม 4 ด้าน มี 2 ปัจจัยที่ไทยมีอันดับดีขึ้นในปีนี้เป็นคือ สมรรถนะทางเศรษฐกิจ (Economic Performance) ที่ดีขึ้นถึง 11 อันดับ มาอยู่ที่อันดับ 5 และประสิทธิภาพของภาครัฐที่ดีขึ้น 3 อันดับ จากอันดับที่ 23 เป็นอันดับที่ 20 ในปีนี้ ในขณะที่ ด้านประสิทธิภาพของภาครัฐและโครงสร้างพื้นฐาน มีอันดับ คงเดิม ในอันดับที่ 24 และ 43 ตามลำดับ

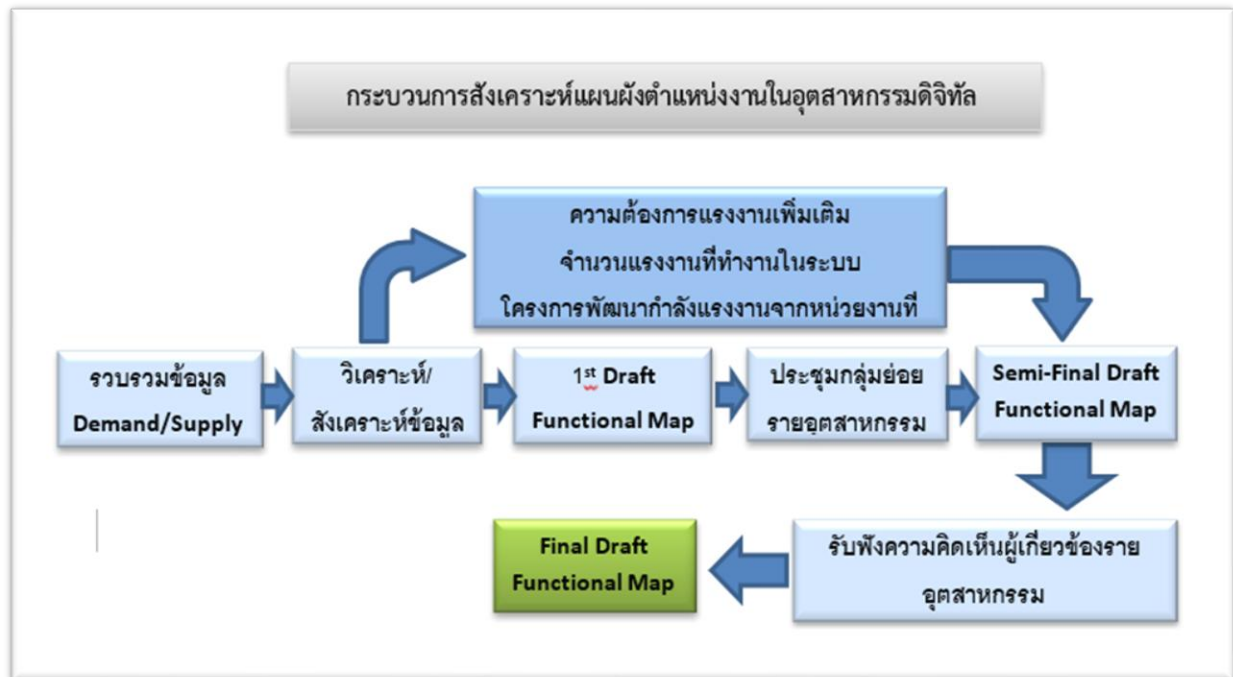


ที่มา: World Competitiveness Center ของ International Institute for Management Development หรือ IMD สวิตเซอร์แลนด์ (IMD - WCC) ประจำปี 2567

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561 – 2580) (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา 6 ด้าน คือ 1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ 2) ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3) สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล 5) พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล 6) สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลนี้ มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนดิจิทัล (Digital Workforce) ขึ้นมารองรับการทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเน้นทั้งกลุ่มคนทำงานที่จะเป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลผลิตการผลิต(Productivity) ในระบบเศรษฐกิจและกลุ่มคนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การเตรียมความพร้อมให้ประชาชนทั่วไป ก็เป็นอีกเรื่องที่สำคัญอย่างทัดเทียมกัน ซึ่งเป้าหมายของยุทธศาสตร์นี้ เพื่อให้บุคลากรในวิชาชีพด้านดิจิทัลมีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาที่ขาดแคลน หรือมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล เกิดการจ้างงานแบบใหม่ อาชีพใหม่ ธุรกิจใหม่ จากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 20,000 งาน และบุคลากรผู้ทำงานทุกสาขามีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้ สำนักงานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (2563) ได้กล่าวว่า สมรรถนะบุคลากรในอนาคต สำหรับอุตสาหกรรมดิจิทัล (พ.ศ. 2563 – พ.ศ. 2567) ประกอบไปด้วย 6 อุตสาหกรรมย่อย คือ อุตสาหกรรมการพัฒนาและให้บริการซอฟต์แวร์ อุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ทั้งในและต่างประเทศ อุตสาหกรรมการจัดตั้งศูนย์รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลผู้บริโภค อุตสาหกรรมการให้บริการเกี่ยวกับหน่วยจัดเก็บข้อมูลและการประมวลผลออนไลน์และการป้องกันอันตรายจากอินเทอร์เน็ต อุตสาหกรรมการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ และอุตสาหกรรมสื่อสร้างสรรค์และแอนิเมชัน ซึ่งในแต่ละอุตสาหกรรมมีโครงสร้างและทิศทางในอนาคตที่แตกต่างกัน และความต้องการบุคลากรรวม 30,742 คน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายเอสเคิร์ฟ จึงจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมดิจิทัล (พ.ศ. 2565 - 2570) ขึ้นเพื่อสร้างเสริมการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพและบูรณาการ ครอบคลุมการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานทุกระดับตามแนวทางที่คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายเอสเคิร์ฟ กำหนด สนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมดิจิทัลต่อไปในอนาคต และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2566 โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งจากภาครัฐ และภาคเอกชน ประชุมร่วมกันเพื่อดำเนินการตามกระบวนการสังเคราะห์แผนผังตำแหน่งงานเริ่มต้นด้วยการรวบรวมข้อมูล Demand and Supply เพื่อนำมาวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูลให้ได้ความต้องการแรงงานที่ตรงตามลักษณะงานในอุตสาหกรรม และจำนวนแรงงานที่ตลาดแรงงานต้องการ โดยใช้ภาคีเครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลในการแลกเปลี่ยนข้อมูล และระดมสมองในการกลั่นกรองเพื่อให้ได้ตำแหน่งงานที่ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง ดังภาพ



จากการดำเนินการดังกล่าว มีการจัดกลุ่มระดับความสามารถด้านดิจิทัลของแรงงานที่ต้องมีการพัฒนาเป็น 4 ระดับ ได้แก่

- 1) ทักษะดิจิทัลระดับสูง(Advance Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่ตรงกับตำแหน่งงานสอดคล้องกับสมรรถนะหรือมาตรฐานฝีมือที่ยอมรับในอุตสาหกรรมดิจิทัลแบบเข้มข้น
- 2) ทักษะดิจิทัลระดับกลาง(Intermediate Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่นำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมอื่นที่มีใช้อุตสาหกรรมดิจิทัล ได้อย่างเหมาะสม
- 3) ทักษะดิจิทัลระดับต้น(Basic Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่นำไปใช้ในการทำงานการประกอบอาชีพ หรือการประกอบธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ทักษะดิจิทัลระดับพื้นฐาน(Fundamental skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน ดังภาพ



จากการวิเคราะห์ตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลจำแนกเป็นกลุ่มหลัก จำนวน 10 กลุ่ม ตำแหน่งงาน จำนวน 59 ตำแหน่งงาน ประมาณการความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล ปี 2564 – 2570 จำนวน 166,520 คน เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 27,753 คน ประมาณการแรงงานที่ต้องได้รับการพัฒนาจำนวนเฉลี่ยปีละ 113,969 คน ดังภาพ



กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเป้าหมายการดำเนินการยกระดับฝีมือแรงงานทักษะดิจิทัลระดับสูง (Advance Skills) ระหว่างปี 2565- 25670 จำนวน 20,599 คน เฉลี่ยปีละ 3,433 คน เพื่อพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล ตามแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมดิจิทัล (พ.ศ. 2565 - 2570) จึงจัดทำ **โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce)** โดยเป็นการพัฒนาบุคลากรและจัดการฝึกอบรมคุณภาพสูงด้วยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) หรือระบบสมองจักรกลอัจฉริยะ) เทคโนโลยี Cloud Computing, Internet of Things (IoT) เทคโนโลยีโลกเสมือน เช่น Extended Reality (XR) – AR/VR/MR, ซอฟต์แวร์และบริการซอฟต์แวร์ เช่น Cloud-based Software as a Service (SaaS), Software integration & consultation การวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดการฐานข้อมูล Data Analytic and Data base ดิจิทัลคอนเทนต์ เช่น เช่น Blockchain, Internet (Over-the-top: OTT), Animation และ Character และความปลอดภัยทางไซเบอร์และภัยคุกคาม Cyber Security จากการฝึกอบรมแบบ action-based learning ผ่านหลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของแรงงาน ให้มีทักษะทางด้านดิจิทัลสามารถนำไปประกอบอาชีพในอนาคต

