



คู่มือ

แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กองแผนงานและสารสนเทศ

คำนำ

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

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกาศใช้บังคับ ในวันที่ 1 ตุลาคม 2567 ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 1,997,410,800 บาท เป้าหมายจำนวน 5,036,925 คน ประกอบด้วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจำนวน 1,036,925 คน ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการจำนวน 4,000,000 คน ขับเคลื่อนการดำเนินการผ่าน 13 โครงการ เชื่อมโยงกับแผนระดับชาติดังกล่าว ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ชาติ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง) จำนวน 6 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ประเด็นที่ 7 โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล ประเด็นที่ 8 ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ และประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ขึ้น และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาทักษะให้กับแรงงาน ให้มีความรู้ความสามารถ นำไปประกอบอาชีพเพิ่มทักษะให้เกิดความชำนาญและความก้าวหน้าในการทำงานของแรงงาน พร้อมรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการมีรายได้ที่เหมาะสมกับสมรรถนะ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตุลาคม 2567

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	1
ผังการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง)	5
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)	
การเชื่อมโยงประโยชน์จากการใช้จ่ายงบประมาณกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บท (ตามกฎหมาย พ.ร.บ.งบประมาณ พ.ศ. 2568)	6
เป้าหมายและงบประมาณตามแผนงาน 3 แผนงาน	8
สรุปเป้าหมายแจ้งตามภารกิจหลัก ตามแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน	9
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	
แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	10
รายละเอียดของโครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	
1. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน รองรับเศรษฐกิจใหม่	18
2. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค	33
3. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 ในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	38
4. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	43
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	43
กิจกรรมย่อย 1 ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	43
กิจกรรมย่อย 2 ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	48
กิจกรรมย่อย 3 พัฒนาบุคลากรช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	51
กิจกรรมย่อย 4 งานเชื่อมอัตโนมัติ	55
กิจกรรมย่อย 5 งานเชื่อมขั้นสูง	58
กิจกรรมย่อย 6 พัฒนาและยกระดับการเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำตามมาตรฐานสากล	61
กิจกรรม ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	64
กิจกรรมย่อย 1 พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	64
กิจกรรมย่อย 2 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	66
กิจกรรมย่อย 3 การเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายในการดำเนินงาน เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	68
กิจกรรมย่อย 4 ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ	70

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	74
กิจกรรมย่อย 1 พัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	74
กิจกรรมย่อย 2 ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26	86
5. โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	91
กิจกรรม ส่งเสริมเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทักษะเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม	94
กิจกรรม พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน	98
กิจกรรมย่อย 1 พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน	98
กิจกรรมย่อย 2 การพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ	102
กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ	107
กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	113
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	117
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	121
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน	126
6. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานรองรับนโยบาย Soft Power	131
กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานรองรับนโยบาย Soft Power	131
กิจกรรมย่อย 1 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะรองรับ Soft Power	135
กิจกรรมย่อย 2 การฝึกอบรมทักษะฝีมือ	136
กิจกรรมย่อย 3 การจ้างทำสื่อการฝึกออนไลน์ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) เพื่อรองรับนโยบายการเสริมสร้าง Soft Power ให้แก่แรงงาน	137
กิจกรรมย่อย 4 การติดตามและประเมินผล	137
7. โครงการพลิกโฉมผลิตภาพแรงงานไทย	151
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	151
กิจกรรม ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	159
กิจกรรม ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช.	164
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการรองรับเศรษฐกิจ BCG	170
กิจกรรมย่อย 1 พัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรองรับเศรษฐกิจ BCG	170
กิจกรรมย่อย 2 ยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling)	172
กิจกรรม ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	177
กิจกรรมย่อย 1 ฝึกอบรม	177
กิจกรรมย่อย 2 เพิ่มศักยภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ	182

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
กิจกรรมย่อย 3 จัดจ้างทำหลักสูตรรองรับการฝึกอบรมออนไลน์	187
กิจกรรมย่อย 4 พัฒนาสมรรถนะวิทยากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในศตวรรษที่ 21	187
กิจกรรมย่อย 5 การพัฒนาหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับธนาคารหน่วยกิต	200
กิจกรรมย่อย 6 กิจกรรมพัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	202
8. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	203
กิจกรรม ยกระดับสมรรถนะแรงงานด้านทักษะภาษาต่างประเทศ	203
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ	207
กิจกรรม การแข่งขันฝีมือแรงงาน	213
9. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	218
10. โครงการพัฒนาศักยภาพอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	222
กิจกรรม ยกระดับศูนย์ฝึกอบรมศักยภาพแรงงานรองรับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า	222
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	226
11. โครงการยกระดับและพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์	232
กิจกรรม ยกระดับศูนย์ฝึกอบรมศักยภาพแรงงานรองรับเทคโนโลยีอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัล	232
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรม และบริการแห่งอนาคต	235
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce)	243
12. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	257
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์	261
กิจกรรม พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	266
13. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษตะวันออก (EEC)	271
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	271
กิจกรรมย่อย 1 พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	271
กิจกรรมย่อย 2 ยกระดับอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรมระบบอัตโนมัติ	274
กิจกรรมย่อย 3 จัดตั้งศูนย์ซ่อมบำรุงรักษาและพัฒนาหุ่นยนต์ในงานอุตสาหกรรม	277

ภาคผนวก

บทสรุปผู้บริหาร

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

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกาศใช้บังคับ ในวันที่ 1 ตุลาคม 2567 ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 1,997,410,800 บาท เป้าหมายจำนวน 5,036,925 คน ประกอบด้วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจำนวน 1,036,925 คน ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการจำนวน 4,000,000 คน ขับเคลื่อนการดำเนินการผ่าน 13 โครงการ เชื่อมโยงกับแผนระดับชาติดังกล่าว ดังนี้

- **ยุทธศาสตร์ชาติ** จำนวน 3 ด้าน ได้แก่
 - ด้านความมั่นคง
 - ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
 - ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
 - **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ** (ฉบับปรับปรุง) จำนวน 6 ประเด็น ได้แก่
 - ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง
 - ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
 - ประเด็นที่ 7 โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล
 - ประเด็นที่ 8 ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่
 - ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ
 - ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
 - **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)** จำนวน 5 หมายเหตุ
 - หมายเหตุที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยว ที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
 - หมายเหตุที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
 - หมายเหตุที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
 - หมายเหตุที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้
 - หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
 - **นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ** รองรับความมั่นคงของชาติในทุกมิติ เช่น ความมั่นคงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น
- สำหรับในส่วนของยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกอบด้วย 6 ด้าน เพื่อเป็นช่องทางการจัดสรรงบประมาณรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 6 ด้าน

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

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เสนอของบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 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	2,500 คน	9,680,000 บาท

❖ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

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

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาศักยภาพอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	3,000 คน	27,500,000 บาท
โครงการยกระดับและพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์	4,040 คน	16,400,000 บาท

- แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) ประเด็นที่ 7 โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล
แผนย่อย : โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์
 - แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)
ด้านเศรษฐกิจ : กิจกรรมการเป็นศูนย์กลางด้านการค้าและการลงทุนของไทย
ในภูมิภาค
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)
หมุดหมาย ที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์
ที่สำคัญของภูมิภาค
 - ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	2,410 คน	20,540,800 บาท

- แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) ประเด็นที่ 8 ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลาง
และขนาดย่อมยุคใหม่
แผนย่อย : การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)
หมุดหมาย ที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง
และสามารถแข่งขันได้
 - ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
4. แผนงานยุทธศาสตร์ การส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง แข่งขันได้

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่	4,000 คน/ สปก. 45 แห่ง	19,126,000 บาท

- แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ
แผนย่อย : การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ (*)
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)
หมุดหมาย ที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์
ที่สำคัญของภูมิภาค
แผนย่อย : การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (**)
- ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
5. แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ (เชื่อมโยง *)

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ พิเศษ 4 ภาค	960 คน	5,100,000 บาท

6. แผนงานบูรณาการ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เชื่อมโยง **)

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC)	2,700 คน	31,855,000 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	-	979,416,900 บาท

8. แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	6,080 คน	15,200,000 บาท
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	38,130 คน	86,082,600 บาท
โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	339,710 คน	182,540,000 บาท
โครงการพัฒนาทักษะแรงงานรองรับนโยบาย Soft Power	71,300 คน	98,000,000 บาท
โครงการพลิกโฉมผลิตภาพแรงงานไทย	4,536,095 คน	379,674,900 บาท
โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	26,000 คน	126,294,600 บาท

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



แผนแม่บทประเด็นที่เกี่ยวข้อง (ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)



แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13
พ.ศ. 2566 - 2570



การเชื่อมโยงประโยชน์จากการใช้จ่ายงบประมาณกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บท
(ตามกฎหมาย พ.ร.บ.งบประมาณ พ.ศ. 2568)

1. ยุทธศาสตร์ชาติที่ 1 ด้านความมั่นคง

แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง)	ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
➤ แผนแม่บท ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง	ปัญหาความมั่นคงได้รับการ แก้ไขจนไม่ส่งผลกระทบต่อ การประกอบอาชีพ คุณภาพชีวิตแรงงาน และ ความร่วมมือระหว่างประเทศ	เชิงปริมาณ จำนวนแรงงานเข้ารับ ฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	2,500
		เชิงคุณภาพ แรงงานที่ได้รับการ บริการมีรายได้เพิ่มขึ้นเทียบกับ แรงงานที่ได้รับบริการทั้งหมด ร้อยละ	50

แผนงานและโครงการที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) และผลสัมฤทธิ์ มีค่าเป้าหมายรวมจำนวน 2,500 คน ประกอบด้วย

แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ เป้าหมาย จำนวน 2,500 คน

2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง)	ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
➤ แผนแม่บท ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ➤ แผนแม่บท ประเด็นที่ 7 โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล ➤ แผนแม่บท ประเด็นที่ 8 ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมยุคใหม่ ➤ แผนแม่บท ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ	แรงงานไทยมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	เชิงปริมาณ จำนวนแรงงาน ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ ได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	17,110
		เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพ การผลิตและการบริการของ ปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ น้อยกว่าร้อยละ	40
		เชิงคุณภาพ แรงงานที่ผ่าน การฝึกอบรมมีศักยภาพ แรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้นไม่น้อย กว่าร้อยละ	65

แผนงานและโครงการที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) และผลสัมฤทธิ์ มีค่าเป้าหมายรวมจำนวน 17,110 คน ประกอบด้วย

1. แผนงานยุทธศาสตร์ ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง แข่งขันได้
โครงการพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่
เป้าหมาย จำนวน 4,000 คน / สปก. 45 แห่ง
2. แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค เป้าหมาย จำนวน 960 คน
3. แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
โครงการพัฒนาศักยภาพอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ เป้าหมาย จำนวน 3,000 คน
โครงการยกระดับและพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์
เป้าหมาย จำนวน 4,040 คน
4. แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์
โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เป้าหมาย จำนวน 2,410 คน

5. แผนงานบูรณาการ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

เป้าหมาย จำนวน 2,700 คน

3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง)	ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
➤ แผนแม่บท ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอด ช่วงชีวิต	แรงงานมีศักยภาพและมี ทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น	เชิงปริมาณ จำนวนแรงงาน ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	5,011,235
		เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตและ การบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ	40
	แรงงานมีสมรรถนะสูง เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ	เชิงปริมาณ พนักงานที่เข้ารับการ ฝึกอบรมกับสถานประกอบการกิจการตาม พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน 2545 และแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม มีศักยภาพแรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ	65
		เชิงปริมาณ จำนวนแรงงานได้รับการ พัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	6,080
		เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตและ การบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ	40
		เชิงคุณภาพ แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม มีศักยภาพแรงงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้นไม่น้อย กว่าร้อยละ	65

แผนงานและโครงการที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และผลสัมฤทธิ์ มีค่าเป้าหมายรวมจำนวน 5,017,315 คน ประกอบด้วย

1. ผลสัมฤทธิ์ แรงงานมีศักยภาพและมีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น ค่าเป้าหมายจำนวน 5,011,235 คน

1.1 โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป้าหมายจำนวน 38,130 คน

1.2 โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เป้าหมายจำนวน 339,710 คน

1.3 โครงการพัฒนาทักษะแรงงานรองรับนโยบาย Soft Power เป้าหมายจำนวน 71,300 คน

1.4 โครงการพลิกโฉมผลิตภาพแรงงานไทย เป้าหมายจำนวน 4,536,095 คน

1.5 โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป้าหมายจำนวน 26,000 บาท

2. ผลสัมฤทธิ์ แรงงานมีสมรรถนะสูง เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ค่าเป้าหมายจำนวน 6,080 คน

โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21

เป้าหมายและงบประมาณตามแผนงาน 3 แผนงาน

หน่วยนับ : คน/บาท

เป้าหมาย และ งบประมาณ	รวมทั้งสิ้น	แผนงาน บูรณาการ (AGENDA)	แผนงาน ยุทธศาสตร์ (STRATEGY)	แผนงาน พื้นฐาน (FUNCTION)	แผนงาน บุคลากร ภาครัฐ
รวมเป้าหมาย	5,036,925	14,650	5,022,275	-	-
รวม งบประมาณ	1,997,410,800	105,975,800	912,018,100	-	979,416,900

○ รายละเอียดของแผนงานบูรณาการ 4 แผนงาน

แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการ แก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป้าหมาย 2,500 คน งบประมาณ 9,680,000 บาท	แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรม และบริการแห่งอนาคต เป้าหมาย 7,040 คน งบประมาณ 43,900,000 บาท	แผนงานบูรณาการพัฒนา ด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ เป้าหมาย 2,410 คน งบประมาณ 20,540,800 บาท
แผนงานบูรณาการ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป้าหมาย 2,700 คน งบประมาณ 31,855,000 บาท		

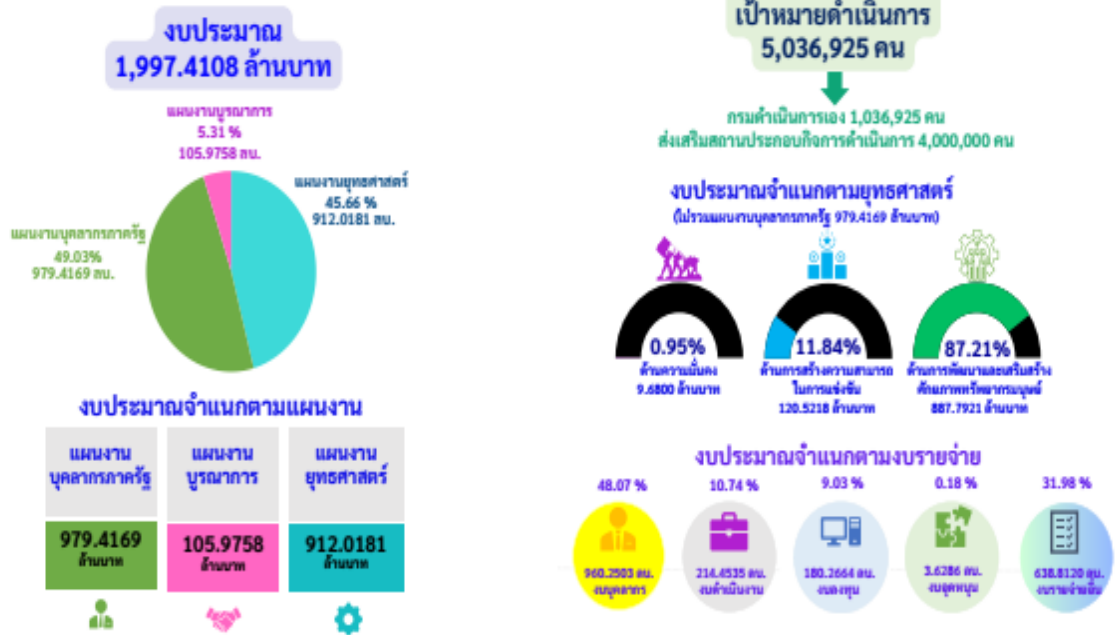
○ รายละเอียดของแผนงานยุทธศาสตร์ 3 แผนงาน

แผนงานยุทธศาสตร์ส่งเสริมวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง แข่งขันได้ เป้าหมาย 4,000 คน/สปก. 45 แห่ง งบประมาณ 19,126,000 บาท	แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาพื้นที่ เขตเศรษฐกิจพิเศษ เป้าหมาย 960 คน งบประมาณ 5,100,000 บาท	แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพ คนตลอดช่วงชีวิต เป้าหมาย 5,017,315 คน งบประมาณ 887,792,100 บาท
---	---	--

○ รายละเอียดของแผนงานบุคลากรภาครัฐ 1 แผนงาน

- ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ จำนวน 979,416,900 บาท


กรอบวงเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 ที่ได้รับจัดสรร
ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
DSD



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี พ.ศ. 2568 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ

โครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน

1) ด้านความมั่นคง

จำนวน 1 โครงการ
เป้าหมาย 2,500 คน
งบประมาณ 9,680,000 ล้านบาท

2) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

จำนวน 6 โครงการ
เป้าหมาย 17,110 คน
งบประมาณ 120,521,800 ล้านบาท

3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

จำนวน 6 โครงการ
เป้าหมาย 5,017,315 คน
งบประมาณ 887,792,100 ล้านบาท

แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนแม่บท/แผนงาน/ผลผลิต/โครงการ และกิจกรรม	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
รวมตามแผนงานงบประมาณ ปี 2568	5,036,925	1,997,410,800
1. แผนงานยุทธศาสตร์ (STRATEGY) (3 แผนงาน)	5,022,275	912,018,100
2. แผนงานบูรณาการ (AGENDA) (4 แผนงาน)	14,650	105,975,800
3. แผนงานบุคลากรภาครัฐ (1 แผนงาน)	-	979,416,900

รวมแสดงการดำเนินงาน (ไม่นับรวมงบบุคลากรภาครัฐ)	5,036,925	1,017,993,900
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	1,036,925	750,736,300
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	4,000,000	267,257,600

แผนงาน บุคลากรภาครัฐด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์		979,416,900
ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ	-	979,416,900

แผนแม่บท ประเด็นผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมยุคใหม่		
แผนย่อย การเสริมสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ		
แผนงานยุทธศาสตร์ ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ เข้มแข็ง แข่งขันได้	4,000	19,126,000
1. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่ (กศป.)	4,000 / สปก.45 แห่ง	19,126,000
- กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มผลิต ภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่	4,000 / สปก.45 แห่ง	19,126,000
แผนแม่บท ประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ		
ก. แผนย่อย การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ		
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	960	5,100,000
2. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค (กพท./กผส.) (โครงการสำคัญ)*	960	5,100,000
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค - พัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค (กพท.)	960	5,100,000

ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนแม่บท/แผนงาน/ผลผลิต/โครงการ และกิจกรรม	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
- SEC ภาคใต้ จังหวัด ระนอง ชุมพร นครศรีธรรมราช และสุราษฎร์ธานี - NeEC ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัด ขอนแก่น นครราชสีมา อุดรธานี และหนองคาย - CWEC ภาคกลาง-ภาคตะวันตก จังหวัด พระนครศรีอยุธยา นครปฐม สุพรรณบุรี และกาญจนบุรี - NEC-Creative LANNA ภาคเหนือ จังหวัด เชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน และลำปาง		
ฝึกอบรม	640	2,112,000
ฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบ	320	2,304,000
ค่าติดตามประเมินผล	16 หน่วยฝึก	684,000
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	5,017,315	887,792,100
แผนแม่บท ประเด็นศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต		
แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน		
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	5,017,315	887,792,100
3. โครงการ เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงาน ในศตวรรษที่ 21	6,080	15,200,000
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงาน ในศตวรรษที่ 21	6,080	15,200,000
- พัฒนาสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงาน ในศตวรรษที่ 21	6,080	15,200,000
4. โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	38,130	86,082,600
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	2,030	15,958,000
- ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	930	7,281,600
- ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	900	4,943,400
- พัฒนาบุคลากรช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	40	1,800,000
- งานเชื่อมอัตโนมัติ	50	317,500
- งานเชื่อมขั้นสูง	50	755,000
- พัฒนาและยกระดับการเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำตามมาตรฐานสากล (กพท.)	60	860,500
กิจกรรม ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการแข่งขัน (กมฐ.)	36,100	60,227,000
- พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐาน ฝีมือ (กมฐ.)	6,000	18,000,000
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (กมฐ.)	30,000	30,000,000

ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนแม่บท/แผนงาน/ผลผลิต/โครงการ และกิจกรรม	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
- ค่าใช้จ่ายในการเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการ เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	77 แห่ง	2,387,000
- ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ (กมฐ)	100	9,840,000
กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรอง มาตรฐานฝีมือแรงงาน		9,897,600
*งบดำเนินงาน		1,528,400
ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ		4,500,000
ค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน ม.26 เพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงฯ	77 สาขา	2,580,600
*งบเงินอุดหนุน (ค่าใช้จ่ายสมาชิก)		1,288,600
5. โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่ม โอกาสในการประกอบอาชีพ	339,710	182,540,000
กิจกรรม ส่งเสริมเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทักษะเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ทางสังคม (กผส.)	305,850	13,300,000
(1) การสัมมนาเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		800,000
(2) พัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน (77 จังหวัดและส่วนกลาง)	5,850	5,000,000
(3) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง e-Learning ในความรู้ด้านพื้นฐาน และออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการเกี่ยวกับการ พัฒนาทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ บริการซ่อมยานพาหนะ/ เครื่องมือประกอบอาชีพ/สาธิตการประกอบอาชีพ	300,000	6,600,000
- ส่งเสริมทักษะในการประกอบอาชีพ 5 เรื่อง	50,000	3,750,000
- ออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะเพื่อการ ประกอบอาชีพ บริการซ่อมยานพาหนะ/เครื่องมือประกอบอาชีพ/สาธิต การประกอบอาชีพ 77 จังหวัด	250,000	2,850,000
(4) จัดจ้างพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมรูปแบบใหม่ รองรับการทำงาน ในอนาคต	1 งาน	900,000
กิจกรรมพัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคง ทางเศรษฐกิจของประชาชน	2,600	9,000,000
- พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ของประชาชน (กศป.)	2,400	6,000,000
- พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ (สพร. 19 เชียงใหม่)	200	3,000,000
กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถ เฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ (กศป.)	15,500	105,000,000

ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนแม่บท/แผนงาน/ผลผลิต/โครงการ และกิจกรรม	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษา ภาคบังคับ (กศป.)	1,000	16,000,000
*งบประมาณอุดหนุน เพื่อช่วยเหลือผู้เข้ารับการศึกษา		2,240,000
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ (กศป.)	2,280	5,700,000
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาส ในการประกอบอาชีพ (กศป.)	9,880	24,700,000
- ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	1,540	
- ผู้ต้องขัง/เยาวชนในสถานพินิจ	1,560	
- คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	600	
- แรงงานนอกระบบ	4,980	
- ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	1,200	
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพแรงงาน (กศป.)	2,600	6,600,000
6. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานรองรับนโยบาย Soft Power (กพท./กผส.)	71,300	98,000,000
กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานรองรับนโยบาย Soft Power (กผส.)	71,300	98,000,000
(1) รายการส่งเสริมการพัฒนาทักษะรองรับ Soft Power	55,300	12,159,400
- สัมมนาเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		1,032,600
- พัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานใน 77 จังหวัดและส่วนกลาง	5,300	5,256,800
- ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วย e-Learning ในความรู้ด้านพื้นฐาน จำนวน 10 เรื่อง	50,000	5,870,000
(2) รายการฝึกอบรมทักษะฝีมือ	16,000	81,193,700
- หลักสูตรระยะยาว 150 - 280 ชม. (ฝึกอบรมและทดสอบฯ)	500	13,443,700
- หลักสูตรระยะสั้น 30 ชั่วโมง	15,500	67,750,000
(3) รายการจัดจ้างทำสื่อการฝึกออนไลน์	1 งาน	3,000,000
- จ้างทำสื่อการฝึกออนไลน์ ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) (DISDA) (77 คลิป) รองรับนโยบาย soft power	1 งาน	3,000,000
(4) รายการติดตามและประเมินผล		1,646,900
- สัมมนาสรุปผลการดำเนินโครงการ (เจ้าหน้าที่กรมและ เครือข่าย)	1 ครั้ง	1,032,600
- ลงพื้นที่	10 ครั้ง	200,000
- วัสดุสำนักงาน	2 ครั้ง	414,300

ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนแม่บท/แผนงาน/ผลผลิต/โครงการ และกิจกรรม	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
7. โครงการพลิกโฉมผลิตภาพแรงงานไทย (กสพ./กพท./กผส./รร.)	4,536,095	379,674,900
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (กสพ.)	4,000,000	267,257,600
- งบดำเนินงาน (ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าวัสดุและค่าสาธารณูปโภค)		172,697,500
- งบดำเนินงาน (ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)		873,700
- งบลงทุน (ครุภัณฑ์ยานพาหนะและขนส่ง ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง)	64 รายการ	93,586,400
- งบเงินอุดหนุน (ช่างเชื่อม) ค่าธรรมเนียมสมาชิก		100,000
- งบลงทุน "พัฒนาระบบ One Platform for Skill Development (กพท.)	1 รายการ	12,160,000
- จัดซื้อครุภัณฑ์การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูงขึ้นไป (ครุภัณฑ์) ได้ชุดปฏิบัติการเรียนรู้การซ่อมบำรุงรักษาและพัฒนาหุ่นยนต์ในงานอุตสาหกรรม จ.ชลบุรี (กพท.)	1 รายการ	15,300,000
- จัดซื้อครุภัณฑ์ สำหรับสถาบันฯ ด้านท่องเที่ยว 3 จังหวัด (ภูเก็ต กระบี่ พังงา) (กพท.)	3 รายการ	18,000,000
กิจกรรม ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย (รร.)	518,000	7,826,000
- การส่งเสริมการลดความสูญเสีย เพิ่มความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ	18,000	4,826,000
- ตรวจสอบติดตามการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และส่งเสริมแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557	500,000	3,000,000
กิจกรรม ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (กผส.)	77 แห่ง	6,290,000
- งบดำเนินงาน (ค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ)		357,800
- งบดำเนินงาน (ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)		308,000
- ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช.	77 จังหวัด	5,624,200
งบรายจ่ายอื่น		
1. กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการรองรับเศรษฐกิจ BCG	3,940	11,300,000
- พัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรองรับเศรษฐกิจ BCG (กศป.)	2,500	6,600,000
- ยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling) (กพท.)	1,440	4,700,000
2. กิจกรรม ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (กพท.)	14,155	51,650,000
- ฝึกอบรมหลักสูตรระยะ 30 ชม. (กพท.)	12,660	36,761,300
- เพิ่มศักยภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ (กพท.)	295	1,042,900

ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนแม่บท/แผนงาน/ผลผลิต/โครงการ และกิจกรรม	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
- จัดจ้างทำหลักสูตรรองรับฝึกรอบมออนไลน์ของกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน (5 สาขา/10เรื่อง) (กพท.)	10 หลักสูตร 30 เรื่อง	9,000,000
- พัฒนาสมรรถนะวิทยากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในศตวรรษที่ 21 (กพท.) (ฝึกรอบม)	1,200	2,488,800
- การพัฒนาหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) (กพท.) พัฒนาหลักสูตร 5 ครั้ง (5 ภาค) (กพท.)	5 ครั้ง	2,357,000
กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกรอบมฝีมือแรงงาน (กพท.)		35,351,300
- งบดำเนินงาน (ค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ)		920,000
- งบดำเนินงาน (ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกรอบม)		1,131,300
- งบลงทุน (ครุภัณฑ์การศึกษา 4 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ภูเก็ต กระบี่ พังงา)	4 รายการ	33,300,000
8. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการทำงานทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ	26,000	126,294,600
กิจกรรม ยกระดับสมรรถนะแรงงานด้านทักษะภาษาต่างประเทศ	25,000	62,500,000
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทาง เศรษฐกิจ (สถาบันฯ นานาชาติ)	1,000	5,000,000
กิจกรรม การแข่งขันฝีมือแรงงาน (กมฐ)		58,794,600
- การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ (ครั้งที่ 11)	12 สาขา	17,484,000
- การเตรียมการและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน (ครั้งที่ 14 ณ ประเทศฟิลิปปินส์)	6 สาขา	14,835,600
- การเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงาน นานาชาติ (ครั้งที่ 48 ณ โครเอเชีย)	1 ครั้ง	798,800
- การเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่การแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย (ครั้งที่ 9 ณ ประเทศไทย)	1 ครั้ง	248,200
- การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ครั้งที่ 30)	15 สาขา	13,930,200
- การเตรียมการและแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย (ครั้งที่ 3 ณ ประเทศ ไต้หวัน)	13 สาขา	10,019,500
- การเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการเทคนิคการแข่งขันฝีมือแรงงาน อาเซียน (ครั้งที่ 14 ณ ฟิลิปปินส์)	1 ครั้ง	1,478,300
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง	2,500	9,680,000
แผนแม่บท ประเด็นความมั่นคง		
แผนย่อย การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง		
แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้	2,500	9,680,000
9. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ (กศป.)	2,500	9,680,000
กิจกรรมการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	2,500	9,680,000

ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนแม่บท/แผนงาน/ผลผลิต/โครงการ และกิจกรรม	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	17,110	120,521,800
แผนแม่บท ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต		
แผนย่อย การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต		
แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	7,040	43,900,000
10. โครงการพัฒนาศักยภาพอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	3,000	27,500,000
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	3,000	27,500,000
- ยกระดับศูนย์ฝึกอบรมศักยภาพแรงงานรองรับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า (กพท.)		24,900,000
ฝึกอบรม	2,000	6,900,000
ครูฝึกการศึกษา (สมุทรปราการ)	1 รายการ	16,500,000
ปรับปรุงอาคารสถานที่ (สมุทรปราการ)	1 รายการ	1,500,000
- พัฒนาศมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (กผส.)	1,000	2,600,000
11. โครงการยกระดับและพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล ข้อมูล และ ปัญญาประดิษฐ์	4,040	16,400,000
กิจกรรม ยกระดับและพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์	4,040	16,400,000
- ยกระดับศูนย์ฝึกอบรมศักยภาพแรงงานรองรับเทคโนโลยีอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัล (กพท.)	540	1,687,500
ครูฝึกการศึกษา (กพท.) (กทม.)	1 รายการ	4,900,000
- พัฒนาศมรรถนะบุคลากรด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (กผส.)	1,500	4,062,500
- พัฒนาศมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce) (DISDA)	2,000	5,750,000
แผนแม่บท โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล		
แผนย่อย โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์		
แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์	2,410	20,540,800
12. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	2,410	20,540,800
กิจกรรม พัฒนาศมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์ (กพท.)	2,160	16,340,800
- จัดทำระบบการฝึก		
สร้างห้องฝึกอบรมต้นแบบ (Innovation Trainings)	4 รายการ	4,000,000
ออกแบบ และติดตั้งห้องปฏิบัติการพร้อมอุปกรณ์	1 รายการ	1,000,000
- จัดฝึกอบรมวิทยากร		
จัดฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบ	20	215,000
ห้องปฏิบัติการพร้อมอุปกรณ์ประกอบสำหรับฝึกอบรมด้านโลจิสติกส์ (หน่วยเฉพาะทาง 5 หน่วยๆละ 1,000,000 บาท)	5 รายการ	5,000,000

ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนแม่บท/แผนงาน/ผลผลิต/โครงการ และกิจกรรม	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
- จัดฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	2,140	5,992,000
- ติดตามประเมินผล		133,800
กิจกรรม พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้า ระหว่างประเทศ (กศป.)	250	4,200,000
ข. แผนย่อย การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก		
แผนงานบูรณาการ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	2,700	31,855,000
13. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก (EEC)	2,700	31,855,000
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (กพท.)	2,700	31,855,000
- พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (กพท.)		9,023,500
ฝึกอบรม EEC Model short course (type B)	1,800	7,281,000
พัฒนาวิทยากรต้นแบบ	200	1,620,000
ติดตามและประเมินผล		122,500
- ยกระดับอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมด้วยเทคโนโลยีและ นวัตกรรมระบบอัตโนมัติ (Mara)		22,831,500
*1. ฝึกอบรม EEC Model short course (type B)	700	2,831,500
ครูพันธุ์การศึกษา	10 รายการ	16,300,000
ปรับปรุงห้องฝึกอบรม (ชลบุรี)	1 รายการ	3,700,000

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

แผนงานยุทธศาสตร์การส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง แข่งขันได้
โครงการพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่
กิจกรรมพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศ

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

- แผนแม่บทประเด็นที่ 8 ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่
- แผนแม่บทย่อย 8.1 การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ
- เป้าหมายแผนแม่บท ความสามารถในการแข่งขันด้านการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลขั้น

1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- หมายเหตุที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

1.4 กลยุทธ์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เป็นผู้ประกอบการในยุคดิจิทัล

2. หลักการและเหตุผล

การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจใหม่ อาทิ การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล อุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง อุตสาหกรรมสีเขียว และอุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ รวมทั้งการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในประเทศ สามารถใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และยกระดับศักยภาพการแข่งขันของประเทศได้นอกจากนี้ยังรวมถึงการพัฒนาต่อยอดเขตเศรษฐกิจพิเศษ และระเบียงเศรษฐกิจทั้ง ๔ ภาค ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนการพัฒนาพื้นที่และเมือง ให้เป็นไปตามผังเมืองที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เพื่อให้เกิดการกระจายความเจริญ และกิจกรรมทางเศรษฐกิจไปสู่ภูมิภาค จึงต้องใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อลดค่าใช้จ่าย สร้างความโปร่งใส และปรับปรุงการทำงานของภาครัฐ อีกทั้งยังคงต้องส่งเสริมการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ประเทศหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง ซึ่งประเทศไทยมีเป้าหมายในการที่จะให้ประเทศไทยเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ ด้วยการลงทุนระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี การส่งเสริม และสนับสนุนให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีการขับเคลื่อนธุรกิจ รวมไปถึงการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ และพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงในระดับมาตรฐานสากล

ประเทศไทยถูกจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัล ปี 2566 อยู่ในอันดับที่ 35 จากทั้งหมด 64 ประเทศ โดยสถาบัน International Institute for Management Development (IMD) ทั้งนี้ ประเทศไทยมีจุดแข็งคือ จำนวนผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตผ่านโทรศัพท์มือถือสูง มีตลาดส่งออกสินค้าดิจิทัลที่แข็งแกร่ง และมีสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (ภาคการเงิน) ที่แข็งแกร่ง มีจุดดีที่ต้องพัฒนาต่อไป คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในภาคธุรกิจ การปรับปรุงกฎหมาย/ระเบียบด้านดิจิทัล และจุดอ่อนที่ต้องเร่งแก้ไขโดยด่วน คือ ทักษะดิจิทัลของประชาชน และแรงงานด้านดิจิทัลที่ต่ำมาก การขาดนวัตกรรมดิจิทัล หรือการวิจัย และพัฒนาสินค้าและบริการที่นำเข้าสู่ตลาดได้จริง ความเสี่ยงของการลงทุนสูง และปัญหาการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการส่งเสริม พัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จึงจัดทำโครงการพัฒนาทักษะผู้ประกอบการสมัยใหม่รองรับเศรษฐกิจดิจิทัล เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานรองรับการค้ายุคใหม่ ผลักดันให้แรงงานในสถานประกอบการได้มีการได้มีทักษะที่พร้อมเข้าสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ต่อไป

3. วัตถุประสงค์

1) เพื่อพัฒนาผู้ประกอบการหรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระให้มีทักษะดิจิทัล (Digital Skills) รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการตลาดรวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

2) เพื่อยกระดับศักยภาพและสมรรถนะผู้ประกอบการหรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระให้เป็นผู้ประกอบการที่มีศักยภาพสูง

3) ส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการสมัยใหม่ที่มีทักษะในการวิเคราะห์และม็องค์ความรู้ด้านการจัดการฐานข้อมูล สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนธุรกิจ รวมถึงการวางแผนธุรกิจ

4) พัฒนาศักยภาพแรงงานให้สามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนธุรกิจให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ

4. กลุ่มเป้าหมาย

วิสาหกิจระยะเริ่มต้น (Early-Stage Enterprise) วิสาหกิจขนาดย่อม (Small Enterprise) วิสาหกิจรายย่อย (Micro Enterprise) และวิสาหกิจขนาดกลาง (Medium Enterprise) ตามกฎกระทรวงกำหนดลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2562 จำนวน 45 แห่ง และส่งเสริม/พัฒนาศักยภาพแรงงาน จำนวน 4,000 คน

ความหมายของประเภทสถานประกอบการ SME สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้แบ่งประเภทกิจการออกเป็น 3 ประเภทกิจการ ได้แก่

(1) กิจการผลิตสินค้า หมายความว่าความครอบคลุมถึง การผลิตที่เป็นลักษณะของการประกอบการอุตสาหกรรมทุกประเภท โดยความหมายที่เป็นสากลของการผลิตก็คือ การเปลี่ยนรูปวัตถุดิบให้เป็นผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่ด้วยเครื่องจักรกล หรือเคมีภัณฑ์ โดยไม่คำนึงว่างานนั้นทำโดยเครื่องจักรหรือด้วยมือ ทั้งนี้ กิจการผลิตสินค้าในที่นี้รวมถึงการแปรรูปผลิตผลการเกษตรอย่างง่ายที่มีลักษณะเป็นการอุตสาหกรรม การผลิตที่มีลักษณะเป็นวิสาหกิจชุมชน หรือสหกรณ์ และการผลิตที่เป็นการประกอบอุตสาหกรรมในครัวเรือนด้วย

(2) กิจการบริการ หมายความว่าความครอบคลุมถึง การศึกษา การสุขภาพ การบันเทิง การขนส่ง การก่อสร้าง และอสังหาริมทรัพย์ การโรงแรมและห้องพัก การภัตตาคาร การขายอาหาร การขายเครื่องดื่มของภัตตาคาร และร้านอาหาร การให้บริการเช่าสิ่งบันเทิง และการพักผ่อนหย่อนใจ การให้บริการส่วนบุคคล บริการในครัวเรือน บริการที่ให้กับธุรกิจ การซ่อมแซมทุกชนิด และการท่องเที่ยวและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว

(3) กิจการค้าส่งค้าปลีก หมายถึง การให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการค้า โดยที่การค้าส่ง หมายถึงการขายสินค้าใหม่และสินค้าที่ใช้แล้วให้แก่ผู้ค้าปลีก ผู้ใช้งานอุตสาหกรรม งานพาณิชย์ สถาบัน ผู้ใช้งานวิชาชีพและรวมทั้งการขายให้แก่ผู้ค้าส่งด้วยตนเอง ส่วนการค้าปลีก หมายถึง การขายโดยไม่มีการเปลี่ยนรูปสินค้าทั้งสินค้าใหม่และสินค้าใช้แล้วให้กับประชาชนทั่วไป เพื่อการบริโภค หรือ การใช้ประโยชน์เฉพาะส่วนบุคคลในครัวเรือน การค้าในที่นี้มีความหมายรวมถึง การเป็นนายหน้า หรือ ตัวแทนการซื้อขาย สถานีบริการน้ำมัน และสหกรณ์ผู้บริโภค ข้อมูลอ้างอิง :

กฎกระทรวงกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2545 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 93 ก หน้า 17 วันที่ 20 กันยายน 2545) "หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์" (OTOP) เป็นแนวทางประการหนึ่ง ที่จะสร้างความเจริญแก่ชุมชนให้สามารถยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้ดีขึ้น โดยการผลิตหรือจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น ให้กลายเป็นสินค้าที่มีคุณภาพ มีจุดเด่นเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ในแต่ละท้องถิ่น สามารถจำหน่ายในตลาดทั้งภายในและต่างประเทศ โดยมีหลักการพื้นฐาน 3 ประการ คือ