#### 4. วัตถุประสงค์

4.1 เพื่อพัฒนาสมรรถนะของแรงงานที่ใช้ความสามารถด้านดิจิทัลระดับสูง ให้มีฝีมือตรงกับตำแหน่งงานสอดคล้องกับสมรรถนะหรือมาตรฐานฝีมือที่ยอมรับในอุตสาหกรรมดิจิทัลแบบเข้มข้น

4.2 เพื่อพัฒนาสมรรถนะของแรงงานที่ใช้ความสามารถด้านด้านดิจิทัลระดับกลาง ให้มีฝีมือนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมอื่นที่มีใช้อุตสาหกรรมดิจิทัล ได้อย่างเหมาะสม

4.3 เพื่อพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล ให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลตามแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมดิจิทัล (พ.ศ. 2565 - 2570)



9. งบประมาณ 30,000,000 บาท (สามสิบล้านบาทถ้วน)

รายการค่าใช้จ่าย	จำนวน	หน่วยนับ	อัตราต่อหน่วย (บาท)	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรม : ฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ดิจิทัล ตามระดับทักษะดิจิทัลระดับสูง และระดับกลาง เป้าหมาย จำนวน 10,000 คน (จำนวน 500 รุ่น รุ่นละ 60,000 บาท)	10,000	คน	3,000	30,000,000
รวม				30,000,000

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
	30,000,000 บาท
เป้าหมายผู้เข้ารับการฝึกจำนวน 10,000 คน แบ่งออกเป็น รุ่นละ 20 คน จำนวน 500 รุ่น ในหนึ่งรุ่นประกอบด้วย	
1. ค่าวิทยากร 1,200 บาทต่อชั่วโมง จำนวน 30 ชั่วโมง = 36,000 บาท ต่อรุ่น	18,000,000
2. ค่าเดินทางวิทยากร เทียวละ 500 บาท จำนวน 2 เทียว = 1,000 บาท ต่อรุ่น	500,000
3. ค่าที่พักวิทยากร คืนละ 800 บาท จำนวน 5 คืน = 4,000 บาท ต่อรุ่น	2,000,000
4. ค่าอาหาร วันละ 120 บาท จำนวน 20 คน 5 วัน = 12,000 บาท ต่อรุ่น	6,000,000
5. ค่าเช่าสถานที่ วันละ 800 บาท จำนวน 5 วัน = 4,000 บาท ต่อรุ่น	2,000,000
6. ค่าวัสดุ ผู้เข้ารับการฝึกคนละ 100 บาท จำนวน 20 คน = 2,000 บาท ต่อรุ่น	1,000,000
7. ค่าบริหารจัดการ รุ่นละ 1,000 บาท	500,000
ถัวจ่ายได้ทุกรายการ	

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรม : ฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัล ตามระดับทักษะดิจิทัลระดับสูง และระดับกลาง เป้าหมาย จำนวน 10,000 คน (จำนวน 500 รุ่น ๆ ละ 20 คน)	3,600,000 (60 รุ่น)	12,000,000 (200 รุ่น)	7,200,000 (120 รุ่น)	7,200,000 (120 รุ่น)	30,000,000
รวมวงเงิน (บาท)	3,600,000	12,000,000	7,200,000	7,200,000	30,000,000

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการดำเนินงานของ

หน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

## 10. สถานที่ดำเนินการ

ทั่วประเทศ

ระดับภาค โปรตระบบ .....

## 11. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

11.1 แร่งงานที่ใช้ความสามารถด้านดิจิทัลระดับสูงจะได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้มีความเชี่ยวชาญและทักษะที่ตรงตามความต้องการของตำแหน่งงาน สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมดิจิทัลแบบเข้มข้น ส่งผลให้เกิดการยกระดับคุณภาพของบุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมดิจิทัลของประเทศ

11.2 แร่งงานที่ใช้ความสามารถด้านดิจิทัลระดับกลางจะได้รับการพัฒนาทักษะให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมอื่นที่ไม่ใช่อุตสาหกรรมดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในภาคอุตสาหกรรมที่หลากหลาย นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตภาพและสร้างนวัตกรรมในภาคการผลิตและบริการของประเทศ

11.3 การพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลจะดำเนินการอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเป็นไปตามแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมในอุตสาหกรรมดิจิทัล (พ.ศ. 2565 - 2570) ส่งผลให้เกิดการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานทักษะสูง และสนับสนุนการเติบโตของเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศอย่างยั่งยืน

## 12. ประมาณการมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินโครงการ

โดยใช้ฐานการคิดจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการยกระดับผลผลิตภาพกำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 23,415 บาท ซึ่งคาดว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สามารถสร้างมูลค่าเศรษฐกิจไม่น้อยกว่า 515,212,531 บาท/ปี

## 13. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

### 13.1 หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

ชื่อหน่วยงาน สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

### 13.2 ผู้รับผิดชอบโครงการ

ชื่อ-สกุล นายถวัลย์ น้อยอุทัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

เบอร์โทร . 02 643 4981, 02 643 6038 มือถือ 080 076 3955 E-mail disda@dssd.go.th

## 9.โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

### แผนบูรณาการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของโครงการ

1. ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
2. หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กลุ่มงานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
  - 2.1 หัวหน้าโครงการ
 

ชื่อ - สกุล : นายกฤษดา ปาโส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 6605 e-mail Mastertrainer.dsd@gmail.com
  - 2.2 ผู้จัดทำโครงการ/ผู้ประสานงาน
 

ชื่อ - สกุล : นายตฤพล คลอวุฒินันท์ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ  
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 6605 e-mail Mastertrainer.dsd@gmail.com

#### ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
  - ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง
  - ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
  - ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
  - ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
  - ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(1) เป้าหมาย ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(2) ประเด็น 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ
2. แผนระดับที่ 2 อื่น ๆ
  - 2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
    - (1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) การลงทุนในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
    - (2) แผนย่อยของแผนแม่บท การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
    - (3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) การลงทุนในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
    - (4) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนแม่บทย่อย มูลค่าการลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ไม่น้อยกว่า 100,000 ล้านบาท
  - 2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13
 

หมุดหมาย 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

### 3. นโยบายรัฐบาล

#### นโยบายเร่งด่วน

(1) นโยบายที่ 7 ส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้วยการสานต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างการตรวจลงตราทั้งหมดของประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอวีซ่า

(2) นโยบายที่ 10 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ (เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ)

#### นโยบายระยะกลาง-ระยะยาว

(1) ต่อยอดการพัฒนาของภาคการผลิตและบริการ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันเพื่อวางรากฐานสู่การพัฒนาประเทศในอนาคต

สร้างโอกาสต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิม (ส่งเสริมการพัฒนาระดับทักษะและการปรับทักษะของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์เครื่องยนต์สันดาปและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

(2) ทุมนมนุษย์ พัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย  ยกระดับทักษะ ปลอดภัยศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ (ยกระดับ เสริมทักษะเดิม (Reskill) เพิ่มทักษะใหม่ (Upskill) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะที่เพิ่มขึ้น)

(3) พลิกฟื้นความเชื่อมั่น พัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง  ยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น (ปรับบทบาทภาครัฐเป็นการส่งเสริมสนับสนุน การอำนวยความสะดวก และการกำกับกฎกติกา เพื่อให้ประชาชน และเอกชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว)

### 4. ประเภทโครงการ

4.1  โครงการเดิม (โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการพัฒนา/ต่อยอดการดำเนินงาน)

4.2  โครงการใหม่

### ส่วนที่ 3 เนื้อหาของโครงการ (X)

#### 1. หลักการและเหตุผล

โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่ต่อยอดมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกหรือ Eastern Seaboard ครอบคลุมพื้นที่ 3 จังหวัด ภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง มีเป้าหมายยกระดับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกรองรับการลงทุนอุตสาหกรรม เป้าหมายของประเทศเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เน้นการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม ทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ และสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการคมนาคมโลจิสติกส์ของเอเชีย ในอนาคตและการลงทุนสนับสนุนอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพ การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ การแปรรูปอาหาร

หุ่นยนต์ การบินและโลจิสติกส์ เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ ดิจิทัล การแพทย์และสุขภาพครบวงจร รวมทั้ง อุตสาหกรรมการป้องกันประเทศ อุตสาหกรรมการพัฒนาบุคลากรและการศึกษา

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กำลังแรงงาน และผู้ประกอบการ เป็นหน่วยงานรัฐที่ต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก จึงจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New S-Curve) พัฒนาทักษะแรงงาน ให้ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ บ่มเพาะภาคอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ตามความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งเน้นอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการ ของอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมไปถึงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

## 2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง โดยใช้หลักสูตร EEC Model Type B ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC รองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการ

## 3. เป้าหมาย

- **เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)**

ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 3,000 คน

- **เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)**

แรงงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง และแรงงานในกลุ่ม อุตสาหกรรม SME ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับ และสร้างความพึงพอใจให้กับสถานประกอบการ มีผลิตภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ช่วยให้แรงงานไทยมีความมั่นคงในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- **ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย (project's contribution to target gap)\*\***

- กำลังแรงงานในสถานประกอบการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือผ่านเกณฑ์ประกัน คุณภาพ การพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้น

## 4. ผลที่คาดว่าจะเกิด

- (1) แรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม SME และกำลังแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ทั้ง 3 จังหวัด มีทักษะฝีมือที่สูงขึ้นรองรับความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง
- (2) มีการแลกเปลี่ยนการใช้เครื่องมือเครื่องจักรระหว่างภาครัฐและเอกชนในการฝึกที่ทันสมัยและมีจำนวน เพียงพอกับความต้องการการฝึกอบรมรองรับอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง
- (3) แรงงานในพื้นที่ที่ได้รับการพัฒนาแล้วมีรายได้เพิ่มขึ้นพนักกับค่าจ้างผู้ที่มีรายได้ปานกลางเป็นผู้มีรายได้สูง

## 5. ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ

**เชิงปริมาณ : "ระดับผลผลิต"**

- แรงงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง และแรงงานในกลุ่ม อุตสาหกรรม SME ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า 3,000 คน

**เชิงคุณภาพ : "ระดับผลลัพธ์"**

- กำลังแรงงาน ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือผ่านเกณฑ์การวัดผลและประเมินผลตามมาตรฐานการประกันคุณภาพ

- ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้น

**6. กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์**

(1) แรงงานในสถานประกอบการกิจการ และแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม SME

(2) สถานประกอบการกิจการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

7. ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2568 ถึง 30 กันยายน 2569

**ส่วนที่ 4 กิจกรรมและงบประมาณ**

: M4 - M5

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
1. กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมและรับฟังความคิดเห็น	158,000	-	-	-	158,000
2. กิจกรรมฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 3,000 คน	4,854,000	4,045,000	2,022,500	1,213,500	12,135,000
3. กิจกรรมประชุมติดตามและประเมินผล	-	25,000	-	25,000	50,000
<b>รวม</b>					<b>12,343,000</b>

## รายละเอียดงบประมาณ EEC ปี 2569 (หน่วย : บาท)

กิจกรรม	รายละเอียดตัวคูณ	งบประมาณ (บาท)
1. กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมและรับฟังความคิดเห็น		158,000
- ค่าตอบแทนวิทยากร ภาคทฤษฎี	1,200 บาท x 6 ชั่วโมง x 1 คน	7,200
- ค่าตอบแทนวิทยากร ภาคปฏิบัติ	600 บาท x 6 ชั่วโมง x 3 คน	10,800
- ค่าที่พัก	1,500 บาท x 20 ห้อง x 2 คืน	60,000
- ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	700 บาท x 50 คน x 2 มื้อ	70,000
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 50 คน x 2 มื้อ x 2 วัน	10,000
2. กิจกรรมฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน (3,000 คน) EEC Model Type B (50:50)	ค่าใช้จ่ายรุ่นละ 80,900 บาท (4,045 บาท/คน)	12,135,000
- ค่าตอบแทนวิทยากร	1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 150 รุ่น	5,400,000
- ค่าวัสดุฝึก	1,200 บาท x 3,000 คน	3,600,000
- ค่าอาหาร	120 บาท x 22 คน x 5 วัน x 150 รุ่น	1,980,000
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	35 บาท x 22 คน x 2 มื้อ x 5 วัน x 150 รุ่น	1,155,000
3. กิจกรรมประชุมติดตามและประเมินผล		50,000
<b>รวมงบประมาณทั้งสิ้น</b>		<b>12,343,000</b>

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายทุกรายการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้เท่าที่จ่ายจริงภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการอบรมสัมมนาให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

## 10.โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกลางด้วยปัญญาประดิษฐ์

### แผนบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล

#### ส่วนที่ 1 – ข้อมูลหน่วยงาน

##### ชื่อเจ้าของโครงการ:

นายชาติ กอบัวแก้ว

ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เบอร์โทรศัพท์: 0 2246 1936

อีเมล: [itplan@dssd.go.th](mailto:itplan@dssd.go.th)

นายปพน ไสตถิโกคา

ตำแหน่ง: นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ

เบอร์โทรศัพท์: 0 2245 1859

อีเมล: [papon@dssd.go.th](mailto:papon@dssd.go.th)

ส่วนที่ 2 - ข้อมูลความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566-2580) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 13) และยุทธศาสตร์ภายใต้แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2566-2570

##### ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 6 ด้าน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566-2580) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

ประเด็นที่ 20 : การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 13)

หมุดหมายที่ 13 : ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยและตอบโจทย์ประชาชน

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐเพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาบริการที่สะดวกเข้าถึงง่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างมูลค่าเพิ่มและอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ

มติคณะรัฐมนตรี หรือ ข้อเสนอกรณายนายกรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence :AI)

เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2565 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ แผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติ (พ.ศ. 2565 – 2570)

- ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อ:
- ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี AI ในภาคเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม
- พัฒนาทักษะบุคลากรให้สามารถใช้และสร้าง AI ได้
- สนับสนุนการเรียนรู้และการฝึกอบรมด้าน AI อย่างเป็นระบบ
- เชื่อมโยงกับแนวทางเศรษฐกิจ BCG (Bioeconomy, Circular Economy, Green Economy)

## ข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence :AI)

มีการสั่งการให้หน่วยงานรัฐเร่งพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการลดการใช้เอกสาร และเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการและกรอบระยะเวลาของแผนการดำเนินงานบริการของหน่วยงานของรัฐมาให้บริการบนแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Biz Portal หรือ Citizen Portal):

เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2568 เพื่อรวมบริการต่างๆ ของภาครัฐมาไว้ในแพลตฟอร์มเดียว ทำให้ประชาชนและภาคธุรกิจเข้าถึงบริการได้ง่ายขึ้น

### ส่วนที่ 3 – ข้อมูลรายละเอียดโครงการ

1. ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกลางด้วยปัญญาประดิษฐ์

2. ลักษณะโครงการ  โครงการต่อเนื่อง  โครงการใหม่

3. หน่วยงานรับผิดชอบโครงการ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

4. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญไว้หลายด้าน ซึ่งมีด้านที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาคนให้มีความสามารถสูง มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และยังรวมถึงความสอดคล้องกับ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ที่มีเป้าหมายการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) และสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ โดยการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการยกระดับศักยภาพของแรงงานและอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลก

5. หลักการและเหตุผล

เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ความต้องการแรงงานที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของสถานประกอบการและแรงงานอิสระได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (กพร.) ในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการยกระดับทักษะแรงงานของประเทศ มีภารกิจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน อย่างไรก็ตาม กรมยังคงต้องรับมือกับความท้าทายสำคัญหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน เช่น ระบบข้อมูลที่แยกส่วนและกระจัดกระจาย กระบวนการทำงานแบบดั้งเดิมที่ซ้ำ ๆ และใช้เวลามากในการดำเนินงาน เช่นงานตรวจสอบเอกสาร การตรวจสอบ อนุมัติ และบันทึกข้อมูลผู้ใช้บริการ ช่องทางการสื่อสารที่จำกัด ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ปัญหาเหล่านี้ขัดขวางการบรรลุภารกิจหลักในการให้บริการประชาชนและสถานประกอบการที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการกลางด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI) จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยสร้างระบบฐานข้อมูลกลางที่บูรณาการ รวบรวมและจัดระเบียบข้อมูลเดิมที่กระจัดกระจาย นำ AI มาใช้ในกระบวนการหลัก ได้แก่ ระบบวิเคราะห์ตรวจสอบอนุมัติเอกสารสมัครฝึกอบรม สมัครทดสอบ การยื่นขอรับ

รองความรู้ความสามารถ ระบบแชทบอทสนับสนุนผู้ใช้บริการกลุ่มเปาะบางลดความเลื่อมล้ำ และระบบสนับสนุน การตรวจสอบเอกสารรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของผู้ประกอบการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2557) เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่ว ประเทศ การพัฒนาระบบนี้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2566 - 2570) ฉบับทบทวน พ.ศ.2567 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ซึ่งจะส่งผลให้เกิด การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ลดเวลาและต้นทุน เพิ่มความรวดเร็วและความแม่นยำในการให้บริการ และ สนับสนุนการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและนโยบายไทยแลนด์ 4.0 อันจะนำไปสู่ การก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบและการสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

## 6. วัตถุประสงค์

6.1. พัฒนาแอปพลิเคชันกลางที่มั่นคงปลอดภัยรองรับการใช้งานผ่าน Web Application สำหรับให้บริการ ประชาชน ผู้ประกอบกิจการ และบุคลากรภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

6.2. พัฒนาระบบสนับสนุนการพิจารณาเอกสารแบบคำขอต่างๆ ด้วยระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้แก่ เอกสาร สมัครฝึกอบรม เอกสารสมัครทดสอบ เอกสารคำขอมิหนึ่งสื่อรับรองความรู้ความสามารถ

6.3. พัฒนาระบบสนับสนุนการวิเคราะห์ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหรือข้อมูลจากผู้ประกอบกิจการ ที่มีความประสงค์ยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

6.4. พัฒนาระบบแชทบอทสำหรับอำนวยความสะดวกในการกรอกข้อมูลการขอใช้บริการรวมทั้งกลุ่ม เปราะบางลดความเลื่อมล้ำ เพิ่มความเท่าเทียมในการเข้าถึงบริการ

6.5. จัดหาระบบงานวิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพของกลุ่มแรงงานที่อยู่ในระบบ พร้อมนำเสนอข้อมูล ในรูปแบบรายงานซึ่งสถานประกอบการสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนานโยบายในอนาคต

**\*รูปแบบเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ที่ยื่นขอรับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน**