(1) ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สากล

(2) พึ่งตนเองและคิดอย่างสร้างสรรค์

(3) การสร้างทรัพยากรมนุษย์ ผลิตภัณฑ์ไม่ได้หมายถึงตัวสินค้าเพียงอย่างเดียว แต่เป็นกระบวนการทางความคิดรวมถึง การบริการ การดูแลการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาภูมิปัญญาไทย การท่องเที่ยวศิลปวัฒนธรรม ประเพณี การต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้กลายเป็น

ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ มีจุดเด่น จุดขายที่รู้จักกันแพร่หลายไปทั่วประเทศและทั่วโลก (หน่วยงาน : สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย)

วิสาหกิจขนาดย่อย (Micro) ได้แก่ กิจการที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

- (1) กิจการผลิตสินค้าที่มีจำนวนการจ้างงานไม่เกินห้าคนหรือมีรายได้ต่อปีไม่เกิน หนึ่งล้านบาท
- (2) กิจการให้บริการ กิจการค้าส่ง หรือกิจการค้าปลีก ที่มีจำนวนการจ้างงานไม่เกิน ห้าคนหรือมีรายได้ต่อปีไม่เกินหนึ่งล้านบาท

วิสาหกิจขนาดย่อม (Small) ได้แก่ กิจการที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

- (1) กิจการผลิตสินค้าที่มีจำนวนการจ้างงานไม่เกินห้าสิบคนหรือมีรายได้ต่อปีไม่เกิน หนึ่งร้อยล้านบาท
- (2) กิจการให้บริการ กิจการค้าส่ง หรือกิจการค้าปลีก ที่มีจำนวนการจ้างงานไม่เกิน สามสิบคนหรือมีรายได้ต่อปีไม่เกินห้าสิบล้านบาท

วิสาหกิจขนาดกลาง (Medium) ได้แก่ กิจการที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

- (1) กิจการผลิตสินค้าที่มีจำนวนการจ้างงานเกินกว่าห้าสิบคนแต่ไม่เกินสองร้อยคน หรือมีรายได้ต่อปีเกินกว่าหนึ่งร้อยล้านบาทแต่ไม่เกินห้าร้อยล้านบาท
- (2) กิจการให้บริการ กิจการค้าส่ง หรือกิจการค้าปลีก ที่มีจำนวนการจ้างงานเกินกว่า สามสิบคน แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน หรือมีรายได้ต่อปีเกินกว่าห้าสิบล้านบาท แต่ไม่เกินสามร้อยล้านบาท

จำนวนการจ้างงานและรายได้ให้พิจารณาจากหลักฐาน ดังต่อไปนี้

- (1) จำนวนการจ้างงาน ให้พิจารณาจากหลักฐานแสดงจำนวนการจ้างงานที่ได้จัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด
- (2) จำนวนรายได้ ให้พิจารณาจากรายได้รวมทั้งระบุไว้ในงบการเงินที่ได้จัดทำขึ้นตามที่ กฎหมายว่าด้วยการบัญชีกำหนดหรือเอกสารบัญชีแสดงรายได้

ทั้งนี้ ในกรณีที่มีกิจการมีจำนวนการจ้างงานที่เข้าลักษณะของวิสาหกิจประเภทหนึ่ง แต่มีรายได้ที่เข้าลักษณะของวิสาหกิจอีกประเภทหนึ่ง ให้ถือรายได้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ข้อมูลอ้างอิง : กฎกระทรวง กำหนดลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2562 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 137 ตอนที่ 1 ก หน้า 1 ถึง หน้า 2 วันที่ 7 มกราคม 2563)

5. วิธีดำเนินการ

5.1 ขั้นเตรียมการ/บริหารโครงการ

1) ประชุมชี้แจง/พิธีเปิดโครงการพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่ ให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับทราบแนวทางการดำเนินโครงการ

2) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อทำหน้าที่นักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน จำนวน 2 ครั้งละ 50 คน รวม 100 คน ในการทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการจัดการข้อมูลทางดิจิทัลแก่สถานประกอบการ SME

3) จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อต่อยอดการพัฒนาทักษะบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ

4) สร้างเครือข่ายและแสวงหาความร่วมมือกับองค์กรเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น สถาบันการศึกษามหาวิทยาลัย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ

5) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมก่อนการดำเนินโครงการ ระหว่างดำเนินการ และข้อมูลผลลัพธ์ หรือผลสัมฤทธิ์ภายหลังการดำเนินงาน

6) จัดประชุมสรุปผลการดำเนินงานภาพรวมทั้งโครงการ และพิธีปิดโครงการ

7) ตรวจสอบติดตามผลความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ และการประเมินผลโครงการในภาพรวม

5.2 ประชาสัมพันธ์

1) ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ สถานีวิทยุ สถานีโทรทัศน์ และสื่อต่าง ๆ

2) ผลิตแผ่นพับประชาสัมพันธ์ หรือ จัดทำวีดิทัศน์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์

5.3 การติดตามผล และประเมินผลดำเนินโครงการ

ติดตามผลและประเมินผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะผู้ประกอบการสมัยใหม่รองรับเศรษฐกิจดิจิทัล ความก้าวหน้าของการดำเนินงาน กำกับ ดูแล และให้คำปรึกษาหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หรือเพื่อนำมาทบทวน ปรับปรุงการดำเนินโครงการในปีต่อไป

ส่วนภูมิภาค (สถาบัน/สำนักงาน)

5.4 ขั้นตอนการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ 1 พัฒนาทักษะดิจิทัลระดับพื้นฐาน (FUNDAMENTAL SKILLS) สำหรับผู้ประกอบการที่ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน จำนวน 40 จังหวัดๆละ 50 คน และ จำนวน 5 จังหวัดๆละ 40 คน เป้าหมายรวม 2,200 คน

1) ศึกษารวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมในพื้นที่ สถานประกอบการ หรือกลุ่มเป้าหมาย

2) ประสานงานข้อมูลกับหน่วยงานภาคีในพื้นที่ทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้นำท้องถิ่น อาทิสภา อุตสาหกรรมสภาหอการค้าไทย สำนักงานพัฒนาชุมชน สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์การเกษตร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประชาสัมพันธ์การพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้ประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน สหกรณ์ ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มอาชีพตามโครงการ

3) เผยแพร่ข้อมูล วัตถุประสงค์ กระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลสัมฤทธิ์ของโครงการ พัฒนาทักษะผู้ประกอบการสมัยใหม่รองรับเศรษฐกิจใหม่ ให้ทุกภาคส่วนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร

4) พัฒนาศักยภาพแรงงานทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ประเภทการฝึกอาชีพเสริม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ (หลักสูตรกลาง) ระยะเวลา 6 ชั่วโมง เพื่อกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของการปรับตัวของธุรกิจ และให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารข้อมูลในการลดต้นทุน เพิ่มผลกำไร สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ผู้ประกอบการ

5) ชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่

6) จัดเตรียมความพร้อมก่อนการประชุม ข้อมูลที่ใช้สำหรับการประชุม วิทยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

7) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงานผู้ประกอบการให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ โดยใช้หลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่กำหนด

8) เชิญชวนผู้ประกอบการ MSME เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่

9) รายงานผลการดำเนินงานให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบเป็นระยะ ๆ ผ่านระบบสารสนเทศ

กิจกรรมที่ 2 ให้คำปรึกษาการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ SME เป้าหมาย 45 แห่ง จำนวน 2 ครั้งๆละ 1 วัน (ก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรมที่ 3)

ขั้นตอนการดำเนินงาน

- 1) ศึกษารวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมในพื้นที่ สถานประกอบการกิจการ หรือกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ
- 2) ประเมินและวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อวางแผนทางการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่
- 3) จัดทำแผนปฏิบัติการให้คำปรึกษาการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการ โดยระบุหัวข้อมาตรฐาน และวิธีการดำเนินการ ตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายสถานประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์
- 4) ประสานการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพการทำงาน หรือผลิตภาพแรงงาน หรือศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการของผู้ประกอบการ ก่อนดำเนินการพัฒนาทักษะดิจิทัล
- 5) ประชุมชี้แจงการดำเนินงานพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ และแนวทางการเพิ่มทักษะดิจิทัล
- 6) ประชุมสรุปผลการดำเนินงานภายหลังสิ้นสุดการดำเนินกิจกรรมที่ 3 เพื่อสรุปผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลของสถานประกอบการเพื่อลดความเสี่ยงในการตัดสินใจทางธุรกิจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการสร้างรายได้และเสริมสร้างธุรกิจให้ก้าวหน้าไปอย่างยั่งยืน

กิจกรรมที่ 3 พัฒนาศักยภาพแรงงานทางด้านทักษะดิจิทัลระดับต้น และระดับกลาง เป้าหมาย 1,800 คน รุ่นละ 20 คน จำนวน 45 รุ่น ประกอบด้วย

3.1 การพัฒนาศักยภาพแรงงานการสร้างระบบการจัดการข้อมูลทางดิจิทัล เพื่อพัฒนาระบบงานภายในสถานประกอบการ ระยะเวลา 60 ชั่วโมง (ทฤษฎี 10 ชั่วโมง : ปฏิบัติ 50 ชั่วโมง) รวม 10 วันๆ ละ 6 ชั่วโมง เป้าหมาย 900 คน

ขั้นตอนการดำเนินงาน

- 1) ศึกษารวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมในพื้นที่สถานประกอบการ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล
- 2) จัดเตรียมหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะของแรงงานภายในสถานประกอบการ
- 3) ทบทวนเนื้อหาหลักสูตรพัฒนาศักยภาพแรงงานว่ามีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นหรือไม่ และนำเสนอผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อลงนามให้ความเห็นชอบหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน
- 4) คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายเข้าพัฒนาศักยภาพแรงงาน กำหนดวัน เวลา และสถานที่ดำเนินการ
- 5) ขออนุมัติดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านทักษะดิจิทัลให้แก่สถานประกอบการ
- 6) จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านทักษะดิจิทัล
- 7) เตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการจัดพัฒนาศักยภาพแรงงาน เช่น คัดเลือกวิทยากรที่มีความสามารถเฉพาะด้าน จัดทำหนังสือเชิญเป็นวิทยากร ดำเนินการจัดซื้อ/จัดหาวัสดุที่จำเป็น จัดเตรียมสถานที่ในการจัดพัฒนาศักยภาพแรงงาน
- 8) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงาน และกำกับ ดูแลการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้
- 9) ประเมินผลการพัฒนาศักยภาพแรงงาน และสรุปผลการดำเนินงาน
- 10) บันทึกข้อมูล และ รายงานผลการดำเนินงานให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบเป็นระยะ ๆ ผ่านระบบสารสนเทศ ของหน่วยงานให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2568

3.2 การพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อศึกษาและขยายผลการจัดการข้อมูลทางดิจิทัลเป็นการเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาระบบงานภายในสถานประกอบกิจการ ระยะเวลา 18 ชั่วโมง (ทฤษฎี 3 ชั่วโมง : ปฏิบัติ 15 ชั่วโมง) รวม 3 วันๆละ 6 ชั่วโมง เป้าหมาย 900 คน

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1) ดำเนินการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัลของสถานประกอบกิจการในการใช้ประโยชน์ เพื่อการสร้างรายได้และเสริมสร้างธุรกิจให้ก้าวหน้าไปอย่างยั่งยืน เช่น การเสริมสร้างกลุ่มเป้าหมาย (Targeted Marketing) การวิเคราะห์และการตัดสินใจที่มีข้อมูลใหม่ (Data-driven Decision Making) การติดตาม และวิเคราะห์พฤติกรรมลูกค้า (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 หรือหลักสูตรตามความต้องการของพื้นที่ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของแรงงานภายในสถานประกอบกิจการ

3) ทบทวนเนื้อหาหลักสูตรพัฒนาศักยภาพแรงงานว่ามีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นหรือไม่ และนำเสนอผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อลงนามให้ความเห็นชอบหลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

4) คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายเข้าพัฒนาศักยภาพแรงงาน กำหนดวัน เวลา และสถานที่ดำเนินการ

5) ขออนุมัติดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านทักษะดิจิทัลให้แก่สถานประกอบกิจการ

6) จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านทักษะดิจิทัล

7) เตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการจัดพัฒนาศักยภาพแรงงาน เช่น คัดเลือกวิทยากรที่มีความสามารถเฉพาะด้าน จัดทำหนังสือเชิญเป็นวิทยากร ดำเนินการจัดซื้อ/จัดหาวัสดุที่จำเป็น จัดเตรียมสถานที่ในการจัดพัฒนาศักยภาพแรงงาน

8) ดำเนินการจัดพัฒนาศักยภาพแรงงาน และกำกับ ดูแลการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้

9) ประเมินผลการพัฒนาศักยภาพแรงงาน และสรุปผลการดำเนินงาน

10) บันทึกข้อมูล และ รายงานผลการดำเนินงานให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบเป็นระยะ ๆ ผ่านระบบสารสนเทศ ของหน่วยงานให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2568

กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมอื่นๆ (หน่วยงานส่วนกลางดำเนินการ)

4.1 ประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่ ระยะเวลา 6 ชั่วโมง จำนวนไม่น้อยกว่า 122 คน (ผู้บริหาร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้เกี่ยวข้อง)

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1) จัดทำเนื้อหาการประชุมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินโครงการ เพื่อให้เล็งเห็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจของสถานประกอบกิจการ

2) ประสานงานเกี่ยวกับ วิทยากร เนื้อหาการประชุม สถานที่ และการเตรียมความพร้อมอื่น ๆ

3) ขออนุมัติจัดประชุมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินโครงการแก่ ผู้บริหาร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้เกี่ยวข้อง

4) จัดเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการ อาทิ การมอบหมายเจ้าหน้าที่ให้รับผิดชอบข้อมูลที่ใช้สำหรับ การประชุม เนื้อหาการประชุม ที่พัก ยานพาหนะ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

5) ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้

6) รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

4.2 พัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่ ระยะเวลา 18 ชั่วโมง จำนวน 2 รุ่น ๆ ละ 50 คน (นักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน/นักพัฒนาดิจิทัล ของ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 45 แห่ง แห่งละ 2 คน จำนวน 90 คน และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน

ขั้นตอนการดำเนินงาน

- 1) ประเมินและวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อวางแนวทางการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่
- 2) จัดทำเนื้อหาการพัฒนาศักยภาพแรงงาน และแผนปฏิบัติการจัดพัฒนาศักยภาพแรงงาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่จำเป็น เน้นการทำงานเชิงบูรณาการ การคิดเชิงระบบ การมองภาพแบบองค์รวม ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้าง “Digital Advisor” ที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการจัดการข้อมูลทางดิจิทัล
- 3) ประสานงานเกี่ยวกับ วิทยากร เนื้อหาการพัฒนาศักยภาพแรงงาน สถานที่พัฒนาศักยภาพแรงงาน และการเตรียมความพร้อมอื่น ๆ ก่อนการพัฒนาศักยภาพแรงงาน
- 4) ขออนุมัติโครงการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการเป็น “Digital Advisor” ที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการจัดการข้อมูลทางดิจิทัล
- 5) จัดเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการ อาทิ การมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบข้อมูลที่ใช้สำหรับการพัฒนาทักษะ เนื้อหาการพัฒนาทักษะ ที่พัก ยานพาหนะ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ
- 6) ดำเนินการพัฒนาทักษะของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้
- 7) ประเมินผลการพัฒนาทักษะบุคลากร รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

4.3 ประชุมสรุปผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่ ระยะเวลา 8 ชั่วโมง จำนวนไม่น้อยกว่า 122 คน

ขั้นตอนการดำเนินงาน

- 1) ประเมินและวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อวางแนวทางการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่
- 2) จัดทำเนื้อหาการพัฒนาทักษะ และแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่จำเป็น เน้นการทำงานเชิงบูรณาการ การคิดเชิงระบบ การมองภาพแบบองค์รวม ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานที่มีทักษะดิจิทัล ที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการจัดการข้อมูลทางดิจิทัล
- 3) ประสานงานเกี่ยวกับ วิทยากร เนื้อหาการพัฒนาทักษะ สถานที่ และการเตรียมความพร้อมอื่น ๆ ก่อนการดำเนินงาน
- 4) ขออนุมัติการประชุมสรุปผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับเศรษฐกิจใหม่
- 5) จัดเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการ อาทิ การมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบข้อมูลที่ใช้สำหรับการพัฒนาทักษะ เนื้อหาการพัฒนาทักษะ ที่พัก ยานพาหนะ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ
- 6) ดำเนินการพัฒนาทักษะของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้
- 7) ประเมินผลการพัฒนาทักษะบุคลากร และ รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

กิจกรรมที่ 4.4 งบประมาณโครงการ

ได้แก่ ค่าใช้จ่ายติดต่อประสานงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อเข้าร่วมสังเกตการณ์ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อตรวจติดตาม ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร ค่าใช้จ่ายในการจัดทำคู่มือ ค่าจัดซื้อวัสดุที่ใช้ในการประชุม ค่าจัดซื้อวัสดุที่ใช้ในการพัฒนาทักษะ ค่าจัดซื้อวัสดุสำนักงานที่ใช้ในภารกิจของโครงการ ค่าจัดจ้างถ่ายเอกสาร ค่าจัดจ้างพิมพ์เอกสารและสิ่งพิมพ์ ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศ ค่าจ้างเหมารถบัสปรับอากาศ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติ ตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

5. พื้นที่ดำเนินการ

พื้นที่กรุงเทพมหานคร และ 76 จังหวัด ทั่วประเทศ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

7. งบประมาณดำเนินการ

งบประมาณประจำปี งบรายจ่ายอื่น จำนวนเงิน 19,126,000 บาท (สิบเก้าล้านหนึ่งแสนสองหมื่นหกพันบาทถ้วน)

ที่	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
	รวมเงิน	19,126,000
1	<p>กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาทักษะดิจิทัล ระดับพื้นฐาน (FUNDAMENTAL SKILLS) สำหรับบุคลากรที่ใช้ในการ ดำเนินชีวิตประจำวัน เตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน ระยะเวลา 6 ชั่วโมง (ทฤษฎี 4 ชั่วโมง /ปฏิบัติ 2 ชั่วโมง) เป้าหมาย 2,200 คน</p> <p>กิจกรรมที่ 1.1 หน่วยงาน : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 40 รุ่น ๆ ละ 50 คน รวม เป้าหมาย 2,000 คน</p> <p>รายละเอียด</p> <p>1) ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน ภาคความรู้ (ทฤษฎี) จำนวน 1 คน (1,200 บาท x 4 ชั่วโมง x 1 คน x 40 รุ่น)</p> <p>2) ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน ภาคปฏิบัติ จำนวน 2 คน (1,200 บาท x 2 ชั่วโมง x 2 คน x 40 รุ่น)</p> <p>3) ค่าอาหาร (สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนากิจกรรม) (50 คน x 500 บาท x 1 มื้อ x 40 รุ่น)</p> <p>4) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 คน x 50 บาท x 2 มื้อ x 40 รุ่น)</p> <p>5) ค่าวัสดุ/ค่าถ่ายเอกสาร ค่าพิมพ์เอกสารและสิ่งพิมพ์ในการจัดฝึกอบรม (50 คน x 200 บาท x 40 รุ่น)</p> <p>6) งบประมาณโครงการ (ค่าใช้จ่ายติดต่อประสานงาน และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น ในการพัฒนาทักษะ/ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร) (2,000 บาท x 40 รุ่น)</p>	2,064,000

ที่	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
	<p>กิจกรรมที่ 1.2 หน่วยงาน : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 รุ่น ๆละ 40 คน (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส ภูเก็ต และระนอง) รวมเป้าหมาย 200 คน</p> <p>รายละเอียด</p> <p>1) ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน ภาคความรู้ (ทฤษฎี) จำนวน 1 คน (1,200 บาท x 4 ชั่วโมง x 1 คน x 5 รุ่น)</p> <p>2) ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน ภาคปฏิบัติ จำนวน 2 คน (1,200 บาท x 2 ชั่วโมง x 2 คน x 5 รุ่น)</p> <p>3) ค่าอาหาร (สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนาทักษะ) (40 คน x 500 บาท x 1 มื้อ x 5 รุ่น)</p> <p>4) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (40 คน x 50 บาท x 2 มื้อ x 5 รุ่น)</p> <p>5) ค่าวัสดุ/ค่าถ่ายเอกสาร ค่าพิมพ์เอกสารและสิ่งพิมพ์ในการจัดฝึกอบรม (40 คน x 200 บาท x 5 รุ่น)</p> <p>6) งบประมาณโครงการ (ค่าใช้จ่ายติดต่อประสานงาน และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น ในการพัฒนาทักษะ/ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร) (2,000 บาท x 5 รุ่น)</p>	<p>218,000</p> <p>24,000</p> <p>24,000</p> <p>100,000</p> <p>20,000</p> <p>40,000</p> <p>10,000</p>
2	<p>กิจกรรมที่ 2 : ให้คำปรึกษาการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับการเป็นผู้ประกอบการ กิจการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์ เป้าหมาย 45 แห่ง ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย เป็นเงิน 32,000 บาท/แห่ง</p> <p>หน่วยงาน : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>กิจกรรมที่ 2.1 ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานพัฒนาทักษะ ดิจิทัลแก่รายสถานประกอบการกิจการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน จำนวน 45 แห่ง ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย เป็นเงิน 16,000 บาท/แห่ง</p> <p>รายละเอียด</p> <p>1) ค่าอาหาร (สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนาทักษะ) (20 คน x 500 บาท x 1 มื้อ x 45 รุ่น)</p> <p>2) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (20 คน x 50 บาท x 2 มื้อ x 45 รุ่น)</p> <p>3) ค่าวัสดุ/ค่าถ่ายเอกสาร ค่าพิมพ์เอกสารและสิ่งพิมพ์ในการจัดประชุม (20 คน x 100 บาท x 45 แห่ง)</p> <p>4) งบประมาณโครงการ (ค่าใช้จ่ายติดต่อประสานงาน และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น ในการพัฒนาทักษะ/ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร) (2,000 บาท x 45 แห่ง)</p> <p>ถัวจ่ายทุกรายการ</p>	<p>1,440,000</p> <p>720,000</p> <p>450,000</p> <p>90,000</p> <p>90,000</p> <p>90,000</p>

ที่	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
	<p>กิจกรรมที่ 2.2 ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมสรุปผลการดำเนินงานพัฒนาทักษะดิจิทัลแยกราย สถานประกอบการกิจการ SME จำนวน 45 แห่ง ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย เป็นเงิน 16,000 บาท/แห่ง</p> <p><u>รายละเอียด</u></p> <p>2.1) ค่าอาหาร (สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนาทักษะ) (20 คน x 500 บาท x 1 มื้อ x 45 แห่ง) 450,000 90,000</p> <p>2.2) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (20 คน x 50 บาท x 2 มื้อ x 45 แห่ง)</p> <p>2.3) ค่าวัสดุ/ค่าถ่ายเอกสาร ค่าพิมพ์เอกสารและสิ่งพิมพ์ในการจัดประชุม (20 คน x 100 บาท x 45 แห่ง) 90,000</p> <p>2.4) งบประมาณโครงการ (ค่าใช้จ่ายติดต่อประสานงาน และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นในการพัฒนาทักษะ/ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร) (2,000 บาท x 45 แห่ง) 90,000</p> <p>ถัวจ่ายทุกรายการ</p>	720,000
3	<p>กิจกรรมที่ 3 : พัฒนาศักยภาพแรงงานทางด้านทักษะดิจิทัลระดับต้น /ระดับกลาง เป้าหมาย 1,8๐๐ คน รุ่นละ 20 คน จำนวน 45 รุ่น ประกอบด้วย หลักสูตร 60 ชั่วโมง จำนวน 45 รุ่น เป้าหมาย 900 คน และหลักสูตร 18 ชั่วโมง จำนวน 45 รุ่น เป้าหมาย 900 คน</p> <p>หน่วยงาน : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย เป็นเงิน 286,800 บาท/แห่ง</p> <p>9,360,000</p> <p>กิจกรรมที่ 3.1 ค่าใช้จ่ายพัฒนาทักษะด้านการสร้างระบบการจัดการข้อมูลทางดิจิทัลเพื่อพัฒนาระบบงานในสถานประกอบการ ระยะเวลา 60 ชั่วโมง (ทฤษฎี 10 ชั่วโมง /ปฏิบัติ 50 ชั่วโมง) จำนวน 45 รุ่น เป้าหมาย 900 คน เฉลี่ยค่าใช้จ่าย 216,000 บาท/รุ่น</p> <p><u>หมายเหตุ</u></p> <p>พัฒนาทักษะดิจิทัล ระดับต้น (BASIC SKILLS) ของบุคลากรที่นำไปใช้ในการทำงาน การประกอบอาชีพ หรือ การประกอบธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือพัฒนาทักษะดิจิทัล ระดับกลาง (INTERMEDIATE SKILLS) เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมอื่นที่มีใช้อุตสาหกรรมดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม</p> <p><u>รายละเอียด</u></p> <p>1) ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน 540,000</p> <p>1. ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน ภาคความรู้ (ทฤษฎี) จำนวน 1 คน (1,200 บาท x 10 ชั่วโมง x 1 คน x 45 รุ่น)</p> <p>2. ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน ภาคปฏิบัติ จำนวน 2 คน 5,400,000 (1,200 บาท x 50 ชั่วโมง x 2 คน x 45 รุ่น)</p> <p>3. ค่าอาหาร (สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนาทักษะ) 1,080,000 (20 คน x 120 บาท x 1 มื้อ x 10 วัน x 45 รุ่น)</p> <p>4. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (20 คน x 50 บาท x 2 มื้อ x 10 วัน x 45 รุ่น) 900,000</p>	12,906,000

ที่	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
	<p>รายละเอียด</p> <p>1) ค่าสมนาคุณวิทยากรภาครัฐ</p> <p>- 600 บาท x 1 คน x 3 ชั่วโมง</p> <p>ค่าสมนาคุณวิทยากรภาคเอกชน</p> <p>- 1,200 บาท x 1 คน x 3 ชั่วโมง</p> <p>2) ค่าอาหาร</p> <p>- ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (อาหารกลางวัน) (700 บาท x 122 คน x 1 มื้อ)</p> <p>- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 122 คน x 2 มื้อ)</p> <p>3) ค่าเช่าที่พัก (800 บาท x 122 คน x 1 คืน)</p> <p>4) ค่าวัสดุ/ค่าถ่ายเอกสาร ค่าพิมพ์เอกสารและสิ่งพิมพ์ (200 บาท x 122 คน)</p> <p>ถัวจ่ายทุกรายการ</p>	<p>1,800</p> <p>3,600</p> <p>85,400</p> <p>12,200</p> <p>97,600</p> <p>36,600</p>
	<p>4.2 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะผู้ประกอบการสมัยใหม่รองรับเศรษฐกิจดิจิทัล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง จำนวน 2 รุ่น ะละ 75 คน (นักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน/นักพัฒนาดิจิทัล ของ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 45 แห่ง แห่งละ 3 คน จำนวน 135 คน เจ้าหน้าที่ จำนวน 10 คน ผู้สังเกตการณ์ จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 150 คน</p> <p>หน่วยงาน : ส่วนกลาง</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย</p> <p>1. ประธานในพิธี 1 คน</p> <p>2. ผู้บริหารกรม 8 คน</p> <p>3. ผู้ติดตามผู้บริหารกรม 8 คน</p> <p>4. นักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน/นักพัฒนาดิจิทัล ของ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 45 แห่ง แห่งละ 3 คน รวม 135 คน</p> <p>5. เจ้าหน้าที่ 10 คน</p> <p>รวม 150 คน</p> <p>รายละเอียด</p> <p>1) ค่าสมนาคุณวิทยากรภาครัฐ</p> <p>- ภาคทฤษฎี (600 บาท x 1 คน x 1 ชั่วโมง x 2 รุ่น)</p>	<p>1,545,000</p> <p>1,200</p>

ที่	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
	<p>ค่าสมนาคุณวิทยากรภาคเอกชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ภาคทฤษฎี (1,200 บาท x 1 คน x 2 ชั่วโมง x 2 รุ่น) - ภาคปฏิบัติ (1,200 บาท x 4 คน x 15 ชั่วโมง x 2 รุ่น) <p>2) ค่าอาหาร</p> <p>2.1) วันแรก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (อาหารกลางวัน) (600 บาท x 150 คน x 1 มื้อ x 2 รุ่น) - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 150 คน x 2 มื้อ x 2 รุ่น) <p>2.2) วันที่สอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (อาหารกลางวัน) (600 บาท x 150 คน x 1 มื้อ x 2 รุ่น) - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 150 คน x 2 มื้อ x 2 รุ่น) <p>2.3) วันที่สาม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (อาหารกลางวัน) (600 บาท x 150 คน x 1 มื้อ x 2 รุ่น) - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 150 คน x 2 มื้อ x 2 รุ่น) <p>3) ค่าเช่าที่พัก (800 บาท x 150 คน x 3 คืน x 2 รุ่น)</p> <p>4) ค่าวัสดุ/ค่าถ่ายเอกสาร ค่าพิมพ์เอกสารและสิ่งพิมพ์ (300 บาท x 150 คน)</p> <p>ถัวจ่ายทุกรายการ</p>	<p>4,800</p> <p>144,000</p> <p>180,000</p> <p>30,000</p> <p>180,000</p> <p>30,000</p> <p>180,000</p> <p>30,000</p> <p>720,000</p> <p>45,000</p>
	<p>4.3 ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาสรุปผลการดำเนินโครงการพัฒนาทักษะผู้ประกอบการ กิจกรรมสมัยใหม่รองรับเศรษฐกิจดิจิทัล ระยะเวลา 8 ชั่วโมง</p> <p>หน่วยงาน : ส่วนกลาง</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย รวม 122 คน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประธานในพิธี 1 คน 2. ผู้บริหารกรม 8 คน 3. ผู้ติดตามผู้บริหารกรม 8 คน 4. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้เกี่ยวข้อง รวม 90 คน 5. เจ้าหน้าที่ 10 คน 6. ผู้สังเกตการณ์ 5 คน <p>รายละเอียด</p> <p>1) ค่าสมนาคุณวิทยากรภาครัฐ</p> <ul style="list-style-type: none"> - 600 บาท x 1 คน x 3 ชั่วโมง <p>ค่าสมนาคุณวิทยากรภาคเอกชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1,200 บาท x 1 คน x 3 ชั่วโมง 	<p>237,200</p> <p>1,800</p> <p>3,600</p>

ที่	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
	2) ค่าอาหาร - ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (อาหารกลางวัน) (700 บาท x 122 คน x 1 มื้อ) - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 122 คน x 2 มื้อ) 3) ค่าเช่าที่พัก (800 บาท x 122 คน x 1 คืน) 4) ค่าวัสดุ/ค่าถ่ายเอกสาร ค่าพิมพ์เอกสารและสิ่งพิมพ์ (200 บาท x 122 คน) ถัวจ่ายทุกรายการ	85,400 12,200 97,600 36,600
	4.4 งบประมาณโครงการ หน่วยงาน : ส่วนกลาง (ค่าใช้จ่ายติดต่อประสานงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อเข้าร่วม สังเกตการณ์ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อตรวจติดตาม ค่าใช้จ่ายในการ ติดต่อสื่อสาร ค่าใช้จ่ายในการจัดทำคู่มือ ค่าจัดซื้อวัสดุที่ใช้ในการประชุม ค่าจัดซื้อ วัสดุที่ใช้ในการพัฒนาทักษะ ค่าจัดซื้อวัสดุสำนักงานที่ใช้ในภารกิจของโครงการ ค่า กระเป่าหรือสิ่งที่ใช้บรรจุเอกสาร ค่าจัดจ้างถ่ายเอกสาร ค่าจัดจ้างพิมพ์เอกสารและ สิ่งพิมพ์ ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศ ค่าจ้างเหมารถบัสปรับอากาศ ค่าตอบแทนการ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ผ่านสื่อ ต่างๆ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ที่เกี่ยวข้อง) ถัวจ่ายทุกรายการ	478,600 957,600

9. งบประมาณดำเนินการ

งบประมาณประจำปี งบรายจ่ายอื่น จำนวนเงิน 19,126,000 บาท (สิบเก้าล้านหนึ่งแสนสองหมื่นหกพันบาทถ้วน)

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการพัฒนาศักยภาพแรงงานการจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

11. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

11.1 เสิ้งปริมาณ กำลังแรงงานในสถานประกอบกิจการ ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการ จำนวน 4,000 คน

11.2 เสิ้งคุณภาพ จำนวนผู้ประกอบการไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงธุรกิจในการประกอบอาชีพ สร้างรายได้มากขึ้นหรือลดต้นทุนการผลิต

12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้สำเร็จการพัฒนาศักยภาพแรงงานมีทักษะดิจิทัลด้านการวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัล สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงธุรกิจในการประกอบอาชีพ สร้างรายได้มากขึ้นหรือลดต้นทุนการผลิต และการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานหรือขับเคลื่อนธุรกิจเพิ่มมากขึ้น เป็นผู้ประกอบการที่มีศักยภาพสูง

13. การรายงานและประเมินผลโครงการ

13.1 รายงานผลจากการศึกษาความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพแรงงานและแบบประเมินผลโครงการตลอดจนแบบประเมินผลวิทยากร

13.2 สังเกตการณ์การพัฒนาศักยภาพแรงงาน เก็บข้อมูล และสรุปผลรายงาน

13.3 การติดตามผลการมีงานทำ มีรายได้ ภายหลังจบฝึก (สถานประกอบกิจการดำเนินการร่วมกับกรม)

14. หน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โทร. 02 2451707

แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค

ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(หลัก) ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (1) เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น
- (2) ประเด็น โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

(หลัก) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น (09)* เขตเศรษฐกิจพิเศษ

- (1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) การเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดเพิ่มขึ้น
- (2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ
- (3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) (090205) การลงทุนในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้น
หน่วยงานมีความเกี่ยวข้อง (หลัก / สนับสนุน) กับเป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) ดังกล่าว

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น พร้อมกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้นและหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลาง เขตเศรษฐกิจพิเศษจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของไทย ซึ่งการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้เป็นหนึ่งในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ จะเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่สำคัญ และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพและสร้างมูลค่าเพิ่ม 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 (ระเบียงฯ) เห็นชอบการกำหนดพื้นที่โดยมีขอบเขตเป็นระดับจังหวัด ดังนี้

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

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

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

(4) ให้พื้นที่จังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นระเบียงฯ ภาคใต้ หรือ Southern Economic Corridor: SEC เพื่อพัฒนาเป็นศูนย์กลางของภาคใต้ในการเชื่อมโยงการค้าและโลจิสติกส์กับพื้นที่เศรษฐกิจหลักของประเทศ และภูมิภาคฝั่งทะเลอันดามัน (BIMSTEC) เป็นฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมชีวภาพและการแปรรูปเกษตรมูลค่าสูง และเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการท่องเที่ยวสู่นานาชาติ

1.2.2 การขับเคลื่อนการพัฒนากระเปาะเศรษฐกิจพิเศษ โดยมีองค์ประกอบการ 5 ด้าน ดังนี้ (1) การให้สิทธิประโยชน์และการอำนวยความสะดวกการลงทุน (2) การพัฒนาห่วงโซ่การผลิตและบริการ (3) การวิจัยและพัฒนา และการถ่ายทอดเทคโนโลยี (4) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และ (5) การพัฒนาแรงงานและสนับสนุนผู้ประกอบการ

1.3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ และเป็นหน่วยงานรัฐที่ต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค จึงจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค เพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือเชิงพื้นที่ ภายใต้ยุทธศาสตร์เป้าหมาย และโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG Economy) เพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการเชิงพื้นที่ นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs) และรวมไปถึงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักลงทุนต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศ

2. วัตถุประสงค์

(1) เพื่อพัฒนาแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค ในอุตสาหกรรมเป้าหมายเชิงพื้นที่ ภายใต้โมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG Economy) ให้กับกำลังแรงงานในสถานประกอบการ และกำลังแรงงานทั่วไปในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค เพื่อการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs)

(2) เพื่อพัฒนาวิทยากรต้นแบบรองรับการฝึกอบรมในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค

3. เป้าหมาย

● เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output) จำนวน 960 คน

(1) ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จำนวน 640 คน (หรือ 32 รุ่น ๆ ละ 20 คน) ในพื้นที่ 16 จังหวัด

- SEC ภาคใต้ จังหวัด ระนอง ชุมพร นครศรีธรรมราช และสุราษฎร์ธานี
- NeEC ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัด ขอนแก่น นครราชสีมา อุรธานี และหนองคาย
- CWEC ภาคกลาง-ภาคตะวันตก จังหวัด พระนครศรีอยุธยา นครปฐม สุพรรณบุรี และกาญจนบุรี
- NEC- Creative LANNA ภาคเหนือ จังหวัด เชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน และลำปาง

(2) ฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบ จำนวน 320 คน (หรือ 1 รุ่น ๆ ละ 20 คน) ในพื้นที่ 16 จังหวัด

- SEC ภาคใต้ จังหวัด ระนอง ชุมพร นครศรีธรรมราช และสุราษฎร์ธานี
- NeEC ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัด ขอนแก่น นครราชสีมา อุรธานี และหนองคาย
- CWEC ภาคกลาง-ภาคตะวันตก จังหวัด พระนครศรีอยุธยา นครปฐม สุพรรณบุรี และกาญจนบุรี
- NEC- Creative LANNA ภาคเหนือ จังหวัด เชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน และลำปาง

(3) การเตรียมความพร้อม การติดตามประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานโครงการ รวม 5 ครั้ง

● เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

- กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาศักยภาพสอดคล้องกับการพัฒนาเชิงพื้นที่ เช่น เศรษฐกิจสร้างสรรค์ อุตสาหกรรมชีวภาพแห่งใหม่ของประเทศไทยด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ตลอดห่วงโซ่การผลิต เศรษฐกิจชั้นนำด้านอุตสาหกรรมเกษตร การท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมไฮเทคมูลค่าสูง เชื่อมโยงกับ กทม. และพื้นที่โดยรอบ และ EEC การค้าและโลจิสติกส์กับพื้นที่เศรษฐกิจหลักของประเทศ และภูมิภาคฝั่งทะเลอันดามัน (BIMSTEC) เป็นฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมชีวภาพและการแปรรูปเกษตรมูลค่าสูง และเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการท่องเที่ยว สู่นานาชาติ รวมทั้งด้านการท่องเที่ยว ด้านดิจิทัลและด้านภาษาต่างประเทศ และโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG Economy) ให้มีผลิตภาพในการทำงานสูงขึ้น เป็นที่ยอมรับ และสร้างความพึงพอใจให้กับสถานประกอบการ ตลอดจนแรงงานไทยมีความมั่นคงในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- วิทยากรได้รับการพัฒนาศักยภาพสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเชิงพื้นที่
- การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

● ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย (project's contribution to target gap)**

(1) กำลังแรงงาน วิทยากรต้นแบบ และครูฝึกในสถานประกอบการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผลตามมาตรฐานหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

(2) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

● **ผลที่คาดว่าจะเกิด**

(1) กำลังแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค มีทักษะฝีมือที่สูงขึ้น รองรับความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ เชิงพื้นที่ ภายใต้โมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG Economy) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs)

(2) สถานประกอบการกิจการมีบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามเกณฑ์มาตรฐานสากล ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มผลิตภาพแรงงานอย่างแท้จริง

● **ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ**

เชิงปริมาณ : “ระดับผลผลิต”

(1) กำลังแรงงาน วิทยากร และครูฝึกได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงานร้อยละ 100

(2) หลักสูตรการฝึกอบรม หรือชุดการฝึกมีความสอดคล้องกับอุตสาหกรรมเชิงพื้นที่ และภายใต้อุตสาหกรรมเป้าหมาย โมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG Model) ร้อยละ 100 เทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนด

เชิงคุณภาพ : “ระดับผลลัพธ์”

(1) กำลังแรงงาน และวิทยากร ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือผ่านเกณฑ์การวัดผลและประเมินตามมาตรฐานหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

(2) สถานฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพและความพร้อมในการสนับสนุนนโยบายสำคัญในระดับพื้นที่