ระบบ AI เพื่อการประมวลผลข้อมูล เช่น การนำระบบ AI มาเป็นเครื่องมือในการจัดเรียง

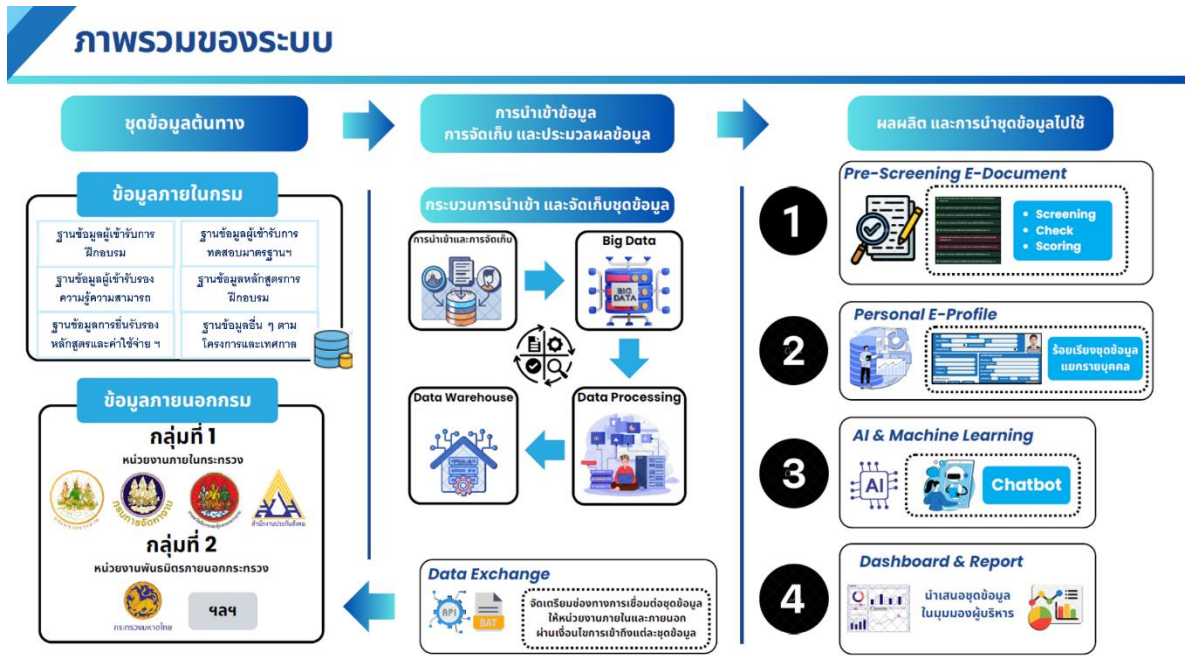
วิเคราะห์ และสรุปข้อมูลจำนวนมาก ช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูลเพิ่มขึ้น

ระบบ AI เพื่อการพยากรณ์และวิเคราะห์ความเสี่ยง เช่น การนำระบบ AI มาเป็นเครื่องมือ

ในการคาดการณ์ภัยพิบัติ การคำนวณความเสี่ยง และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อลด ความเสียหายจากเหตุการณ์ฉุกเฉิน

อื่น ๆ โปรดระบุ .....

\*รายละเอียดรูปแบบโครงสร้างระบบ (กรุณาดูแผนภาพโครงสร้างระบบ)

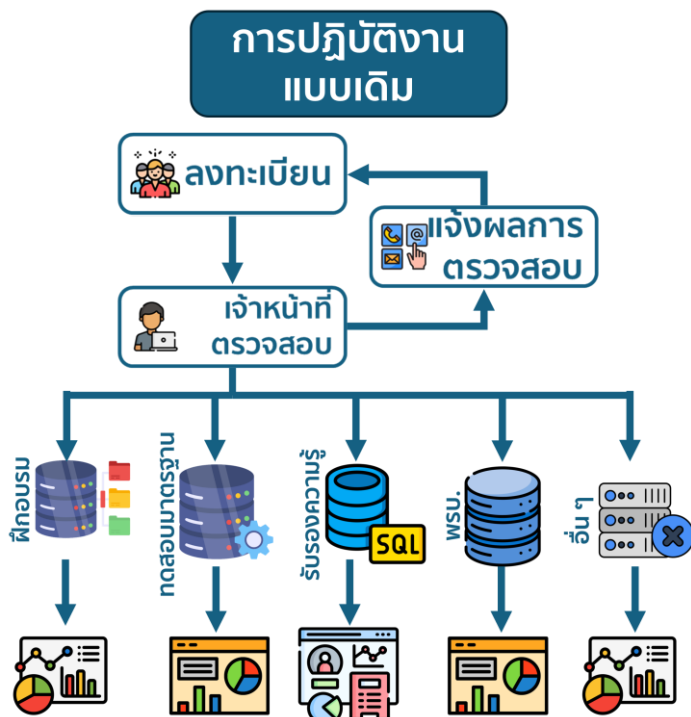


\* ภาพเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติงานแบบเดิมกับภาพการปฏิบัติงานเมื่อนำระบบ

AI มาเป็นเครื่องมือ

Flow/Process การปฏิบัติงานแบบเดิม

Flow/Process การปฏิบัติงานแบบใหม่



**\*ลักษณะโครงการที่ดำเนินการ**

- โครงการใหม่
- โครงการต่อเนื่องจากการดำเนินงานของหน่วยงานในแหล่งงบประมาณอื่น งบประมาณ  
ปีงบประมาณที่เริ่มโครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ. \_\_\_\_\_

**\*ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569****ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

- ประชาชน กลุ่มแรงงาน กลุ่มเปราะบาง และสถานประกอบกิจการจะเข้าถึงบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้สะดวกรวดเร็ว ลดขั้นตอน เวลา ลดความเหลื่อมล้ำ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่างๆ ของผู้ใช้บริการเจ้าหน้าที่ และงบประมาณราชการ
- เพิ่มศักยภาพ ความรวดเร็ว และความแม่นยำในการพิจารณาเอกสารหรือข้อมูลจากฟอร์มการขอรับบริการ
- สร้างรายงานเชิงลึกและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การส่งเสริมและการพัฒนาทักษะแรงงานในอนาคตได้อย่างแม่นยำ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ
- เพิ่มความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องและปกป้องข้อมูลสำคัญของราชการและประชาชน

**\*รายละเอียดตัวชี้วัดตามแนวทางที่กำหนดจากหน่วยงานเจ้าภาพและตัวชี้วัดที่หน่วยงานกำหนดขึ้น ที่มีความสอดคล้องกัน****ตัวชี้วัดแนวทางที่ 2 :**

1. ความสำเร็จของการพัฒนาแพลตฟอร์มหรือเครื่องมือดิจิทัลกลางภาครัฐที่พร้อมเปิดให้ใช้บริการได้ตามแผนที่กำหนด ร้อยละ 100
2. หน่วยงานภาครัฐเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยสามารถปรับปรุงลดกระบวนการ หรือ ลดระยะเวลาให้บริการ หรือ ลดค่าใช้จ่ายได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 10\*

**หมายเหตุ :** \* กรณีการพัฒนาระบบขึ้นมาใหม่ ประเมินจากปริมาณผู้ใช้งานอย่างน้อยร้อยละ 10 ของจำนวนเป้าหมาย

ชื่อตัวชี้วัด	รายละเอียดตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)
ตัวชี้วัดการดำเนินงานตามที่แผนงานกำหนด (บังคับ)	ความสำเร็จของการพัฒนาระบบงานได้ตามแผนที่กำหนด ร้อยละ	100
ตัวชี้วัดการดำเนินงานตามที่แผนงานกำหนด (บังคับ)	หน่วยงานภาครัฐเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยสามารถปรับปรุงลดกระบวนการ หรือ ลดระยะเวลาให้บริการ หรือ ลดค่าใช้จ่ายได้ไม่น้อยกว่า	10
ตัวชี้วัดการดำเนินงานตามที่หน่วยระบุ (ถ้ามี)		

## \*กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ

กลุ่มเป้าหมาย	โปรตรระบุนรายละเอียด	จำนวน
หน่วยงานรัฐ	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน - ผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการตรวจสอบและพิจารณาเอกสาร -เจ้าหน้าที่ที่วิเคราะห์ข้อมูลแรงงาน และผู้บริหารที่กำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาทักษะ	
ประชาชน	-ทุกกลุ่มที่สนใจอบรมทักษะและพัฒนาฝีมือแรงงาน	
ผู้ประกอบการ	- บริษัทหรือองค์กรที่ยื่นขอรับรองหลักสูตรการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ - ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ดูแลพัฒนาบุคลากรของสถานประกอบการ	
มีผู้ได้รับผลประโยชน์มากกว่า 1 ฝ่าย	- ประชาชนทั่วไป กลุ่มเปราะบาง และแรงงานทุกกลุ่ม - สถานประกอบการทุกขนาด วิสาหกิจชุมชน OTOP - เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน - กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรต่างๆ	

(ร่าง) แผนการดำเนินโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ขั้นตอน / กิจกรรม*	แผนการดำเนินงาน			
	ไตรมาสที่ 1 (%)	ไตรมาสที่ 2 (%)	ไตรมาสที่ 3 (%)	ไตรมาสที่ 4 (%)
ศึกษา/วิเคราะห์/ดำเนินการตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง/ลงนามในสัญญา	↔			
เริ่มพัฒนาระบบ/แสดงความก้าวหน้าในการพัฒนาระบบร้อยละ 50 (ระยะการดำเนินงานแรกของแผน)		↔		
ความก้าวหน้าในการพัฒนาระบบร้อยละ 50 (ระยะการดำเนินงานที่เหลือของแผน)		↔		
หน่วยงานมีการทดสอบระบบ/ประเมินผลระบบ/ปรับแก้ไขตามขอบเขตของงาน			↔	
ระบบพัฒนาแล้วเสร็จ/อบรมเจ้าหน้าที่ในการใช้งาน/เปิดใช้ระบบ				↔
<b>รวมทั้งสิ้น</b>				