(3) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

● **กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์**

(1) แรงงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องของอุตสาหกรรมเป้าหมาย แรงงานทั่วไป ผู้ถูกเลิกจ้าง และผู้ว่างงาน ที่ต้องการยกระดับความรู้ ความสามารถและทักษะภายใต้อุตสาหกรรมเป้าหมายเชิงพื้นที่ และโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG)

(2) สถานประกอบการกิจการในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการฯ

(3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่มีภารกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ ตุลาคม พ.ศ. 2567 – กันยายน พ.ศ. 2568

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 การเตรียมความพร้อมการดำเนินงานโครงการ (จำนวน 1 ครั้ง รวมทั้งสิ้น 76 คน)	246,000	-	-	-	246,000
กิจกรรมที่ 2 : การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 640 คน หรือ 32 รุ่น (คนละ 3,125 บาท)	625,000	625,000	625,000	125,000	2,000,000
กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาวิทยากรต้นแบบ จำนวน 16 รุ่น รวม 320 คน(คนละ 7,625 บาท)	915,000	915,000	610,000	-	2,440,000
กิจกรรมที่ 4 : ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ	88,900	227,500	-	-	316,400

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 5 : สรุปผลการดำเนินงานโครงการ	-	-	-	97,600	97,600
รวมวงเงิน (บาท)	1,874,900	1,767,500	1,235,000	222,600	5,100,000

กิจกรรมที่ 1 การเตรียมความพร้อมการดำเนินโครงการ (จำนวน 1 ครั้ง 16 หน่วยงาน ๆ ละ 4 คน รวมเป็น 64 คน วิทยากร ผู้ประสานงาน และเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานส่วนกลาง รวม 12 คน รวมทั้งสิ้น 76 คน) งบประมาณ 246,000 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
● ค่าตอบแทนวิทยากร (ทฤษฎี)	(1,200 บาท x 2 ชั่วโมง x 3 คน)	7,200
● ค่าตอบแทนวิทยากร (ปฏิบัติ 4 กลุ่ม)	(1,200 บาท x 6 ชั่วโมง x 4 คน)	28,800
● ค่าวัสดุ	(300 บาท x 76 คน)	22,800
● ค่าที่พัก	(1,500 บาท x 2 คืน x 32 ห้อง)	96,000
● ค่าอาหาร (ไม่ครบมือ)	(500 บาท x 2 วัน x 76 คน)	76,000
● ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(50 บาท x 2 วัน x 2 มื้อ x 76 คน)	15,200
รวมค่าใช้จ่าย		246,000

กิจกรรมที่ 2 : การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 640 คน (หรือ 32 รุ่นๆ ละ 20 คน) ในพื้นที่ 16 จังหวัด ๆ ละ 2 รุ่น งบประมาณ 2,000,000 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
● ค่าตอบแทนวิทยากร	(1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 32 รุ่น)	1,152,000
● ค่าวัสดุฝึก	(1,200 บาท x 640 คน)	768,000
● ค่าบริหารจัดการ	(2,500 บาท x 32 รุ่น)	80,000
รวมค่าใช้จ่าย (บาท)		2,000,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น (บาท)		62,500
ค่าใช้จ่ายต่อคน (บาท)		3,125

กิจกรรมที่ 3 : การพัฒนาวิทยากรต้นแบบ รวม 16 รุ่น จำนวน 320 คน จำนวนเงิน 2,440,000 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
● ค่าตอบแทนวิทยากร	(1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 16 รุ่น)	576,000
● ค่าวัสดุฝึก	(1,200 บาท x 320 คน)	384,000
● ค่าที่พักวิทยากร	(1,500 บาท x 5 วัน x 2 ห้อง x 16 รุ่น)	240,000
● ค่าอาหาร (ไม่ครบมือ)	(500 บาท x 5 วัน x 25 คน x 16 รุ่น)	1,000,000
● ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(50 บาท x 5 วัน x 2 มื้อ x 25 คน x 16 รุ่น)	200,000
● ค่าบริหารจัดการ	(2,500 บาท x 16 รุ่น)	40,000

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
รวมค่าใช้จ่าย (บาท)		2,440,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น (บาท)		152,500
ค่าใช้จ่ายต่อคน (บาท)		7,625

กิจกรรมที่ 4 : ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ จำนวนเงิน 316,400 บาท

ติดตามและประเมินผลโครงการ โดยการลงพื้นที่จังหวัดเป้าหมายในระยองเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ จำนวน 4 ครั้ง		316,400
รวมค่าใช้จ่าย		316,400

กิจกรรมที่ 5 : สรุปผลการดำเนินโครงการ

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	(7,000 บาท สำหรับ 48 คน)	7,000
● ค่าที่พัก	(1,500 บาท x 1 คืน x 24 ห้อง)	36,000
● ค่าอาหาร (ไม่ครบมื้อ)	(500 บาท x 1 วัน x 55 คน)	27,500
● ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(50 บาท x 1 วัน x 2 มื้อ x 55 คน)	5,500
รวมค่าใช้จ่าย		97,600

หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

5. หน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
โทร. 02 247 6605

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21

กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21

กิจกรรมย่อย พัฒนาสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21

เป้าหมาย 6,080 คน งบประมาณรวมทั้งสิ้น จำนวน 15,200,000 บาท

ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(หลัก) ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(3) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(หลัก) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น (11) การศึกษาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

(5) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

(6) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) มีคนไทยที่มีความสามารถ และผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น

นโยบายรัฐบาล การปฏิรูปการศึกษา และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ

ความสอดคล้องห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ของเป้าหมายแผนย่อย

หมายเหตุ (ร่าง) โครงการหนึ่งโครงการ จำเป็นต้องมี ปัจจัยที่เป็นหลักหนึ่งปัจจัย

(หลัก) ชื่อองค์ประกอบ : V01 สมรรถนะแรงงาน

ชื่อปัจจัย : F0101 หลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีคุณภาพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(สนับสนุน ถ้ามี) ชื่อองค์ประกอบ : V01 แรงงาน

ชื่อปัจจัย : F0102 สมรรถนะแรงงานและผู้สอนสอดคล้องกับความต้องการของ

ตลาดแรงงาน

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

M2 – M3

1. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เพิ่มมากขึ้นและพัฒนาอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 นี้ นอกจากจะทำให้การใช้ชีวิตของผู้คนเปลี่ยนไปแล้วนั้น ยังส่งผลถึงภาคธุรกิจ ซึ่งทำให้เกิดรูปแบบการดำเนินธุรกิจใหม่ ๆ สินค้าและบริการใหม่ ๆ รวมถึงการที่ธุรกิจจะต้องเข้าใจและสามารถวางกลยุทธ์เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับเทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้นใหม่ในอนาคต และเรียนรู้การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดความได้เปรียบ

ทางธุรกิจให้มากที่สุด การพัฒนาของเทคโนโลยีจึงส่งผลต่อการจ้างงาน โดยเฉพาะเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence) ทำให้หลายงานอาจถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี ยกตัวอย่างเช่น งานจัดการข้อมูลจำนวนมาก งานบัญชี งานจัดส่งสินค้า งานผลิต งาน Call center เป็นต้น โดยการแทนที่ตำแหน่งงานของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์นั้น ถึงแม้จะทำให้ตำแหน่งงานหลายตำแหน่งหายไป แต่จะทำให้เกิดตำแหน่งงานใหม่ขึ้นมาอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะเป็นตำแหน่งงานที่ต้องใช้ทักษะที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ไม่สามารถทดแทนได้ รวมถึงตำแหน่งงานที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี (ภาคภูมิ เอี่ยมจิตกุล, 2564) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและตำแหน่งงานดังกล่าวข้างต้น ส่งผลกระทบต่อทั้งคนวัยทำงาน ในตลาดแรงงานปัจจุบัน และคนที่กำลังเข้าสู่วัยทำงาน ซึ่งจะต้องสำรวจทักษะที่ตนเองมีอยู่ เปรียบเทียบกับทักษะที่กำลังเป็นที่ต้องการ เพื่อปรับตัวและพัฒนาทักษะที่ยังบกพร่องของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้นักทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความเชี่ยวชาญในทักษะที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ไม่สามารถแทนที่ ตลอดจนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถดำรงอยู่ในศตวรรษที่ 21 ได้ ซึ่งอ้างอิงจากรายงานของ World Economic Forum (WEF) คาดการณ์ว่า 10 ทักษะที่ต้องการในปี 2025 ประกอบด้วยทักษะ 4 กลุ่มหลักคือ (1) ทักษะด้านการคิดและการแก้ปัญหา ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์และทักษะด้านนวัตกรรม ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มสิ่งใหม่ ทักษะการใช้เหตุผล ทักษะการตัดสินใจและทักษะการระดมความคิดเห็น (2) ทักษะด้านการบริหารจัดการตัวเอง ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะการรับมือกับปัญหา อดทนต่อการกดดัน ทักษะการปรับตัว (3) ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แก่ ทักษะการเป็นผู้นำและอิทธิพลทางสังคม (4) ทักษะด้านเทคโนโลยี ได้แก่ ทักษะการใช้ ดูแล และการจัดการเทคโนโลยี ทักษะการออกแบบและการเขียนโปรแกรม โดยระบุว่า การใช้เครื่องจักรแทนแรงงานมนุษย์จะมีสัดส่วนที่สูงขึ้น จากเดิมในปี 2020 สัดส่วนการใช้แรงงานมนุษย์ 67% ต่อการใช้เครื่องจักร 33% แต่ในปี 2025 สัดส่วนดังกล่าวจะเปลี่ยนเป็นการใช้แรงงานมนุษย์ 53 เปอร์เซ็นต์ ต่อการใช้เครื่องจักร 47 เปอร์เซ็นต์ รวมทั้งมีการคาดการณ์ว่า ภายในปี 2025 จะมีตำแหน่งงานกว่า 85 ล้านตำแหน่งถูกแทนที่ แต่จะมีตำแหน่งงานใหม่เกิดขึ้นมากถึง 97 ล้านตำแหน่ง เช่นนักวิเคราะห์ข้อมูล, ผู้เชี่ยวชาญด้านปัญญาประดิษฐ์และการเรียนรู้ของระบบคอมพิวเตอร์, วิศวกรหุ่นยนต์, นักพัฒนาซอฟต์แวร์และแอปพลิเคชัน และผู้เชี่ยวชาญการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล เป็นต้น

ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ เดือนกันยายน 2566 พบว่า มีกำลังแรงงาน 40.31 ล้านคน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 39.90 ล้านคน (ร้อยละ 98.98) อยู่ในประเภทอุตสาหกรรม (1) ภาคการบริการและการค้า 18.48 ล้านคน (2) ภาคเกษตรกรรม 13 ล้านคน (3) ภาคการผลิต 8.41 ล้านคน สำหรับผู้ว่างงานมีจำนวน 3.42 ล้านคน (ร้อยละ 0.8) เป็นผู้มีประสบการณ์ทำงาน (1) ภาคการบริการและการค้า 91,900 คน (2) ภาคการผลิต 38,100 คน (3) ภาคเกษตรกรรม 9,000 คน ซึ่งพบว่าผู้ว่างงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาจากประเภทอุตสาหกรรมที่มีผู้ทำงานมากที่สุด ได้แก่ ภาคการบริการและการค้า ยกเว้นภาคการผลิตที่มีผู้ว่างงานอันดับที่สอง แต่มีผู้มีงานทำในอันดับที่สาม สำหรับอัตราการว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มระดับการศึกษาที่มีสัดส่วนผู้ว่างงานสูงสุด คือ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษา 126,200 คน อาจเป็นผลมาจากผู้จบการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากกว่าสายอาชีพ ทำให้กำลังแรงงานสายอาชีพมีไม่เพียงพอ ในการพัฒนาประเทศ และยิ่งพบว่าการผลิตกำลังคนเข้าสู่การจ้างงานไม่สอดคล้องและไม่ทันกับความต้องการของนายจ้าง โดยตัวเลขผู้ว่างงานที่สูง ในระดับอุดมศึกษาอาจจะสะท้อนให้เห็นปัญหาด้านช่องว่างทักษะ การพัฒนาทักษะแรงงานจึงเป็นการตอบสนองความต้องการของนายจ้าง ซึ่งไม่ได้มีแค่การผลิตแรงงานให้มีจำนวนเพียงพอ แต่ยังต้องมีแนวทางยกระดับทักษะให้เท่าทันกับการพัฒนาของเทคโนโลยี เพื่อให้ปัญหาช่องว่างทักษะเหลือน้อยที่สุด

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการเสริมสมรรถนะแรงงานรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 ด้วยการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้วยหลักสูตรกลางในกลุ่มเทคโนโลยีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และวิเคราะห์สมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ เจตคติ) ในตำแหน่งงานของแรงงานเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่คาดหวัง เพื่อค้นหาช่องว่างสมรรถนะของบุคคลในตำแหน่งงานนั้น นำไปสู่ข้อมูลแรงงานรายบุคคล และกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานกับการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนที่มีศักยภาพตรงกับความต้องการ ในการที่จะยกระดับทักษะและสมรรถนะของแรงงานให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาด ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สามารถสร้างโอกาสและทางเลือกในการทำงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์.

2.1 เพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เพียงพอที่จะทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และก้าวทันต่อรูปแบบการดำเนินธุรกิจใหม่ ๆ

2.2 เพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงาน ให้สามารถปรับตัวและเพิ่มทักษะที่จำเป็น สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล และความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของประเทศ

3. เป้าหมาย

• เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

จำนวนแรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงานหรือแรงงานในสถานประกอบกิจการได้รับการพัฒนาทักษะในกลุ่มเทคโนโลยี จำนวนไม่น้อยกว่า 6,080 คน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

แรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และปรับตัวให้สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจและบริการใหม่ ๆ

• เป้าหมายตามกลุ่มสาขาอาชีพ

1. สาขาอาชีพก่อสร้างและให้บริการเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ 2. สาขาอาชีพการพัฒนาบุคลากร 3. สาขาอาชีพเครื่องจักรกลและการผลิต 4. สาขาอาชีพเทคโนโลยีดิจิทัล 5. สาขาอาชีพผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน 6. สาขาอาชีพไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 7. สาขาอาชีพระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ 8. สาขาอาชีพโลจิสติกส์

• หลักสูตรการฝึกอบรม

1. การซ่อมและบำรุงรักษาอากาศยานซึ่งไม่มีนักบิน (โดรน)
2. การควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับการจับชิ้นงาน : พื้นฐาน
3. การเขียนแบบก่อสร้าง 3 มิติ ด้วยโปรแกรม Sketch Up ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
4. การบำรุงรักษาหุ่นยนต์อุตสาหกรรม : ประยุกต์ใช้
5. ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือและหุ่นยนต์เชื่อมอุตสาหกรรม
6. เทคโนโลยีRobotงานเชื่อม
7. การควบคุมการเชื่อมด้วยหุ่นยนต์
8. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Power BI7
9. หลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- **ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย (project's contribution to target gap)**
การวิเคราะห์สมรรถนะ และการเปรียบเทียบสมรรถนะของตำแหน่งงาน ทำให้เห็นช่องว่างของทักษะแรงงาน เป็นการสนับสนุนให้แรงงานเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะตนเองให้มีคุณสมบัติตรงกับที่ความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งสามารถเพิ่มผลิตภาพและลดการสูญเสียในวงจรการผลิตและบริการตลอดจนส่งเสริมให้แรงงานมีนิสัยรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- **ผลที่คาดว่าจะเกิด**

1. แรงงานไทยมีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานก้าวหน้าทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่
2. เพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับผู้ที่ว่างงาน สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างตลาดแรงงานสมัยใหม่ โครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม

- **ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ**

เชิงปริมาณ จำนวนผู้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 6,080 คน

เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

- **กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์**

แรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน แรงงานในสถานประกอบกิจการ

- **พื้นที่ดำเนินการ**

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั่วประเทศ และกรุงเทพมหานครฯ

4. ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

5. แนวทางการดำเนินการ

1) ฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ จำนวน 304 รุ่น 6,080 คน งบประมาณ 15,200,000 บาท

(1) สำรวจและวิเคราะห์หาความต้องการกำลังแรงงานของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีรูปแบบใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา สถานประกอบกิจการภาคอุตสาหกรรมและบริการ หรือจากการประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพจังหวัด

(2) คัดเลือกผู้รับการฝึกตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด โดยวิธีสอบคัดเลือก เช่น ข้อสอบแบบตัวเลือก หรือ สอบสัมภาษณ์

(3) ดำเนินการฝึกอบรมตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2566 โดยพิจารณาใช้หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเทคโนโลยี ในระบบสารสนเทศของกรม เพื่อดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการและตลาดแรงงาน

(4) ประเมินผลการฝึกอบรมโดยการทดสอบก่อน – หลัง เข้ารับการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ : M4 - M5

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
ฝึกอบรมยกระดับฝีมือ 30 ชั่วโมง	5,050,000	3,050,000	4,400,000	2,700,000	15,200,000
รวมวงเงิน (บาท)					15,200,000

1) รายละเอียดงบประมาณ (จำแนกรายละเอียดแต่ละรายการ)

กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21

1.1 ฝึกอบรมระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 304 รุ่น 6,080 คน งบประมาณ 15,200,000 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
ฝึกอบรมระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 304 รุ่น ๆ ละ 20 คน รวม 6,080 คน		15,200,000
- ค่าตอบแทนวิทยากร	(304 รุ่น x 30 ชั่วโมง x 1,200 บาท)	10,944,000
- ค่าอาหารกลางวัน	(304 รุ่น x 5 วัน x 20 คน x 120 บาท)	3,648,000
- ค่าวัสดุฝึกอบรม	(304 รุ่น x 20 คน x 100 บาท)	608,000
รวมค่าใช้จ่าย		15,200,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		50,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน		2,500

หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

2) ผู้ติดต่อประสานงาน

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

ชื่อ - สกุล : ว่าที่ร้อยตรีสุเมธ ศรีจักรวาลวุฒิ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ปฏิบัติการ

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

ชื่อ - สกุล : นางสาวพิมพ์พิสุทธิ์ ศรีสวัสดิ์ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4360 e-mail tsdd2022@gmail.com

โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1. กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล

เป้าหมายรวม 2,030 คน งบประมาณรวม 15,958,000 บาท

กิจกรรมย่อย 1 ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล

เป้าหมาย 930 คน งบประมาณรวม 7,281,600 บาท

1. ความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์

แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2. หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันและแผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพกำลังคนตลอดช่วงชีวิต ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมและบริการ ให้ตอบสนองความต้องการของแต่ละสาขาภาคอุตสาหกรรมและบริการ และจัดให้มีแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกระดับ ทั้งแรงงานฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ประกอบการ โดยช่างเชื่อมเป็นแรงงานฝีมือทักษะขั้นสูง ทำหน้าที่ขับเคลื่อนอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ซึ่งในอนาคตรูปแบบการผลิตของภาคอุตสาหกรรม จะมุ่งเน้นการผลิตที่มีความเที่ยงตรงสูง รวมถึงการควบคุมคุณภาพการผลิตของผู้ลงทุนจากต่างประเทศจะใช้มาตรฐานการควบคุมคุณภาพการผลิตและคุณภาพแรงงานในระดับสากล อาทิเช่นการลงทุนก่อสร้างในระบบราง การลงทุนก่อสร้างท่าเรือน้ำลึก การลงทุนในอุตสาหกรรมปิโตรเลียม การลงทุนในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์สมัยใหม่และยานยนต์ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง การลงทุนในการผลิตอากาศยานและการผลิตเครื่องมือแพทย์พื้นฐาน ช่างเชื่อมจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพให้มีทักษะตามมาตรฐานที่สากลยอมรับ

ศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากล เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้รับการอนุมัติจากสถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบอำนาจจากสถาบันการเชื่อมสากล (International Institute of Welding-IIW) ให้สามารถดำเนินการฝึกอบรมช่างเชื่อมตามหลักสูตรช่างเชื่อมสากลได้ โดยแรงงานช่างเชื่อมที่สอบผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ข้อกำหนดของสถาบันการเชื่อมสากล จะได้รับหนังสือรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรช่างเชื่อมสากล (Diploma of International Welder) ซึ่งเป็นที่ยอมรับของประเทศสมาชิกสถาบันการเชื่อมสากล จำนวน 59 ประเทศและเป็นการเพิ่มศักยภาพอุตสาหกรรมไทยให้สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยนในอนาคต จึงได้เสนอกิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล เพื่อให้แรงงานฝีมือด้านช่างเชื่อม ทั้งกลุ่มแรงงานในระบบและนอกระบบ ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้ผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดของสถาบันการเชื่อมสากล และได้รับหนังสือรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรช่างเชื่อมสากล เป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับการแข่งขันอุตสาหกรรมศักยภาพและบริการแห่งอนาคตต่อไป

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อพัฒนาแรงงานช่างเชื่อมในระบบ นอกระบบ ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีทักษะฝีมือตามข้อกำหนดมาตรฐานสากล

3.2 เพื่อพัฒนาช่างเชื่อมให้มีทักษะฝีมือ สอดคล้องความต้องการภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ทั้งปัจจุบันและอนาคต

4. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน แรงงานใหม่จบจากการศึกษาในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อม ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ ช่างเชื่อมสากลตาม IIW-IAB089 ระยะเวลาฝึก 159 – 219 ชั่วโมงและหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง รวมเป็นจำนวน 930 คน (ฝึกอบรม 93 รุ่นๆ ละ 10 คน) ดังนี้

4.1 ฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากลตาม IIW-IAB089 จำนวน 30 คน (3 รุ่น รุ่นละ 10 คน) โดยมีสาขาการฝึกดังนี้

4.1.1 การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือเหล็กต่อฟิลเล็ทตามมาตรฐานสากล ระยะเวลา 192 ชั่วโมง

4.1.2 การเชื่อมแม่เหล็กต่อฟิลเล็ทตามมาตรฐานสากล ระยะเวลา 219 ชั่วโมง

4.1.3 การเชื่อมทิกเหล็กต่อฟิลเล็ทตามมาตรฐานสากล ระยะเวลา 159 ชั่วโมง

4.1.4 การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือเหล็กแผ่นต่อชนตามมาตรฐานสากล ระยะเวลา 213 ชั่วโมง

4.1.5 การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือท่อเหล็กต่อชนตามมาตรฐานสากล ระยะเวลา 201 ชั่วโมง

4.2 ฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง จำนวน 900 คน (90 รุ่น รุ่นละ 10 คน) โดยมีสาขาการฝึกดังนี้

4.2.1 การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือชิ้นงานต่อฟิลเล็ทตามมาตรฐานสากล

4.2.2 การเชื่อมแม่เหล็กชิ้นงานต่อฟิลเล็ทตามมาตรฐานสากล

4.2.3 การเชื่อมทิกชิ้นงานต่อฟิลเล็ทตามมาตรฐานสากล

4.2.4 การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือชิ้นงานแผ่นต่อชนตามมาตรฐานสากล

4.2.5 การเชื่อมแม่เหล็กชิ้นงานแผ่นต่อชนตามมาตรฐานสากล

4.2.6 การเชื่อมทิกชิ้นงานแผ่นต่อชนตามมาตรฐานสากล

4.2.7 การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือชิ้นงานท่อต่อชนตามมาตรฐานสากล

4.2.8 การเชื่อมแม่เหล็กชิ้นงานท่อต่อชนตามมาตรฐานสากล

4.2.9 การเชื่อมทิกชิ้นงานท่อต่อชนตามมาตรฐานสากล

หมายเหตุ

1) สาเหตุที่จัดรุ่นการฝึก รุ่นละ 10 คน เพื่อให้การควบคุมการฝึกเป็นไปอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากพื้นที่เป้าหมายโดยส่วนใหญ่จะมีครุภัณฑ์เครื่องเชื่อมที่มีประสิทธิภาพ ในแต่ละกระบวนการเชื่อมไม่เกินแห่งละ 10 เครื่อง และวิทยากรที่สามารถให้ความรู้ในการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากลตาม IIW-IAB089 มีจำนวนจำกัด เนื่องจากข้อกำหนดคุณสมบัติของวิทยากรตามคู่มือคุณภาพที่กำหนด วิทยากรภาคความรู้จะต้องผ่านการรับรองผู้เชี่ยวชาญการเชื่อมสากล (IWS) ขึ้นไป และวิทยากรภาคความสามารถจะต้องผ่านการรับรองช่างเชื่อมมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) ในกระบวนการเชื่อมที่ฝึกอบรมเป็นอย่างน้อย

2) การฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง เป็นการฝึกสำหรับการเชื่อมชิ้นงานโครงสร้างทั่วไป รองรับช่างเชื่อมที่ต้องการพัฒนาความสามารถเพื่อทดสอบฝีมือตามมาตรฐาน ISO 9606-1

5. วิธีดำเนินการ

5.1 การฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากลตาม IIW-IAB089

5.1.1 บูรณาการความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นๆ จากภาครัฐและเอกชน สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า องค์กรวิชาชีพ สมาคมวิชาชีพ วิศวกรรมการเชื่อม ต้องการแรงงานช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองมาตรฐานสากล ในกระบวนการเชื่อมต่างๆ

5.1.2 ตรวจสอบความพร้อมด้านสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากรการฝึกของหน่วยฝึกอบรมตามพื้นที่เป้าหมาย ร่วมกับสถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย

5.1.3 จัดทำรายละเอียดโครงการและรายละเอียดค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน เสนอผู้บริหารขออนุมัติโครงการ

5.1.4 ประสานสถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย ในรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการฝึก

1) ยื่นเอกสารขอเปิดฝึกอบรมช่างเชื่อมมาตรฐานสากล ในแต่ละพื้นที่เป้าหมาย

2) สถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย ยื่นคำร้องต่อสำนักงานเลขาธิการสถาบันการเชื่อมสากล

3) สถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย แจ้งผลการอนุมัติเปิดฝึก พร้อมรายชื่อคณะกรรมการ

สอบประเมิน ให้หน่วยฝึกทราบ

5.1.5 ดำเนินการฝึกตามเกณฑ์ข้อกำหนดสถาบันการเชื่อมสากล และเกณฑ์ประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

5.1.6 ประเมินผล วัดผลความรู้ ความสามารถของผู้รับการฝึกอบรม ตามข้อกำหนดสถาบัน
การเชื่อมสากล หรือตามข้อกำหนดการรับรองช่างเชื่อมสากล (ISO 9606-1)

5.1.7 บันทึกผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการดำเนินงาน

6.1.8 รายงานผลการประเมิน วัดผลความรู้ ความสามารถของผู้รับการฝึกอบรมให้สถาบันการ
เชื่อมแห่งประเทศไทย เพื่อเสนอต่อสถาบันการเชื่อมสากล (International Institute of Welding: IIW)

5.1.9 ประกาศผลผู้ผ่านการฝึกอบรม

1) จัดทำวุฒิบัตรผู้ผ่านการฝึกอบรมซึ่งออกโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) จัดทำเอกสารรับรองช่างเชื่อมมาตรฐานสากล (ISO 9606-1)

3) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม

4) สถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย ออกหนังสือรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมช่างเชื่อม
มาตรฐานสากล โดยสถาบันการเชื่อมสากล (International Institute of Welding Diploma)

5.1.10 แจกรายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพื่อหา
ตำแหน่งงานช่างเชื่อมจากสถานประกอบกิจการที่ต้องการช่างเชื่อมทักษะขั้นสูง

5.2 การฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากล ระยะเวลา 18 ชม.

5.2.1 บูรณาการความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึก
อื่นๆ จากภาครัฐและเอกชน สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า องค์กรวิชาชีพ สมาคมวิชาชีพ วิเคราะห์ความ
ต้องการแรงงานช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองมาตรฐานสากล ในกระบวนการเชื่อมต่างๆ

5.2.2 ตรวจสอบความพร้อมด้านสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากรการฝึกของ
หน่วยฝึกอบรมตามพื้นที่เป้าหมาย โดยศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากล สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1
สมุทรปราการ

5.2.3 จัดทำรายละเอียดโครงการและรายละเอียดค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน เสนอผู้บริหารขออนุมัติ
โครงการ

5.2.4 ดำเนินการฝึกตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

5.2.6 บันทึกผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการดำเนินงาน

5.2.7 ประกาศผลผู้ผ่านการฝึกอบรม

1) จัดทำวุฒิบัตรผู้ผ่านการฝึกอบรมซึ่งออกโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม

5.2.8 แจกรายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพื่อหาตำแหน่ง
งานช่างเชื่อมจากสถานประกอบกิจการที่ต้องการช่างเชื่อมทักษะขั้นสูง

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่าง ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

7. สถานที่ดำเนินการ

7.1 การฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากลตาม IIW-IAB089 พื้นที่ 1) สมุทรปราการ
2) สุพรรณบุรี 3) ราชบุรี 4) นครราชสีมา 5) ขอนแก่น 6) อุบลราชธานี 7) พิษณุโลก 8) สงขลา (ดำเนินการเฉพาะ
พื้นที่ ๆ ผ่านการตรวจสอบความพร้อมด้านสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ และบุคลากรการฝึกตามข้อกำหนด
สถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย)

7.2 การฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากล ระยะเวลา 18 ชม. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และ
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด 77 จังหวัด ที่มีผู้ประสงค์ฝึกอบรมช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล และมีความ
พร้อมด้านเครื่องจักรในการฝึก โดยดำเนินการภายใต้คู่มือคุณภาพของศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากล

8. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี 2568 จำนวนเงิน 7,281,600 บาท (เจ็ดล้านสองแสนแปดหมื่นหนึ่งพันหกร้อยบาทถ้วน) โดยขอเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณปี พ.ศ. 2568 รายละเอียดดังนี้

8.1 การฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากลตาม IIW-IAB089 30 คน (10 คนต่อรุ่น) จำนวน 2,338,200 บาท (สองล้านสามแสนสามหมื่นแปดพันสองร้อยบาทถ้วน)

รายการ	งบประมาณ
ค่าวัสดุฝึกอบรม (10 คน x 33,580 บาท x 3 รุ่น)	1,007,400
ค่าตอบแทนวิทยากรภาคทฤษฎี (1,200 บาท x 219 ชั่วโมง 1 คน x 3 รุ่น)	788,400
ค่าตอบแทนวิทยากรในการประเมินผล (1,200 บาท x 3 คน x 18 ชั่วโมง x 3 รุ่น)	194,400
ค่าธรรมเนียมการสอบและออกหนังสือรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรช่างเชื่อมมาตรฐานสากลโดยสถาบันการเชื่อมสากล (International Institute of Welding Diploma) ตามข้อ 6.1.9 (4) (2,000 บาท x 30 คน)	60,000
ค่าบริหารจัดการ - ค่าเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อมจำนวน 2 คน (เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตรวจติดตามคุณภาพระหว่างการฝึกในพื้นที่เป้าหมาย) (11,500 บาท x 1 คน x 3 รุ่น) รวม 34,500 บาท - ค่าเดินทางไปราชการวิทยากรจำนวน 3 คน (ตรวจสอบสถานที่ ตรวจติดตามคุณภาพระหว่างการฝึก ,ร่วมประเมินผลการฝึก) (11,500 บาท x 3 คน x 3 รุ่น) รวม 103,500 บาท - ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสารตรวจ ติดตาม ประเมินผล , ค่าเอกสารจัดทำหนังสือรับรองผู้ผ่านการสอบรับรองช่างเชื่อมสากล ตามข้อ 6.1.9 (2) จำนวน 3 รุ่นๆ ละ 50,000 บาท รวม 150,000 บาท	288,000
รวมค่าใช้จ่าย	2,338,200
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	779,400
ค่าใช้จ่ายต่อคน	77,940

8.2 การฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากล ISO 9606 ระยะเวลา 18 ชั่วโมง 900 คน (10 คนต่อรุ่น) จำนวน 4,943,400 บาท

รายการ	งบประมาณ
ค่าวัสดุฝึกอบรม (10 คน x 2,920 บาท x 90 รุ่น)	2,628,000
ค่าตอบแทนวิทยากรภาคทฤษฎี (1,200 บาท x 1 คน x 18 ชม. x 90 รุ่น)	1,944,000
ค่าบริหารจัดการ - ค่าเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อมจำนวน 2 คน ทำหน้าที่ตรวจ ติดตามคุณภาพระหว่างการฝึกในพื้นที่เป้าหมาย (11,560 บาท x 1 คน x 15 รุ่น) รวม 173,400 บาท - ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสารตรวจ ติดตาม ประเมินผล (2,200 บาท x 90 รุ่น) รวม 198,000 บาท	371,400
รวมค่าใช้จ่าย	4,943,400
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	54,926.66
ค่าใช้จ่ายต่อคน	5,492.66

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยถ่วงจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริการจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2555 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการของหน่วยงานเช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

9. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

9.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมครบตามเป้าหมาย 930 คน

9.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ ผ่านการประเมินตามข้อกำหนดหลักสูตรยกระดับฝีมือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 65

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 แรงงานช่างเชื่อมในระบบ นอกกระบบ ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษา ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีทักษะฝีมือเป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานสากล

10.2 ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมมีทักษะฝีมือ สอดคล้องความต้องการภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการทั้งปัจจุบันและอนาคต

10.3 ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมมีผลผลิตภาพการทำงานมากขึ้น เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน การลงทุนให้กับสถานประกอบการในประเทศไทย

11. หน่วยงานรับผิดชอบ สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม โทร 02 315 3806

กิจกรรมย่อย 2 ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล

เป้าหมาย 900 คน งบประมาณรวม 4,943,400 บาท

ความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์

แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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 และการผลิตเครื่องมือแพทย์พื้นฐาน ช่างเชื่อมจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพให้มีทักษะตามมาตรฐานที่สากลยอมรับ

สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อมเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีบุคลากรผ่านการรับรองวิทยากรงานเชื่อมในระดับสากล จากสถาบันการเชื่อมสากล สามารถทำหน้าที่ดำเนินการทดสอบรับรองความสามารถช่างเชื่อมตามมาตรฐาน ISO – 9606 ซึ่งเป็นมาตรฐานการรับรองความสามารถช่างเชื่อมในระดับสากล จึงเสนอกิจกรรมทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล เพื่อให้แรงงานฝีมือด้านช่างเชื่อม ทั้งกลุ่มแรงงานในระบบและนอกระบบ ได้รับบริการสอบรับรองตามข้อกำหนดของสถาบันการเชื่อมสากล และได้รับหนังสือรับรองช่างเชื่อมมาตรฐานสากล เป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับการแข่งขันอุตสาหกรรมศักยภาพและบริการแห่งอนาคต และสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนในความพร้อมด้านทักษะฝีมือของแรงงานช่างเชื่อมประเทศไทย สามารถรองรับการดำเนินธุรกิจในประเทศไทยได้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้บริการผู้ประกอบการอาชีพช่างเชื่อมที่ต้องการสอบรับรองความสามารถในการเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO 9606-1)

2.2 เพื่อรับรองทักษะฝีมือช่างเชื่อม เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นในระดับสากล รองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมการผลิตทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานในระบบการจ้างงานและไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษา ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อม หรือนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีสุดท้ายขึ้นไป ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อม ที่ผู้ประสงค์เข้ารับการทดสอบรับรองความสามารถในการเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) จำนวน 900 คน (สอบครั้งละ 10 คนต่อรุ่น จำนวน 90 รุ่น)

ตัวอย่าง สาขาช่างเชื่อมที่ทดสอบตามมาตรฐานสากล (ISO 9606)

1. มาตรฐานสากลรหัส ISO 9606-1 111 P FW FM1 B t10 PD ml
2. มาตรฐานสากลรหัส ISO 9606-1 131 P FW FM1 S t06 PF sl
3. มาตรฐานสากลรหัส ISO 9606-1 141 T FW FM1 S t03 PH sl
4. มาตรฐานสากลรหัส ISO 9606-1 111 P BW FM1 B t10 PE ss mb
5. มาตรฐานสากลรหัส ISO 9606-1 111 T BW FM1 B s7.1 D168 H-L045 ss mb

4. วิธีดำเนินการ

4.1 จัดทำรายละเอียดโครงการและรายละเอียดค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน เสนอผู้บริหารอนุมัติโครงการ

4.2 ประชาสัมพันธ์รายละเอียดโครงการให้ประชาชนและผู้สนใจรับบริการทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลทราบ

4.3 เตรียมความพร้อม ตรวจสอบความพร้อมด้านสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์และบุคลากร ควบคุมการทดสอบของหน่วยทดสอบตามพื้นที่เป้าหมาย โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม

4.4 ดำเนินการทดสอบรับรองช่างเชื่อม ISO 9606-1 ตามข้อกำหนดการเชื่อม Welding Designation ข้อมูลขั้นตอนการเชื่อม (Welding Procedure Specification) ภายใต้คู่มือคุณภาพ (Quality Manual) ของศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากลและตรวจผลตามเกณฑ์ข้อกำหนด ISO 5817 ว่าด้วยการยอมรับสิ่งผิดปกติที่เกิดขึ้นในชิ้นงาน

4.5 บันทึกผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการดำเนินงาน

4.6 ประกาศผลผู้ผ่านการทดสอบ

1) จัดทำเอกสารรับรองช่างเชื่อมมาตรฐานสากล (ISO 9606-1)

2) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบ

5. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่าง ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

6. สถานที่ดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด 77 จังหวัด ที่มีผู้ประสงค์ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล และมีความพร้อมด้านเครื่องจักรในการทดสอบ โดยดำเนินการภายใต้คู่มือคุณภาพของสถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม

7. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี 2568 จำนวนเงิน 4,943,400 บาท (สี่ล้านเก้าแสนสี่หมื่นสามพันสี่ร้อยบาทถ้วน) โดยขอเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณปี พ.ศ. 2568 รายละเอียดดังนี้

การทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล ISO 9606 900 คน จำนวน 4,943,400 บาท

รายการ	งบประมาณ
ค่าวัสดุทดสอบมาตรฐานสากล 2,850 บาท x 900 คน	2,565,000
ค่าตอบแทนผู้ทดสอบ (1,000 บาท X 3 คน X 90 รุ่น)	270,000
ค่าจ้างเหมาการตรวจสอบชิ้นงานแบบไม่ทำลาย 1,000 บาท x 900 คน	900,000
ค่าบริหารจัดการ	
- ค่าเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อมจำนวน 1 คน ทำหน้าที่ตรวจติดตามคุณภาพการทดสอบในพื้นที่เป้าหมาย 11,688 บาท x 1 ครั้ง x 85 รุ่น	993,480
- ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสารตรวจ ติดตาม ประเมินผล, ค่าเอกสารจัดทำหนังสือรับรองผู้ผ่านการสอบรับรองช่างเชื่อมสากล ตามข้อ 6.6 (1) จำนวน 90 รุ่น รุ่นละ 2,388 บาท	214,920
รวมค่าใช้จ่าย	4,943,400
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	54,927
ค่าใช้จ่ายต่อคน	5,493

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าตอบแทนผู้ทดสอบ วัสดุทดสอบ ค่าจ้างเหมาการตรวจสอบชิ้นงาน ค่าจ้างเหมาขนย้ายชิ้นงานทดสอบ ตลอดจนค่าบริการจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการทดสอบ การบริหารจัดการของ

หน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้อง

8. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

8.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบครบตามเป้าหมาย 900 คน

8.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ผู้เข้าทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล ผ่านการสอบรับรองช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 ช่างเชื่อม ผู้ว่างงานและแรงงานใหม่จบจากการศึกษาที่จะประกอบอาชีพช่างเชื่อม มีทักษะฝีมือเป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานสากล

9.2 ช่างเชื่อมที่ผ่านการทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล สามารถนำหนังสือรับรองไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน เป็นการสร้างงาน เพิ่มโอกาสการทำงานให้กับช่างเชื่อม

9.3 ช่างเชื่อมที่ผ่านการทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล มีผลผลิตภาพการทำงานมากขึ้น เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน การลงทุนให้กับสถานประกอบการในประเทศไทย