## ส่วนที่ 5 – ข้อมูลผลผลิตและผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินโครงการ

### \* ผลผลิตของโครงการ

### (Project Output)

☒ แพลตฟอร์มหรือเครื่องมือดิจิทัลภาครัฐ

### \* โปรตระบุรายละเอียดของผลผลิต

#### ผลผลิตทางตรง



ระบบใช้งานง่าย  
และปลอดภัย



กลุ่มเปราะบางเข้าถึงบริการ  
ได้อย่างสะดวก



ประเมินผลได้แม่นยำ  
รวดเร็ว มาตรฐานเดียวกัน



เพิ่มช่องทางในการเข้าถึง



วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก  
เพื่อการพัฒนาแรงงาน

#### ผลผลิตทางอ้อม



เพิ่มความพึงพอใจ  
และความเชื่อมั่น



ลดภาระงานให้เจ้าหน้าที่



ส่งเสริมภาพลักษณ์  
ขององค์กร



ลดข้อผิดพลาดจาก  
การทำงานของเจ้าหน้าที่



เพิ่มความโปร่งใสในการ  
ให้บริการ

### \* ผลลัพธ์ของโครงการ (Project Outcome)

- ผู้ใช้บริการจะเข้าถึงบริการต่าง ๆ ของ กพร. ได้ง่ายขึ้น ช่วยลดทั้งขั้นตอน ระยะเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

- เพิ่มศักยภาพ ความสะดวก รวดเร็ว และความถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกันในการพิจารณาเอกสาร/ข้อมูล จากฟอร์มการขอรับบริการ การตรวจสอบเอกสารรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของ ผู้ประกอบการ

- เข้าถึงบริการง่ายขึ้นสำหรับกลุ่มเปราะบาง ลดช่องว่างและความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงโอกาส

- ระบบวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทักษะแรงงานในอนาคตได้อย่างแม่นยำ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

### การประเมินผลประโยชน์หรือผลกระทบ (Impact)

ผลประโยชน์ทางตรงในรูปตัวเงิน	13.608	ล้านบาท
ผลประโยชน์ทางอ้อม ใช้เวลาในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และผู้ให้บริการ ไม่น้อยกว่า 50 %		
ผลประโยชน์ด้านการประหยัด	6.804	ล้านบาท

### ความเสี่ยงที่จะทำให้โครงการล่าช้าหรือไม่สามารถบรรลุได้ตามแผนที่วางไว้

1. ความล่าช้าของการจัดสรรงบประมาณประจำปี 2569
2. บริษัทผู้ประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ได้ไม่มีความเชี่ยวชาญเพียงพอ

### แนวทางการบริการความเสี่ยงจากการดำเนินโครงการ

1. ระหว่างรอบงบประมาณ ต้องดำเนินการเตรียมรายละเอียดทางเอกสารให้ครบถ้วนถูกต้อง
2. คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญมาร่วมจัดทำ TOR และรายละเอียดทางเทคนิคให้ชัดเจน

### ความเสียหายหรือผลกระทบหากไม่ดำเนินโครงการนี้

1. ประชาชนผู้ให้บริการเสียเวลาและค่าใช้จ่ายแฝงจากความไม่สะดวกรวดเร็วของระบบ เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าเสียเวลาในการดำเนินการ เกิดความเหลื่อมล้ำกลุ่มเปราะบาง
2. ค่าสาธารณูปโภค เช่นค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ จากระบบที่ล่าช้า เกิดความเสี่ยงต่อความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลผู้ให้บริการ

## 7. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มที่ 1 "แรงงานรายบุคคล" ประกอบด้วย แรงงานในระบบ แรงงานที่ต้องการพัฒนาทักษะ ผู้ว่างงาน

กลุ่มที่ 2 "ผู้ประกอบการและหน่วยงานธุรกิจ" ประกอบด้วย สถานประกอบการที่รับรองความรู้ความสามารถของแรงงาน สถานประกอบการที่สมัครใจจัดฝึกอบรม และสถานประกอบการที่ต้องจัดฝึกอบรม ผู้ประกอบการทั่วไปที่ต้องการแรงงานทักษะ

กลุ่มที่ 3 "หน่วยงานภาครัฐ" ประกอบด้วย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมจัดหางาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานในสังกัด หน่วยงานวางแผนนโยบายระดับประเทศ

## 8. วิธีดำเนินการ

- 8.1. จัดทำแผนดำเนินงานโดยละเอียด (Project Detailed Plan) ที่ประกอบด้วยรายละเอียดอย่างน้อยดังนี้
  - 8.1.1. แผนการวิเคราะห์และรวบรวมความต้องการ (Requirement Plan)
  - 8.1.2. แผนการติดตั้งระบบ (Installation Plan)
  - 8.1.3. แผนการทดสอบการยอมรับระบบ (User Acceptance Test Plan)
  - 8.1.4. แผนการนำระบบขึ้นใช้งานจริง (Go Live Plan)
- 8.2. จัดทำผังโครงสร้างการบริหารโครงการและดำเนินงาน พร้อมระบุเจ้าหน้าที่และหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 8.3. จัดประชุมเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโครงการของหน่วยงาน (Kick-Off Meeting) เพื่อร่วมแสดงความเห็นเกี่ยวกับแผนดำเนินงาน
- 8.4. ศึกษา วิเคราะห์ และสำรวจระบบดังนี้

8.4.1. เชิญประชาชนทั่วไป แรงงานในระบบ และสถานประกอบการในเครือพันธมิตร เข้าร่วมแสดงความ คิดเห็นต่อโครงการ จำนวน 100 ราย จำนวน 1 ครั้ง

8.4.2. ศึกษากระบวนการฐานข้อมูลเดิมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการจัดประชุมเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลระบบ ฐานข้อมูลเดิม เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึก โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 8.4.2.1. โครงสร้างระบบฐานข้อมูลเดิม
- 8.4.2.2. โครงสร้างฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์
- 8.4.2.3. ประเภทและแหล่งที่มาของฐานข้อมูลต้นทาง
- 8.4.2.4. รูปแบบของชุดข้อมูลต้นทาง
- 8.4.2.5. ช่องทางการเชื่อมโยงข้อมูลของระบบฐานข้อมูลเดิม
- 8.4.2.6. ปริมาณของข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูล
- 8.4.2.7. รูปแบบการจัดเก็บและการนำไปใช้ในแต่ละชุดข้อมูล

8.4.3. ศึกษากระบวนการเชื่อมโยงชุดข้อมูลจากหน่วยงานภายนอก ประกอบด้วย

- 8.4.3.1. การเชื่อมโยงชุดข้อมูล จากสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน
- 8.4.3.2. การเชื่อมโยงชุดข้อมูล จากกรมจัดหางาน
- 8.4.3.3. เงื่อนไขและข้อกำหนดในการเชื่อมโยงชุดข้อมูล

8.4.4. ศึกษาข้อมูลโครงสร้างระบบงาน และรูปแบบขั้นตอนการทำงานในแต่ละระบบงาน ที่กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน ให้บริการแก่ประชาชนและสถานประกอบการ แบ่งได้ดังนี้

- 8.4.4.1. ระบบงานบริการประชาชน ประกอบด้วย
  - สมัครฝึกอบรม
  - สมัครทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
  - สมัครรับรองความรู้ความสามารถ
  - ตรวจสอบผลการสมัคร
  - ดาวโหลดหนังสือรับรองอิเล็กทรอนิกส์
  - สถิติการให้บริการ
  - ระบบวุฒิบัตร ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 8.4.4.2. ระบบงานบริการสถานประกอบการ ประกอบด้วย
  - ยื่นคำขอรับรองหลักสูตรฯ
  - ยื่นแบบส่งเงินสมทบฯ

8.4.5. ศึกษาข้อมูลแบบฟอร์มที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ประชาชนและสถานประกอบการกรอกข้อมูล เพื่อยื่นขอใช้บริการ ประกอบด้วย

- 8.4.5.1. แบบฟอร์มสมัครฝึกอบรม
- 8.4.5.2. แบบฟอร์มสมัครทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 8.4.5.3. แบบฟอร์มสมัครรับรองความรู้ความสามารถ
- 8.4.5.4. แบบฟอร์ม Generic9
- 8.4.5.5. แบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. 2567

8.4.6. ศึกษากระบวนการในการตรวจคัดกรอง พิจารณาผล และขั้นตอนในการส่งต่อระบบงานเอกสาร ของแบบฟอร์มตามข้อ 8.4.5

8.4.7. ศึกษาและสำรวจรูปแบบการดำเนินงานระบบ Q&A ของเจ้าหน้าที่ตามสิทธิ์การเข้าถึง และดำเนินการจัดประชุมเก็บความต้องการของรูปแบบหน้าจอการใช้งานระบบแชทบอท

8.4.8. ศึกษาผลกระทบที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ของการนำระบบทั้งหมดในโครงการขึ้นใช้งานจริง

8.5. ออกแบบระบบตามข้อมูลการศึกษา และสำรวจดังนี้

8.5.1. โครงสร้างและรูปแบบการติดตั้งอุปกรณ์ การตั้งค่าซอฟต์แวร์ ของครุภัณฑ์ใน ข้อที่ 6 ข้อกำหนดทางเทคนิคของอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ที่ใช้ในโครงการ

8.5.2. โครงสร้างข้อมูลและฐานข้อมูล ขั้นตอนและกระบวนการทำงานของระบบงานตามผลการศึกษาวิเคราะห์ ในข้อ 8.4 ประกอบด้วย