10. หน่วยงานรับผิดชอบโครงการ สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม โทร. 02 315 3806

กิจกรรมย่อย 3 พัฒนาบุคลากรช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล

เป้าหมาย 40 คน งบประมาณ 1,800,000 บาท

1 ความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์

แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2. หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันและแผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพกำลังคนตลอดช่วงชีวิต ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมและบริการ ให้ตอบสนองความต้องการของแต่ละสาขาภาคอุตสาหกรรมและบริการ และจัดให้มีแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกกระดับ ทั้งแรงงานฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ประกอบการ โดยช่างเชื่อมเป็นแรงงานฝีมือทักษะขั้นสูง ทำหน้าที่ขับเคลื่อนอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ซึ่งในอนาคตรูปแบบการผลิตของภาคอุตสาหกรรม จะมุ่งเน้นการผลิตที่มีความเที่ยงตรงสูง รวมถึงการควบคุมคุณภาพการผลิตของผู้ลงทุนจากต่างประเทศ จะใช้มาตรฐานการควบคุมคุณภาพการผลิตและคุณภาพแรงงานในระดับสากล อาทิเช่นการลงทุนก่อสร้างในระบบราง การลงทุนก่อสร้างท่าเรือน้ำลึก การลงทุนในอุตสาหกรรมปิโตรเลียม การลงทุนในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์สมัยใหม่และยานยนต์ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง การลงทุนในการผลิตอากาศยาน และการผลิตเครื่องมือแพทย์พื้นฐาน ช่างเชื่อมจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพให้มีทักษะตามมาตรฐานที่สากลยอมรับ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้พัฒนาบุคลากรต้นแบบเพื่อเป็นผู้ประสานงานและวิทยากรฝึกอบรมในสาขาช่างเชื่อมสากลตั้งแต่ปีพ.ศ. 2543 ปัจจุบันบุคลากรดังกล่าวมีจำนวนน้อยลงจากการเลื่อนระดับและเกษียณอายุราชการ ศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากลในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมช่างเชื่อมสากลตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรต้นแบบทดแทนจำนวนที่ขาดหายไป เพื่อให้การฝึกอบรมช่างเชื่อมสากลสามารถดำเนินการได้ตามข้อกำหนดสถาบันการเชื่อมสากล จึงได้เสนอกิจกรรมพัฒนาบุคลากรต้นแบบสาขาช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล เพื่อให้การพัฒนาฝีมือช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากลทำได้อย่างต่อเนื่องและสามารถตอบสนองได้ทุกพื้นที่ ๆ มีความต้องการแรงงานช่างเชื่อมสากล

3. วัตถุประสงค์

- 3.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรผู้สอนสาขาช่างเชื่อมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นต้นแบบการพัฒนาช่างเชื่อมสากล
- 3.2 เพื่อสร้างบุคลากรผู้สอนสาขาช่างเชื่อมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีเพียงพอต่อการดำเนินการฝึกครอบคลุมพื้นที่อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานช่างเชื่อมสากล
- 3.3 เพื่อสร้างบุคลากรผู้สอนสาขาช่างเชื่อมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีเพียงพอต่อการดำเนินการตามข้อกำหนดสถาบันการเชื่อมสากล

4. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรผู้สอนสาขาช่างเชื่อมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 40 คน โดยพัฒนาให้เป็นบุคลากรต้นแบบ ดังนี้

- 4.1 การฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจสอบงานเชื่อม AWS CWI (Certified Welding Inspector) จำนวน 10 คน
- 4.2 พัฒนาครูฝึกช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1, ISO 9606-2, ISO 5817, ISO 10042, ISO 6520, ISO 9017 จำนวน 3 รุ่น ๆ ละ 10 คน รวม 30 คน จำนวน 18-30 ชั่วโมง

5. วิธีดำเนินการ

5.1 รวบรวมประวัติบุคลากรครูฝึกช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เคยผ่านการฝึกหลักสูตรครูฝึกช่างเชื่อมสากล รวมถึงประวัติพนักงานราชการ ข้าราชการระดับปฏิบัติการและชำนาญการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่จบการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีงานเชื่อม เพื่อคัดเลือกเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล เพราะมาตรฐานสากล ISO มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงข้อกำหนด หลักเกณฑ์ ทุก ๆ 5 ปี

5.2 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อดำเนินการฝึกในหลักสูตรผู้ตรวจสอบงานเชื่อม AWS CWI (Certified Welding Inspector) และการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ครูฝึกช่างเชื่อมสากลเท่าทันระดับสากล American Welding Society (AWS D1.1)

5.3 จัดทำรายละเอียดโครงการและรายละเอียดค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน เสนอผู้บริหารขออนุมัติโครงการ

5.4 กำหนดวัน เวลา สถานที่ วิธีการฝึก ดังนี้

5.4.1 หลักสูตรผู้ตรวจสอบงานเชื่อม AWS CWI (Certified Welding Inspector) ในระดับสากล ดำเนินการตามข้อกำหนดการฝึก American Welding Society (AWS D1.1) โดยลงทะเบียนการฝึก

5.4.2 การพัฒนาครูฝึกช่างเชื่อมเพื่อครูฝึกช่างเชื่อมสากลมีความรู้เท่าทันระดับสากล ISO มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงข้อกำหนด หลักเกณฑ์ ทุก ๆ 5 ปี ในสาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ สาขาการเชื่อมแม่เหล็ก และสาขาการเชื่อมทิก ใช้หลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากล ระยะเวลาฝึก 18-30 ชั่วโมง และดำเนินการทดสอบโดยคณะกรรมการประเมินผลที่แต่งตั้งโดยสถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย

5.5 เชิญบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมสากลและคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม

5.6 ดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมสากล

5.7 ประเมินผล วัดผลความรู้ ความสามารถของผู้รับการฝึกอบรม ตามข้อกำหนดสถาบันการเชื่อมสากล หรือตามข้อกำหนดการรับรองช่างเชื่อมสากล (ISO 9606-1) หรือ (AWS D1.1)

5.8 บันทึกผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการดำเนินงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

5.9 รายงานผลให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบและจัดส่งข้อมูลการพัฒนาบุคลากรให้สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีรวมถึงกองบริหารทรัพยากรบุคคลเก็บเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่าง เดือนตุลาคม 2567 – เดือนกันยายน 2568

7. สถานที่ดำเนินการ กรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

8. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี 2568 จำนวนเงิน 1,800,000 บาท (หนึ่งล้านแปดแสนบาทถ้วน) โดยขอเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณปี พ.ศ. 2568 รายละเอียดดังนี้

8.1 การฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจสอบงานเชื่อม AWS CWI (Certified Welding Inspector) จำนวน 10 คน จำนวน 811,800 บาท

รายการ	งบประมาณ
ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม 10 คนๆ ละ 65,000 บาท	650,000
ค่าเดินทางมาราชการและค่าที่พักของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 10 คน และผู้ประสานจำนวน 2 คน ดังนี้ - ค่าอาหารไม่ครบมือผู้เข้ารับการฝึก และผู้ประสาน 500 บาท × 5 วัน × 12 คน = 30,000 บาท - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 50 บาท × 2 มื้อ × 5 วัน × 12 คน = 6,000 บาท - ค่าที่พัก (พัสดุ) 1,800 บาท × 5 วัน × 6 ห้อง = 54,000 บาท - ค่าพาหนะเดินทางไป-กลับสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 3,550 บาท × 10 คน × 2 เที่ยว = 71,000 บาท - ค่าพาหนะเดินทางไป-กลับสำหรับผู้ประสาน จำนวน 200 บาท × 2 คน × 2 เที่ยว = 800 บาท	161,800
รวมค่าใช้จ่าย	811,800
ค่าใช้จ่ายต่อคน	81,180

หมายเหตุ ค่าลงทะเบียนฝึกอบรม ตามอัตราของหน่วยงานภาครัฐ หรือ ภาคเอกชน ที่ดำเนินการฝึกได้ตามข้อกำหนด (AWS D1.1)

8.2 การฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาครูฝึกช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1, ISO 9606-2, ISO 5817, ISO 10042, ISO 6520, ISO 9017 จำนวน 3 รุ่น ๆ ละ 10 คน รวม 30 คน จำนวนเงินต่อรุ่น 329,400 บาท รวมเงินทั้งสิ้น 988,200 บาท

รายการ	งบประมาณ
ค่าวัสดุฝึกอบรม 13,090 บาท x 10 คน	130,900
ค่าตอบแทนวิทยากร 1,200 บาท x 1 คน x 30 ชม.	36,000
ค่าใช้จ่ายสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 10 คน วิทยากรจำนวน 1 คน และผู้ประสานจำนวน 2 คน ต่อรุ่น - ค่าอาหารไม่ครบมื้อผู้เข้ารับการฝึก และผู้ประสาน 500 บาท x 5 วัน x 12 คน = 30,000 บาท - ค่าที่พัก (พักคู่) ผู้เข้ารับการฝึก และผู้ประสาน 2 คน 1,800 บาท x 5 วัน x 6 ห้อง = 54,000 บาท - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 50 บาท x 2 มื้อ x 5 วัน x 12 คน = 6,000 บาท - ค่าเอกสาร 70 บาท x 10 คน = 700 บาท - ค่าพาหนะเดินทางไป-กลับสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 3,550 บาท x 10 คน x 2 เที่ยว = 71,000 บาท - ค่าพาหนะเดินทางไป-กลับสำหรับผู้ประสาน จำนวน 200 บาท x 2 คน x 2 เที่ยว = 800 บาท	162,500
รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	329,400
ค่าใช้จ่ายจำนวน 3 รุ่น	988,200
ค่าใช้จ่ายต่อคน	32,940

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการ เป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน สามารถปรับเปลี่ยน และจ่ายได้ทุกรายการ เท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2555 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการของหน่วยงานเช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

9. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

9.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมครบตามเป้าหมาย 40 คน

9.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมผ่านการประเมินตามข้อกำหนดหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรต้นแบบสำหรับการฝึกหลักสูตรช่างเชื่อมสากลเพียงพอครอบคลุมพื้นที่อุตสาหกรรมที่ต้องการใช้แรงงานช่างเชื่อมสากล

10.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่ผ่านการรับรองจากสถาบันการเชื่อมสากล เพื่อทำหน้าที่ควบคุมการทดสอบช่างเชื่อมสากลตามข้อกำหนด ISO 9606 มากขึ้น สามารถให้บริการแรงงานที่ต้องการทดสอบช่างเชื่อมสากลได้อย่างมีคุณภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

10.3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่ผ่านการรับรองตาม (ISO 9606-1) หรือ (AWS D1.1) เป็นไปตามข้อกำหนด หน่วยฝึกอบรมช่างเชื่อมสากล สามารถรักษาสถานการณ์ได้รับอนุญาตจากสถาบันการเชื่อมสากล เพื่อทำหน้าที่พัฒนาช่างเชื่อมสากลสู่อุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศต่อไป

11. หน่วยงานรับผิดชอบ

สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม โทร. 02 315 3806

กิจกรรมย่อย 4 งานเชื่อมอัตโนมัติ

เป้าหมาย 50 คน งบประมาณ 317,500 บาท

1. ความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์

แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2. หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันและแผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพกำลังคนตลอดช่วงชีวิต ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมและบริการ ปัจจุบันวงการผลิตและอุตสาหกรรมด้านต่างๆ นำหุ่นยนต์เชื่อม (welding robot) และระบบอัตโนมัติมาใช้งานอย่างกว้างขวาง อุตสาหกรรมปัจจุบัน ได้จัดหาหุ่นยนต์เชื่อมมาใช้เพื่อสนับสนุนภารกิจต่างๆ เช่น การเชื่อมโลหะสำหรับงานด้านระบบเชิงกลความแม่นยำสูง การผลิตและทดสอบระบบสุญญากาศ ซึ่งช่วยให้สามารถลดภาระของช่างเชื่อมโลหะได้ในกรณีที่มีงานเชื่อมที่ต้องทำซ้ำๆ ในปริมาณมาก

อย่างไรก็ตามงานเชื่อมที่มีคุณภาพสูงยังต้องอาศัยทักษะเฉพาะทางและความสามารถด้านเทคนิคการเชื่อมโลหะของช่างเชื่อมเป็นสำคัญในการตั้งค่าพารามิเตอร์ให้กับหุ่นยนต์เชื่อม เพื่อให้เกิดการสร้างสรรคงานเชื่อมด้วยหุ่นยนต์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อแก้ปัญหาในกรณีที่ผู้ใช้งานหุ่นยนต์เชื่อมไม่มีทักษะเชิงลึกในงานเชื่อม หรือไม่คุ้นเคยกับระบบงานเชื่อมโลหะด้วยหุ่นยนต์จึงต้องพัฒนาระบบควบคุมหุ่นยนต์เชื่อมบริษัทผู้ผลิตหุ่นยนต์ จึงได้พัฒนาระบบอัจฉริยะสำหรับหุ่นยนต์เชื่อมบนคอมพิวเตอร์ และได้ทดสอบระบบนี้ในการสนับสนุนภารกิจต่างๆ ของภาคอุตสาหกรรม

หัวใจของระบบควบคุมหุ่นยนต์เชื่อมในอุตสาหกรรม คือ โปรแกรมระบบควบคุมที่พัฒนาบนเครื่องคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย 4 ส่วนหลัก คือ 1. ส่วนจัดการฐานข้อมูล (DBMS) ทำหน้าที่เก็บข้อมูลทักษะเฉพาะทางและความสามารถด้านเทคนิคของช่างเชื่อม 2. ส่วนรับข้อมูลผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์ (GUI) โดยผู้ใช้งานสามารถป้อนข้อมูลพารามิเตอร์งานเชื่อมที่ต้องการได้โดยตรง เช่น ประเภทของโลหะ (สแตนเลส ทองแดง หรือเหล็ก) ความหนาของวัสดุ โหมดการเชื่อมแบบต่างๆ เบื้องต้น และรูปทรงทางเรขาคณิตหรือรูปร่างเฉพาะเจาะจงของชิ้นงาน 3. ส่วนกำหนดงานเชื่อมที่เหมาะสม (Welding Job Classification) ทำหน้าที่เลือกวิเคราะห์งานเชื่อมที่เหมาะสมที่สุดให้หุ่นยนต์ และ 4. ส่วนประมวลผลหลัก (Main Processing Unit) เป็นส่วนกลางในการประมวลผลและสั่งการหุ่นยนต์ให้ทำงานตามผลลัพธ์ที่ต้องการ

ประโยชน์จากการใช้งานระบบหุ่นยนต์เชื่อม ทำให้คนทั่วไปสามารถใช้หุ่นยนต์เชื่อมผลิตชิ้นงานได้ตามต้องการ โดยอาศัยข้อมูลทักษะเฉพาะทางด้านเทคนิคของช่างเชื่อมโลหะที่ถูกเก็บไว้ในโปรแกรม และระบบทำการเชื่อมให้โดยอัตโนมัติ งานเชื่อมที่ได้จะมีคุณภาพและความแม่นยำสูง นอกจากนี้ยังช่วยให้เชื่อมงานได้หลากหลายรูปแบบในระยะเวลาสั้น และเลือกใส่ข้อมูลพารามิเตอร์ที่ต้องการในการเชื่อมได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังผลิตงานเชื่อมจำนวนมากได้รวดเร็วและมีอัตราการสูญเสียชิ้นงานต่ำ ลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายวัสดุ ลดภาระงานของช่างเชื่อมได้

สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้รับการอนุมัติจากสถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบอำนาจจากสถาบันการเชื่อมสากล (International Institute of Welding-IIW) ให้สามารถดำเนินการฝึกอบรมช่างเชื่อมหลักสูตรตามสถาบันการเชื่อมสากล หลักสูตรจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม มีสถานที่เครื่องจักรเครื่องมืออุปกรณ์ และเจ้าหน้าที่ วิทยากรพร้อมสำหรับสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมด้านระบบอัตโนมัติหุ่นยนต์เชื่อมและตัดโลหะ เป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับการแข่งขันอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตต่อไป

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อพัฒนาแรงงานช่างเชื่อมในระบบ นอกกระบบ ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษา ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีทักษะฝีมือด้านหุ่นยนต์เชื่อม

3.2 เพื่อพัฒนาช่างเชื่อมให้มีทักษะฝีมือ สอดคล้องความต้องการภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ทั้งปัจจุบันและอนาคต

4. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกกระบบ ผู้ว่างงาน แรงงานใหม่จบจากการศึกษาในสาขาอาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อม ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ ระบบอัตโนมัติหุ่นยนต์เชื่อมและตัด ระยะเวลาฝึก 30 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 สาขาการควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานเชื่อมมิกออะลูมิเนียม
- 4.7 สาขาการควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานตัดเลเซอร์
- 4.8 สาขาการควบคุม CNC งานตัดเลเซอร์
- 4.9 สาขาการควบคุม CNC งานตัดพลาสติก
- 4.10 สาขาการเชื่อมจุดด้วยความต้านทานในการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์โดยหุ่นยนต์ ระดับต้น
- 4.11 สาขาการเชื่อมจุดด้วยความต้านทานในการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์โดยหุ่นยนต์ ระดับกลาง

หมายเหตุ : สาเหตุที่จัดรุ่นการฝึกรุ่นละ 10 คน เพื่อให้การควบคุมการฝึกเป็นไปอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากพื้นที่เป้าหมายโดยส่วนใหญ่จะมีครุภัณฑ์ชุดหุ่นยนต์ ในแต่ละกระบวนการเชื่อม ไม่เกินแห่งละ 1-2 ชุด และวิทยากรที่สามารถให้ความรู้ในการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือการควบคุมหุ่นยนต์ มีจำนวนจำกัด และเป็นการฝึกสำหรับการควบคุมหุ่นยนต์เชื่อมและตัด รองรับช่างเชื่อมที่ต้องการพัฒนาความสามารถเพื่อทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละสาขา

5. วิธีดำเนินการ

การฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่อุตสาหกรรมอัตโนมัติหุ่นยนต์เชื่อมและตัด

- 5.1 บูรณาการความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นๆ จากภาครัฐและเอกชน สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า องค์กรวิชาชีพ สมาคมวิชาชีพ วิเคราะห์หาความต้องการกำลังแรงงานช่างเชื่อม
- 5.2 จัดทำรายละเอียดโครงการและรายละเอียดค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน เสนอผู้บริหารขออนุมัติโครงการ
- 5.3 ดำเนินการฝึกตามเกณฑ์ข้อกำหนด และเกณฑ์ประกันคุณภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 5.4 ประเมินผล วัดผลความรู้ ความสามารถของผู้รับการฝึกอบรม ตามข้อกำหนดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 5.5 บันทึกผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการดำเนินงาน
- 5.6 รายงานผลการประเมิน วัดผลความรู้ ความสามารถของผู้รับการฝึกอบรมให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ
- 5.7 ประกาศผลผู้ผ่านการฝึกอบรม
 - 1) จัดทำวุฒิบัตรผู้ผ่านการฝึกอบรมซึ่งออกโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 2) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม
- 5.8 แจ้งรายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพื่อหาตำแหน่งงานช่างเชื่อมจากสถานประกอบกิจการที่ต้องการช่างเชื่อมทักษะขั้นสูง

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 – เดือนกันยายน 2568

7. สถานที่ดำเนินการ

สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม หรือ บูรณาการกับสถานศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน หรือ สถานประกอบกิจการ ในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ หรือ จังหวัดใกล้เคียง

8. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี 2568 จำนวนเงิน 317,500 บาท (สามแสนหนึ่งหมื่นเจ็ดพันห้าร้อยบาทถ้วน) โดยขอเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณปี พ.ศ. 2568 รายละเอียดดังนี้

การฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่อุตสาหกรรมอัตโนมัติหุ่นยนต์เชื่อมและตัด ระยะเวลา 30 ชั่วโมง 50 คน (10 คนต่อรุ่น) จำนวนเงินรุ่นละ 63,500 บาท

รายการ	งบประมาณ
ค่าวัสดุฝึกอบรม 680 บาท x 10 คน	6,800
ค่าตอบแทนวิทยากร 1,200 บาท x 1 คน x 30 ชม.	36,000
ค่าอาหารไม่ครบมือ 260 บาท x 10 คน x 5 วัน	13,000
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 50 บาท x 2 มื้อ x 10 คน x 5 วัน	5,000
ค่าพาหนะวิทยากร 200 บาท x 2 เที่ยว x 5 วัน	2,000
ค่าเอกสาร 70 บาท x 10 คน	700
	รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น 63,500
	ค่าใช้จ่ายรวม 5 รุ่น 317,500
	ค่าใช้จ่ายต่อคน 6,350

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการ เป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2555 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการของหน่วยงานเช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

9. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

- 9.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมครบตามเป้าหมาย 50 คน
- 9.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ ผ่านการประเมินตามข้อกำหนดหลักสูตร ยกระดับฝีมือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 แรงงานช่างเชื่อมในระบบ นอกกระบบ ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษา ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือด้านงานอุตสาหกรรมอัตโนมัติ หุ่นยนต์เชื่อมและตัด

10.2 ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมมีทักษะฝีมือ สอดคล้องความต้องการภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการทั้งปัจจุบันและอนาคต

10.3 ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมมีผลิตภาพการทำงานมากขึ้น เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน การลงทุนให้กับสถานประกอบกิจการในประเทศไทย

11. หน่วยงานรับผิดชอบ สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม โทร. 02 315 3806

กิจกรรมย่อย 5 งานเชื่อมชั้นสูง

เป้าหมาย 50 คน งบประมาณ 755,000 บาท

1. ความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์

แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2. หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานคุณภาพ ซึ่งเกิดจากโครงสร้างประชากร ระบบการศึกษา และระบบค่าจ้างกับความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมที่ไม่สอดคล้องกัน โดยปัจจุบันพบว่าภาคธุรกิจในประเทศ ไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานคุณภาพมากเป็นอันดับ 1 ในอาเซียน ซึ่งการแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะในงานช่างเชื่อม จึงควรให้ความสำคัญกับแรงงานกลุ่มสร้างซ่อมแรงงานกลุ่มบำรุงรักษาอุตสาหกรรมหนัก ควบคู่กัน จึงจะช่วยให้ประเทศไทยมีแรงงานคุณภาพในด้านงานช่างเชื่อม ที่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบ กิจการ ทั้งนี้ อาจต้องพิจารณาความต้องการแรงงานงานช่างเชื่อม ในกลุ่มบริหารจัดการในระยะยาว เพื่อป้องกัน ปัญหาแรงงานล้นตลาด สำหรับแรงงานด้านงานช่างเชื่อม ในกลุ่มปฏิบัติการยังเป็นกลุ่มที่ยังขาดแคลนอยู่เป็น จำนวนมาก ประกอบกับการเป็นแรงงานกลุ่มที่ใช้ความสามารถเฉพาะด้าน จึงไม่สามารถทดแทนได้ด้วยแรงงาน จากสาขาทางด้านอื่นๆ

ข้อมูลจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กลุ่มสาขาอาชีพที่ดำเนินการฝึก โดย หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยอดนิยม 3 อันดับแรก ได้แก่ ภาคบริการ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และ คอมพิวเตอร์ และช่างอุตสาหกรรม โดยมีจำนวนผู้สมัครเข้าร่วมการฝึกอบรม ดังนี้ ภาคบริการ 31,800 คน ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ 24,824 คน และช่างอุตสาหกรรม 9,979 คน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานภาครัฐซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงานให้มีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อสร้างความมั่นใจว่าแรงงานได้ผ่าน การฝึกอบรมทักษะที่เหมาะสมจากหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญ จึงได้จัดทำ “โครงการยกระดับศักยภาพแรงงาน งานช่างเชื่อม” เพื่อการสร้างบุคลากรงานช่างเชื่อมที่มีทักษะสูงรองรับความต้องการกำลังแรงงานด้านงานช่างเชื่อม ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาส ในการประกอบอาชีพ สร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ที่มั่นคงที่สามารถแข่งขันใน ตลาดแรงงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่อไปได้ในอนาคต

คำนิยาม

“การเชื่อมชั้นสูง” หมายถึง พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ ๆ ที่มีทักษะ ดังนี้

1. มีทักษะในการทำงานช่างเชื่อม หรือการตรวจสอบงานเชื่อม ที่มีรายได้สูง
2. มีทักษะในการทำงานช่างเชื่อมมากกว่าสองกระบวนการเชื่อม เช่น 141/111 111/136 และ 141/135
3. มีทักษะในการทำงานช่างเชื่อมกลุ่มวัสดุที่มีราคาสูง เช่น อะลูมิเนียม ไทเทเนียม และ นิกเกิล
4. มีทักษะในการทำงานช่างเชื่อมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น การเชื่อมเลเซอร์ การเชื่อมพลาสมา

การเชื่อมมิถอกอะลูมิเนียม และการเชื่อม MIG-Brazing

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อพัฒนาแรงงานช่างเชื่อมในระบบ นอกระบบ ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษา ที่จะ เข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีทักษะฝีมือด้านการเชื่อมเลเซอร์

3.2 เพื่อพัฒนาช่างเชื่อมให้มีทักษะฝีมือ สอดคล้องความต้องการภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ทั้งปัจจุบันและอนาคต

3.3 เพื่อพัฒนาช่างเชื่อมให้มีทักษะฝีมือชั้นสูง สอดคล้องความต้องการภาคอุตสาหกรรมการผลิต และให้มีความสามารถในการเชื่อมมากกว่าสองกระบวนการเชื่อม

3.4 เพื่อพัฒนาช่างเชื่อมให้มีทักษะฝีมือชั้นสูง ให้ทันกับการพัฒนาเทคโนโลยี ด้านการเชื่อมเลเซอร์ การเชื่อมพลาสมา การเชื่อมมิถอกอะลูมิเนียม และการเชื่อม MIG-Brazing

4. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน แรงงานใหม่จบจากการศึกษาในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อม ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ ระบบอัตโนมัติหุ่นยนต์เชื่อมและตัด ระยะเวลาฝึก 30-60 ชั่วโมง รวมเป็นจำนวน 50 คน (ฝึกอบรม 5 รุ่นๆ ละ 10 คน) ดังนี้

- 4.1 สาขาเทคโนโลยีการเชื่อมเลเซอร์ในงานอุตสาหกรรม
- 4.2 สาขาเทคโนโลยีการเชื่อมมิกออะลูมิเนียมในงานอุตสาหกรรม
- 4.3 สาขาเทคโนโลยีการตัดด้วยเลเซอร์ในงานอุตสาหกรรม
- 4.4 สาขาการเชื่อม MIG-Brazing
- 4.5 สาขาเทคโนโลยีการเชื่อมด้วยพลาสมา

หมายเหตุ : สาเหตุที่จัดรุ่นการฝึกรุ่นละ 10 คน เพื่อให้การควบคุมการฝึกเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และบางสาขายังไม่มีครุภัณฑ์ จำเป็นต้องบูรณาการกับภาคเอกชน ทางด้านเครื่องมือ และอุปกรณ์รวมถึงวิทยากรที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ ในสาขานั้น ซึ่งจะส่งผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจ และเข้าถึงเทคโนโลยีได้ทั่วถึง และรองรับช่างเชื่อมที่ต้องการพัฒนาความสามารถเพื่อทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ แต่ละสาขา

5. วิธีดำเนินการ

การฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่อุตสาหกรรมอัตโนมัติหุ่นยนต์เชื่อมและตัด

- 5.1 บูรณาการความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นๆ จากภาครัฐและเอกชน สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า องค์กรวิชาชีพ สมาคมวิชาชีพ วิเคราะห์หาความต้องการกำลังแรงงานช่างเชื่อม
- 5.2 จัดทำรายละเอียดโครงการและรายละเอียดค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน เสนอผู้บริหารขออนุมัติโครงการ
- 5.3 ดำเนินการฝึกตามเกณฑ์ข้อกำหนด และเกณฑ์ประกันคุณภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 5.4 ประเมินผล วัดผลความรู้ ความสามารถของผู้รับการฝึกอบรม ตามข้อกำหนดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 5.5 บันทึกผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการดำเนินงาน
- 5.6 รายงานผลการประเมิน วัดผลความรู้ ความสามารถของผู้รับการฝึกอบรมให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ
- 5.7 ประกาศผลผู้ผ่านการฝึกอบรม
 - 1) จัดทำวุฒิบัตรผู้ผ่านการฝึกอบรมซึ่งออกโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 2) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม
- 5.8 แจ้งรายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพื่อหาดำเน่งงานช่างเชื่อม จากสถานประกอบกิจการที่ต้องการช่างเชื่อมทักษะขั้นสูง

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่าง เดือนตุลาคม 2567 – เดือนกันยายน 2568

7. สถานที่ดำเนินการ

สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม หรือ บูรณาการสถานศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน หรือ สถานประกอบกิจการ ในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ หรือ จังหวัดใกล้เคียง

8. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี 2568 จำนวนเงิน 755,000 บาท (เจ็ดแสนห้าหมื่นห้าพันบาทถ้วน) โดยขอเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณปี พ.ศ. 2568 รายละเอียดดังนี้

การฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่อุตสาหกรรมงานเชื่อมขั้นสูง ระยะเวลา 30-60 ชั่วโมง 50 คน (10 คนต่อรุ่น) จำนวน 755,000 บาท

รายการ	งบประมาณ
ค่าวัสดุฝึกอบรม 2,150 บาท x 10 คน	21,500
ค่าตอบแทนวิทยากร 1,200 บาท x 1 คน x 60 ชม.	72,000
ค่าอาหารไม่ครบมื้อ 260 บาท x 11 คน x 10 วัน	28,600
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 50 บาท x 2 มื้อ x 11 คน x 10 วัน	11,000
ค่าพาหนะวิทยากร 200 บาท x 2 เที่ยว x 10 วัน	4,000
ค่าเอกสาร 70 บาท x 10 คน	700
ค่าที่พักวิทยากร 1200 บาท x 11 คืน	13,200
	รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น 151,000
	ค่าใช้จ่ายรวม 5 รุ่น 755,000
	ค่าใช้จ่ายต่อคน 15,100

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยถ่วงจ่ายได้ทุกรายการ เป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2555 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการของหน่วยงานเช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

9. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

9.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมครบตามเป้าหมาย 50 คน

9.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ ผ่านการประเมินตามข้อกำหนดหลักสูตรยกระดับฝีมือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 แรงงานช่างเชื่อมในระบบ นอกกระบบ ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษา ที่มีความรู้ มีทักษะฝีมือ เข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีทักษะช่างเชื่อมขั้นสูง

10.2 ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมมีทักษะฝีมือ สอดคล้องความต้องการภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการทั้งปัจจุบันและอนาคต

10.3 ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมมีผลผลิตการทำงานมากขึ้น เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน การลงทุนให้กับสถานประกอบการในประเทศไทย

11. หน่วยงานรับผิดชอบ สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม โทร. 02 315 3806

กิจกรรมย่อย 6 พัฒนาและยกระดับการเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำตามมาตรฐานสากล

เป้าหมาย 60 คน งบประมาณ 860,500 บาท

1. ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ :

- 1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)
 - 1.1.1 ด้านหลัก การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
 - 1.1.2 ด้านรอง การพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- 1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
 - 1.2.1 ประเด็นหลักที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
 - 1.2.2 ประเด็นรองที่ 2 การต่างประเทศ แผนย่อย ความร่วมมือเศรษฐกิจและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ
- 1.3 แผนปฏิรูปประเทศ
 - ด้านเศรษฐกิจ เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ 38 การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร
- 1.4 ความเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล
 - 1.4.1 นโยบายหลัก 12 ด้าน
 - ด้านที่ 8 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย
 - 1.4.2 นโยบายเร่งด่วน 12 เรื่อง
 - เรื่องที่ 5 การยกระดับศักยภาพแรงงาน

2. หลักการและเหตุผล :

สืบเนื่องจากปัจจุบันมีการพัฒนาอุตสาหกรรมทางทะเล เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเคมี อุตสาหกรรมการต่อเรือหรือการซ่อมบำรุง แท่นขุดเจาะน้ำมันหรือก๊าซธรรมชาติ ท่อส่งน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ เป็นต้น ตลอดจนงานโครงสร้างต่าง ๆ ที่ติดตั้งอยู่ใต้น้ำเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากและจำเป็นต้องมีการซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและท่อส่งต่าง ๆ ซึ่งอุตสาหกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ต้องการแรงงานช่างเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและมีฝีมือการเชื่อมที่ได้มาตรฐานสากลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ขณะนี้ประเทศไทยและต่างประเทศที่มีอุตสาหกรรมทางทะเลขาดแคลนแรงงานประเภทช่างเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำเป็นจำนวนมาก ทั้งที่ช่างเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำรายได้ค่อนข้างสูงและเส้นทางอาชีพสามารถเติบโตหรือสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้เช่นกันกับสาขาอื่น แต่ไม่มีสถาบันการศึกษาใดในประเทศไทยเปิดสอนเพื่อผลิตกำลังคนสาขาช่างเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำโดยเฉพาะ และได้มาตรฐานสากล ทำให้การผลิตกำลังคนทางด้านช่างเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำของประเทศไม่สามารถตอบสนองความต้องการด้านแรงงานช่างเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำของภาคอุตสาหกรรมที่นับวันยิ่งเพิ่มมากขึ้นได้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจำเป็นต้องมีบทบาทในการพัฒนาทักษะแรงงานดังกล่าว ดังนั้นควรจะต้องมีการจัดตั้งหลักสูตรการเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำที่สามารถฝึกสร้างแรงงานให้ได้ตามมาตรฐานสากล เพื่อจัดการฝึกอบรมสาขาช่างเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำและสนับสนุนอุตสาหกรรมทางทะเล ตอบสนองนโยบายของรัฐบาล ทั้งการส่งเสริมอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และอุตสาหกรรมทางทะเล โดยประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการผลิตและพัฒนากำลังคนสาขาวิชาชีพช่างเชื่อม/ตัดโลหะใต้น้ำให้เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและปฏิรูปช่างเชื่อมโลหะให้มีฝีมือเฉพาะทางในอาชีพที่ขาดแคลน

3. วัตถุประสงค์

- 3.1 เพื่อยกระดับสมรรถนะแรงงานให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบกิจการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

3.2 เพื่อสร้างโอกาสและมูลค่าให้กับแรงงานช่างเชื่อม/ตัดโลหะและการทำงานใต้น้ำ ทำให้มีโอกาสนในการทำงานและมีรายได้ที่มากขึ้น

3.3 เพื่อส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถในการจัดส่งแรงงานช่างเชื่อม/ตัดโลหะและการทำงานใต้น้ำทักษะสูง เข้าสู่ระบบการจ้างงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มแรงงานที่ต้องการยกระดับทักษะวิชาชีพให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล จำนวน 60 คน

4.1 วุฒิการศึกษา ปวส. สาขาช่างเชื่อม ช่างเครื่องกลและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.2 วุฒิปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมงานเชื่อม วิศวกรรมอุตสาหกรรม วิศวกรรมเครื่องกล และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.3 แรงงานในสถานประกอบการหรือผู้ว่างงานที่เคยทำงานที่เกี่ยวข้องมาแล้ว

5. เป้าหมาย

มีเข้ารับการฝึกอบรม จำนวนไม่น้อยกว่า 60 คน ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ตุลาคม 2567 – พฤษภาคม 2568

7. พื้นที่ดำเนินการ

พื้นที่จังหวัดชลบุรี และจังหวัดสงขลา

8. แนวทางการดำเนินงาน

8.1 ประชาสัมพันธ์โครงการฯ และการรับสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรม

8.2 จัดฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ

9. วิธีการดำเนินการ

ดำเนินการเอง

10. งบประมาณการดำเนินการ

เบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 เป็นจำนวนเงิน 860,500บาท (แปดแสนหนึ่งหมื่นห้าพันห้าร้อยบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ที่	กิจกรรม	หมวด รายจ่ายย่อย	งบประมาณ (บาท)
1.	ค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ ระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 3 รุ่น รวมทั้งสิ้น 60 คน (20 คน/รุ่น)	งบดำเนินงาน	860,500
	- ค่าตอบแทนวิทยากร ภาคทฤษฎี (1,200 บาท x 11 ชม. x 1 คน x 3 รุ่น)		39,600
	- ค่าตอบแทนวิทยากร ภาคปฏิบัติ (1,200 บาท x 19 ชม. X 2 คน x 3 รุ่น)		136,800
	- ค่าอาหารกลางวันสำหรับวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม (120 บาท x 5 วัน x 20 คน x 3 รุ่น)		36,000
	- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม (35 บาท x 2 มื้อ x 5 วัน x 20 คน x 3 รุ่น)		21,000
	- ค่าวัสดุฝึกอบรม (8,000 บาท x 60 คน)		480,000
2	ค่าติดตามประเมินผล		147,100

หมายเหตุ ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ประหยัด และเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน และสามารถถัวเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการ

11. แผนการดำเนินงาน

รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ ปี พ.ศ. 2567 - 2568							
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.
1. ประชาสัมพันธ์โครงการ	←————→							
2. กิจกรรมการฝึกอบรม	←————→							

12. แผนการใช้จ่ายงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)

รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ ปี พ.ศ. 2567 - 2568							
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.
1. ประชาสัมพันธ์โครงการ	←————→							
2. กิจกรรมการฝึกอบรม	0.879	0.879	0.879	0.3516	0.3516	0.3516	0.2197	0.2197

13. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

13.1 ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านการทำงานใต้น้ำจากหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

13.2 ได้กำลังแรงงานในการทำงานด้านงานใต้น้ำที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและสามารถทำงานได้จริง

13.3 สร้างโอกาสให้แรงงานได้มีช่องทางที่จะเพิ่มทักษะและความชำนาญให้สามารถทำงานในระดับที่สูงกว่าเดิมและหารายได้ได้มากกว่าเดิม

14. ผลที่ได้การฝึกอบรม

วุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน สาขาการเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำด้วยไฟฟ้า จำนวน 30 ชั่วโมง

15. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมายที่วัดได้

เชิงปริมาณ จำนวนแรงงานที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า จำนวน 40 คน

เชิงคุณภาพ ผู้เข้าอบรมสามารถทดสอบผ่านเกณฑ์ของหลักสูตรฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรม

16. ตำแหน่งงานที่รองรับ

ช่างเชื่อมและตัดโลหะในอุตสาหกรรมทางทะเล

17. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดย กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก โทร. 02 245 6563

2. กิจกรรม ยกกระตือรือร้นงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน เป้าหมายรวม 36,100 คน เงินงบประมาณทั้งสิ้น จำนวน 60,227,000 บาท

กิจกรรมย่อย 1 พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

เป้าหมาย 6,000 คน งบประมาณ 18,000,000 บาท

1. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
แผนย่อย 4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

2. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2541 กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ ซึ่งได้มีการประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 129 สาขา โดยใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นเกณฑ์วัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถ โดยนายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานฝีมือในสาขาอาชีพ และระดับใด ไม่ว่าจะครอบคลุมมาตรฐานฝีมือทั้งหมด หรือส่วนหนึ่งส่วนใดก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพและระดับนั้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการยกกระตือรือร้นงานไทยให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการแข่งขัน กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นการกระตุ้นให้แรงงานได้เห็นความสำคัญเข้ารับการพัฒนาทักษะ ความรู้ของตนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นหลักฐานรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือต่อไป

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ

3.1 เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการให้มีความรู้ ความสามารถเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 129 สาขา

3.2 เพื่อสนับสนุนให้แรงงานในสถานประกอบกิจการผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

4. กลุ่มเป้าหมาย

4.1 แรงงานผู้ทำงานในสถานประกอบกิจการซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

4.2 เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ที่จะกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงาน
เข้ารับการศึกษาฝึกยกระดับฝีมือของตนเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือ ในสาขาอาชีพที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 129 สาขา จำนวน 6,000 คน