8.5.2.1. วิธีการและรูปแบบการรวบรวมข้อมูล จากหน่วยงานหรือแผนกงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภายนอก ตามมาตรฐานข้อมูลของกระทรวงแรงงาน รวมถึงสามารถรวบรวมข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นของประชาชน สถานประกอบการในเครือข่ายพันธมิตร เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล

8.5.2.2. โครงสร้างข้อมูลและฐานข้อมูลสำหรับบริหารจัดการข้อมูล เพื่อใช้ทำงานร่วมกับระบบจัดการฐานข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อการวิเคราะห์เชิงลึก เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง และจัดเก็บข้อมูลให้รองรับการทำงานในลักษณะ Big Data เพื่อนำไปประกอบการพัฒนาแบบจำลอง (Model) ต่างๆ

8.5.2.3. การจัดเก็บข้อมูลเพื่อรองรับการนำเข้าข้อมูลต้นทางจากหลายแหล่งข้อมูล และออกแบบวิธีการและรูปแบบการตรวจสอบข้อมูลหลังการนำเข้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลจากฐานข้อมูลต้นทางที่กำหนด

8.5.2.4. ช่องทางและวิธีการสำหรับรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก ในการขอใช้บริการข้อมูลที่อยู่ในระบบฐานข้อมูลกลาง

8.5.2.5. ออกแบบการเชื่อมโยงชุดข้อมูลจากหน่วยงานภายนอก ตามผลการศึกษาในข้อ 8.4.3 ประกอบด้วยหน่วยงานอย่างน้อยดังนี้

- เชื่อมโยงชุดข้อมูล จากสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน
- เชื่อมโยงชุดข้อมูล จากกรมจัดหางาน

8.5.2.6. ออกแบบช่องทางการใช้งานและระบบแสดงผลของ โปรไฟล์ส่วนบุคคลหรือรายงานส่วนบุคคล (Personal E-Profile)

8.5.2.7. แผนการติดตั้งใช้งานระบบ รวมถึงแผนการนำระบบขึ้นใช้งานจริง

8.6. การพัฒนาระบบ ให้สอดคล้องกับผลการศึกษา และข้อมูลการออกแบบ ตามข้อ 8.4 และ 8.5 โดยมีรายละเอียดข้อกำหนดอย่างน้อยดังนี้

8.6.1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง โดยใช้อุปกรณ์และเครื่องมือที่อยู่ภายใน ข้อที่ 9 ข้อกำหนดทางเทคนิคของอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ที่ใช้ในโครงการ มีรายละเอียดดังนี้

8.6.1.1 สามารถนำเข้าและจัดเก็บข้อมูลที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด โดยมีชุดข้อมูลอย่างน้อยดังนี้

- ข้อมูลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- ข้อมูลการฝึกอบรม
- ข้อมูลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ข้อมูลรับรองความรู้ความสามารถ
- ข้อมูลหนังสือรับรองการฝึกอบรม

8.6.1.2 สามารถทำการวิเคราะห์ชุดข้อมูล (Dataset) โดยรวบรวมข้อมูลจำนวนมาก (Meta Data) ที่ได้มีการ จัดเก็บจากฐานข้อมูลที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและทำการจัดเก็บข้อมูลเป็น Master Data ในคลังข้อมูล ใช้สำหรับการวิเคราะห์เชิงสัมพันธ์ และเชิงลึก

8.6.1.3 สามารถจัดทำบัญชีข้อมูล (Data Catalog) ในรูปแบบของตารางรายชื่อชุดข้อมูล รายงาน หรือแอปพลิเคชัน บัญชีข้อมูลถูกใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการค้นหาชุดข้อมูล (Dataset) หรือเมทาดาตา (Metadata)

8.6.1.4 จัดทำคลังเมทาดาตา (Metadata Repository) หรือพจนานุกรมข้อมูล (Data Dictionary) โดยรวบรวมและจัดเก็บเมทาดาตา เพื่อสนับสนุนให้ผู้ที่ต้องการใช้ข้อมูลสามารถค้นหาและเข้าถึงได้ตามสิทธิ์การใช้งาน

8.6.1.5 จัดทำคลังข้อมูล Data Lake คลังข้อมูล โดยนำเข้าข้อมูลในรูปแบบ Structured Data, Semi-Structured Data และ Unstructured Data เชื่อมโยงข้อมูล และบูรณาการข้อมูล โดยระบบต้องสามารถ รวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในรูปแบบที่สอดคล้องกันเข้ามารวมอยู่ในแหล่งข้อมูล เดียวกันและนำไปใช้ ในการจัดทำข้อมูลหลัก (Master Data) และคลังข้อมูล (Data Warehouse) ได้

8.6.2 พัฒนาระบบสนับสนุนในการช่วยวิเคราะห์ข้อมูลความถูกต้อง และครบถ้วนของเอกสารแบบฟอร์ม มีรายละเอียดดังนี้

8.6.2.1 ระบบสามารถตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสาร เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ช่องกรอกข้อมูล และเอกสารแนบ

8.6.2.2 รองรับเอกสารในรูปแบบไฟล์ PDF, Word, Excel และรูปภาพ (JPG, PNG) ได้เป็นอย่างดี

8.6.2.3 มีช่องทางสำหรับเชื่อมโยงชุดข้อมูลเอกสารต้นทาง ของระบบฐานข้อมูลเดิม และระบบ ฐานข้อมูลกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

8.6.2.4 ระบบสามารถตรวจจับข้อมูลที่ขาดหายหรือไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด

8.6.2.5 ใช้เทคนิค Machine Learning หรือ Computer Vision หรือ Natural language processing หรือ OCR (Optical Character Recognition) อย่างใดอย่างหนึ่งหรือผสมผสานเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มความแม่นยำ ในการตรวจสอบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

8.6.2.6 รองรับการจัดเก็บและเรียกดูข้อมูลเอกสารในรูปแบบดิจิทัล

8.6.2.7 บันทึกกระบวนการพิจารณาเอกสาร และติดตามสถานะได้แบบเรียลไทม์

8.6.2.8 มีฟังก์ชันการแจ้งเตือนเมื่อพบข้อมูลที่ผิดพลาดหรือไม่ครบถ้วน โดยสามารถแจ้งเตือน กลับไปยังบัญชีผู้ใช้งานที่ยื่นเอกสาร หรือแจ้งเตือนไปยังเจ้าหน้าที่เจ้าของระบบงาน

8.7 ติดตั้งครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และระบบซอฟต์แวร์ ตามเอกสาร ข้อที่ 9 ข้อกำหนดทางเทคนิคของอุปกรณ์และ ซอฟต์แวร์ที่ใช้ในโครงการ มีรายละเอียดดังนี้

8.7.1 เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายสำหรับประมวลผลและจัดเก็บข้อมูลจำนวน 1 ระบบ สำหรับบริหารจัดการ ข้อมูล การเผยแพร่ การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ ระบบจัดการฐานข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์เชิงลึก พร้อมซอฟต์แวร์ระบบปฏิบัติการ

8.7.2 เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายสำหรับงานประมวลผลปัญญาประดิษฐ์ จำนวน 1 ชุด

8.7.3 อุปกรณ์กระจายสัญญาณแบบ Top of rack 24 Port จำนวน 2 ชุด

8.7.4 ลิขสิทธิ์ซอฟต์แวร์ระบบจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ จำนวน 1 ระบบ

8.7.5 ซอฟต์แวร์บริหารจัดการฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ จำนวน 1 ระบบ

8.7.6 ซอฟต์แวร์สำหรับพัฒนาระบบปัญญาประดิษฐ์ จำนวน 1 ระบบ

- 8.7.7 ซอฟต์แวร์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ จำนวน 1 ระบบ
- 8.8 จัดทำเอกสารและคู่มือที่จะต้องส่งมอบงาน ในรูปแบบรายงาน หรือเอกสารรูปเล่มอย่างน้อย 4 ชุดและในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์บรรจุในสื่อดิจิทัล อย่างน้อย 1 ชุดอย่างน้อยดังนี้
- 8.8.1 เอกสารคู่มือการออกแบบและพัฒนาที่เสนอทั้งหมด
  - 8.8.2 เอกสารการติดตั้งอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ในโครงการ
  - 8.8.3 เอกสารคู่มือการบริหารจัดการ และบำรุงรักษาระบบที่เสนอทั้งหมดสำหรับผู้ดูแลระบบ ที่ประกอบด้วยวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง (Trouble Shooting)
  - 8.8.4 Source code ของระบบที่พัฒนา
  - 8.8.5 เอกสารหรือรายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 8.9 ฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงาน ประกอบด้วยหลักสูตร ดังนี้
- 8.9.1 หลักสูตรการอบรมออนไลน์ สำหรับเจ้าหน้าที่หน่วยงาน
  - 8.9.2 หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ทางเทคนิค 10 ท่าน จำนวนไม่น้อยกว่า 5 วัน