5. วิธีดำเนินการ

5.1 จัดทำประชาสัมพันธ์โครงการ

5.2 ประกาศรับสมัครและรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ

5.3 ดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามประกาศคุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบตามสาขาอาชีพและระดับที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

5.4 ดำเนินการจัดฝึกอบรมยกระดับฝีมือ โดยมีผู้รับการฝึกอบรมรุ่นละไม่เกิน 20 คน

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. ระยะเวลาดำเนินการ ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

7. สถานที่ในการดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

8. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2568 จำนวน 18,000,000 บาท (สิบแปดล้านบาทถ้วน)

ค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมยกระดับฝีมือระยะเวลา 18 - 60 ชั่วโมง และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน รวม 300 รุ่น ๆ ละ 20 คน เป็นเงิน 18,000,000 บาท (สิบแปดล้านบาทถ้วน) โดยถัวเฉลี่ยจ่ายทุกรายการ

รายการ	งบประมาณ (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการ 1 รุ่น ๆ ละ 20 คน	
1. ค่าสมนาคุณวิทยากรในการฝึกอบรม (30 ชั่วโมง x 600 บาท)	18,000.-
2. ค่าตอบแทนผู้ทดสอบ (3 คน x 1,000 บาท)	3,000.-
3. ค่าวัสดุในการฝึกอบรม (810 บาท x 20 คน)	16,200.-
4. ค่าวัสดุในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ฯ (1,000 บาท x 20 คน)	20,000.-
5. ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐาน ฯ (2 เล่ม x 70 บาท x 20 คน)	2,800.-
6. ค่าบริหารจัดการโครงการ (- บาท/รุ่น)	
รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น (คนละ 3,000 บาท)	<u>60,000.-</u>
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการตลอดทั้งโครงการ (300 รุ่น)	<u>18,000,000.-</u>

หมายเหตุ ถัวเฉลี่ยค่าใช้จ่ายทุกรายการ อัตราค่าใช้จ่ายต่อรุ่นตาม ข้อ 1 – 6 เป็นเพียงฐานในการคำนวณเงินงบประมาณ หากมีค่าใช้จ่ายอื่นใดที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินการตามโครงการในแต่ละรุ่น ให้เบิกจ่ายได้ตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยถัวเฉลี่ยจากวงเงินงบประมาณรวมที่แต่ละหน่วยงานได้รับ

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 แรงงานมีความรู้ ความสามารถเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศ

9.2 แรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้รับค่าจ้างในอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

9.3 ส่งเสริมให้สถานประกอบการใช้แรงงานที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานทำงานในสถานประกอบการ

9.4 ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การจ่ายอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

10. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน โทร. 02 245 4837

กิจกรรมย่อย 2 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

เป้าหมาย 30,000 คน งบประมาณ 30,000,000 บาท

1. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
 แผนแม่บทประเด็นที่ 11 : ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
 แผนงานยุทธศาสตร์ : พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2. หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการยกระดับทักษะฝีมือของแรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานได้รับโอกาสในการแข่งขันและสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งแรงงานที่เป็นกลุ่มนักศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาที่จะกลายเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญของตลาดแรงงาน ควรได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือให้มีมาตรฐาน พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและได้รับการยอมรับในฝีมือและการทำงานที่มีมาตรฐาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากล พร้อมก้าวสู่ “ไทยแลนด์ 4.0” เพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ดำเนินการพัฒนาผลิตภาพแรงงานสู่ไทยแลนด์ 4.0 โดยการจัดทำกิจกรรมย่อยที่ 10.2.2 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้แรงงานทั่วไปรวมทั้งกลุ่มนักศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาเข้าใจ ถึงกระบวนการของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานมากขึ้นเป็นการกระตุ้นให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับมาตรฐานและพร้อมทำงานได้อย่างมีศักยภาพตามความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการสมัครงานสำหรับการก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน ต่อไป

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ

3.1 เพื่อส่งเสริมให้แรงงานทั่วไปและกลุ่มนักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และพัฒนาฝีมือของตนเองให้ได้มาตรฐาน

3.2 เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือของแรงงานทั่วไปและกลุ่มนักศึกษา ให้มีศักยภาพพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทั้งในและต่างประเทศ

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

4. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานทั่วไปทั้งอยู่ในระบบการจ้างงานและไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน รวมทั้งกลุ่มนักศึกษาที่มีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละสาขาอาชีพ จำนวน 30,000 คน

5. วิธีดำเนินการ

5.1 ดำเนินกิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานทั่วไปทั้งอยู่ในระบบการจ้างงานและไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน รวมทั้งกลุ่มนักศึกษา

1) คัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามประกาศคุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบตามสาขาอาชีพและระดับของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จะได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาอาชีพและระดับที่ผ่านการทดสอบ

5.2 การติดตามประเมินผลกิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 – เดือนกันยายน 2568

7. สถานที่ในการดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

8. งบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 จำนวน 30,000,000 บาท (สามสิบล้านบาทถ้วน)

โดยถ้วนเฉลี่ยจ่ายทุกรายการ

กิจกรรมทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

กิจกรรมดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานทั่วไปทั้งอยู่ในระบบการจ้างงานและไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน กลุ่มนักศึกษา และมีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละสาขาอาชีพ จำนวน 30,000 คน (20 คนต่อรุ่น รวม 1,500 รุ่น) จำนวนเงิน 30,000,000 บาท (สามสิบล้านบาทถ้วน)

รายการ	งบประมาณ (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการ 1 รุ่น ๆ ละ 20 คน	
1. ค่าตอบแทนผู้ทดสอบ (3 คน x 1,000 บาท)	3,000
2. ค่าวัสดุในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ฯ (800 บาท x 20 คน)	16,000
3. ค่าจัดทำเอกสารประกอบการทดสอบมาตรฐาน ฯ (50 บาท x 20 คน)	1,000
รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	20,000
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการ (1,500 รุ่น x 20,000 บาท)	<u>30,000,000</u>

หมายเหตุ ทั่วเฉลี่ยค่าใช้จ่ายทุกรายการ เป็นเพียงฐานในการคำนวณเงินงบประมาณ หากมีค่าใช้จ่ายอื่นใดที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินการตามโครงการในแต่ละรุ่น ให้เบิกจ่ายได้ตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมหรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยถ้วนเฉลี่ยจากวงเงินงบประมาณรวมทั้งแต่ละหน่วยงานได้รับ

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 แรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และพัฒนาฝีมือของตนเองให้ได้มาตรฐาน

9.2 แรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศได้

9.3 แรงงานได้รับโอกาสในการแข่งขันและสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้น

10. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

โทร. 02 245 4837

กิจกรรมย่อย 3 การเพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายในการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

เป้าหมาย 77 แห่ง งบประมาณ 2,387,000 บาท

1. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ชาติ	: ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
แผนแม่บทประเด็นที่ 11	: ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
แผนงานยุทธศาสตร์	: พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2. หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการขับเคลื่อนระบบพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถรองรับการแข่งขันในระดับอาเซียนและระดับสากล โดยส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศรวมทั้งพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและมีความชำนาญสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้มีมาตรฐานเทียบเคียงมาตรฐานสากล สร้างโอกาสในการแข่งขันทางการค้ารองรับความต้องการของตลาดแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ได้จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายในการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเสริมสร้างให้เครือข่ายของการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานรวมถึงการสนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทำให้ผู้ประกอบการและผู้รับบริการมั่นใจได้ว่าสินค้าหรือบริการมีคุณภาพได้มาตรฐาน และมีความปลอดภัยซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถานประกอบกิจการ และองค์กรอาชีพที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและมีความชำนาญสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้มีมาตรฐานเทียบเคียงมาตรฐานสากล และเพิ่มโอกาสในการแข่งขันในประชาคมอาเซียนและระดับนานาชาติ

3. วัตถุประสงค์

- 3.1 เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 3.2 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่ายเกี่ยวกับงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 3.3 เพื่อบูรณาการความร่วมมือและสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน สถานประกอบกิจการ และองค์กรอาชีพ

4. เป้าหมาย

สถานประกอบกิจการ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคม องค์กร ในพื้นที่ 77 จังหวัด เข้าร่วมโครงการวันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

5. วิธีดำเนินการ

- 5.1 สร้างการรับรู้และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยการจัดงานวันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบกิจการ

5.2 จัดประชุมชี้แจง หรืออบรมสัมมนาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อวางแผน และติดตามผลการดำเนินงานการสร้างเครือข่ายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

7. สถานที่ในการดำเนินการ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน

8. งบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 2,387,000.- บาท (สองล้านสามแสนแปดหมื่นเจ็ดพันบาทถ้วน) งบรายจ่ายอื่น โดยถ่ายจ่ายทุกกิจกรรม ดังนี้

8.1 โอนเงินให้กับหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายการดำเนินโครงการ ในพื้นที่รับผิดชอบ แห่งละ 30,000.-บาท รวม 77 แห่ง เป็นเงิน 2,310,000.-บาท (สองล้านสามแสนหนึ่งหมื่นบาทถ้วน) เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ สร้างเครือข่ายเกี่ยวกับภารกิจทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน

8.2 ค่าใช้จ่ายในการจัดทำป้ายศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อมอบให้ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานที่ได้รับอนุญาตจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 20 ป้าย ๆ ละ 3,850 บาท เป็นเงินจำนวน 77,000 บาท (เจ็ดหมื่นเจ็ดพันบาทถ้วน)

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือ สถานประกอบการ กิจการได้รับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

9.2 หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือ สถานประกอบการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน ในการเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

9.3 เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางในการดำเนินงานการสร้างเครือข่ายมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ

9.4 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อมูลเพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานเสริมสร้างเครือข่าย การดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

10. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน โทร. 02 245 4837

กิจกรรมย่อย 4 ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ

เป้าหมาย 100 คน งบประมาณ 9,840,000 บาท

1. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน :

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 11 การพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต
แผนย่อย 4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
เป้าหมายแผนย่อย/ตัวชี้วัดแผนย่อย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนัก
ในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้าง
อาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น โดยมีผลิตภาพแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 4 ต่อปี

1.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย
และสามารถสร้างงานอนาคต โดยส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนบูรณาการความร่วมมือ

2. หลักการและเหตุผล

นโยบายครัวไทยสู่ครัวโลกและกระแสความต้องการดูแลสุขภาพ ทำให้อาหารไทยและการนวดสปาไทย
เป็นที่รู้จักและนิยมแพร่หลายอย่างมากสำหรับชาวต่างชาติและชาวไทยที่อาศัยและทำงานอยู่ในต่างประเทศ
มีการขยายตลาดธุรกิจร้านอาหารไทยและธุรกิจนวดสปาไทยเพิ่มขึ้นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศในแถบยุโรป
และเอเชีย ส่งผลให้แรงงานไทยมีความต้องการเดินทางไปประกอบอาชีพพ่อครัว/แม่ครัวไทยและพนักงาน
นวดสปาในต่างประเทศเป็นจำนวนมาก แต่สภาพปัญหาในการขออนุญาตเข้าไปทำงานหรือประกอบอาชีพ
ในต่างประเทศ มีระเบียบ ขั้นตอนการตรวจสอบยุ่งยาก หรือบางประเทศไม่อนุญาตให้เข้าไปทำงาน ทำให้
แรงงานไทยที่มีฝีมือขาดโอกาสการทำงานยังต่างประเทศ ดังนั้น การพัฒนาฝีมือแรงงานไทยที่อาศัยอยู่
ต่างประเทศซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้วให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานหรือก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้ง
ผู้ที่ประสงค์จะประกอบอาชีพเป็นพ่อครัว/แม่ครัวหรือผู้ให้บริการนวดสปา ได้มีโอกาสเข้าถึงอาชีพพ่อครัว/
แม่ครัวไทย นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม (ไทยสัปปายะ, สปาตะวันตก) และพนักงานนวดไทย อันจะเป็น
การส่งเสริมให้แรงงานไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้เพียงพอสามารถส่งกลับประเทศไทย รวมทั้งจะเป็น
การสะดวกและสามารถพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพนั้นได้อย่างดียิ่ง ประกอบกับแรงงาน
ไทยในต่างประเทศมีความต้องการพัฒนาระดับทักษะฝีมือและทดสอบมาตรฐานฝีมือให้มีคุณภาพเข้าสู่
เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพภาคบริการ สาขาผู้ประกอบการอาหารไทย สาขานักส่งเสริม
สุขภาพแบบองค์รวม (ไทยสัปปายะ, สปาตะวันตก) และสาขาพนักงานนวดไทย ตามที่หน่วยงานด้านแรงงาน
ของไทยในต่างประเทศขอความร่วมมือ

นอกจากนี้ จากการประชุมรัฐมนตรีความมั่นคงอาหารเอเปค ครั้งที่ 7 เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2565
ณ โรงแรมไฮแอท รีเจนซี่ หัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ฝ่ายไทยได้ผลักดันประเด็นหลักที่จะช่วยสนับสนุน
นโยบายครัวไทยสู่ครัวโลก ความปลอดภัยอาหาร การค้าระหว่างประเทศ การผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการ
ภายใต้แผนปฏิบัติการภายใต้แผนงานความมั่นคงอาหารเอเปค โดยการขับเคลื่อนนโยบาย BCG Model
และนโยบาย (Safety Security และ Sustainability) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าสินค้าเกษตรและอาหารไทย
มีความปลอดภัยและมีคุณภาพมาตรฐาน พร้อมเป็นครัวให้กับประชากรในภูมิภาคเอเปคและครัวโลก ทั้งนี้
ไทยให้ความสำคัญกับการปรับตัวและฟื้นฟูเศรษฐกิจในยุคหลังโควิด 19 และพร้อมผลักดันประเด็นหลักที่จะ
ช่วยสนับสนุนนโยบายความมั่นคงด้านอาหารในฐานะครัวไทยสู่ครัวโลก ดังนั้น การพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่

อาชีพพ่อครัว/แม่ครัวให้มีคุณภาพเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติก็เป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติการภายใต้แผนงานความมั่นคงอาหารเอเปคดังกล่าว

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

โดยเหตุผลความจำเป็นดังกล่าว กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยดำเนินการเตรียมความพร้อมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพภาคบริการ สาขาผู้ประกอบการอาหารไทย สาขานักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม (ไทยสัปปายะ, สปาตะวันตก) สาขาพนักงานนวดไทย และสาขาผู้ฝึกสอนมวยไทย เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและสร้างโอกาสในการทำงานให้แก่แรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมศักยภาพการแข่งขันการขยายธุรกิจร้านอาหารไทย ธุรกิจนวดสปาไทย และธุรกิจมวยไทยในตลาดต่างประเทศ

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อให้แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับความรู้และยกระดับทักษะฝีมือ เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีคุณภาพ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและสร้างโอกาสในการทำงานในต่างประเทศ

3.2 เพื่อให้แรงงานไทยในต่างประเทศสามารถผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพภาคบริการ สาขาผู้ประกอบการอาหารไทย สาขานักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม (ไทยสัปปายะ, สปาตะวันตก) สาขาพนักงานนวดไทย และสาขาผู้ฝึกสอนมวยไทย

3.3 เพื่อส่งเสริมศักยภาพการแข่งขันการขยายธุรกิจร้านอาหารไทย ธุรกิจนวดสปาไทย และธุรกิจมวยไทยในตลาดต่างประเทศ

4. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานไทยซึ่งเป็นพ่อครัว/แม่ครัวไทย ผู้ให้บริการนวดสปา หรือผู้ฝึกสอนมวยไทย แรงงานไทยที่ประสงค์จะประกอบอาชีพเป็นพ่อครัว/แม่ครัวไทย หรือนักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม (ไทยสัปปายะ, สปาตะวันตก) หรือพนักงานนวดไทย หรือผู้ฝึกสอนมวยไทย ผู้ประกอบการไทยในธุรกิจร้านอาหารไทย ธุรกิจนวดสปาไทย และธุรกิจมวยไทยในต่างประเทศ รวมจำนวน 100 คน

5. วิธีดำเนินการ

5.1 สืบค้นความต้องการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพภาคบริการ สาขาผู้ประกอบการอาหารไทย สาขานักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม (ไทยสัปปายะ, สปาตะวันตก) สาขาพนักงานนวดไทย และสาขาผู้ฝึกสอนมวยไทย

5.2 ประสานงานกับผู้บริหารโครงการในต่างประเทศ เช่น สถานเอกอัครราชทูตไทย กงสุลไทย สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ หน่วยงานสมาคมในธุรกิจร้านอาหารไทย ธุรกิจนวดสปาไทย และธุรกิจมวยไทย เป็นต้น เพื่อรวบรวมกลุ่มเป้าหมาย กำหนดการ และเตรียมการด้านสถานที่วัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

5.3 เตรียมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในต่างประเทศ ได้แก่ สอบถามเส้นทางการบิน จัดหาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ขออนุมัติโครงการและขออนุมัติดำเนินการ ขออนุมัติจัดซื้อวัสดุ ขออนุมัติจัดจ้างถ่ายเอกสาร ขออนุมัติเข้าสถานที่ ขออนุมัติเดินทางไปราชการและขออนุมัติค่าใช้จ่ายและ

ขออนุมัติออกตัวเครื่องบิน ขออนุมัติยืมเงิน จัดทำหนังสือเดินทาง จัดทำหนังสือเชิญผู้ทดสอบ ขออนุมัติดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และจัดเตรียมสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่จะใช้ในการทดสอบ

5.4 ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในต่างประเทศ

5.5 การประเมินผลการดำเนินโครงการ โดยการสอบถามแรงงานไทย ผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งหน่วยงานที่อยู่ต่างประเทศซึ่งดำเนินโครงการร่วมกัน เพื่อจัดทำสรุปผลการดำเนินงาน

6. ช่วงเวลาดำเนินโครงการ

ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

7. สถานที่ดำเนินการ

ดำเนินการในทวีปอเมริกา ทวีปยุโรป ทวีปเอเชีย และทวีปออสเตรเลีย

8. งบประมาณดำเนินโครงการ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 9,840,000 บาท (เก้าล้านแปดแสนสี่หมื่นบาทถ้วน) (รายละเอียดแนบท้ายโครงการ) ขอถ่ายจ่ายได้ทุกรายการทุกประเทศ

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 แรงงานไทยที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานหรือก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ ทำให้ตนเองและครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และนำไปสู่การนำรายได้เข้าในประเทศไทย ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศในอัตราที่สูงขึ้น

9.2 ส่งเสริมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมอันดีของไทย รวมทั้งยกระดับมาตรฐานและภาพลักษณ์ที่ดีของธุรกิจร้านอาหารไทย ธุรกิจนวดสปาไทย และธุรกิจมวยไทย ให้เป็นที่ยอมรับของชาวต่างประเทศมากยิ่งขึ้น

9.3 ธุรกิจร้านอาหารไทย ธุรกิจนวดสปาไทย และธุรกิจมวยไทย ได้รับการยกระดับเป็นที่ยอมรับที่ดียิ่งขึ้นและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันการขยายธุรกิจไทยในตลาดต่างประเทศ สนองนโยบายครัวไทยสู่ครัวโลก และนโยบายซอฟต์แวร์พาวเวอร์

10. ตัวชี้วัดโครงการ

จำนวนแรงงานไทยเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไม่น้อยกว่า 100 คน

11. การประเมินผลการดำเนินโครงการ

ใช้แบบสอบถามแรงงานไทย ผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งหน่วยงานที่อยู่ต่างประเทศซึ่งดำเนินโครงการร่วมกัน เพื่อจัดทำสรุปผลการดำเนินงานและเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาการดำเนินโครงการในปีต่อ ๆ ไป

12. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน โทร. 02 245 4837

รายละเอียดงบประมาณ
ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ

รายการ	งบประมาณ (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	
1. ค่าเบี้ยเลี้ยง จำนวน 7 คน คนละ 2,100 บาท/วัน รวม 8 วัน จำนวน 5 ประเทศ และจำนวน 2 คน คนละ 3,100 บาท/วัน รวม 8 วัน จำนวน 5 ประเทศ	836,000
2. ค่าที่พัก จำนวน 7 คน คนละ 7,500 บาท/คืน 5 ประเทศ รวม 7 คืน และจำนวน 2 คน 10,000 บาท/คืน 5 ประเทศ รวม 7 คืน	2,537,500
3. ค่าบัตรโดยสารเครื่องบินไป – กลับ รวมค่าธรรมเนียม จำนวน 7 คน คนละ 52,000 บาท จำนวน 5 ประเทศ และจำนวน 2 คน คนละ 120,000 บาท จำนวน 5 ประเทศ	3,020,000-
4. ค่าพาหนะเดินทางในต่างประเทศ วันละ 40,000 บาท จำนวน 8 วัน จำนวน 5 ประเทศ	1,600,000
5. ค่าแท็กซี่ไปสนามบิน (ในประเทศ) จำนวน 9 คน คนละ 800 บาท จำนวน 5 ประเทศ	36,000
6. ค่าเครื่องแต่งกาย ระดับ 6 ขึ้นไป จำนวน 7 คน คนละ 9,000 บาท จำนวน 5 ประเทศ ค่าเครื่องแต่งกาย ระดับ 5 ลงมา 2 คน คนละ 7,500 บาท จำนวน 5 ประเทศ	390,000
7. ค่าจัดทำหนังสือเดินทาง คนละ 1,000 บาท จำนวน 9 คน 5 ประเทศ	45,000
8. ค่าจัดทำวีซ่า คนละ 5,000 บาท จำนวน 9 คน 5 ประเทศ	225,000
9. ค่าใช้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในต่างประเทศ คนละ 2,000 บาท จำนวน 4 คน 5 ประเทศ	40,000
รวมเป็นเงิน	
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในต่างประเทศ	8,729,500
1. ค่าเช่าสถานที่พร้อมอุปกรณ์ วันละ 30,000 บาท จำนวน 4 วัน จำนวน 5 ประเทศ	600,000
2. ค่าวัสดุเตรียมความพร้อมและทดสอบ คนละ 5,055 บาท จำนวน 100 คน	505,500
3. ค่าจัดทำเอกสาร คนละ 50 บาท จำนวน 100 คน	5,000
รวมเป็นเงิน	1,110,500
ค่าใช้จ่ายในการเตรียมงานและบริหารโครงการ	-
เช่น การจัดประชุม การติดตามและประเมินผลโครงการ	
รวมเป็นเงิน	-
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	9,840,000
หมายเหตุ ถัวเฉลี่ยค่าใช้จ่ายทุกรายการ	

หมายเหตุ ถัวเฉลี่ยค่าใช้จ่ายทุกรายการ

3. กิจกรรมจัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กิจกรรมย่อย 1 พัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

1. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนย่อย 4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

1.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต โดยส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนบูรณาการความร่วมมือ

2. หลักการและเหตุผล

เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพและฝีมือของแรงงาน สอดคล้องและรองรับกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมสร้างศักยภาพคน ให้รองรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต เพื่อส่งเสริมให้มีการบูรณาการทุกภาคส่วน ให้สามารถแข่งขันในระดับสากลทั้งภาคการผลิตและบริการ เป็นการยกระดับคุณภาพของแรงงานไทยให้ได้มาตรฐาน ได้รับค่าตอบแทนตามอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพอันเป็นข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานสากลให้รับรู้กันโดยทั่วถึงซึ่งจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ตามระบบ ISO/IEC 17024:2012 สร้างกลไกการป้องกันการทุจริตให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพเกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้เข้ารับการทดสอบและผู้ที่เกี่ยวข้องมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และสร้างการรับรู้ โดยการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางและกิจกรรมต่างๆ

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบกิจการ ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีสถานประกอบกิจการ สมาคม องค์กรวิชาชีพ เป็นเครือข่ายการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตลอดจนพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนโดยใช้ฐานความสามารถให้สอดคล้องกับการจ้างงาน และเป็นตัวกำหนดค่าจ้างอย่างเป็นธรรม แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับการยกระดับคุณภาพมีมาตรฐานฝีมือ สร้างความมั่นคงในชีวิต สนองต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในการเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.2 เพื่อขับเคลื่อน ผลักดันให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ ดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้เกิดการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

3.3 เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนในด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ ในการนำระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) มาใช้ในกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

3.4 เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการ ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.5 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรให้ทันต่อเทคโนโลยีการผลิตและบริการที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเข้าใจในทิศทางการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน

4. เป้าหมาย

4.1 แนวทางที่ 1 จัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

4.1.1 จัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อพัฒนาทักษะ รองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในยุค New Normal และรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคตเพื่อเตรียมการเสนอให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความเห็นชอบ จำนวน 5 สาขา/ระดับ

4.1.2 องค์กรวิชาชีพ สมาคม ผู้ประกอบการ ชุมรมวิชาชีพหรืออาชีพ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการกำหนด ปรับปรุง มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

4.2 แนวทางที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

เป้าหมายรวมจำนวน 500 คน โดยแบ่งเป็น 2 เป้าหมาย ดังนี้

4.2.1 ผู้ที่มีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาต การออกใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาต เป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและคุณสมบัติผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เข้าฝึกอบรมเตรียมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 360 คน

4.2.2 ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีหมายเลขผู้ทดสอบ ซึ่งปัจจุบันทำหน้าที่เป็นผู้ทดสอบให้กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต จำนวน 140 คน

4.3 แนวทางที่ 3 ขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

4.3.1 หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ ดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

4.3.2 ตรวจติดตาม ประเมินและให้คำปรึกษาในการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้แก่หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต จำนวน 20 แห่ง

4.4 แนวทางที่ 4 พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)

ระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Testing System) รองรับบริการให้บริการแก่ประชาชนในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้อย่างต่อเนื่องและมีสาขาใหม่เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า 20 สาขา/ระดับ

4.5 แนวทางที่ 5 สัมมนาเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานสู่ยุทธศาสตร์ชาติ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานสามารถพัฒนาทักษะ เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จำนวน 50 คน

4.6 แนวทางที่ 6 วันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี 2568 เทิดทูน “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย”

เพื่อจัดกิจกรรมเทิดพระเกียรติและน้อมรำลึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในฐานะที่พระองค์ทรงเป็นพระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย รวมทั้งสร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีผู้เข้าร่วมงานวันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 200 คน ประกอบด้วยผู้บริหารหรือบุคลากรจากภาครัฐ หรือภาคเอกชน ผู้แทนสมาคมองค์กรวิชาชีพ และสถานประกอบกิจการ

5. สถานที่ดำเนินการ

ทั่วประเทศ

6. ระยะเวลาในการดำเนินการ

เดือนตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

7. วิธีดำเนินการ

แนวทางดำเนินกิจกรรม ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน แบ่งออกเป็น 6 แนวทาง ดังนี้

7.1 แนวทางที่ 1 จัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

7.1.1 จัดประชุมคณะอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

7.1.2 จัดทดลองทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

7.1.3 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ อนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้พิจารณาจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และอุตสาหกรรมแห่งอนาคตและความต้องการของผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

7.1.4 จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา ยกร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

7.2 แนวทางที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

7.2.1 ฝึกอบรมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1) สืบค้นข้อมูลความต้องการจัดฝึกอบรมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในสาขาอาชีพที่มีความต้องการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และมีจำนวนของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่เพียงพอหรือไม่สามารถจัดหาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้

2) ประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดความต้องการฝึกอบรมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

3) ดำเนินการฝึกอบรมบุคคลตามข้อ 1) เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องรวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

4) ประเมินผลการฝึกอบรม

7.2.2 ฝึกอบรมเพิ่มเติมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1) สืบค้นข้อมูลผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีหมายเลขผู้ทดสอบ ซึ่งปัจจุบันทำหน้าที่เป็นผู้ทดสอบให้กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต

2) ประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดความต้องการฝึกอบรมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

3) ดำเนินการฝึกอบรมบุคคลตามข้อ 1) เพื่อพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีหมายเลขเดิมให้ทราบถึงวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่มีการปรับปรุง

4) ประเมินผลการฝึกอบรม

7.3 แนวทางที่ 3 ขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

7.3.1 ขับเคลื่อนให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ ดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

7.3.2 ตรวจจับติดตาม ประเมินและให้คำปรึกษาในการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้แก่หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต จำนวน 20 แห่ง

7.4 แนวทางที่ 4 พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) โดยจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาคัดข้อสอบหรือแบบประเมินผลการทดสอบเพื่อรองรับระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 20 สาขา/ระดับ

7.5 แนวทางที่ 5 สัมมนาเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานสู่ยุทธศาสตร์ชาติ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานสามารถพัฒนาทักษะ เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จำนวน 50 คน

7.6 แนวทางที่ 5 วันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี 2568 เหตุการณ์ “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย”

การดำเนินงานโครงการวันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี 2568 เหตุการณ์ “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย” ณ กระทรวงแรงงาน ดังนี้

7.6.1 จัดพิธีถวายราชสักการะพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย” ในฐานะที่พระองค์ทรงเป็นพระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย โดยออกแบบและจัดทำสถานที่สำหรับพิธีถวายราชสักการะพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

7.6.2 จัดนิทรรศการเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เพื่อแสดงความรำลึกถึงพระปรีชาสามารถทางด้านช่างของพระองค์

8. งบประมาณ

งบดำเนินงาน **รวมทั้งสิ้น 4,500,000 บาท (สี่ล้านห้าแสนบาทถ้วน)** โดยขอถ่ายจ่ายทุกรายการ รายละเอียดตามประมาณการที่แนบ

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 5 สาขา/ระดับ

9.2 ขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ ดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพฯ รวมทั้งตรวจจับติดตาม ประเมินและให้คำปรึกษาในการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพฯ จำนวน 20 แห่ง

9.3 พัฒนาคัดข้อสอบหรือแบบประเมินผลการทดสอบในระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Testing System) สามารถรองรับการให้บริการแก่ประชาชนในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาใหม่เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 20 สาขา/ระดับ

9.4 เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานสู่ยุทธศาสตร์ชาติ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานสามารถพัฒนาทักษะ เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จำนวน 50 คน

9.5 ผู้ประกอบกิจการ ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รวมถึงมีผู้เข้าร่วมงานวันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 200 คน

10. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

11. รายละเอียดงบประมาณปี พ.ศ. 2568

โครงการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

งบดำเนินงาน รวมทั้งสิ้น 4,500,000 บาท (สี่ล้านห้าแสนบาทถ้วน) โดยขอถ่ายโอนทุกรายการ

แนวทางที่ 1 จัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ประมาณการค่าใช้จ่าย จำนวน 1,500,000 บาท (หนึ่งล้านห้าแสนบาทถ้วน) โดยถ่ายโอนทุกรายการ ดังนี้

1.1 จัดประชุมคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และจัดประชาสัมพันธ์ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแบบออนไลน์

(1) ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพ... จำนวน 23 สาขาอาชีพ ตามประกาศกระทรวงแรงงานเรื่อง สาขาอาชีพที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวม 5 สาขา สาขาละ 5 ครั้ง ครั้งละ 15 คน โดยมีค่าใช้จ่าย ดังนี้

1) ประชานอนุกรรมการฯ

(1 คน x 5 สาขา x 4 ครั้ง x 1,250 บาท) = 25,000 บาท

2) อนุกรรมการฯ

(14 คน x 5 สาขา x 4 ครั้ง x 1,000 บาท) = 280,000 บาท

(2) ค่ารับรองและพิธีการ

1) ค่าอาหารกลางวันสำหรับการประชุมอนุกรรมการฯ

(15 คน x 5 สาขา x 4 ครั้ง x 120 บาท) = 36,000 บาท

2) ค่าเครื่องดื่มและอาหารว่าง

(15 คน x 5 สาขา x 4 ครั้ง x 35 บาท x 2 มื้อ) = 21,000 บาท

(3) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

(3 คน x 5 สาขา x 200 บาท) = 3,000 บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น

= 365,000 บาท

1.2 จัดทดลองทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพ...

จัดให้มีการทดลองทดสอบวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่กำหนดให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อหาความเที่ยงตรง และความยากง่ายของข้อสอบทั้งความรู้และภาคความสามารถ และสอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบที่กำหนด จำนวน 5 สาขา โดยมีค่าใช้จ่าย ดังนี้

(1) ค่าวัสดุทดลองทดสอบ			
(5 สาขา x 18,000 บาท)	=	90,000	บาท
(2) ค่าเช่าสถานที่ในการทดลองทดสอบ			
(5 สาขา x 3,200 บาท)	=	16,000	บาท
(3) ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ (ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง เรื่อง การเบิกจ่ายค่าตอบแทนในการทดลองทดสอบ ที่ กค 0409.7/25462 ลงวันที่ 3 กันยายน 2546)			
1) ค่าตอบแทนผู้เข้ารับการทดลองทดสอบ			
(15 คน x 5 สาขา x 1,000 บาท x 2 วัน)	=	150,000	บาท
2) ค่าตอบแทนผู้ควบคุม ผู้ตรวจประเมินผลในการทดลองทดสอบ			
(10 คน x 5 สาขา x 1,000 บาท x 2 วัน)	=	100,000	บาท
(4) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม และค่าอาหารในการทดลองทดสอบ (ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง เรื่อง การเบิกจ่ายค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ค่าอาหารในการทดลองทดสอบ ที่ กค 0406.7/6706 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2549)			
1) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม สำหรับผู้เข้ารับการทดลองทดสอบ ผู้ควบคุม ผู้ตรวจประเมินผลในการทดลองทดสอบ เจ้าหน้าที่ประสานงาน และเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			
(30 คน x 5 สาขา x 2 มื้อ x 30 บาท x 2 วัน)	=	18,000	บาท
2) ค่าอาหารกลางวัน สำหรับผู้เข้ารับการทดลองทดสอบ ผู้ควบคุม ผู้ตรวจประเมินผลในการทดลองทดสอบ เจ้าหน้าที่ประสานงาน และเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			
(30 คน x 5 สาขา x 1 มื้อ x 80 บาท x 2 วัน)	=	24,000	บาท
(5) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ สำหรับผู้ควบคุม ผู้ตรวจประเมินผลในการทดลองทดสอบ เจ้าหน้าที่ประสานงาน และเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			
1) ค่าเบี้ยเลี้ยง			
(15 คน x 5 สาขา x 160 บาท x 2 วัน)	=	24,000	บาท
2) ค่าเช่าที่พัก			
(15 คน x 5 สาขา x 750 บาท x 1 คืน)	=	56,250	บาท
3) ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ			
(15 คน x 5 สาขา x 200 บาท)	=	15,000	บาท
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	=	493,250	บาท

1.3 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการพิจารณามาตรฐานแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ อนุกรรมการกำหนดมาตรฐาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้พิจารณาปรับปรุงมาตรฐานหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี และความต้องการของผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีค่าใช้จ่าย ดังนี้

(1) ค่าอาหารไม่ครบทุกมื้อ (10 คน x 5 สาขา x 500 บาท x 3 วัน)	=	75,000	บาท
(2) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (10 คน x 5 สาขา x 50 บาท x 2 มื้อ x 3 วัน)	=	15,000	บาท
(3) ค่าตอบแทนวิทยากร <u>วิทยากรเอกชน</u> แบ่งกลุ่มสัมมนา ดังนี้ (2 คน x 5 สาขา x 1,200 บาท x 16 ชม.) เป็นเงิน 192,000 บาท <u>วิทยากรราชการ</u> บรรยายชี้แจง ดังนี้ (1 คน x 5 สาขา x 600 บาท x 2 ชม.) เป็นเงิน 6,000 บาท	=	198,000	บาท
(4) ค่าวัสดุ เครื่องเขียน อุปกรณ์ ฯลฯ (10 คน x 5 สาขา x 70 บาท)	=	3,500	บาท
(6) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการสำหรับวิทยากรและเจ้าหน้าที่ประสาน (10 คน x 5 สาขา x 200 บาท)	=	10,000	บาท
(7) ค่าที่พัก (10 คน x 3 วัน x 5 สาขา x 750 บาท)	=	112,500	บาท
(8) ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศสำหรับวิทยากรและเจ้าหน้าที่ประสาน (1 คัน x 2,800 บาท x 2 เที่ยว)	=	5,600	บาท
(9) ค่าจ้างเหมารถโดยสารปรับอากาศสำหรับผู้เข้าร่วมสัมมนา (1 คัน x 13,400 บาท x 2 เที่ยว)	=	26,800	บาท
(10) ค่าบริหารโครงการ	=	350	บาท
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	=	446,750	บาท

1.4 จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา ยกร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อให้การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความรวดเร็ว และทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง จึงจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญ ในการร่างมาตรฐาน/ร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้อนุกรรมการฯ สาขาอาชีพพิจารณา โดยมีค่าใช้จ่ายเป็นค่าจ้างเหมาบริการ ดังนี้

ค่าจ้างยกร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฯ (5 สาขา x 39,000 บาท)	=	195,000	บาท
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	=	195,000	บาท

2. ประมาณการค่าใช้จ่ายงบประมาณ จำนวน 1,648,600 บาท (หนึ่งล้านหกแสนสี่หมื่นแปดพันหกร้อยบาทถ้วน) โดยถัวจ่ายทุกรายการ ดังนี้

2.1 ฝึกอบรมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเตรียมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเงินทั้งสิ้น 1,413,000.- บาท (หนึ่งล้านสี่แสนหนึ่งหมื่นสามพันบาทถ้วน) จัดฝึกอบรมจำนวน 12 รุ่น รุ่นละ 30 คน รวม 360 คน ระยะเวลาการฝึก 18 ชั่วโมง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่าสมนาคุณวิทยากร	=	30,600	บาท
- วิทยากรภาครัฐ จำนวน 1 คน (1 คน x 600 บาท x 3 ชั่วโมง) เป็นเงิน 1,800 บาท			
- วิทยากรภาคเอกชน จำนวน 1 คน (1 คน x 1,200 บาท x 15 ชั่วโมง) เป็นเงิน 18,000 บาท			
- วิทยากรภาคเอกชน จำนวน 1 คน (1 คน x 1,200 บาท x 9 ชั่วโมง) เป็นเงิน 10,800 บาท			
2. ค่าวัสดุสำหรับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 30 คน คนละ 620 บาท (30 คน x 620 บาท)	=	18,600	บาท
3. ค่าจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 30 คน คนละ 50 บาท 3 เล่ม (30 คน x 50 บาท x 3 เล่ม)	=	4,500	บาท
4. ค่าอาหารกลางวัน อาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม สำหรับวิทยากร 3 คน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 30 คน และผู้ประสานงาน 2 คน	=	36,750	บาท
- ค่าอาหารกลางวัน (35 คน x 250 บาท x 3 มื้อ) เป็นเงิน 26,250 บาท			
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 คน x 50 บาท x 6 มื้อ) เป็นเงิน 10,500 บาท			
5. ค่าที่พัก สำหรับวิทยากร 3 คน และผู้ประสาน 2 คน (4 คน x 3 คืน x 750 บาท) + (1 คน x 3 คืน x 1,200 บาท)	=	12,600	บาท
6. ค่าเบี้ยเลี้ยงของเจ้าหน้าที่ประสานงาน (2 คน x 1 วัน x 240 บาท) + (2 คน x 3 วัน x 160 บาท)	=	1,440	บาท
7. ค่ายานพาหนะ	=	13,200	บาท
- ค่ารถโดยสารรับจ้างระหว่างที่พักกับที่จัดยานพาหนะ (5 คน x 400 บาท) เป็นเงิน 2,000 บาท			
- ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศ (4 วัน x 2,800 บาท) เป็นเงิน 11,200 บาท			
รวมค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่อ 1 รุ่น	=	117,690	บาท
รวมค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งสิ้น (12 รุ่น)	=	1,412,280	บาท
ค่าบริหารงานโครงการ	=	720	บาท
รวมจำนวนทั้งสิ้น	=	1,413,000	บาท