## 9. ข้อกำหนดทางเทคนิค

- 9.1. เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายสำหรับประมวลผลและจัดเก็บข้อมูล จำนวน 1 ระบบ ประกอบด้วย
- 9.1.1. เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายสำหรับติดตั้งระบบ ชนิด Hyper Converged Infrastructure จำนวน 3 ชุด โดยแต่ละชุดมีคุณสมบัติทางเทคนิคอย่างน้อยดังนี้
    - 9.1.1.1. มีหน่วยประมวลผลกลาง (CPU) แบบ Intel ไม่น้อยกว่า 16 Core และมีความเร็วไม่น้อยกว่า 2.4 GHz หรือดีกว่า จำนวนไม่น้อยกว่า 2 หน่วย
    - 9.1.1.2. หน่วยความจำหลัก (RAM) ชนิด ECC DDR4 หรือดีกว่า ความจุรวมไม่น้อยกว่า 128GB
    - 9.1.1.3. มีช่องสำหรับติดตั้ง Hard Disk รวมทั้งหมดในตัวเครื่องได้จำนวนไม่น้อยกว่า 12 หน่วย
    - 9.1.1.4. ติดตั้ง Storage ชนิด SSD ที่มีขนาดความจุก่อนการฟอร์แมตต่อหน่วย ไม่น้อยกว่า 240 GB จำนวน 2 หน่วย สำหรับติดตั้งระบบ Hyper Converged Infrastructure โดยเฉพาะ
    - 9.1.1.5. ติดตั้ง Storage ชนิด SSD ที่มีขนาดความจุก่อนการฟอร์แมตต่อหน่วย ไม่น้อยกว่า 3.84 TB จำนวน 8 หน่วย
    - 9.1.1.6. มีหน่วยเชื่อมต่อระบบเครือข่ายแบบ 10 Gigabit Ethernet SFP+ พร้อมโมดูล จำนวนไม่น้อยกว่า 4 พอร์ต
    - 9.1.1.7. มีหน่วยเชื่อมต่อระบบเครือข่ายแบบ 1 Gigabit Ethernet จำนวนไม่น้อยกว่า 4 พอร์ต
    - 9.1.1.8. มีอุปกรณ์จ่ายไฟฟ้า (Power Supply) จำนวนไม่น้อยกว่า 2 หน่วย
    - 9.1.1.9. มีระบบปฏิบัติการ Windows Server 2022 Standard หรือเวอร์ชันล่าสุด พร้อมลิขสิทธิ์การใช้งานที่ถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 6 License
    - 9.1.1.10. มีระบบปฏิบัติการ Linux Enterprise พร้อมลิขสิทธิ์การใช้งานที่ถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 1 License
  - 9.1.2. โปรแกรม Software เพื่อใช้สำหรับระบบ Hyper Converged Infrastructure มีคุณสมบัติทางเทคนิคอย่างน้อยดังนี้
    - 9.1.2.1. สามารถทำ VM HA (High Availability) เพื่อให้ VM ทำงานได้อย่างต่อเนื่องในกรณีที่มี Node Down

9.1.2.2. สามารถย้าย VM ไปยัง Node อื่นได้ตามความเหมาะสมเพื่อรักษาประสิทธิภาพการทำงานของระบบได้โดยอัตโนมัติ (Dynamic Resource Scheduler)

9.1.2.3. สามารถเพิ่ม Resource ในส่วนของ CPU และ Memory ไปยัง VM แบบอัตโนมัติเมื่อ VM ถูกใช้ CPU หรือ Memory มากเกินกว่าสัดส่วนที่กำหนดไว้โดยไม่ต้องรีสตาร์ทหรือปิด VM ก่อน (Dynamic Resource Extension)

9.1.2.4. สามารถเลือกทำสำเนาข้อมูลแบบ 2 หรือ 3 ในแต่ละ VM เพื่อลดความเสี่ยงไม่ให้เกิดการสูญหายของข้อมูลในกรณี Hard Disk ชำรุด

9.1.2.5. สามารถทำงานแบบ SSD Caching, Storage Tiering และสามารถกำหนด Storage Policy (QoS) สำหรับ VM ได้

9.1.2.6. มีความสามารถในการทำ Data-At-Rest Encryption หรือ Disk Encryption เพื่อช่วยรักษาความปลอดภัยของข้อมูล

9.1.2.7. มีความสามารถในการคำนวณพื้นที่การใช้งานของระบบล่วงหน้า Capacity หรือ Storage forecast ได้

9.1.2.8. สามารถบริหารจัดการระบบเครือข่ายเสมือน (Virtual Network) ได้อย่างน้อย ดังนี้

9.1.2.8.1. Distributed Virtual Switch

9.1.2.8.2. Virtual Router

9.1.2.8.3. Distributed Firewall หรือ Micro-Segmentation

9.1.2.8.4. Virtual Extensible LAN (VXLAN)

9.1.2.8.5. Test Connectivity หรือ Connectivity Detection

9.1.2.9. มีความสามารถในการทำ Virtual Machine Snapshot ได้เป็นอย่างน้อย

9.1.2.10. สามารถเรียกใช้งานระบบงานผ่าน Web Browser ได้เป็นอย่างน้อย

9.2. เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายสำหรับงานประมวลผลปัญญาประดิษฐ์ จำนวน 1 ชุด โดยแต่ละชุดมีคุณสมบัติทางเทคนิค ดังนี้

9.2.1. มีหน่วยประมวลผลกลาง (CPU) แบบ 16 แกนหลัก (16 core) หรือดีกว่า สำหรับคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) โดยเฉพาะ และมีความเร็วสัญญาณนาฬิกาพื้นฐานไม่น้อยกว่า 2.9 GHz หรือดีกว่า จำนวนไม่น้อยกว่า 2 หน่วย

9.2.2. มีหน่วยประมวลผลกลาง (CPU) รองรับการประมวลผลแบบ 64 bit

9.2.3. มีหน่วยความจำแบบ Cache Memory รวมในระดับ (Level) เดียวกันไม่น้อยกว่า 24 MB

9.2.4. มีความจำหลัก (RAM) ชนิด ECC DDR4 หรือดีกว่า ความจุรวมไม่น้อยกว่า 256 GB

9.2.5. มีหน่วยจัดเก็บข้อมูล ชนิด SCSI หรือ SAS หรือ SATA ที่มีความเร็วรอบไม่น้อยกว่า 7,200 รอบต่อนาที ขนาดความจุรวม (Raw Capacity) ไม่น้อยกว่า 36 TB

9.2.6. มีหน่วยความจำ GPU ชนิด GDDR6 ECC ขนาดรวมไม่น้อยกว่า 48GB

9.2.7. มีช่องเชื่อมต่อระบบเครือข่าย (Network Interface) แบบ 10G Base-T หรือดีกว่า จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ช่อง

9.2.8. มี Power Supply แบบ Redundant หรือ Hot Swap จำนวน 2 หน่วย

9.2.9. ติดตั้งซอฟต์แวร์ระบบปฏิบัติการที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้องตามกฎหมาย

9.3. อุปกรณ์กระจายสัญญาณแบบ Top of rack 24 Port จำนวน 2 ชุด มีคุณสมบัติทางเทคนิคอย่างน้อยดังนี้

9.3.1. อุปกรณ์ต้องมี Switching Capacity ไม่น้อยกว่า 1.68 Tbps

9.3.2. มี Interface ports ชนิด 1/10GE SFP+ หรือดีกว่า จำนวนไม่น้อยกว่า 24 พอร์ต และมี Interface ports ชนิด 40GE QSFP+ หรือดีกว่า จำนวนไม่น้อยกว่า 4 พอร์ต

9.3.3. อุปกรณ์ที่เสนอต้องมี Redundant Power Supply

9.3.4. รองรับจำนวน MAC Address ได้ไม่น้อยกว่า 212,000 MAC Address

9.3.5. อุปกรณ์ที่นำเสนอต้องมีความสามารถในการทำ BGP EVPN, VxLAN และ VRF

9.3.6. สามารถทำงานตามมาตรฐาน IPv4 Routing Protocol ได้แก่ RIPv2, OSPF, BGP และ Policy-Based Routing

9.3.7. สามารถทำงานตามมาตรฐาน IPv6 Routing Protocol ได้แก่ RIPng, OSPFv3 และ BGP4

9.3.8. อุปกรณ์ที่นำเสนอต้องสามารถสนับสนุน VLAN ได้ไม่น้อยกว่า 4094 VLAN IDs

9.3.9. สามารถทำ MUX VLAN หรือ PVLAN เพื่อป้องกันการโจมตีพื้นฐานได้

9.3.10. มีความสามารถในการทำ Authentication แบบ RADIUS และ HWTACACS หรือ TACACS+ ได้

9.3.11. สามารถส่งข้อมูลแบบ NetStream หรือ sFlow หรือ NetFlow เพื่อวิเคราะห์การทำงานและข้อมูลพื้นฐานของระบบเครือข่ายได้

9.4. ซอฟต์แวร์ระบบจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ จำนวน 1 ระบบ มีคุณสมบัติทางเทคนิคอย่างน้อยดังนี้

9.4.1. สามารถจัดการข้อมูลในรูปแบบที่มีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง (Structured/Unstructured Data) และรองรับการเผยแพร่ข้อมูลสู่ผู้ใช้งานหรือระบบอื่น ๆ ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

9.4.2. สามารถทำงานร่วมกับประเภทข้อมูลที่หลากหลาย เช่น ไฟล์ Excel, CSV, JSON หรือ API เพื่อรองรับการใช้งานของผู้ใช้งานที่หลากหลาย

9.4.3. รองรับการทำนิตสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลตามบทบาทหน้าที่ (Role-Based Access Control) และระดับการอนุญาตที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ดูแลระบบ (Admin), ผู้ใช้ทั่วไป (User) เป็นต้น

9.4.4. สามารถจัดระเบียบข้อมูลด้วยการสร้างบัญชีข้อมูล (Data Catalog) และการจัดหมวดหมู่ตามประเภท ชุดข้อมูล หรือการใช้งาน เพื่อเพิ่มความสะดวกในการค้นหาและใช้งานข้อมูล