2.2 ฝึกอบรมเพิ่มเติมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเงินทั้งสิ้น 235,600.- บาท (สองแสนสามหมื่นห้าพันหกร้อยบาทถ้วน) โดยจัดฝึกอบรม จำนวน 7 รุ่นๆ ละ 20 คน รวม 140 คน ระยะเวลาฝึก 6 ชั่วโมงต่อรุ่น มีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่าสมนาคุณวิทยากรภาคเอกชน (1 คน x 1,200 บาท x 6 ชั่วโมง)	=	7,200 บาท
2. ค่าวัสดุสำหรับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 20 คน คนละ 300 บาท (20 คน x 300 บาท)	=	6,000 บาท
3. ค่าจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 20 คน คนละ 50 บาท 2 เล่ม (20 คน x 2 เล่ม x 50 บาท)	=	2,000 บาท
4. ค่าอาหารกลางวัน อาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม สำหรับวิทยากร 1 คน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 20 คน และผู้ประสานงาน 2 คน	=	8,050 บาท
- ค่าอาหารกลางวัน (23 คน x 250 บาท x 1 มื้อ) เป็นเงิน		5,750 บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (23 คน x 50 บาท x 2 มื้อ) เป็นเงิน		2,300 บาท
5. ค่าที่พัก สำหรับวิทยากร 1 คน และผู้ประสานงาน 2 คน (2 คน x 1 คืน x 750 บาท) + (1 คน x 1 คืน x 1,200 บาท)	=	2,700 บาท
6. ค่าเบี้ยเลี้ยงของเจ้าหน้าที่ประสานงาน (2 คน x 1 วัน x 240 บาท) + (2 คน x 1 วัน x 160 บาท)	=	800 บาท
7. ค่ายานพาหนะ	=	6,800 บาท
- ค่ารถโดยสารรับจ้างระหว่างที่พักกับที่จัดยานพาหนะ (3 คน x 400 บาท) เป็นเงิน		1,200 บาท
- ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศ (2 วัน x 2,800 บาท) เป็นเงิน		5,600 บาท
รวมค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่อ 1 รุ่น	=	33,550 บาท
รวมค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งสิ้น (7 รุ่น)	=	234,850 บาท
ค่าบริหารงานโครงการ	=	750 บาท
รวมจำนวนทั้งสิ้น	=	235,600 บาท

แนวทางที่ 3 ขั้บเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ประมาณการค่าใช้จ่ายงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการเพื่อตรวจติดตาม ประเมิน และให้คำปรึกษาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต จำนวน 20 แห่ง เป็นเงินทั้งสิ้น 231,400 บาท (สองแสนสามหมื่นหนึ่งพันสี่ร้อยบาทถ้วน) ถ้าวจ่ายทุกรายการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- | | | |
|--|---|-------------|
| 1. ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ (5 คน x 30 วัน x 240 บาท) | = | 36,000 บาท |
| 2. ค่าที่พัก (5 คน x 25 คืน x 750 บาท) | = | 93,750 บาท |
| 3. ค่าพาหนะ (จำนวน 6 ครั้ง ครั้งละ 5 คน) | = | 101,650 บาท |
| - ครั้งที่ 1 รถตู้ปรับอากาศ จำนวน 5 วัน (2,800 บาท x 5 วัน) เป็นเงิน 14,000 บาท
ค่าแท็กซี่ (5 คน x 100 บาท x 2 เที่ยว) เป็นเงิน 1,000 บาท | | |
| - ครั้งที่ 2 รถตู้ปรับอากาศ จำนวน 5 วัน (2,800 บาท x 5 วัน) เป็นเงิน 14,000 บาท
ค่าแท็กซี่ (5 คน x 100 บาท x 2 เที่ยว) เป็นเงิน 1,000 บาท | | |
| - ครั้งที่ 3 รถตู้ปรับอากาศ จำนวน 5 วัน (2,800 บาท x 5 วัน) เป็นเงิน 14,000 บาท
ค่าแท็กซี่ (5 คน x 100 บาท x 2 เที่ยว) เป็นเงิน 1,000 บาท | | |
| - ครั้งที่ 4 รถตู้ปรับอากาศ จำนวน 5 วัน (2,800 บาท x 5 วัน) เป็นเงิน 14,000 บาท
ค่าแท็กซี่ (5 คน x 100 บาท x 2 เที่ยว) เป็นเงิน 1,000 บาท | | |
| - ครั้งที่ 5 รถตู้ปรับอากาศ จำนวน 5 วัน (2,800 บาท x 5 วัน) เป็นเงิน 14,000 บาท
ค่าแท็กซี่ (5 คน x 100 บาท x 2 เที่ยว) เป็นเงิน 1,000 บาท | | |
| - ครั้งที่ 6 เครื่องบิน (5 คน x 2,500 บาท x 2 เที่ยว) เป็นเงิน 25,000 บาท
ค่าแท็กซี่ (5 คน x 165 บาท x 2 เที่ยว) เป็นเงิน 1,650 บาท | | |

รวมจำนวนทั้งสิ้น = 231,400 บาท

แนวทางที่ 4 พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)

งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาคลังข้อสอบ หรือแบบประเมินผลการทดสอบเพื่อรองรับระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) โดยดำเนินการ 2 ครั้ง ครั้งละ 10 สาขา เป็นเงินทั้งสิ้น 330,000 บาท (สามแสนสามหมื่นบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าตอบแทนวิทยากร	=	37,200 บาท
- วิทยากรภาคราชการ (บรรยาย) (1 คน x 2 ชม. x 600 บาท)		เป็นเงิน 1,200 บาท
- วิทยากรภาคราชการ (แบ่งกลุ่มปฏิบัติ) (3 คน x 20 ชม. x 600 บาท)		เป็นเงิน 36,000 บาท
2. ค่าอาหาร (ไม่ครบทุกมื้อ) สำหรับผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ วิทยากร และผู้ประสานงาน (30 คน x 3 วัน x 500 บาท)	=	45,000 บาท
3. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม สำหรับผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ วิทยากร และผู้ประสานงาน (30 คน x 3 วัน x 2 มื้อ x 50 บาท)	=	9,000 บาท
4. ค่าที่พักผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ วิทยากร/ผู้ประสานงาน (30 คน x 2 คืน x 750 บาท)	=	45,000 บาท
5. ค่าพาหนะผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ วิทยากร/ผู้ประสานงาน (ค่าพาหนะเดินทางทั้งไปและกลับ) (30 คน x 200 บาท x 2 เที่ยว)	=	12,000 บาท
6. ค่าจ้างเหมารถตู้ จำนวน 3 คัน คันละ 2 วัน (รับ-ส่ง) (3 คัน x 2 วัน x 2,800 บาท)	=	16,800 บาท
รวมค่าใช้จ่ายเป็นเงิน	=	165,000 บาท
ดำเนินการ 2 ครั้ง		
รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น	=	330,000 บาท

แนวทางที่ 5 สัมมนาเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานสู่ยุทธศาสตร์ชาติ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานสามารถพัฒนาทักษะ เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จำนวน 50 คน ประมาณการค่าใช้จ่ายงบประมาณ จำนวน 290,000 บาท (สองแสนเก้าหมื่นบาทถ้วน) โดยมีค่าใช้จ่าย ดังนี้

1. ค่าอาหารไม่ครบทุกมื้อ 52 คน x 500 บาท x 3 วัน	=	78,000 บาท
2. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 52 คน x 50 บาท x 2 มื้อ x 3 วัน	=	15,600 บาท
3. ค่าตอบแทนวิทยากร		
3.1 วิทยากรราชการ		
1 คน x 1,200 บาท x 18 ชม.	=	21,600 บาท
3.2 วิทยากรราชการ บรรยายชี้แจง จำนวน 1 คน ดังนี้		
1 คน x 600 บาท x 2 ชม.	=	1,200 บาท
4. ค่าจ้างถ่ายเอกสาร และอื่น ๆ		
50 คน x 68 บาท	=	3,400 บาท
5. ค่าพาหนะสำหรับผู้เข้าร่วมสัมมนา		
52 คน x 200 บาท x 2 เที่ยว	=	20,800 บาท
6. ค่าที่พัก		
52 คน x 3 คืน x 750 บาท	=	117,000 บาท
7. ค่าจ้างเหมารถโดยสารปรับอากาศสำหรับผู้เข้าร่วมสัมมนา		
1 คัน x 13,400 บาท x 2 วัน	=	26,800 บาท
8. ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศสำหรับวิทยากร และเจ้าหน้าที่ประสานงาน		
1 คัน x 2,800 บาท x 2 วัน	=	5,600 บาท
รวมค่าใช้จ่ายเป็นเงิน	=	290,000 บาท

.....

แนวทางที่ 6 วันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี 2568 เทศกาล “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย”

ประมาณการค่าใช้จ่ายงบประมาณ จำนวน 500,000 บาท (ห้าแสนบาทถ้วน) โดยใช้จ่ายทุกรายการ ดังนี้

5.1 ค่าใช้จ่ายในการจัดพิธีถวายราชสักการะพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย” ในฐานะที่พระองค์ทรงเป็นพระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย โดยออกแบบและจัดทำสถานที่สำหรับพิธีถวายราชสักการะพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

5.2 ค่าใช้จ่ายในการจัดนิทรรศการเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เพื่อแสดงความรำลึกถึงพระปรีชาสามารถทางด้านช่างของพระองค์

รวมจำนวนทั้งสิ้น = 500,000 บาท

กิจกรรมย่อย 2 ส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในยุค New Normal และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป้าหมาย 77 สาขา งบประมาณ 2,580,600 บาท

1. สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1.1 นโยบายรัฐบาล ข้อที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

1.2 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
แผนย่อย 4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต โดยส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนบูรณาการความร่วมมือ

2. หลักการและเหตุผล

2.1 มาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ผู้ใดประสงค์จะให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน เพื่อให้สถานประกอบกิจการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเอง เป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเอง สอดคล้องกับการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามสาขาอาชีพที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 สิทธิที่จะได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับเงินได้ของผู้ดำเนินการฝึกเป็นจำนวนร้อยละของค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ในการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งสถานประกอบกิจการและลูกจ้างของตน เป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานตรงตามวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ลดของเสียและอันตรายเนื่องจากการทำงาน ส่งผลให้รายได้ของสถานประกอบกิจการและลูกจ้างเพิ่มขึ้น ทำให้สถานะเศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

2.2 เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพของแรงงานไทยให้มีฝีมือสอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต เป็นการเตรียมความพร้อมแรงงานไทยให้มีฝีมือรองรับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เพื่อผลักดันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (S-curve) ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศไทยมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขันกับนานาประเทศ

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

3. วัตถุประสงค์

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

3.2 เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

4. เป้าหมาย

4.1 เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการร่วมกับสถานประกอบกิจการจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จำนวน 77 สาขา

4.2 เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาศักยภาพในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน สามารถใช้ระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

5. สถานที่ดำเนินการ

กรุงเทพมหานครและภูมิภาค

6. ระยะเวลาในการดำเนินการ

เดือนตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

7. วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมที่ 2 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ตามหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (Specified Skill Standards Setting) (รหัสหลักสูตร 0920017230423) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง

8. งบประมาณ

งบรายจ่ายอื่น รวมทั้งสิ้น 2,580,600 บาท (สองล้านห้าแสนแปดหมื่นหกร้อยบาทถ้วน) โดยขอ ถัวจ่ายทุกรายการ รายละเอียดตามประมาณการที่แนบ

กิจกรรมที่ 1 จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 77 แห่ง แห่งละ 17,500 บาท (หนึ่งหมื่นเจ็ดพันห้าร้อยบาทถ้วน) เป็นเงิน 1,347,500 บาท (หนึ่งล้านสามแสนสี่หมื่นเจ็ดพันห้าร้อยบาทถ้วน)

กิจกรรมที่ 2 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ตามหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (Specified Skill Standards Setting) (รหัสหลักสูตร 0920017230423) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนา 4 รุ่น รวมเป็นจำนวน 240 คน เป็นเงิน 1,233,100 บาท (หนึ่งล้านสองแสนสามหมื่นสามพันหนึ่งร้อยบาทถ้วน)

9. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

9.1 กิจกรรมที่ 1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับจัดสรรงบประมาณในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

9.2 กิจกรรมที่ 2

(1) เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (Specified Skill Standards Setting) (รหัสหลักสูตร 0920017230423) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และมีอนุกรรมการกลั่นกรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 เพิ่มขึ้น

(2) เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในยุค New Normal และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับสถานประกอบกิจการ สามารถจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ตามตัวชี้วัด หน่วยงานละ 1 สาขา/ตำแหน่ง

10.2 เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจในระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

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

11. การวิเคราะห์ความเสี่ยงโครงการ

11.1 เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องขาดความชำนาญในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

11.2 เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องขาดความเข้าใจในระบบการยื่นคำขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

12. การติดตาม รายงานผล และ/หรือประเมินผลโครงการ

12.1 กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานติดตามการรายงานผลการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

12.2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานรายงานการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

13. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ประเมินการโครงการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในยุค New Normal และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

งบประมาณ (งบรายจ่ายอื่น) รวมทั้งสิ้น 2,580,600 บาท (สองล้านห้าแสนแปดหมื่นหกกร้อยบาทถ้วน)
โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ

กิจกรรมที่ 1 จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 77 แห่ง แห่งละ 17,500 บาท (หนึ่งหมื่นเจ็ดพันห้าร้อยบาทถ้วน) เป็นเงิน 1,347,500 บาท (หนึ่งล้านสามแสนสี่หมื่นเจ็ดพันห้าร้อยบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ ซึ่งมีรายละเอียดค่าใช้จ่าย ดังนี้

1. การประชุมอนุกรรมการเพื่อพิจารณามาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26

1.1 ค่าใช้สอย

ค่าเบี้ยประชุมอนุกรรมการ

(1) ประธานอนุกรรมการฯ สาขาละ 1 คน

1 คน x 1 ครั้ง x 1,250 บาท = 1,250 บาท

(2) อนุกรรมการฯ สาขาละ 4 คน

4 คน x 1 ครั้ง x 1,000 บาท = 4,000 บาท

1.2 ค่ารับรองและพิธีการ

(1) ค่าอาหารกลางวันสำหรับการประชุมอนุกรรมการฯ

5 คน x 1 ครั้ง x 120 บาท = 600 บาท

(2) ค่าเครื่องดื่มและอาหารว่าง

5 คน x 1 ครั้ง x 35 บาท x 2 มื้อ = 350 บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น = **6,200** บาท

2. การจัดประชุมคณะทำงาน และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26

2.1 ค่ารับรองและพิธีการ

(1) ค่าอาหารกลางวัน

5 คน x 3 ครั้ง x 120 บาท = 1,800 บาท

(2) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม

5 คน x 3 ครั้ง x 2 มื้อ x 50 บาท = 1,500 บาท

2.2 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

5 คน x 6 ครั้ง x 200 บาท = 6,000 บาท

2.3 ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง

1 คัน x 3 ครั้ง x 500 บาท = 1,500 บาท

2.4 ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสาร

5 คน x 2 ครั้ง x 50 บาท = 500 บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น = **11,300** บาท

รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 17,500 บาท (หนึ่งหมื่นเจ็ดพันห้าร้อยบาทถ้วน) จำนวน 77 แห่ง เป็นเงิน 1,347,500 บาท (หนึ่งล้านสามแสนสี่หมื่นเจ็ดพันห้าร้อยบาทถ้วน)

กิจกรรมที่ 2 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ตามหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (Specified Skill Standards Setting) (รหัสหลักสูตร 0920017230423) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง

โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนา โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนา 4 รุ่น รวมเป็นจำนวน 240 คน เป็นเงิน 1,233,100 บาท

(หนึ่งล้านสองแสนสามหมื่นสามพันหนึ่งร้อยบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ ซึ่งมีรายละเอียดค่าใช้จ่าย ดังนี้

1. ค่าที่พัก สำหรับผู้เข้าร่วมสัมมนา (จำนวน 53 คน) และเจ้าหน้าที่ประสานงาน (จำนวน 1 คน)		
54 คน x 750 บาท x 3 วัน x 4 รุ่น	=	486,000 บาท
2. ค่าที่พัก สำหรับวิทยากร (จำนวน 6 คน)		
6 คน x 750 บาท x 3 วัน x 4 รุ่น	=	54,000 บาท
3. ค่าอาหารไม่ครบทุกมื้อ (มื้อกลางวันและมื้อเย็น)		
60 คน x 500 บาท x 3 วัน x 4 รุ่น	=	360,000 บาท
4. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม		
60 คน x 50 บาท x 2 มื้อ x 3 วัน x 4 รุ่น	=	72,000 บาท
5. ค่าตอบแทนวิทยากร		
5.1 วิทยากรเอกชนบรรยายชี้แจง		
1 คน x 1,200 บาท x 2 ชั่วโมง x 4 รุ่น	=	9,600 บาท
5.2 วิทยากรราชการ ดังนี้		
(1) บรรยายชี้แจง		
1 คน x 600 บาท x 11 ชั่วโมง x 4 รุ่น	=	26,400 บาท
(2) แบ่งกลุ่ม 4 กลุ่ม		
4 คน x 600 บาท x 7 ชั่วโมง x 4 รุ่น	=	67,200 บาท
6. ค่าจ้างเหมารถโดยสารปรับอากาศสำหรับผู้เข้าร่วมสัมมนา		
1 คัน x 13,400 บาท x 2 วัน x 4 รุ่น	=	107,200 บาท
7. ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศสำหรับวิทยากร และเจ้าหน้าที่ประสานงาน		
1 คัน x 2,800 บาท x 2 วัน x 4 รุ่น	=	22,400 บาท
8. ค่าพาหนะเดินทางไปราชการของวิทยากร (จำนวน 6 คน) และเจ้าหน้าที่ประสานงาน (จำนวน 1 คน) (ไป-กลับ)		
7 คน x 200 บาท x 2 เที่ยว x 4 รุ่น	=	11,200 บาท
9. ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสาร 60 คน x 70 บาท x 4 รุ่น	=	16,800 บาท
10. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอื่น ๆ	=	300 บาท
รวมค่าใช้จ่ายเป็นเงิน	=	1,233,100 บาท

โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

1. เป้าหมาย 339,710 คน งบประมาณ 182,540,000 บาท

2. สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ :

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนย่อย 4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

เป้าหมายแผนย่อย/ตัวชี้วัดแผนย่อย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง

ตระหนักในความสำเร็จ ที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น/ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น

2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมวดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

3. หลักการและเหตุผล

ตลอดระยะเวลาสองทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยมีความคืบหน้าในการลดระดับความเหลื่อมล้ำเป็นอย่างมาก แต่ก็ยังคงมีความเหลื่อมล้ำอยู่ในระดับสูง โดยในปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยยังคงมีสัมประสิทธิ์ของความไม่เสมอภาค (Gini coefficient) ของรายได้อยู่ที่ร้อยละ 43.3 ซึ่งสูงที่สุดในกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และแปซิฟิก และอยู่ในอันดับที่ 13 จาก 63 ประเทศที่มีการรายงานข้อมูลสัมประสิทธิ์ของความไม่เสมอภาคของรายได้ ระดับความเหลื่อมล้ำจะสูงมากเมื่อพิจารณาถึงการกระจุกตัวของรายได้และความมั่งคั่ง เนื่องจากประชากรที่รวยที่สุดเพียงร้อยละ 10 ถือครองความมั่งคั่งเกินกว่าครึ่งหนึ่งของความมั่งคั่งทั้งประเทศ

ปัจจัยเชิงโครงสร้างหลายประการส่งผลให้ยังคงมีความเหลื่อมล้ำอยู่ ความเหลื่อมล้ำเกิดขึ้นตั้งแต่อายุน้อย จากโอกาสในการพัฒนามนุษย์ที่ไม่เท่าเทียมกัน และจะคงอยู่ตลอดวงจรชีวิตและสามารถสืบทอดไปถึงรุ่นต่อไป ความเหลื่อมล้ำในระดับอาชีพและการศึกษาของหัวหน้าครัวเรือนเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดของความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ ความแตกต่างเชิงพื้นที่ทั้งระหว่างและภายในภูมิภาคยังส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้อีกด้วย ในปี 2563 ค่าเฉลี่ย GDP ต่อหัวในกรุงเทพฯ สูงกว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือถึง 6.5 เท่า ซึ่งมี GDP ต่อหัวต่ำที่สุดในประเทศ

ลำดับความสำคัญของนโยบายในการจัดการกับปัจจัยเชิงโครงสร้างของความเหลื่อมล้ำ โดยสามารถแบ่งโครงสร้างได้เป็นสามกลุ่ม: 1) การสร้างความยืดหยุ่น 2) การเตรียมความพร้อมสำหรับเศรษฐกิจที่เติบโตอย่างแข็งแกร่งและทั่วถึง และ 3) การส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันมากขึ้น โดยมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน คือ การเตรียมความพร้อมสำหรับเศรษฐกิจที่เติบโตอย่างแข็งแกร่งและทั่วถึง นโยบายในการฟื้นฟูเศรษฐกิจไทยและทำให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึงมากขึ้นสามารถมุ่งเน้นไปที่ลำดับความสำคัญหลักสี่ประการ ได้แก่ การเพิ่มทักษะและการยกระดับทักษะของแรงงานที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการหยุดชะงักของตลาดแรงงาน การใช้การศึกษาและการฝึกอบรมในการสร้างเส้นทางสู่งานที่ดีขึ้น และช่วยให้แรงงานปรับตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพิ่มการมีส่วนร่วมของสตรีในตลาดแรงงาน และเพิ่มรายได้ของเกษตรกร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย โดยการนำภารกิจมาพัฒนารูปแบบการให้บริการ ชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการให้กับทุกกลุ่มเป้าหมาย อาทิเช่น กลุ่มแรงงานใหม่ ผู้ว่างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ กลุ่มเปราะบางทางสังคม ผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ ทหารก่อนปลดประจำการ ผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟูยาเสพติด ผู้สูงอายุ และกลุ่มสตรี เป็นต้น จึงได้จัดทำโครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

4. วัตถุประสงค์

- 4.1 เพื่อพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
- 4.2 เพื่อจัดทำ e-Learning การฝึกหรือทดสอบทักษะที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพอิสระ
- 4.3 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพแบบผ่านออนไลน์และออกหน่วยเคลื่อนที่บริการ
- 4.4 เพื่อยกระดับศักยภาพแรงงาน เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพและลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้

5. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มแรงงานนอกระบบการจ้างงานและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ อาสาสมัครแรงงาน ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มอาชีพ หน่วยงานภาครัฐ และเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 339,710 คน

6. สถานที่ดำเนินการ

พื้นที่ 76 จังหวัดทั่วประเทศและกรุงเทพมหานคร

7. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

8. วิธีดำเนินการ

8.1 กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมส่งเสริมเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทักษะเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป้าหมาย 305,850 คน งบประมาณ 13,300,000 บาท ประกอบด้วย

กิจกรรมย่อยที่ 1 สัมมนาชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการ จำนวน 300 คน งบประมาณ 800,000 บาท

- ศึกษา/รวบรวม ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ

- จัดประชุมสัมมนาชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการ กำหนดเป้าหมาย และพื้นที่ดำเนินการ

โดยหน่วยงานส่วนกลาง ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้เข้าร่วมสัมมนา ได้แก่ ผู้บริหารส่วนกลาง ผู้บริหารส่วนภูมิภาค เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 300 คน

กิจกรรมย่อยที่ 2 พัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 5,850 คน งบประมาณ 5,000,000 บาท กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ วิทยากร อาสาสมัครแรงงาน ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มอาชีพ ภาครัฐที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาอาชีพในชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดำเนินการจัดสัมมนาโดยหน่วยงานส่วนกลาง 1 แห่ง ส่วนภูมิภาค 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร ผู้เข้าร่วมสัมมนา ได้แก่ อาสาสมัครแรงงาน ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มอาชีพ ภาครัฐที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาอาชีพในชุมชน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดนั้นๆ

กิจกรรมย่อยที่ 3 ส่งเสริมทักษะในการประกอบอาชีพผ่านระบบออนไลน์ด้วย e-Learning ในความรู้ด้านพื้นฐาน และออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ เป้าหมาย 300,000 คน งบประมาณ 6,600,000 บาท ตามรายละเอียดดังนี้

1) ดำเนินการจัดจ้างทำ e-Learning เกี่ยวกับการฝึกอบรมกลุ่มแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ รวมถึงกลุ่มแรงงานใหม่ การทดสอบทักษะที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 5 ชุด ประกอบไปด้วย (1) การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (2) การประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ (3) เทคนิคการทำตลาดออนไลน์ (4) การแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร (5) การควบคุมคุณภาพของสินค้าและบริการในชุมชน เป้าหมาย 50,000 คน งบประมาณ 3,750,000 บาท

โดยจัดทำเป็นสื่อมัลติมีเดียมีภาพเคลื่อนไหวพร้อมคำบรรยาย อธิบายขั้นตอนวิธีการทำงาน เทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและแบบประเมินท้ายบท ซึ่งผู้เรียนสามารถเข้าฝึกอบรม ทดสอบความรู้ และประเมินตนเองได้เบื้องต้น หากมีความสนใจในการฝึกอบรมเพิ่มเติม สามารถเข้าสู่การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ต่อไป

2) ออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ 77 จังหวัด เป้าหมาย 250,000 คน งบประมาณ 2,850,000 บาท กิจกรรมที่ออกหน่วยเคลื่อนที่ประกอบไปด้วย การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การรับรองความรู้ความสามารถ การสาธิตการฝึกอาชีพ การให้บริการผ่านแอปพลิเคชัน บน Youtube หรือ Social Media ของหน่วยงาน การบริการซ่อมยานพาหนะ เครื่องมือในการประกอบอาชีพ และออกหน่วยเคลื่อนที่ในพื้นที่ จำนวนไม่น้อยกว่า 24 ครั้งต่อหน่วยงาน

กิจกรรมย่อยที่ 4 พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมรูปแบบใหม่รองรับการทำงานในอนาคต เช่น กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ/พาร์ทไทม์ กลุ่มผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟูยาเสพติด กลุ่มทหารก่อนปลดประจำการ กลุ่มผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ กลุ่มเปราะบาง เป็นต้น งบประมาณ 900,000 บาท

8.2 กิจกรรมที่ 2 พัฒนากิจกรรมและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน ได้แก่ โรงเรียนพระดาบส ตำรวจตระเวนชายแดน มูลนิธิฯ เทียมฯ เป้าหมาย 2,600 คน งบประมาณ 9,000,000 บาท

- พัฒนากิจกรรมและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน เป้าหมาย 2,400 คน งบประมาณ 6,000,000 บาท

- พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ เทียมฯ เป้าหมาย 200 คน งบประมาณ 3,000,000 บาท

8.3 กิจกรรมที่ 3 พัฒนากิจกรรมแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ เป้าหมาย 15,500 คน งบประมาณ 105,000,000 บาท

8.4 กิจกรรมที่ 4 เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ เป้าหมาย 1,000 คน งบประมาณ 16,000,000 บาท

8.5 กิจกรรมที่ 5 ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เป้าหมาย 2,280 คน งบประมาณ 5,700,000 บาท

8.6 กิจกรรมที่ 6 ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ได้แก่ ทหารก่อนปลดประจำการ ผู้ต้องขังก่อนการปล่อยตัว ผู้การบำบัดฟื้นฟูยาเสพติด ประชาชนพื้นที่ราบสูง ผู้ว่างงาน เป็นต้น เป้าหมาย 9,880 คน งบประมาณ 24,700,000 บาท

8.7 กิจกรรมที่ 7 พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน เป้าหมาย 2,600 คน งบประมาณ 6,600,000 บาท

9. งบประมาณดำเนินงาน

ใช้งบประมาณปี พ.ศ. 2568 รวมจำนวน 182,540,000 บาท (หนึ่งร้อยแปดสิบล้านห้าแสนสี่หมื่นบาทถ้วน)

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

10.2 ผู้เข้ารับการฝึกสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทาง Online การฝึกหรือทดสอบทักษะที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพอิสระ

10.3 แรงงานได้รับการให้บริการจากภาครัฐด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

10.4 แรงงานมีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้น เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพและลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้

11. ผู้รับผิดชอบโครงการ กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

โทร. 02 246 1935

รายละเอียดโครงการ

กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมส่งเสริมเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทักษะเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

เป้าหมาย 305,850 คน งบประมาณ 13,300,000 บาท ประกอบด้วย

กิจกรรมย่อยที่ 1 สัมมนาชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการ จำนวน 300 คน งบประมาณ 800,000 บาท (ส่วนกลางดำเนินการ)

- 1) ศึกษาข้อมูลประกอบการจัดสัมมนาและดำเนินการโครงการ
- 2) จัดประชุมเตรียมการดำเนินการโครงการ
- 3) วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายของโครงการ ได้แก่ ผู้อำนวยการ (หัวหน้าหน่วยงาน) ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานในระดับพื้นที่
- 4) กำหนดเนื้อหาการสัมมนาและประสานวิทยากรหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 5) ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 6) สรุปผลและรายงานผลการจัดการประชุมชี้แจงให้ผู้บริหารทราบ

กิจกรรมย่อยที่ 2 พัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 5,850 คน งบประมาณ 5,000,000 บาท กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ วิทยากร อาสาสมัครแรงงาน ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มอาชีพ เกษตรจังหวัด พัฒนาชุมชน จังหวัด ภาครัฐที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาอาชีพในชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (จังหวัดดำเนินการ)

- 1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลประกอบการดำเนินงานของเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัด
- 2) คัดกรองข้อมูลเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานในพื้นที่จังหวัด ได้แก่ วิทยากร อาสาสมัครแรงงาน ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มอาชีพ ภาครัฐที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาอาชีพในชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น
- 3) เสนอการจัดประชุมมีเป้าหมายตามขนาดประชากรในจังหวัด แบ่งเป็น 3 กลุ่ม (เอกสารแนบ)
 - จังหวัดที่มีประชากร น้อยกว่า 500,000 คน จำนวน 23 จังหวัด
 - จังหวัดที่มีประชากร อยู่ระหว่าง 500,001 – 1,000,000 คน จำนวน 33 จังหวัด
 - จังหวัดที่มีประชากร มากกว่า 1,000,001 คน จำนวน 21 จังหวัด
- 4) กำหนดแผนจัดสัมมนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 5) ดำเนินการจัดสัมมนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายในเดือนธันวาคม 2567
- 6) ส่วนกลาง จัดทำระบบรายงานผล ในระบบบริการข้อมูลสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) เพื่อรองรับการบันทึกข้อมูลการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 7) สพร./ สนพ. ป้อนข้อมูลเครือข่ายเข้าสู่ระบบบริการข้อมูลสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)
- 8) ส่วนกลางสรุปผลและรายงานให้ผู้บริหารรับทราบ

กิจกรรมย่อยที่ 3 ส่งเสริมทักษะในการประกอบอาชีพผ่านระบบออนไลน์ด้วย e-Learning ในความรู้ด้านพื้นฐาน และออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ เป้าหมาย 300,000 คน งบประมาณ 6,600,000 บาท ประกอบด้วย

- 3.1 ดำเนินการจัดจ้างทำ e-Learning เกี่ยวกับการฝึกอบรมกลุ่มแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ รวมถึงกลุ่มแรงงานใหม่ การทดสอบทักษะที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 5 ชุด ที่เกี่ยวข้องกับงานช่างฝีมือ เช่น ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ช่างซ่อมเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร

ช่างก่อสร้าง ทักษะการเป็นผู้ประกอบการรายย่อย หรือ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ เป้าหมาย 50,000 คน งบประมาณ 3,750,000 บาท โดยจัดทำเป็นสื่อมัลติมีเดียมีภาพเคลื่อนไหวพร้อมคำบรรยาย อธิบายขั้นตอนวิธีการทำงาน เทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและแบบประเมินท้ายบท ซึ่งผู้เรียนสามารถเข้าฝึกอบรมทดสอบความรู้ และประเมินตนเองได้เบื้องต้น หากมีความสนใจในการฝึกอบรมเพิ่มเติม สามารถเข้าสู่การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ต่อไป ดำเนินการ ดังนี้

- 1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลของนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง
- 2) วิเคราะห์หลักสูตร กลุ่มเป้าหมาย สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการดำเนินโครงการ
- 3) กำหนดหลักสูตร เนื้อหา รูปแบบ e-Learning และการประเมินผล
- 4) ขออนุมัติโครงการจ้างที่ปรึกษา
- 5) จัดทำคำสั่งจัดตั้งคณะกรรมการยกร่าง TOR จัดจ้างที่ปรึกษา
- 6) ขออนุมัติจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตร รูปแบบ e-Learning
- 7) ผู้รับจ้างดำเนินการศึกษา ออกแบบ และจัดทำระบบ e-Learning
- 8) ผู้รับจ้างดำเนินการฝึกอบรมผ่านระบบ e-Learning Learning (เฉพาะเนื้อหาพร้อม

แล้วไม่น้อยกว่า 300 นาที) จำนวน 50,000 คน ตามสัญญาจ้างที่กำหนด

- 9) กำกับดูแล การดำเนินการจ้างที่ปรึกษาให้เป็นไปตามที่วางไว้
- 10) ตรวจสอบงานจ้างตามงวดงานที่สัญญาจ้างกำหนด
- 11) ส่วนกลางสรุปผลและรายงานให้ผู้บริหารรับทราบ

3.2 ออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ 77 จังหวัด

เป้าหมาย 250,000 คน งบประมาณ 2,850,000 บาท มีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มแรงงานใหม่ นักศึกษา ปีสุดท้าย ผู้ว่างงาน ผู้ประสบภัย อาสาสมัครแรงงาน วิสาหกิจชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มเปราะบาง ผู้บำบัดฟื้นฟู ยาเสพติด เป็นต้น กิจกรรมที่ออกหน่วยเคลื่อนที่ประกอบไปด้วย การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การรับรองความรู้ความสามารถ การสาธิต การฝึกอาชีพ การบริการซ่อมยานพาหนะ เครื่องมือในการประกอบอาชีพ และออกหน่วยเคลื่อนที่ในพื้นที่ หรือ การให้บริการผ่านแอปพลิเคชันบนสื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น

- 1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลในพื้นที่จังหวัด
- 2) จัดประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
- 3) จัดทำแผนการออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะเพื่อการประกอบอาชีพแก่ประชาชนในพื้นที่จังหวัดทั้งปีตามเป้าหมายที่กำหนด

4) บูรณาการความร่วมมือ หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำกลุ่มอาชีพ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

5) ส่วนกลาง จัดทำระบบรายงานผล ในระบบบริการข้อมูลสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) เพื่อรองรับการบันทึกข้อมูลการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

6) ดำเนินการออกหน่วยเคลื่อนที่บริการประชาชน หรือ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ หรือ ร่วมกิจกรรมของจังหวัด เป็นต้น

- 7) เกณฑ์การแบ่งเป้าหมายตามขนาดประชากรในจังหวัด แบ่งเป็น 3 กลุ่ม (เอกสารแนบ)
 - จังหวัดที่มีประชากร น้อยกว่า 500,000 คน จำนวน 23 จังหวัด
 - จังหวัดที่มีประชากร อยู่ระหว่าง 500,001 – 1,000,000 คน จำนวน 33 จังหวัด
 - จังหวัดที่มีประชากร มากกว่า 1,000,000 คน จำนวน 21 จังหวัด

8) สพร./ สนพ. ป้อนข้อมูลเครือข่ายเข้าสู่ระบบบริการข้อมูลสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) ตามที่กรมฯ กำหนด

9) ส่วนกลางสรุปผลและรายงานให้ผู้บริหารรับทราบ

กิจกรรมย่อยที่ 4 พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมรูปแบบใหม่รองรับการทำงานในอนาคต เช่น กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ/พาร์ทไทม์ กลุ่มผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟูยาเสพติด กลุ่มทหารก่อนปลดประจำการ กลุ่มผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ กลุ่มเปราะบาง เป็นต้น งบประมาณ 900,000 บาท

1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลของนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง

2) วิเคราะห์หลักสูตร กลุ่มเป้าหมาย สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการดำเนินโครงการ

3) กำหนดหลักสูตร เนื้อหา การฝึกอบรมรูปแบบใหม่ รองรับการทำงานในอนาคตและ

การประเมินผล

4) ขออนุมัติโครงการจ้างที่ปรึกษา

5) จัดทำคำสั่งจัดตั้งคณะกรรมการยกร่าง TOR จัดจ้างที่ปรึกษา

6) ผู้รับจ้างดำเนินการศึกษา ออกแบบ และพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมรูปแบบใหม่

รองรับการทำงานในอนาคต

7) กำกับดูแล การดำเนินการจ้างที่ปรึกษาให้เป็นไปตามที่วางไว้

8) ตรวจสอบงานจ้างตามงวดงานที่สัญญาจ้างกำหนด

9) ส่วนกลางสรุปผลและรายงานให้ผู้บริหารรับทราบ

รายละเอียดงบประมาณ

รายการที่ 1 สัมมนาเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จัดสัมมนาโดยส่วนกลาง เป้าหมาย 300 คน งบประมาณ 800,000 บาท

ลำดับ	รายการ	รายละเอียดตัวคูณ	งบประมาณ
1	ค่าวิทยากร (ทฤษฎี)	1,200 บาท X 2 คน X 6 ชม.	14,400
2	ค่าอาหารครบมือ	950 บาท X 300 คน X 1 วัน	285,000
3	ค่าอาหารไม่ครบมือ	500 บาท X 300 คน X 1 วัน	150,000
4	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท X 300 คน X 2 มื้อ	30,000
5	ค่าเช่าที่พัก	800 บาท X 300 คน X 1 คืน	240,000
6	ค่าที่พักวิทยากร	1,450 บาท X 2 คน X 1 คืน	2,900
7	ค่าวัสดุ	200 บาท X 300 คน	60,000
8	ค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เช่น การจัดประชุมย่อย ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง		17,700
รวมงบประมาณทั้งสิ้น			800,000

หมายเหตุ ค่าใช้จ่ายถัวจ่ายทุกรายจ่าย

รายการที่ 2 พัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน (77 จังหวัดและส่วนกลาง) ได้แก่ วิทยากร อาสาสมัคร
แรงงาน ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มอาชีพ ภาครัฐที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาอาชีพในชุมชน เป็นต้น

- ดำเนินการจัดสัมมนาโดยหน่วยงานส่วนภูมิภาค 77 จังหวัด เป้าหมาย 5,600 คน งบประมาณ 5,000,000 บาท
เป้าหมาย 5,600 คน พื้นที่ 76 จังหวัด ๆ ละ 73 คน และพื้นที่ 1 จังหวัด จำนวน 52 คน

ลำดับ	รายการ	รายละเอียดตัวคูณ						งบประมาณ					
1	ค่าวิทยากร (77 แห่ง)	1,200	บาท	X	1	คน	X	6	ชม.	X	77	แห่ง	554,400
2	ค่าอาหาร	500	บาท	X	5,600	คน	X	1	วัน				2,800,000
3	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50	บาท	X	5,600	คน	X	2	มื้อ				560,000
4	ค่าวัสดุ	190	บาท	X	5,600	คน	X	1	รุ่น				1,064,000
5	ค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น												21,600
รวมงบประมาณทั้งสิ้น												5,000,000	
ค่าใช้จ่ายต่อคน												892.86	

หมายเหตุ ค่าใช้จ่ายถัวจ่ายทุกรายจ่าย

รายการที่ 3 ส่งเสริมทักษะในการประกอบอาชีพผ่านระบบออนไลน์ด้วย e-Learning ในความรู้ด้านพื้นฐาน
และออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ

- ดำเนินการจัดทำสื่อ E-Learning เป้าหมาย 5 ชุด
- ออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการ
- ดำเนินการเผยแพร่คลิปและข้อสอบผ่านช่องทาง Online
- การให้ความรู้ผ่านช่องทาง Online

(1) จัดทำสื่อ E-Learning จำนวน 5 ชุด พร้อมแบบทดสอบ	3,750,000
(2) ออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ	2,850,000
บริการซ่อมยานพาหนะ/เครื่องมือประกอบอาชีพ/สาธิตการประกอบอาชีพ 77 จังหวัด (เฉลี่ยจังหวัดละ 37,000 บาท)	
รวมทั้งสิ้น	6,600,000

e-Learning เป้าหมาย 5 ชุด ประกอบด้วย

1. การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการ
2. การประกอบอาชีพของผู้สูงอายุ
3. เทคนิคการทำตลาดออนไลน์
4. การแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร
- และ 5. การควบคุมคุณภาพของสินค้าและบริการในชุมชน

โดยจัดทำเป็นสื่อมัลติมีเดียมีภาพเคลื่อนไหวพร้อมคำบรรยาย อธิบายขั้นตอนวิธีการทำงาน เทคนิคที่เกี่ยวข้องกับ
การปฏิบัติงานและแบบประเมินท้ายบท ซึ่งผู้เรียนสามารถเข้าฝึกอบรม ทดสอบความรู้ และประเมินตนเองได้เบื้องต้น
หากมีความสนใจในการฝึกอบรมเพิ่มเติม สามารถเข้าสู่การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ต่อไป

รายการที่ 4 จัดจ้างพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมรูปแบบใหม่รองรับการทำงานในอนาคต

วิธีดำเนินการ

จัดจ้างพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมรูปแบบใหม่ เพื่อรองรับอาชีพและตำแหน่งงานที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การพัฒนาทักษะเพื่อทำงานอิสระ (Part-time) การประกอบอาชีพอิสระเพื่อเป็นรายได้เสริม จากการประกอบอาชีพหลัก และการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับอาชีพในอนาคต เป็นต้น

(1) จัดจ้างดำเนินการศึกษาพัฒนารูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 งาน	900,000 บาท
รวมทั้งสิ้น	900,000 บาท

กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมพัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน เป้าหมาย 2,600 คน งบประมาณ 9,000,000 บาท ประกอบด้วย 2 กิจกรรมย่อย ดังนี้

กิจกรรมย่อย 1 พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน เป้าหมาย 2,400 คน งบประมาณ 6,000,000 บาท

1. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- แผนงานย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

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

- หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

1.4 ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล

- นโยบายตามกรอบความเร่งด่วนกรอบระยะกลางและระยะยาว เสริมขีดความสามารถให้กับประชาชน ผ่านการสร้างรายได้ลดรายจ่าย สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนทุกคน

1.5 แผนงานยุทธศาสตร์

- พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2. หลักการและเหตุผล

รัฐบาลมีแนวทางนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (๒๕๖1 – ๒๕80) มุ่งเน้นให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน ด้วยการยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะแรงงานให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ เสริมสร้างความอยากรู้และยกระดับตนเอง ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้เป็นผู้ประกอบการใหม่ และสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เสริมขีดความสามารถให้กับประชาชน ผ่านการสร้างรายได้ลดรายจ่าย สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำและสร้างคุณภาพชีวิต

ที่ดีขึ้นให้กับประชาชนทุกคน อีกทั้งสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูรทรงห่วงใยและทรงคำนึงถึงความอยู่ดีมีสุขของประชาชนเป็นสำคัญ พระองค์มีพระราชปณิธานแน่วแน่ที่จะทำให้ประเทศชาติมั่นคงประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้วยมีพระราชประสงค์ที่จะสืบสาน รักษา และต่อยอดโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และแนวพระราชดำริต่าง ๆ ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตรในการบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้แก่ประชาชน และพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า ครอบคลุมในทุกด้าน ทั้งการพัฒนาแหล่งน้ำ การพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน การสาธารณสุข การศึกษา การรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และความมั่นคงของชาติ

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

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อพัฒนาทักษะให้กับกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ มีทักษะฝีมือแรงงาน มีทางเลือกในการประกอบอาชีพใหม่ รองรับการพัฒนาตัวของเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

3.2 เพื่อพัฒนาทักษะเดิมให้สูงขึ้น สามารถประกอบอาชีพในตลาดแรงงาน เพิ่มโอกาสในการหารายได้ ด้วยช่องทางการตลาดผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย สร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้น ส่งเสริมอาชีพเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน

3.3 เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ในการเข้าสู่กระบวนการทำงาน สร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้และสังคมให้การยอมรับในศักยภาพการทำงาน

4. กลุ่มเป้าหมาย

จำนวนคนที่เข้ารับการพัฒนา 2,400 คน (120 รุ่น (20 คน/รุ่น/กลุ่ม)) แบ่งเป็น

4.1 ประชาชนในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ซึ่งรวมถึงครอบครัว และประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ของโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

4.2 ตำรวจตระเวนชายแดน (ครู/ชุดช่างสนาม) ผู้ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ประชาชนเขตพื้นที่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวมถึงครอบครัว

5. พื้นที่ดำเนินการ

76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร

6. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

7. หลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 – 30 ชั่วโมง จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือหลักสูตรที่หน่วยงานกำหนดสอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่ โดยเน้นความต้องการแรงงานของผู้ประกอบกิจการเป็นสำคัญ เช่น การใช้สื่อมัลติมีเดีย

และสื่อออนไลน์ ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร การติดตั้งโซลาเซลล์และวางระบบน้ำเพื่อการเกษตรอัตโนมัติ และการบริการทำความสะอาดเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น

8. แนวทางการดำเนินงาน

8.1 สํารวจข้อมูลความต้องการฝึกอาชีพจากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย องค์กรเครือข่าย และภาคส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

8.2 ประสานงานหน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ได้เข้าถึงบริการของรัฐ

8.3 จัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรการฝึกที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน

8.4 ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

8.5 กระบวนการฝึกอบรม ทดสอบและประเมินผล

(1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 76 จังหวัด และกรุงเทพมหานคร ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกลุ่มเป้าหมายให้เป็นไปตามเป้าหมาย ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 – 30 ชั่วโมง จำนวน 20 คนต่อรุ่น และควบคุมคุณภาพการฝึกอบรมเป็นสำคัญ

(2) ครูฝึก บุคลากรฝึก และวิทยากรการฝึกภายในและภายนอก จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่ฝึก และผ่านการอบรมหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน

(3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกและการทดสอบหลังการฝึก

(4) ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาการฝึกทั้งหมด และผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผลการฝึก

8.6 รายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) ให้เป็นปัจจุบัน

8.7 จัดทำบัญชีรายชื่อและสถานที่ติดต่อของผู้สำเร็จการฝึกอบรม จัดส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานเขตในพื้นที่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนการมีงานทำต่อไป

8.8 ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการฝึก โดยใช้แบบสอบถามและรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

8.9 ให้หน่วยฝึกจัดทำวิดิทัศน์หลักสูตรเด่นที่เป็นเอกลักษณ์กรม กระบวนการฝึกอบรม ตลอดจนติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึก ภายหลังสำเร็จการฝึกอบรมได้รับการจ้างงานจริงหรือสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระได้

10. งบประมาณดำเนินโครงการ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระ และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรม พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพ เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน เป้าหมาย 2,400 คน จำนวน 120 รุ่น รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 6,000,000 บาท (หกล้านบาทถ้วน) โดยถัวจ่ายทุกรายการ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง มีรายละเอียด ดังนี้

รายการ	งบประมาณ (บาท)
งบรายจ่ายอื่น	
1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	
(1) ค่าสมนาคุณวิทยากร (500 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน)	15,000
(2) ค่าอาหาร สำหรับผู้เข้ารับการฝึก	12,000

รายการ	งบประมาณ (บาท)
(120 บาท x 20 คน x 5 วัน)	
(3) ค่าวัสดุประกอบการฝึก	16,000
(800 บาท x 20 คน)	
(4) ค่าบริหารจัดการโครงการ	2,000
รวมเป็นค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	45,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน	2,250
ค่าใช้จ่ายตามข้อ 1 (รุ่นละ 45,000 บาท x 120 รุ่น)	5,400,000
2. ค่าใช้จ่ายการบริหารจัดการโครงการ (ส่วนกลาง)	600,000
รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ	6,000,000

หมายเหตุ : 1) ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

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

3) การเบิกค่าใช้จ่ายการบริหารจัดการโครงการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อติดตามและประเมินผลโครงการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

11. วิธีการติดตามผลการดำเนินงาน

11.1 ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการฝึก โดยใช้แบบสอบถามและรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

11.2 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การมีงานทำ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

12. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

12.1 เสิ้งปริมาณ : จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย 2,400 คน

12.2 เสิ้งคุณภาพ : ๑. ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึกไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85

2. ผู้สำเร็จการฝึกอบรม นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพอิสระ หรือได้รับการจ้างงาน หรือมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

13. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มีงานทำในระบบการจ้างงาน และการประกอบอาชีพอิสระ แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว เสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน และเป็นกำลังแรงงานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

14. การวิเคราะห์ความเสี่ยงโครงการ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน วิทยากรจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อสร้างความเข้าใจ

15. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โทร. 02 245 3705

กิจกรรมย่อย 2 พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการ ร่วมกับมูลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เป้าหมาย 200 คน งบประมาณ 3,000,000 บาท

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

เป้าหมายแผนย่อย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะ อาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มมากขึ้น

3. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4 ต่อปี

4. ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อหน้ารัฐสภา เมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2566

กรอบระยะกลางและระยะยาว เสริมขีดความสามารถให้กับประชาชน ผ่านการสร้างรายได้ ลดรายจ่าย สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนทุกคน

5. หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยมีจำนวนประชากรทั้งประเทศ 66,090,475 คน ในปี 2565 (ที่มา: สำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565) และมีคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน 2,153,519 คน (ร้อยละ 3.26 ของประชากรทั้งประเทศ) พบว่าเป็นคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกายมากที่สุด ร้อยละ 50.81 จำนวน 1,094,161 คน (ที่มา : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565) และแนวโน้มในอนาคตจะเพิ่มขึ้น ทั้งทางโรคเบาหวานและประสพอุบัติเหตุ เนื่องจากคนพิการขาขาดส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบทห่างไกล ทुरกันดาร ไม่สามารถเดินทางไปขอรับบริการทำขาเทียมในโรงพยาบาล ซึ่งต้องใช้เวลาและทุนทรัพย์จำนวนมากจึงจะได้รับขาเทียม จากปัญหาความต้องการช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการ เพื่อทำงานในโรงพยาบาลทั่วประเทศ ในขณะที่มูลนิธิขาเทียมฯ ยังขาดงบประมาณในการฝึกอบรมให้ความรู้ พัฒนาศักยภาพ ทักษะฝีมือแก่ช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการได้เพียงพอกับความต้องการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ จึงได้ร่วมกับมูลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จัดทำโครงการพัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน กิจกรรมพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการ ร่วมกับมูลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะฝีมือในสาขาช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการ เพื่อให้เพียงพอและสามารถให้บริการคนพิการได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว เป็นประโยชน์ต่อคนพิการขาขาดทั่วประเทศ ที่เข้ารับบริการขาเทียม ให้ได้รับขาเทียมสวมใส่ที่ดีมีคุณภาพ และได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น

6. วัตถุประสงค์

6.1 เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการ ให้สามารถปฏิบัติงานในโรงงานขาเทียมของโรงพยาบาลประจำจังหวัดและโรงพยาบาลชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6.2 เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการ ให้มีศักยภาพฝีมือแรงงานที่สูงขึ้น สามารถจัดทำขาเทียมให้แก่คนพิการขาขาด ให้ได้รับขาเทียมที่ดี มีคุณภาพและได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

6.3 เพื่อพัฒนาศักยภาพ ทักษะฝีมือช่างกายอุปกรณ์ ช่างเครื่องช่วยคนพิการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคนพิการ ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น สร้างโอกาสในการทำงาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น

7. กลุ่มเป้าหมาย

7.1 ผู้ที่เกี่ยวข้องในสาขาอาชีพช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคนพิการ ที่ปฏิบัติงานหน้าทีในโรงงานขาเทียมของโรงพยาบาลประจำจังหวัดและชุมชน

7.2 นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาอาชีพ ช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการที่กำลังศึกษาในชั้นปีสุดท้าย

รวมทั้งสิ้น จำนวน 200 คน

8. หลักสูตรการฝึกอบรม

จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่จัดทำร่วมกันระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ กับมูลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี หรือหน่วยงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลสุขภาพประจำตำบล และโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 - 35 ชั่วโมง เช่น หลักสูตรการทำขาเทียมระดับได้เข้าที่สามารถรับน้ำหนักที่ปลายขาได้ ฯลฯ หรือหลักสูตรอื่นตามความต้องการของพื้นที่เร่งด่วนจำเป็น

9. วิธีดำเนินการ

9.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ ประชุมหารือร่วมกับมูลนิธิขาเทียมฯ วางแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อกำหนดหลักสูตร กลุ่มเป้าหมาย สถานที่ฝึกอบรม เงินงบประมาณ เพื่อจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

9.2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ พัฒนาหลักสูตรร่วมกับมูลนิธิขาเทียมฯ เพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่

9.3 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ จัดทำแผนปฏิบัติการพร้อมประมาณการค่าใช้จ่ายฝึกอบรมตามที่ได้รับการจัดสรรจริง

9.4 มูลนิธิขาเทียมฯ ประชาสัมพันธ์โครงการและเชิญชวนกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม ออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ให้กับผู้พิการ คัดกรองกลุ่มเป้าหมาย รวบรวมกลุ่มเป้าหมาย ประสานงานวิทยากร ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่

9.5 มูลนิธิขาเทียมฯ จัดเตรียมและประสานงานสถานที่ฝึกอบรม วิทยากร วัสดุอุปกรณ์เฉพาะทาง และดำเนินการจัดพิธีเปิดฝึกอบรมและออกหน่วยเคลื่อนที่พระราชทานขาเทียมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

9.6 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 - 35 ชั่วโมง และจัดเก็บเอกสารหลักฐานการฝึก ออกหนังสือรับรองผลการฝึกอบรมให้กับผู้ผ่านการฝึกอบรม บันทึกผลการดำเนินการผ่านระบบบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

9.7 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ และมูลนิธิฯ ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม รายงานความสำเร็จให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

หมายเหตุ : ทั้งนี้ หน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพโครงการ/ดำเนินโครงการ สามารถปรับหลักสูตรการฝึกอบรม วิธีการดำเนินงาน รูปแบบการฝึกอบรม ให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ ตามแผนออกหน่วยบริการของมูลนิธิฯ และตามความต้องการของพื้นที่เร่งด่วนจำเป็น

10. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

เดือน ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

11. สถานที่ดำเนินการ

สถานที่ดำเนินการ ณ มูลนิธิฯ ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ สถานที่ตามแผนออกหน่วยบริการประจำปี ของมูลนิธิฯ หรือสถานที่ตามความเหมาะสมและความต้องการของพื้นที่เร่งด่วนจำเป็น

12. งบประมาณดำเนินการ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2568 จำนวน 3,000,000.- บาท (สามล้านบาทถ้วน) รายละเอียดดังนี้

ที่	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
1	<p>การฝึกอบรม จำนวน 200 คน</p> <p>กิจกรรมการฝึกยกระดับฝีมือ จำนวน 35 ชั่วโมง จำนวน 5 รุ่น รุ่นละ 35 คน รวมทั้งสิ้น 175 คน งบประมาณ 2,681,250 บาท (สองล้านสามแสนแปดหมื่นหนึ่งพันสองร้อยห้าสิบบาทถ้วน)</p> <p>1) ค่าตอบแทนวิทยากร</p> <p>- ค่าตอบแทนวิทยากรภาคทฤษฎี จำนวน 1 คน ๆ ละ 7 ชั่วโมง ๆ ละ 800 บาท เป็นเงิน 5,600 บาทต่อรุ่น จำนวน 5 รุ่น เป็นเงิน 28,000 บาท</p> <p>- ค่าตอบแทนวิทยากรภาคปฏิบัติ จำนวน 7 คน ๆ ละ 28 ชั่วโมง ๆ ละ 800 บาท เป็นเงิน 156,800 บาทต่อรุ่น จำนวน 5 รุ่น เป็นเงิน 784,000 บาท (ฝึกอบรมภาคปฏิบัติวิทยากร 1 คน ต่อผู้รับการฝึก 5 คน)</p> <p>2) ค่าอาหารกลางวัน สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม 35 คน วิทยากร 7 คน และผู้ประสานงาน 2 คน รวม 44 คน จำนวน 5 วัน ๆ ละ 1 มื้อ ๆ ละ 350 บาท เป็นเงิน 77,000 บาทต่อรุ่น จำนวน 5 รุ่น</p> <p>3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม 35 คน วิทยากร 7 คน และผู้ประสานงาน 2 คน รวม 44 คน จำนวน 5 วัน ๆ ละ 2 มื้อ ๆ ละ 35 บาท เป็นเงิน 15,400 บาทต่อรุ่น จำนวน 5 รุ่น</p> <p>4) ค่าเช่าที่พัก สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 35 คน (พักห้องละ 2 คน) จำนวน 5 คืน ๆ ละ 18 ห้อง ๆ ละ 1,000 บาท เป็นเงิน 90,000 บาทต่อรุ่น จำนวน 5 รุ่น</p> <p>5) ค่าเช่าที่พักวิทยากร จำนวน 7 คน ๆ ละ 5 คืน ๆ ละ 1,200 บาท เป็นเงิน 42,000 บาทต่อรุ่น จำนวน 5 รุ่น</p> <p>6) ค่าเช่าที่พักของเจ้าหน้าที่ ประสานการฝึกอบรม จำนวน 2 ห้อง ๆ ละ 5 คืน ๆ ละ 1,200 บาท เป็นเงิน 12,000 บาทต่อรุ่น จำนวน 5 รุ่น</p>	812,000
		385,000
		77,000
		450,000
		210,000
		60,000

ที่	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
	7) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน รุ่นละ 36,500 บาท จำนวน 5 รุ่น	182,500
	8) ค่าวัสดุฝึกอบรม และอุปกรณ์ใช้ในการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ จำนวน 175 คน ๆ ละ 2,500 บาท	437,500
	9) ค่าจัดจ้างถ่ายเอกสารประกอบการฝึกอบรม จำนวน 175 คน ๆ ละ 70 บาท	12,250
	10) ค่าจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์	30,000
	11) ค่าใช้จ่ายบริหารกิจกรรม เช่น ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าใช้จ่ายติดต่อสื่อสาร ค่าใช้จ่ายติดตามและประเมินผล ฯลฯ	25,000
2	กิจกรรมการฝึกยกระดับฝีมือ จำนวน 30 ชั่วโมง จำนวน 1 รุ่น 25 คน งบประมาณ 318,750 บาท (สามแสนหนึ่งหมื่นแปดพันเจ็ดร้อยห้าสิบบาทถ้วน)	
	1) ค่าตอบแทนวิทยากร - ค่าตอบแทนวิทยากรภาคทฤษฎี จำนวน 1 คน จำนวน 6 ชั่วโมง ๆ ละ 800 บาท เป็นเงิน 4,800 บาท - ค่าตอบแทนวิทยากร ภาคปฏิบัติ จำนวน 5 คน ๆ ละ 24 ชั่วโมง ๆ ละ 800 บาท (ฝึกอบรมภาคปฏิบัติวิทยากร 1 คน ต่อผู้รับการฝึก 5 คน) เป็นเงิน 96,000 บาท	100,800
	2) ค่าอาหารกลางวัน สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม 25 คน วิทยากร 5 คน และผู้ประสานงาน 2 คน รวม 32 คน จำนวน 5 วัน ๆ ละ 1 มื้อ ๆ ละ 350 บาท	56,000
	3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม 25 คน วิทยากร 5 คน และผู้ประสานงาน 2 คน รวม 32 คน จำนวน 5 วัน ๆ ละ 2 มื้อ ๆ ละ 35 บาท	11,200
	4) ค่าเช่าที่พักสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 25 คน (พักห้องละ 2 คน) จำนวน 5 คืน ๆ ละ 13 ห้อง ๆ ละ 1,000 บาท	65,000
	5) ค่าเช่าที่พักวิทยากร จำนวน 5 คน ๆ ละ 5 คืน ๆ ละ 1,200 บาท	30,000
	6) ค่าจ้างเหมารถรับ-ส่ง ผู้รับการฝึก วันละ 2,500 บาท/คัน จำนวน 5 วัน จำนวน 2 คัน	25,000
	7) ค่าวัสดุฝึกอบรม และอุปกรณ์ใช้ในการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ จำนวน 25 คน ๆ ละ 1,000 บาท	25,000
	8) ค่าจัดจ้างถ่ายเอกสารประกอบการฝึกอบรม จำนวน 25 คน ๆ ละ 70 บาท	1,750
	9) ค่าจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์	1,000
	10) ค่าใช้จ่ายบริหารกิจกรรม เช่น ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าใช้จ่ายติดต่อสื่อสาร ค่าใช้จ่ายติดตามและประเมินผล ฯลฯ	3,000

หมายเหตุ 1) วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายภายใต้แผนงานโครงการเดียวกันได้ทุกรายการ หรือทุกกิจกรรม โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และ ประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2555 นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมัน เชื้อเพลิง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2) มุลินธิชาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร (ในส่วนของทางราชการไม่สามารถจัดซื้อได้ตามระเบียบราชการ ตัวอย่างเช่น ข้อเช่าซื้อต่อ อุปกรณ์ชิ้นส่วนประกอบในการทำขาเทียม) ทางมุลินธิชาเทียมฯ ได้สนับสนุนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกในการดูแลคนพิการขาขาดที่มาขอรับบริการทำขาเทียม จัดหาสถานที่พักให้คนพิการขาขาด และญาติผู้ดูแลคนพิการระหว่างรอรับขาเทียมใหม่ รวมทั้งสถานที่สำหรับการฝึกอบรม ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

9. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

9.1 เชิงปริมาณ

ผู้ที่เกี่ยวข้องในสาขาอาชีพช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคนพิการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงงานขาเทียมของโรงพยาบาลประจำจังหวัดและชุมชน นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาอาชีพ ช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการที่กำลังศึกษาในชั้นปีสุดท้าย จำนวน 200 คน

9.2 เชิงคุณภาพ

1) ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นคนไทย มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

2) ผู้สำเร็จการฝึกอบรม นำความรู้และทักษะที่ได้ไปประกอบอาชีพ หรือได้รับการจ้างงาน หรือมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

3) ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความพึงพอใจในกระบวนการจัดฝึกอบรม สัมมนา หรือพัฒนาอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 ช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการ ได้รับความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำขาเทียม สามารถปฏิบัติงานในโรงงานขาเทียมของโรงพยาบาลชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ

9.2 มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการให้บริการจัดทำขาเทียมให้คนพิการขาขาดให้ได้รับขาเทียมที่ดี มีคุณภาพ และได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น

9.3 ช่างกายอุปกรณ์ ช่างเครื่องช่วยคนพิการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคนพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน ได้งานทำ มีรายได้สูงขึ้น หรือได้รับการบรรจุเข้าทำงานประจำโรงพยาบาลชุมชนทั่วประเทศ เพิ่มขึ้น

10. วิธีการติดตามและประเมินผล

10.1 ติดตามผลการฝึกอบรมจากการรายงานผลฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

10.1 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การมีงานทำ ปัญหาอุปสรรค เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

11. เจ้าภาพผู้รับผิดชอบโครงการ

11.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

11.2 มุลินธิชาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

โทร. 053 312 1002 -3

กิจกรรมที่ 3 กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการประกอบอาชีพ

เป้าหมาย 15,500 คน งบประมาณ 105,000,000 บาท

1. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ประเด็นที่ 16 เศรษฐกิจฐานราก
- แผนงานย่อย การยกระดับศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ

1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- หมายเหตุที่ 9 (ความยากจน) สนับสนุนหมายเหตุที่ 7 (SMEs/วิสาหกิจชุมชน)

1.4 ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล

- 8. การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย

1.5 แผนบูรณาการ : พัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก

2. หลักการและเหตุผล

นโยบายและงานหลักที่สำคัญของรัฐบาล มุ่งการสร้างชีวิตของคนไทยให้มีเกียรติ มีเงินเดือนและค่าแรงขั้นต่ำที่เป็นธรรมสอดคล้องและเพียงพอต่อปัจจัยด้านการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีรวมทั้งสามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน คือการให้ความสำคัญอย่างมากในการดูแลพี่น้องผู้ใช้แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้ที่มั่นคง ซึ่งภาคแรงงานต้องเข้มแข็งมีทักษะฝีมือ มีศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เศรษฐกิจไทยในปี 2567 จะมีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้น แต่อัตราการเติบโตยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับประเทศในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งอาจกีดกันการเติบโตของเศรษฐกิจไทย ได้แก่ ปัญหาหนี้ครัวเรือนที่อยู่ในระดับสูงท่ามกลางต้นทุนการกู้ยืมที่สูงขึ้น ผลกระทบจากภัยแล้งที่อาจรุนแรงขึ้น รวมทั้งปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น ประชากรสูงวัย การขาดแคลนแรงงาน และความสามารถในการแข่งขันที่ลดลง

ผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2567 พบว่ามีผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 40.45 ล้านคน ในจำนวนนี้มีงานทำในภาคเกษตรกรรม จำนวน 11.53 ล้านคน (เพิ่มขึ้นจากเดือน กุมภาพันธ์ จำนวน 0.47 ล้านคน) และผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรมมีจำนวน 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) สาขาบริการด้านอื่น ๆ (เพิ่มขึ้น 1.2 แสนคน) และสาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร (เพิ่มขึ้น 0.7 แสนคน)

ซึ่งหากพิจารณาถึงจำนวนผู้มีงานทำแต่ยังทำงานได้ไม่เต็มเวลาซึ่งหมายถึงผู้ทำงาน 1-34 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องการทำงานเพิ่มหรือเรียกว่าผู้ทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลา (Time-Related Underemployment workers) จากผลสำรวจพบว่า มีผู้ทำงานต่ำกว่าระดับด้านเวลา จำนวน 1.33 แสนคน หรือร้อยละ 0.3 ของจำนวนผู้ทำงานทั้งหมด เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่ามีเพศชายมากกว่าเพศหญิง (จำนวน 0.69 แสนคน และ 0.64 แสนคน ตามลำดับ)

ข้อมูลระบบเดือนภัยด้านแรงงานเดือนมีนาคม พ.ศ. 2567 ของกระทรวงแรงงาน พบว่าการจ้างงานของผู้ประกันตน ม.33 จำนวน 11.88 ล้านคน เพิ่มขึ้น 1.93 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 1.66 ผู้ว่างงานในระบบประกันสังคม จำนวน 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 โดยเฉพาะสาขาที่พักแรม/ร้านอาหาร การค้า และการบริหาร/การบริการสนับสนุน ที่ฟื้นตัวได้ดี ในขณะที่สถานการณ์การเลิกจ้าง มีการปรับตัวเพิ่มสูงขึ้น จากเดือนเดียวกันของปีก่อนหน้า ซึ่งได้รับผลกระทบมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน และการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น

เมื่อพิจารณาผู้ที่ถูกเลิกจ้าง ผู้ทำงานได้ไม่เต็มเวลาและต้องการทำงานเพิ่ม ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากแรงงานกลุ่มต่างๆนี้ ทั้งแรงงานนอกระบบ ผู้รับจ้าง หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระซึ่งล้วนแต่เป็นผู้มีรายได้มีรายได้น้อยที่ไม่สม่ำเสมอ ไม่เพียงพอต่อการยังชีพทั้งครัวเรือน อันเนื่องมาจากต้นทุนต่างๆเพิ่มสูงขึ้น และเศรษฐกิจต่างๆที่ยังไม่ฟื้นตัว รวมทั้งปัญหาเงินเฟ้อและค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานภาครัฐซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และยกระดับศักยภาพของกำลังแรงงานให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการประกอบอาชีพทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ จึงได้จัดทำ “โครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568” เพื่อมุ่งเน้นการยกระดับการสร้างรายได้ เพิ่มสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลิตภาพสูงเพื่อบรรเทาผลกระทบจากค่าครองชีพ และต้นทุนการประกอบอาชีพที่สูงขึ้นผ่านการพัฒนาทักษะแรงงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน บริบทของพื้นที่ และทิศทางการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งการให้คำแนะนำด้านการประกอบอาชีพตลอดทั้งกระบวนการ

3. วัตถุประสงค์

- 3.1 พัฒนาแรงงานที่มีทักษะพื้นฐานให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือสอดคล้องกับอาชีพ
- 3.2 ยกระดับศักยภาพแรงงานเพื่อสร้างรายได้ และเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลิตภาพสูง
- 3.3 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการประกอบอาชีพและการเข้าถึงแหล่งเงินทุน

4. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้มีสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานอิสระ ผู้รับจ้างทั่วไป รวมถึงแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้น สำหรับแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 15,500 คน

5. พื้นที่ดำเนินการ

พื้นที่กรุงเทพมหานคร และ 76 จังหวัด

6. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

7. หลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเพิ่มรายได้ การเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง

8. แนวทางการดำเนินงาน

การดำเนินการฝึกอบรมมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

8.1 จัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่ และนำกลไกประชารัฐขับเคลื่อนโครงการเพื่อวางแผนและบูรณาการความร่วมมือในการดำเนินงานตามโครงการกับหน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันการศึกษา สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารออมสิน ธนาคารพาณิชย์ สถานประกอบการ องค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองท้องถิ่น เป็นต้น

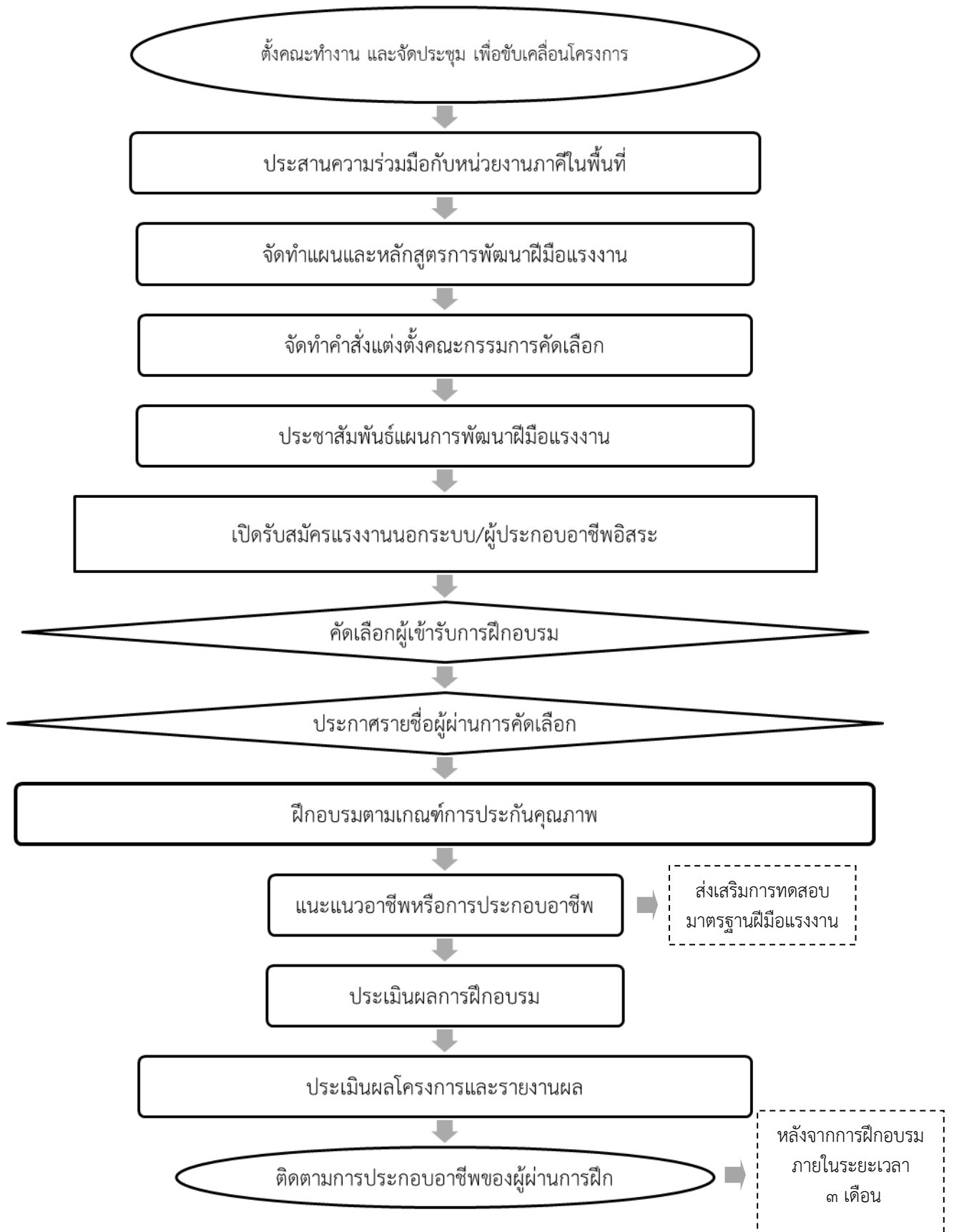
8.2 จัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรอาชีพ หรือสถาบันการศึกษา เพื่อหาความต้องการของตลาดแรงงาน สำหรับการพัฒนาศูนย์กลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเพิ่มรายได้ การเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง โดยมีเนื้อหาหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

8.3 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีในพื้นที่ เช่น สำนักงานพัฒนาชุมชน สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์การเกษตร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ประกอบการรายย่อย กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มอาชีพ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้ถึงกลุ่มเป้าหมาย สืบหาข้อมูลความต้องการฝึกอาชีพจากประชาชน กลุ่มเป้าหมาย และความสอดคล้องกับตลาดแรงงานในพื้นที่

- 8.4 สำนวจความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานรายพื้นที่
- 8.5 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 8.6 ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 8.7 กระบวนการฝึกอบรม ทดสอบและประเมินผล
- (1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - (2) การคัดเลือกวิทยากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - (3) วัดการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึก (Pretest) และจัดเก็บข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายบุคคล ก่อนเข้ารับการฝึก เช่น ข้อมูลด้านการประกอบอาชีพ รายได้ก่อนฝึกอบรม และข้อมูลจำเป็นอื่นๆ เพื่อประกอบการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพเปรียบเทียบภายหลังจบการฝึก
- 8.8 จัดให้มีการแนะนำอาชีพหรือการประกอบอาชีพให้แก่ผู้สำเร็จการฝึก โดยประสานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ และธนาคารออมสิน เพื่อให้คำแนะนำในการประกอบอาชีพและการเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ
- 8.9 ส่งเสริมการเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในสาขาที่มีการประกาศอัตราค่าจ้าง
- 8.10 ประเมินผลการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 8.11 ประเมินผลโครงการและรายงานผลความสำเร็จของโครงการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
- 8.12 ติดตามผลการประกอบอาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อประเมินผลลัพธ์ของโครงการประกอบด้วย รายได้ที่เพิ่มขึ้น หรือต้นทุนในการประกอบอาชีพที่ลดลง ภายหลังจากการฝึกอบรม ภายในระยะเวลา 3 เดือน

ผังกระบวนการฝึกอบรม

โครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ



11. งบประมาณดำเนินโครงการ

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 105,000,000 บาท (หนึ่งร้อยห้าล้านบาทถ้วน) โดยขอเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. 2568 ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงโดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสมและประหยัดเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานโครงการ

ที่	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
	ค่าใช้จ่ายรวม	105,000,000
1	<p>กิจกรรมที่ 1 : ค่าใช้จ่ายฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน 30 ชม. เป้าหมาย 15,500 คน รุ่นละ 20 คน จำนวน 775 รุ่น ประกอบไปด้วย</p> <p>หน่วยงาน : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>เฉลี่ยค่าใช้จ่าย 2,670 บาทต่อคน 53,400 บาท/รุ่น</p> <p>1) ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน จำนวน 1 คน (800 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน x 775 รุ่น)</p> <p>2) ค่าอาหารสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (20 คน x 120 บาทต่อวัน x 5 วัน x 775 รุ่น)</p> <p>3) ค่าวัสดุฝึกอบรม/เอกสารการฝึกอบรม (800 บาท x 20 คน x 775 รุ่น)</p> <p>4) งบประมาณโครงการ (ค่าใช้จ่ายติดต่oprสานงาน และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นในการฝึกอบรม/ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร) (1,400 บาท x 775 รุ่น)</p> <p>ถัวจ่ายทุกรายการ</p>	<p>41,385,000</p> <p>18,600,000</p> <p>9,300,000</p> <p>12,400,000</p> <p>1,085,000</p>
2	<p>กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมอื่น</p> <p>2.1 หน่วยงาน : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>ค่าเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) (4,000 บาท x 15,500 คน)</p> <p>ถัวจ่ายทุกรายการ</p> <p>2.2 หน่วยงาน : ส่วนกลาง</p> <p>งบประมาณโครงการ ค่าใช้จ่ายในการติดตามผลความคืบหน้า การประชุมชี้แจงการดำเนินโครงการ การสรุปผลโครงการของทีมผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ การประชุมติดตามผล ค่าใช้จ่ายติดต่oprสานงาน ค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตามของผู้บริหาร ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร ค่าใช้จ่ายในการจัดทำคู่มือการดำเนินโครงการ และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น</p>	<p>63,615,000</p> <p>62,000,000</p> <p>1,615,000</p>

หมายเหตุ

วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึกตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

12. วิธีการติดตามผลการดำเนินงาน

12.1 ติดตามผลการฝึกอบรมจากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

12.2 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของหลักสูตร วิธีการ ประสิทธิภาพการทำงาน การมีงานทำ และรายได้ภายในระยะเวลา 3 เดือน หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

12.3 ติดตามผลและประเมินผลความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ กำกับ ดูแล และให้คำปรึกษาหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

13. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

13.1 เชิงปริมาณ :

ผู้มีสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานอิสระ ผู้รับจ้างทั่วไป รวมถึงแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้น สำหรับแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศได้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 15,500 คน

13.2 เชิงคุณภาพ :

จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือต้นทุนในการประกอบอาชีพที่ลดลง

14. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

14.1 แรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะมีฝีมือสอดคล้องกับอาชีพ

14.2 แรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะ มีรายได้ และผลิตภาพแรงงาน

14.3 แรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะ มีความรู้ความเข้าใจในการประกอบอาชีพ และมีช่องทางในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน

15. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
โทร. 02 245 1707 ต่อ 1604 , 1610

กิจกรรมที่ 4 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ

เป้าหมาย 1,000 คน งบประมาณ 16,000,000 บาท

งบเงินอุดหนุน เพื่อช่วยเหลือผู้รับการศึกษา จำนวน 2,240,000 บาท

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

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

- หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

1.4 ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล

- 8. การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย

1.5 นโยบายเร่งด่วนรัฐบาล

- การยกระดับศักยภาพของแรงงาน

1.6 แผนงานยุทธศาสตร์

- พัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลซึ่งได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 เกี่ยวกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ซึ่งจะได้มีการพัฒนาทักษะอาชีพทุกช่วงวัยโดยกำหนดระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพ สามารถรองรับความต้องการพัฒนาปรับปรุงทักษะอาชีพของทุกช่วงวัย และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 230 (3) บัญญัติให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีหน้าที่และอำนาจในการเสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้ทราบถึงการที่หน่วยงานของรัฐ ยังมีได้ปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วนตามหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ โดยผู้ตรวจการแผ่นดินเห็นว่าปัจจุบันประเทศไทย มีนักเรียนที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้เรียนต่อ เนื่องจากครอบครัวมีฐานะยากจนและมีความจำเป็นต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะ “แรงงานไร้ฝีมือ” เพื่อหารายได้ช่วยครอบครัวเป็นจำนวนมาก จึงเห็นควรให้มีการเพิ่มทักษะด้านอาชีพหลังจบการศึกษาภาคบังคับก่อนที่นักเรียนกลุ่มนี้จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน จะช่วยให้เป็นการเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะ “แรงงานมีฝีมือ” เป็นการสร้างความมั่นคงในด้านรายได้และอาชีพให้กับนักเรียนตลอดจนคุณภาพชีวิตที่ดี