9.4.5. รองรับมาตรฐานความปลอดภัยของข้อมูล (Data Security) เช่น การเข้ารหัสข้อมูล (Encryption) และการป้องกันการละเมิดความเป็นส่วนตัว (Privacy Protection)

9.4.6. สามารถจัดการ Metadata (Metadata Management) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูล (เช่น วันที่สร้าง แหล่งที่มา) เพื่อให้สะดวกในการค้นหาและติดตามข้อมูล

9.4.7. รองรับการทำงานร่วมกับระบบ Single Sign-On (SSO) และ Identity Provider (IdP) ที่เป็นมาตรฐาน เช่น Active Directory และ LDAP

9.4.8. รองรับการจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Data Classification) และการกำหนดความสำคัญของข้อมูล เช่น ข้อมูลสาธารณะ ข้อมูลภายใน และข้อมูลสำคัญ

9.4.9. รองรับการเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบไฟล์มาตรฐาน เช่น CSV, JSON, XML, Excel และการสร้างชุดข้อมูลแบบพร้อมใช้งาน (Data API)

9.4.10. ต้องมีฟังก์ชันการทำ Data Export หรือ การดาวน์โหลดข้อมูลผ่านระบบโดยตรง

9.4.11. รองรับการแสดงผลข้อมูล เช่น Dashboard หรือ BI Tools โดยสามารถเชื่อมโยง หรือส่งออกข้อมูลในรูปแบบที่เครื่องมือเหล่านั้นรองรับ

9.4.12. รองรับการบันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Event Logging) ในกระบวนการทำงานต่าง ๆ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของระบบ

9.5. ซอฟต์แวร์บริหารจัดการฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ จำนวน 1 ระบบ มีคุณสมบัติทางเทคนิคอย่างน้อยดังนี้

9.5.1. เป็นระบบจัดการฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ (Relational Database Management System

9.5.2. สามารถติดตั้งทำงานบนระบบปฏิบัติการ Linux Operating System ได้เป็นอย่างน้อย เช่น Red Hat Enterprise Linux หรือ SUSE Linux Enterprise Server

9.5.3. สามารถเข้าถึงข้อมูลผ่านอินเทอร์เฟซมาตรฐาน ได้แก่

9.5.3.1. SQL

9.5.3.2. ODBC

9.5.3.3. JDBC หรือ ADO.Net

9.5.4. มีฟังก์ชันการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น Pattern Matching, Time-Series และ Geospatial Analysis, Linear Regression, Logistic Regression, KMEANS และ NAIVE BAYES โดยสามารถเรียกใช้งานผ่านทาง SQL

9.5.5. มีฟังก์ชันในการทำ Data Preparation เพื่อใช้ในการทำ Machine Learning เช่น Normalization และ One-hot encoder ได้เป็นอย่างน้อย โดยสามารถเรียกใช้งานผ่านทาง SQL

9.5.6. เป็นเทคโนโลยีที่โปรเซสเซอร์แบบ ทำงานในแบบ Massively Parallel Processing (MPP) ที่เป็นแบบ Column Architecture ทำให้สามารถประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ได้รวดเร็ว

9.5.7. สามารถบริหารและดูแลในส่วนของการทำงาน Model Management เช่น การเรียกดู การบริหารจัดการ Model ที่สร้างขึ้นมา สำหรับการนำ Machine Learning โดยสามารถเรียกใช้งานผ่านทาง SQL ได้

9.5.8. สามารถเพิ่มฟังก์ชันการวิเคราะห์ข้อมูลภายนอกจากผู้ใช้ (User Defined Function) ที่พัฒนาด้วยภาษา Java, Python และ R ได้

9.5.9. มี Kafka Connector เพื่อรองรับการนำเข้าข้อมูลจาก Kafka และสามารถนำข้อมูลออกจากฐานข้อมูลไปยังระบบงานอื่นได้

9.5.10. สามารถเข้าถึงข้อมูลที่จัดเก็บบน Hadoop File System (HDFS) โดยการ Load ข้อมูลจาก Hadoop หรือสร้างเป็น External Table ได้ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ต่อไปได้

9.5.11. สามารถสร้าง Partition table เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลได้

9.5.12. สามารถทำการเก็บข้อมูลและแสดงผลได้ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

9.6. ซอฟต์แวร์สำหรับพัฒนาระบบปัญญาประดิษฐ์ จำนวน 1 ระบบ คุณสมบัติทางเทคนิคอย่างน้อยดังนี้

9.6.1. เป็นแพลตฟอร์มแบบ Low-Code หรือ No-Code

9.6.2. รองรับการปรับแต่ง Workflow โดยกำหนดกระบวนการทำงาน (workflow) ให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะได้

9.6.3. สามารถเชื่อมต่อกับระบบหรือบริการอื่นๆ ผ่าน API

9.6.4. สามารถบริหารจัดการผ่าน Web Browser ได้

9.6.5. สามารถเชื่อมต่อกับ Model Provider อื่นๆได้เช่น OpenAI, TogetherAI

9.6.6. รองรับการดำเนินงานแบบ Collaborative ที่ช่วยให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันบนแพลตฟอร์มเดียว

9.6.7. มีเครื่องมือสำหรับบริหารจัดการ Knowledge

9.6.8. มีระบบ monitoring และตรวจสอบ Log การใช้งานได้

9.7. ซอฟต์แวร์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ (Data Analytics and Visualization) จำนวน 1 ระบบ มีคุณสมบัติทางเทคนิคอย่างน้อยดังนี้

9.7.1. มีเครื่องมือในการสร้างรายงานที่เป็น Graphic User Interface เพื่อให้สามารถทำงานได้สะดวก และมีประสิทธิภาพ

9.7.2. สามารถติดตั้งบนเครื่องคอมพิวเตอร์ Desktop หรือ Laptop ที่ทำงานบนระบบปฏิบัติการ (Operating System) Microsoft Windows ได้

9.7.3. สร้างภาพของข้อมูลด้วยฟังก์ชันการแปลงข้อมูลเป็นกราฟแบบการลากและวาง (Drag and Drop)

9.7.4. สามารถออกแบบรายงานและการนำเสนอข้อมูลสำหรับผู้ใช้งานและผู้บริหาร

9.7.5. มีเครื่องมือในการสร้างรายงานที่เป็น Graphic User Interface เพื่อให้สามารถทำงานได้สะดวก และมีประสิทธิภาพสามารถให้ผู้ใช้งานสร้าง Report ได้เองโดยการเลือกข้อมูลที่ต้องการมาประกอบเป็นรายงาน และมานำเสนอข้อมูลกราฟแบบเคลื่อนไหวได้ จากการเชื่อมต่อกับฐานข้อมูล

9.7.6. สามารถสร้างรายงานในรูปแบบของแผนที่ (Geography) ได้โดยไม่ต้องอาศัยโปรแกรมอื่นเพิ่มเติม

9.7.7. สนับสนุนการต่อเชื่อมกับแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เช่น ฐานข้อมูล Microsoft SQL Server, Microsoft Excel, Microsoft Access, MySQL, Text Files, CSV, ODBC Sources, Oracle เป็นต้น

9.7.8. สามารถออกรายงาน (Exports) เป็นรูปแบบต่างๆได้ เช่น PDF, Images หรือ CSV

9.7.9. สามารถแสดงผลรายงานบน Smart Phone และ Tablet ผ่าน Native Application ได้ทั้งระบบปฏิบัติการ iOS และ Android

9.7.10. มีลิขสิทธิ์รองรับนักออกแบบการแสดงผลข้อมูลได้ไม่น้อยกว่า 5 users และ นักวิเคราะห์ข้อมูล 5 users

## 10. พื้นที่ดำเนินการ

ส่วนกลาง

## 11. ระยะเวลาดำเนินการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

## 12. งบประมาณ

จำนวน 74,578,600 (เจ็ดสิบล้านห้าแสนเจ็ดหมื่นแปดพันหกร้อยบาทถ้วน)

## 13. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### 13.1. แรงงานรายบุคคล

- สามารถวางแผนพัฒนาตนเองได้ตรงกับความต้องการของตลาด
- มีโอกาสได้งานที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถ
- มีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- มีโอกาสได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมตามศึก
- ยภาพ

### 13.2. ผู้ประกอบการและหน่วยงานธุรกิจ

- ลดปัญหาการเข้าถึงแรงงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ หรือ ลด Skill mismatch
- ลดระยะเวลาและต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการยื่นเอกสาร
- การวางแผนพัฒนาและจัดอบรมพนักงานในองค์กร พร้อมคำแนะนำด้านหลักสูตรที่เหมาะสม

- เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันจากการมีแรงงานทักษะสูง

### 13.3. หน่วยงานภาครัฐ

- ลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการข้อมูลและเอกสาร และลดต้นทุนในระยะยาวของภาครัฐ ด้วยการ  
ใช้เทคโนโลยีเพื่อทดแทนแรงงานมนุษย์ในงานที่ซ้ำซ้อน
  - เพิ่มรายได้ทางอ้อม ด้วยการส่งเสริมแรงงานที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ
  - เสริมสร้างการพัฒนาระบบงานที่โปร่งใสและได้มาตรฐาน
  - สนับสนุนนโยบายระดับชาติ เช่น ไทยแลนด์ 4.0 และการยกระดับแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล
-

## ภาคผนวก



**“ พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง  
รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ ”**



**แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ปีงบประมาณ พ.ศ.2569**

**กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพฯ  
[www.dsd.go.th](http://www.dsd.go.th)**