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ผู้ตรวจการแผ่นดิน (นายสมศักดิ์ สุวรรณสุจริต) ได้ร่วมกับจังหวัดแม่ฮ่องสอน ดำเนินโครงการนำร่อง “โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับของจังหวัดแม่ฮ่องสอน” เพื่อหาแนวทางการบูรณาการความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัดเพื่อช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มดังกล่าว ผลการดำเนินการประสบความสำเร็จและได้มีการถอดบทเรียนเพื่อจัดทำคู่มือโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ เพื่อใช้เป็นแนวทางการขยายผลในจังหวัดอื่น ๆ และสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้ลงนามบันทึกข้อตกลง

ความร่วมมือกับกระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับในระดับจังหวัดทั่วประเทศ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา ทุกจังหวัดทั่วประเทศ ได้มีการขยายผลและขับเคลื่อนโครงการตามขั้นตอนในคู่มือ และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้เปลี่ยนชื่อโครงการจากเดิม โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ เปลี่ยนเป็น โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานที่ร่วมบูรณาการตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ซึ่งมีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ จึงได้จัดทำโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ เพื่อดำเนินการสนับสนุนการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน มุ่งเน้นสร้างโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มีงานทำในระบบการจ้างงาน และการประกอบอาชีพอิสระ

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่กลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือแรงงานและการเตรียมความพร้อมทางด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อเข้าสู่กระบวนการทำงาน

3.2 เพื่อสร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสังคมให้การยอมรับในศักยภาพการทำงาน

3.3 เพื่อเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่เด็กนักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับทั่วประเทศ

4. กลุ่มเป้าหมาย

นักเรียนหรือเยาวชนจบการศึกษาภาคบังคับ (ม.3) ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ และอายุไม่เกิน 25 ปีนับถึงวันที่สมัครเข้าร่วมโครงการ จำนวน 1,000 คน

5. พื้นที่ดำเนินการ

ดำเนินการในเขตพื้นที่จังหวัดทั่วประเทศ 76 จังหวัด ยกเว้น กรุงเทพมหานคร

6. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 - กันยายน 2568

7. หลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลาในการฝึกอบรม 280 ชั่วโมงขึ้นไป

8. แนวทางการดำเนินงาน

8.1 การแจ้งเริ่มการดำเนินงานตามโครงการ

8.2 การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อ

หลังจบการศึกษาภาคบังคับของจังหวัด (เพิ่มเติม) กรณีเห็นสมควร

8.3 การประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการ เพื่อพิจารณา

(1) ปฏิทินและกำหนดวันที่ดำเนินการ ได้แก่ การประชุมชี้แจง การศึกษาดูงานและการเปิดฝึกอบรม

(2) เห็นชอบหลักสูตรที่จะเปิดฝึกอบรม

(3) มอบหมายภารกิจการจัดทำแบบสอบถามและแบบสรุป ให้หน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษา

8.4 การประชุมชี้แจงผู้อำนวยการโรงเรียนและครูแนะแนว

- 8.5 การสำรวจและจำแนกนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย
- 8.6 การสนับสนุนเงินสงเคราะห์ครอบครัวผู้มียรายได้น้อยและไร้ที่พึ่ง เงินสงเคราะห์กองทุนคุ้มครองเด็ก
เงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพ หรือเงินสงเคราะห์อื่นแก่นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย
- 8.7 การนำนักเรียนกลุ่มเป้าหมายไปศึกษาดูงานและรับสมัครเข้าอบรมที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 8.8 การฝึกอบรมทักษะด้านอาชีพ หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
- 8.9 การจัดเตรียมตำแหน่งงานรองรับหลังผ่านการฝึกอบรม
- 8.10 การติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ
- (1) การติดตามผลระหว่างดำเนินโครงการ
- (2) การประเมินผลการดำเนินโครงการ (ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ)
- 8.11 สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

11. งบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โครงการ
ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพ
แก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ งบรายจ่ายอื่น ค่าใช้จ่ายในการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่
นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ จำนวน 16,000,000 บาท (สิบหกล้านบาทถ้วน) และ
งบเงินอุดหนุน จำนวน 2,240,000 บาท (สองล้านสองแสนสี่หมื่นบาทถ้วน) รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 18,240,000 บาท
(สิบแปดล้านสองแสนสี่หมื่นบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. งบรายจ่ายอื่น > ค่าใช้จ่ายฝึกอบรม จำนวน 1,000 คน ระยะเวลาการฝึกอบรมในหน่วยฝึก 280 ชั่วโมง						
เป้าหมาย (คน)	ค่าวิทยากร (บาท/คน)	ค่าอาหาร (บาท)	ค่าบริหาร จัดการ (บาท)	ค่าวัสดุ (บาท/คน)	รวม/คน (บาท)	รวมเป็นเงิน ทั้งสิ้น (บาท)
50*310*280	240*40*1,000	250	1,750			
1,000	4,340,000	9,600,000	250,000	1,750,000	15,940	15,940,000
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (สิบห้าล้านเก้าแสนสี่หมื่นบาทถ้วน)						<u>15,940,000</u>
2. งบเงินอุดหนุน > ค่าใช้จ่ายช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน						
ระยะเวลาการฝึกอบรมในหน่วยฝึก 280 ชั่วโมง						
เป้าหมาย (คน)	ค่าพาหนะ *	ค่าเครื่องแบบ *	รวม/คน (บาท)	-	พื้นที่ ดำเนินการ (จังหวัด)	รวมเป็นเงิน ทั้งสิ้น (บาท)
400	1,000					
1,000	400,000	1,000,000	1,400	-	76	1,400,000
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (หนึ่งล้านสี่แสนบาทถ้วน)						<u>1,400,000</u>
3. งบรายจ่ายอื่น > ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการ (ศป.)						
3.1 ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการ เช่น การติดตามผลการดำเนินงาน ค่าประชาสัมพันธ์ โครงการ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ วัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น						<u>60,000</u>
4. งบเงินอุดหนุน > ค่าใช้จ่ายช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน (ศป.)						<u>840,000</u>
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (สิบแปดล้านสองแสนสี่หมื่นบาทถ้วน)						<u>18,240,000</u>

หมายเหตุ: ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการสามารถถ่วงจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานโครงการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการจ่ายเงินอุดหนุนผู้เข้ารับการฝึก พ.ศ. 2555 นอกจากนี้ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

12. วิธีการติดตามผลการดำเนินงาน

12.1 ติดตามผลการฝึกอบรม รายงานผลผ่านระบบสารสนเทศสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (Vocational Skills Enhancement Project : VSEP)

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

12.3 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการดำเนินงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหา อุปสรรคการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

13. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

13.1 เติบโตปริมาณ : จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย จำนวน 1,000 คน

13.2 เติบโตคุณภาพ : ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

14. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะ “แรงงานมีฝีมือ” มีความเชื่อมั่นในตนเองสามารถนำความรู้ ทักษะฝีมือแรงงานที่ได้รับไปสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มีงานทำในระบบการจ้างงาน และการประกอบอาชีพอิสระ มีรายได้ แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวสร้างความภาคภูมิใจให้กับตัวเอง ตลอดจนสังคมให้การยอมรับในคุณค่า และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

15. การวิเคราะห์ความเสี่ยงโครงการ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน วิทยากรจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อสร้างความเข้าใจให้ได้มากที่สุด

16. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โทร. 02 245 1773

กิจกรรมที่ 5 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

เป้าหมาย 2,280 คน งบประมาณ 5,700,000 บาท

1. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- แผนงานย่อย การส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ

1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

หมวดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

1.4 ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล

นโยบายตามกรอบความเร่งด่วนกรอบระยะกลางและระยะยาว รัฐบาลจะเสริมขีดความสามารถให้กับประชาชน ผ่านการสร้างรายได้ลดรายจ่าย สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนทุกคน

1.5 แผนงานยุทธศาสตร์

พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2. หลักการและเหตุผล

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

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุให้เป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ให้มีการทำงานหลังเกษียณ ผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้ มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ มีการสร้างเสริมสุขภาพ ฟันฟูสุขภาพ การป้องกันโรคให้แก่ผู้สูงอายุ พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในสังคม โดยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุพัฒนาทักษะให้สามารถประกอบอาชีพ และมีรายได้ตามศักยภาพ รวมถึงการส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อยืดช่วงเวลาที่ผู้สูงอายุจะสามารถทำประโยชน์สร้างสรรค์ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม และช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งตนเองด้านรายได้รวมทั้งยังเป็นทางเลือกที่สำคัญ ที่จะช่วยบรรเทาปัญหาจากการลดลงของประชากรวัยแรงงานอีกด้วย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพแรงงาน ซึ่งผู้สูงอายุเป็นหนึ่งในกลุ่มแรงงานที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพได้ ดังนั้นโครงการฝึกทักษะฝีมือแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพจึงเป็นโครงการที่จะสามารถส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของผู้สูงอายุ โดยการฝึกอบรมเป็นไปตามหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหลักสูตรที่หน่วยงานกำหนด สอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่ ซึ่งเน้นความต้องการของผู้ประกอบกิจการ

เป็นสิ่งสำคัญ พิจารณาจากความเหมาะสมสอดคล้องกับสมรรถภาพของแต่ละบุคคลรวมทั้งหลักสูตรที่ให้ผู้สูงอายุมีโอกาสเข้าถึงเทคโนโลยีและการอนุรักษ์ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุ สามารถนำความรู้ และทักษะฝีมือไปใช้ได้รับการจ้างงานต่อ ทำให้คงอยู่ในระบบแรงงานได้นานยิ่งขึ้นหรือประกอบอาชีพอิสระ เช่น การขายสินค้าออนไลน์ การท่องเที่ยววิถีไทยในชุมชนผู้สูงอายุ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน การพัฒนาบรรจุภัณฑ์เพื่อจำหน่าย และการสร้างตราสินค้า เป็นต้น เพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีงานทำ มีรายได้ สร้างคุณค่าให้กับตัวผู้สูงอายุทั้งร่างกายและจิตใจ ให้รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำประโยชน์ให้กับครอบครัว สังคม และประเทศชาติ

3. วัตถุประสงค์

- 3.1 เพื่อฝึกอาชีพให้ผู้สูงอายุมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้นมีอาชีพ มีรายได้
- 3.2 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มผู้สูงอายุรองรับสังคมสูงวัย
- 3.3 เพื่อสร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสังคมให้การยอมรับในศักยภาพการทำงาน
- 3.4 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระได้

4. กลุ่มเป้าหมาย

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

5. พื้นที่ดำเนินการ

พื้นที่ 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร

6. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

7. หลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 – 30 ชั่วโมง จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือหลักสูตรที่หน่วยงานกำหนดสอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่ เน้นความต้องการแรงงานของผู้ประกอบกิจการเป็นสำคัญ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่มาผสมผสาน ส่งเสริมให้สามารถประกอบอาชีพได้ เพื่อเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับชุมชน เช่น การใช้สื่อโซเชียลมีเดียและสื่อออนไลน์ การค้าขายออนไลน์ การแปรรูปอาหารเพื่อขายสินค้าออนไลน์ การเพิ่มมูลค่าของสินค้าและบริการ เป็นต้น และมีการสอดแทรกความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน การคิดต้นทุน กำไร ช่องทางและการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการ

8. แนวทางการดำเนินงาน

8.1 สสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอาชีพจากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย องค์กรเครือข่าย ภาคส่วน ของท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

8.2 ประสานงานหน่วยงานเครือข่าย กลุ่มชุมชนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์หากกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ เช่น สถานประกอบกิจการ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ สถาบันวิทยาลัยชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

8.3 จัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการและตลาดแรงงาน

8.4 ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

8.5 กระบวนการฝึกอบรม ทดสอบและประเมินผล

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

(2) ครูฝึกบุคลากรฝึก และวิทยากรการฝึกภายในและภายนอก จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่ฝึกและผ่านการอบรมหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน

(3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกและการทดสอบหลังการฝึก

(4) ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของเวลาการฝึกทั้งหมด และผ่านเกณฑ์การวัดและการประเมินผลการฝึก

8.6 รายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) ให้เป็นปัจจุบัน

8.7 จัดทำบัญชีรายชื่อ สถานที่ติดต่อ ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม จัดส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานเขตในพื้นที่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนการมีงานทำต่อไป

8.8 ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการฝึก โดยใช้แบบสอบถามและรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

8.9 ให้หน่วยฝึกจัดทำวิดิทัศน์ กระบวนการฝึกอบรมและติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึก ภายหลังสำเร็จการฝึกอบรมได้รับการจ้างงานจริงหรือสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระได้

9. งบประมาณดำเนินโครงการ

ค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมโครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 เป้าหมายรวมทั้งสิ้น 2,280 คน จำนวน 114 รุ่น จำนวน 5,700,000 บาท (ห้าล้านเจ็ดแสนบาทถ้วน) โดยถัวจ่ายทุกรายการ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง มีรายละเอียด ดังนี้

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

หมายเหตุ : 1) ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

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

3) การเบิกค่าใช้จ่ายการบริหารจัดการโครงการฯ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภคค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

10. วิธีการติดตามผลการดำเนินงาน

10.1 ติดตามผลการฝึกอบรม จากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

10.2 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

11. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

11.1 เจริญปริมาณ : จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย 2,280 คน

11.2 เจริญคุณภาพ : (1) ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึกไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85

(2) ผู้สำเร็จการฝึกอบรม นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพอิสระ หรือได้รับการจ้างงาน หรือมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓0

12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กลุ่มเป้าหมายผู้สูงอายุที่ผ่านการฝึกทักษะอาชีพ สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปสร้างโอกาส ในการประกอบอาชีพ มีรายได้ ตามกำลังความสามารถ พึ่งพาตนเองและแบ่งเบาภาระของครอบครัวได้

13. การวิเคราะห์ความเสี่ยงโครงการ

13.1 ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน วิทยากรจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อสร้างความเข้าใจ

13.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาทักษะที่สูงขึ้น หรือเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ และการปรับเปลี่ยนไปพร้อมกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

14. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โทร. 02 245 3705

กิจกรรมที่ 6 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

เป้าหมาย 9,880 คน งบประมาณ 24,700,000 บาท

1. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- แผนงานย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2.4 ความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ต่อหน้ารัฐสภา เมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2566

กรอบระยะกลางและระยะยาว รัฐบาลจะเสริมขีดความสามารถให้กับประชาชน ผ่านการสร้างรายได้ ลดรายจ่าย สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนทุกคน

2.5 แผนงานยุทธศาสตร์

- พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

3. หลักการและเหตุผล

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ทำการสำรวจแรงงานนอกระบบในปี 2566 ภาพรวมสถานการณ์แรงงานนอกระบบในปี พบว่า ผู้มีงานทำมีจำนวนทั้งสิ้น 40.1 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบจำนวน 21.0 ล้านคน (ร้อยละ 52.3) ซึ่งมากกว่าแรงงานในระบบที่มีจำนวน 19.1 ล้านคน (ร้อยละ 47.7) โดยครึ่งหนึ่งของแรงงานนอกระบบอยู่ในช่วง 40-59 ปี ทำงานในภาคเกษตรกรรม และมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ต่ำกว่าแรงงานในระบบ ในขณะที่ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบยังคงได้รับค่าจ้างค่อนข้างต่ำ ดังนั้นจึงต้องมีการดูแลและส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้รับการดูแลให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานนอกระบบต่อไป

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อหน้ารัฐสภา เมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2566 เพื่อแก้ปัญหาสร้างความพร้อม และวางรากฐานอนาคตให้กับคนไทยทุกคน รัฐบาลมีกรอบนโยบายในการบริหารและพัฒนาประเทศตามกรอบความเร่งด่วน กรอบระยะกลางและระยะยาว รัฐบาลจะเสริมขีดความสามารถให้กับประชาชน ผ่านการสร้างรายได้ ลดรายจ่าย สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนทุกคน นอกเหนือจากการสร้างรายได้และโอกาสแล้ว รัฐบาลจะดำเนินนโยบาย เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี นำความปลอดภัย สร้างศักดิ์ศรี และนำความภาคภูมิใจ นำสู่ประชาชนไทยทุกคน โดยรัฐบาลให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมของคนทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเปราะบาง คนพิการ ผู้สูงอายุ และกลุ่มชาติพันธุ์ โดยจะดูแลให้มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีงาน มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิมด้วย “สวัสดิการโดยรัฐ”

กระทรวงแรงงานมีนโยบายให้คนทุกกลุ่มมีงานทำ มีการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน ให้แรงงานมีความรู้ ความสามารถ มีมาตรฐานเพื่อรองรับความต้องการกำลังคนในอนาคต สอดรับประเทศไทย 4.0 มีการส่งเสริมการฝึกทักษะอาชีพการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพอิสระ ตลอดจนดูแลเรื่องสวัสดิการ และความคุ้มครองให้กับแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการฝึกทักษะอาชีพ พัฒนาศักยภาพแรงงานของคนทุกกลุ่มให้มีทักษะในการทำงาน หรือการประกอบอาชีพอิสระ และมีหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่ ได้แก่ สถาบัน

พัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอาชีพสาขาต่าง ๆ เช่น สาขาช่างอุตสาหกรรม การประกอบอาชีพอิสระ และกลุ่มอาชีพธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ โดยมีการแบ่งกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ดังนี้

ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด

ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด หมายถึง บุคคลที่ผ่านกระบวนการบำบัดรักษาเสพติด ซึ่งผู้ผ่านการบำบัดรักษาเสพติด 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 ญาติพี่น้องหรือบุคคลอื่นใดที่รับดูแลหรืออุปการะคนพิการ (ความหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 4)

แรงงานนอกระบบ

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

ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ

ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ หมายถึง ทหารกองประจำการและยังไม่ได้ปลดประจำการตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497

4. วัตถุประสงค์

4.1 เพื่อฝึกอาชีพเพิ่มทักษะให้กับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือแรงงานและการเตรียมความพร้อมทางด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อเข้าสู่กระบวนการทำงาน

4.2 เพื่อสร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสังคมให้การยอมรับในศักยภาพการทำงาน

4.3 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเป็นกำลังแรงงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน และสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระ

4.4 เพื่อพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน สร้างอาชีพที่เข้มแข็ง มีรายได้ที่มั่นคง และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น

5. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 9,880 คน ประกอบด้วย

- ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด
- ผู้ต้องขัง (ใกล้พ้นโทษ)/เยาวชนในสถานพินิจ
- คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ
- แรงงานนอกระบบ
- ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ

6. พื้นที่ดำเนินการ

พื้นที่ 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร

7. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

8. หลักสูตรการฝึกอบรม

8.1 หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริมระยะเวลาการฝึกอบรม 18 - 30 ชั่วโมง จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือหลักสูตรที่หน่วยงานกำหนดสอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่ เน้นความต้องการแรงงานของผู้ประกอบกิจการเป็นสำคัญ โดยกำหนดหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะ เช่น การใช้สื่อมัลติมีเดียและสื่อออนไลน์ การค้าขายออนไลน์ การแปรรูปอาหารเพื่อขายสินค้าออนไลน์ การเพิ่มมูลค่าของสินค้าและบริการ ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร การติดตั้งโซลาร์เซลล์และวางระบบน้ำเพื่อการเกษตรอัตโนมัติ การล้างและบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศในบ้าน เป็นต้น และมีการสอดแทรกความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน การคิดต้นทุน กำไร ช่องทางและการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ หรือการให้บริการ รวมถึงความรู้ด้านการป้องกันยาเสพติดตามบริบทของกลุ่มเป้าหมาย

8.2 หลักสูตรการรักษาความปลอดภัย ระยะเวลาฝึกอบรม 40 ชั่วโมง ตามระเบียบคณะกรรมการกำกับธุรกิจรักษาความปลอดภัยว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานหลักสูตรการรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2560 สำหรับหน่วยฝึกที่เป็นสถานฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยในจังหวัดที่ได้รับอนุญาตเป็นสถานฝึกอบรม

9. แนวทางการดำเนินงาน

การดำเนินการฝึกอาชีพเสริมกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ดังนี้

9.1 สสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอาชีพจากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย องค์กรเครือข่าย ภาคส่วนของท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

9.2 ประสานงานหน่วยงานเครือข่าย กลุ่มชุมชนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์หากกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ เช่น สถานประกอบกิจการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ศูนย์ฟื้นฟูสภาพทางสังคม กลุ่มอาชีพอิสระ กลุ่มรับงานไปทำที่บ้าน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

9.3 จัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการและตลาดแรงงาน

9.4 ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

9.5 กระบวนการฝึกอบรม ทดสอบและประเมินผล

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

(2) ครูฝึกบุคลากรฝึก และวิทยากรการฝึกภายในและภายนอก จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่ฝึกและผ่านการอบรมหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน

(3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกและการทดสอบหลังการฝึก

(4) ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาการฝึกทั้งหมด และผ่านเกณฑ์การวัดและการประเมินผลการฝึก

9.6 รายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) ให้เป็นปัจจุบัน

9.7 จัดทำบัญชีรายชื่อ สถานที่ติดต่อ ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม จัดส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานเขตในพื้นที่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนการมีงานทำต่อไป

9.8 ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการฝึก โดยใช้แบบสอบถามและรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

9.9 ให้นำหน่วยฝึกจัดทำวิดิทัศน์ กระบวนการฝึกอบรมและติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึก ภายหลังจากสำเร็จการฝึกอบรมได้รับการจ้างงานจริงหรือสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระได้

10. งบประมาณดำเนินโครงการ

ค่าใช้จ่ายโครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรม ฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป้าหมายรวมทั้งสิ้น 9,880 คน จำนวน 494 รุ่น จำนวน 24,700,000 บาท (ยี่สิบสี่ล้านเจ็ดแสนบาทถ้วน) โดย ใช้จ่ายทุกรายการ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง มีรายละเอียด ดังนี้

รายการ	งบประมาณ (บาท)
งบรายจ่ายอื่น	
1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	
- ค่าสมนาคุณวิทยากร (500 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน)	15,000
- ค่าอาหาร สำหรับผู้เข้ารับการฝึก (120 บาท x 20 คน x 5 วัน)	12,000
- ค่าวัสดุ ประกอบการฝึก (800 บาท x 20 คน)	16,000
- ค่าบริหารจัดการโครงการ	2,000
รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	45,000
- ค่าใช้จ่ายต่อคน	2,250 บาท
- ค่าใช้จ่ายฝึกอบรม รุ่นละ 45,000 บาท X 494 รุ่น	22,230,000 บาท
2. ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการ (ส่วนกลาง)	2,470,000 บาท
รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ	24,700,000 บาท

หมายเหตุ : 1) ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถใช้จ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

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

3) การเบิกค่าใช้จ่ายการบริหารจัดการโครงการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อติดตามและประเมินผลโครงการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

11. วิธีการติดตามผลการดำเนินงาน

11.1 ติดตามผลการฝึกอบรม จากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

11.2 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การมีงานทำ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

12. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

12.1 เจริญปริมาณ : จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย 9,880 คน

12.2 เจริญคุณภาพ : (1) ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึกไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85

(2) ผู้สำเร็จการฝึกอบรม นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพอิสระ หรือได้รับการจ้างงาน หรือมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐

13. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปสร้างโอกาสและทางเลือก ในการประกอบอาชีพ มีงานทำในระบบการจ้างงาน และการประกอบอาชีพอิสระ การเป็นผู้ประกอบการ มีอาชีพรายได้ที่มั่นคง สร้างความภาคภูมิใจให้กับตัวกลุ่มเป้าหมายเอง ตลอดจนสังคมให้การยอมรับในคุณค่า และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เกิดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระดับพื้นที่อย่างยั่งยืน

14. การวิเคราะห์ความเสี่ยงโครงการ

14.1 ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพมีสมรรถนะที่ต่างกัน วิทยากรจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจ

14.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาทักษะที่สูงขึ้น หรือเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ และการปรับเปลี่ยนไปพร้อมกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

14.3 ความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งด้านทักษะความเชี่ยวชาญ สาขาอาชีพ

15. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

กิจกรรมที่ 7 กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

เป้าหมาย 2,600 คน งบประมาณ 6,600,000 บาท

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์/แผนแม่บท/นโยบาย

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน

1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

1.4 ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล

- รัฐบาลเชื่อว่าทุนมนุษย์เป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ รัฐบาลจะเร่งส่งเสริมผลักดันให้เกิดการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยอย่างเต็มกำลังและความสามารถ โดย

๒. รัฐบาลจะยกระดับทักษะและปลดล็อกศักยภาพของคนไทยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้

1.5 นโยบายเร่งด่วนรัฐบาล

- นโยบายที่สิบ รัฐบาลจะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการสังคม ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ ได้แก่ คนพิการ ผู้สูงอายุ กลุ่มชาติพันธุ์ บุคคลไร้รัฐไร้สัญชาติ เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของรัฐ ได้โดยสะดวกตามที่กฎหมายบัญญัติ

1.6 แผนงานยุทธศาสตร์

- พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2. หลักการและเหตุผล

แผนแม่บทประเด็นการพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยนั้น เป็นแผนแม่บทที่ให้ความสำคัญกับการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย มีความสามารถในการวางแผนชีวิตการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งในส่วนของ “แผนย่อยการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน” ก็จะมุ่งเน้นการเพิ่มพูนทักษะและสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน

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

นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ผู้เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลด้านแรงงาน ภายใต้การนำของนางสาวแพทองธาร ชินวัตร นายกรัฐมนตรี โดยมุ่งเน้นผลักดันการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งให้ความสำคัญต่อการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประเด็นการส่งเสริมขีดความสามารถให้กับประชาชน ผ่านการสร้างรายได้ ลดรายจ่าย สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนทุกคน เพื่อสร้างชีวิตที่ดีกว่า พร้อมเป็นกำลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในทุกมิติ ขณะเดียวกัน รัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แห่งสหประชาชาติ อย่างน้อย 5 เป้าหมาย ได้แก่ การผลิตและบริโภคที่ยั่งยืน การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การอนุรักษ์ความหลากหลาย ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การลดความเหลื่อมล้ำ อีกทั้งยังสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย โดยการนำแนวคิดวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเข้าไปช่วยเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน หรือที่เรียกกันว่า “โมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” ทั้งนี้ ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบด้านความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรม ส่งผลให้ประเทศไทยมีความเข้มแข็งในหลากหลายมิติ อาทิ วัฒนธรรม ค่านิยม เอกลักษณ์ความเป็นไทยที่สามารถโน้มน้าวผู้อื่นได้

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

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อฝึกทักษะด้านอาชีพที่ได้จากการคัดเลือก/ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความโดดเด่นของพื้นที่ ภายใต้ความต้องการของตลาด เพื่อมุ่งเน้นเสริมสร้างศักยภาพแรงงานสตรี สร้างสังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

3.2 เพื่อให้สตรีผู้นำสำเร็จการฝึกอบรมตามโครงการฯ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพ หรือนำไปต่อยอดเพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้ที่สูงขึ้น เกิดการกระจายรายได้ลงสู่ชุมชน เกิดเป็นความมั่นคงและยั่งยืน

4. กลุ่มเป้าหมาย

สตรี จำนวน 2,600 คน (130 รุ่น ๆ ละ 20 คน) มีคุณสมบัติ ดังนี้

- อายุระหว่าง 18 - 59 ปี
- จบการศึกษาระดับประถมศึกษาขึ้นไป
- มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่เรียนรู้และปรับเปลี่ยนแนวคิดสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
- หรือสตรีที่ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน สตรีที่เป็นสมาชิกกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระที่สามารถพัฒนาต่อยอดได้ภายใต้นโยบาย “หนึ่งตำบล หนึ่งกลุ่มอาชีพอิสระ”

5. พื้นที่ดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 77 จังหวัด และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

6. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

7. หลักสูตรการฝึกอบรม

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตร ตามความต้องการของตลาด และแนวโน้มความต้องการในอนาคต โดยเน้นการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพอิสระที่สะท้อนให้เห็นความโดดเด่นทางวัฒนธรรม ค่านิยม เอกลักษณ์ความเป็นไทย สอดแทรกความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้าไปช่วยเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อการผลิตสินค้าและการบริการให้มีมูลค่าสูง หรือคัดเลือกจากหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลาการฝึกอบรม จำนวน 30 ชั่วโมง

8. แนวทางการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ 1 แจ้งวัตถุประสงค์ของโครงการ 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/พัฒนาหลักสูตร ภายใต้อำนาจความต้องการของตลาด และแนวโน้มความต้องการในอนาคต โดยเน้นการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพอิสระที่สะท้อนให้เห็นความโดดเด่นทางวัฒนธรรม ค่านิยม เอกลักษณ์ความเป็นไทย สอดแทรกความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เข้าไปช่วยเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อการผลิตสินค้าและการบริการให้มีมูลค่าสูงขึ้น 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 หรือช่วยผลักดัน ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมแล้วสามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริง โดยการลงพื้นที่เพื่อติดตาม อุดหนุน และประชาสัมพันธ์ โดยใช้ช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ที่มีให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

กิจกรรมที่ 4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ

หน่วยงานส่วนกลาง (ผู้บริหาร ผู้ตรวจราชการกรม กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ และกองพัฒนาศักยภาพ แรงงานและผู้ประกอบกิจการ) ลงพื้นที่เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ หรือติดตามและประเมินผล การดำเนินโครงการผ่านรูปแบบการตอบแบบสอบถาม (Google form) เพื่อเก็บข้อมูลการดำเนินงานสำหรับการ พัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมภายใต้โครงการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น หรือเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำ โครงการต่อไป

9. งบประมาณดำเนินโครงการ

งบประมาณเป็นเงินทั้งสิ้น 6,600,000 บาท (หกล้านบาทถ้วน)

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมจัดสรรหน่วยงานในพื้นที่ จำนวน 78 หน่วยฝึก

(เป้าหมาย 2,600 คน จำนวน 130 รุ่น รุ่นละ 20 คน)

(1) ค่าตอบแทนวิทยากร (700 บาท x 30 ชม.)	=	21,000 บาท
- ภาคทฤษฎี		
- ภาคปฏิบัติ		
(2) ค่าวัสดุในการฝึกอบรม (600 บาท x 20 คน)	=	12,000 บาท
(3) ค่าอาหาร (120 บาท x 20 คน x 5 วัน)	=	12,000 บาท
(4) ค่าบริหารจัดการโครงการ (1,000 บาท x 1 รุ่น)	=	1,000 บาท
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	=	46,000 บาท
ค่าใช้จ่ายต่อหัว	=	2,300 บาท
เปิดฝึกอบรม 130 รุ่น (46,000 บาท x 130 รุ่น)	=	5,980,000 บาท
(5) ค่าบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	=	620,000 บาท
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	=	6,600,000 บาท

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการ เท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่นค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมัน เชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

10. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 2,600 คน

เชิงคุณภาพ : ร้อยละของแรงงานสำเร็จการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85

ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

11.1 ผู้สำเร็จการฝึกอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ ทักษะฝีมือ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ที่มากขึ้น

11.2 ผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถพัฒนาสินค้า ผลิตภัณฑ์ หรือรูปแบบการบริการให้มีมูลค่าที่เพิ่มสูงขึ้น

12. การติดตามผลโครงการ

ติดตามผู้สำเร็จการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการฝึกสามารถนำความรู้ ความสามารถ และทักษะไปประกอบอาชีพและสร้างรายได้

13. การวิเคราะห์ความเสี่ยงโครงการ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน วิทยากรจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อสร้างความเข้าใจให้ได้มากที่สุด

15. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีและเยาวชน กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โทร. 02 245 1773

โครงการพัฒนาทักษะแรงงานรองรับนโยบาย Soft Power

เป้าหมาย 71,300 คน งบประมาณ 98,000,000 บาท

1. กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานรองรับนโยบาย Soft Power

1. สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ :

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

เป้าหมายระดับประเด็น คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 11.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

เป้าหมายแผนแม่บทย่อย 110401 แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักรู้ในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพสามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นเป้าหมายแผนย่อย/ตัวชี้วัดแผนย่อย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญ ที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น/ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น

1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมวดหน้าที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนย่อย ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4 ต่อปี

1.4 ความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการสร้างพลังสร้างสรรค์ หรือ Soft Power ของประเทศ เพื่อยกระดับและพัฒนาความสามารถด้านความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ของคนไทย ให้สร้างมูลค่าและสร้างรายได้ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาต่อยอดศิลปะ วัฒนธรรม และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อนำมาต่อยอดในการสร้างมูลค่าเพิ่ม

2. หลักการและเหตุผล

ภาพร้านข้าวเหนียวมะม่วงทั่วทุกมุมตึก คิวต่อแถวลุกขึ้นยืนกิน ณ สถานีรถไฟบุรีรัมย์ ยอดขายหมูกระทะย่านโชคชัย 4 ที่พุ่งสูงถล่มทลาย หรือมวยไทยที่โด่งดังทั่วโลก ล้วนเป็นเครื่องพิสูจน์ความแข็งแกร่งของ “อำนาจละมุน” หรือ Soft Power

ประเทศไทยได้คะแนนจาก Global Soft Power Index 2022 ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามและความสำเร็จก้าวแรกในการผลักดัน Soft Power ของประเทศไทย โดยมีคะแนนอยู่ที่ 40.2 คะแนน บวกขึ้นมา 1.5 คะแนนจากปีก่อน อยู่ในลำดับ 35 จากทั้งหมด 120 ประเทศ อันดับ 2 ของอาเซียน และอันดับ 6 ของเอเชีย โดยวัดดัชนีรวบรวมมิติด้านเศรษฐกิจ ธุรกิจ การบริหารงานของรัฐบาล ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาการระบาดของโควิด-19 และการแทรกซึมของสินค้า บริการ ค่านิยม แนวคิดของประเทศต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน

Soft Power กลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในช่วงการฟื้นตัวหลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่มุ่งสู่นโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์ หรือ Creative Economy พัฒนามาจากองค์ความรู้

ทรัพย์สินทางปัญญา การศึกษา และการสร้างสรรค์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวัฒนธรรม การสั่งสมความรู้ของสังคม เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อใช้ในการพัฒนาธุรกิจ การผลิตสินค้าและบริการในรูปแบบใหม่

รัฐบาลให้ความสำคัญกับเรื่อง Soft Power จึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ ซอฟต์พาวเวอร์ แห่งชาติ ประกอบด้วยกรรมการที่มาจากหลายกระทรวง ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิจากหลายสาขาวิชาชีพ ผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจซอฟต์พาวเวอร์ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ และคณะกรรมการ อนุกรรมการ และคณะทำงานอีกหลายคณะ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมเป็นกลไกขับเคลื่อนนโยบาย ในคณะต่างๆ ได้แก่ 1) คณะกรรมการพัฒนาซอฟต์พาวเวอร์แห่งชาติ 2) คณะอนุกรรมการขับเคลื่อน อุตสาหกรรมด้านอาหาร 3) คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนนโยบาย 1 ครอบครัว 1 ทักษะ ซอฟต์พาวเวอร์ (OFOS) และ 4) คณะทำงานจัดการหลักสูตร 1 ครอบครัว 1 ทักษะซอฟต์พาวเวอร์ (OFOS)

คณะกรรมการยุทธศาสตร์ซอฟต์พาวเวอร์แห่งชาติ ตั้งเป้าพัฒนาอุตสาหกรรมซอฟต์พาวเวอร์ ในสาขา ต่าง ๆ 11 สาขาสู่ตลาดโลก ประกอบด้วย 1) อาหาร 2) กีฬา 3) งานเทศกาล 4) ท่องเที่ยว 5) ดนตรี 6) หนังสือ 7) ภาพยนตร์ 8) เกม 9) ศิลปะ 10) การออกแบบ 11) แฟชั่น ในการนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุ่มสรรพกำลัง ดำเนินการเพื่อให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างที่รัฐบาลคาดหวัง ซึ่งได้กำหนดนโยบาย ทิศทาง โดยพยายาม หลีกเลี่ยงการเกิดความสูญเสียในการใช้ทรัพยากร และการใช้งบประมาณอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลให้เกิด ความสำเร็จและนำไปสู่ผลลัพธ์ตามที่รัฐบาลคาดหวัง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพร้อมความเหมาะสม และความ ชำนาญ ในการดำเนินการ Soft Power อุตสาหกรรมด้านอาหาร โดย 1) มีการฝึกอบรมผู้ประกอบการอาหารไทย รองรับครัวไทยสู่ครัวโลก มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประกอบอาหารไทย การบริหารจัดการร้านอาหาร การตลาด การจัดการด้านอาหารและโภชนาการบนเรือ และความปลอดภัยอาหาร 2) มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ สาขาผู้ประกอบการอาหารไทย ดำเนินการทั้งใน และต่างประเทศ 3) การแข่งขันฝีมือแรงงาน สาขาการ ประกอบอาหาร ทั้งระดับชาติ และนานาชาติ และ 4) มีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

สถานการณ์ธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่มในประเทศไทยยังคงขยายตัวได้อย่างต่อเนื่อง จากปัจจัยบวก ต่างๆ โดยเฉพาะการฟื้นตัวของภาคการท่องเที่ยว ในปี 2566 มีนักท่องเที่ยวต่างชาติ จำนวนกว่า 28.1 ล้านคน ส่งผลให้ปี 2566 ธุรกิจร้านอาหารคาดว่าจะมีมูลค่า กว่า 6.48 แสนล้านบาท ต่อเนื่องถึงปี 2567 ที่ ttb analytics คาดธุรกิจร้านอาหารยังสามารถเติบโตด้วยอัตราที่ชะลอลดลงเมื่อเทียบกับในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา ที่มีมูลค่า 6.69 แสนล้านบาท และข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) สถิติร้านอาหารในปี 2565 มีจำนวน ผู้ประกอบการ รวมทั้งประเทศ จำนวน 384,777 ราย มีการจ้างงาน จำนวน 1,163,918 คน

อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารต้องเผชิญกับต้นทุนการทำธุรกิจที่มีแนวโน้มปรับตัวสูงขึ้น โดยเฉพาะต้นทุนวัตถุดิบที่อาจผันผวนจากเอลนีโญ (ต้นทุนวัตถุดิบมีสัดส่วนเฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 35 ของต้นทุน ทั้งหมด) ดังนั้น การจัดการต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพจึงยังเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งหนึ่งในแนวทางที่ร้านอาหาร น่าจะทำได้ คือ การจัดการต้นทุนที่เกิดจากอาหารเหลือทิ้ง ที่มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 4-10 จากวัตถุดิบ ทั้งหมด ซึ่งหากทำได้ นอกจากจะช่วยปรับลดต้นทุนแล้ว ยังมีส่วนช่วยลดผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องจากพบว่า ธุรกิจการให้บริการด้านอาหารได้ก่อให้เกิดอาหารเหลือทิ้งทั่วโลกประมาณ 244 ล้านตันต่อปี และมีส่วนทำให้เกิดก๊าซเรือนกระจกสูงถึงร้อยละ 8-10 โดยผู้ประกอบการร้านอาหารสามารถช่วยลดของ เสียผ่านกระบวนการบริหารจัดการวัตถุดิบและการปรุงอาหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อาทิ การใช้ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการสต็อก เช่น ระบบ POS การจัดโปรโมชั่นลดราคาสำหรับอาหารที่ขาย ไม่หมดในแต่ละวัน โดยขายผ่านทั้งช่องทางหน้าร้านและแพลตฟอร์มจัดส่งอาหาร การจัดโครงการ CSR ในการ เพิ่มประโยชน์จากอาหารเหลือ เช่น การบริจาคอาหารที่เหลือเพื่อนำไปเป็นอาหารสัตว์ การนำไปใช้ผลิตก๊าซ ชีวภาพหรือนำไปทำปุ๋ยอินทรีย์เพื่อการเกษตร การสร้างสรรค์เมนูให้มีความหลากหลายของขนาดอาหารให้ ลูกค้าเป็นทางเลือกในการสั่ง เป็นต้น รวมถึงการทำธุรกิจบนฐานนโยบายด้านความยั่งยืน ได้แก่เป้าหมายการ

พัฒนาที่ยั่งยืน Development Goals : SDGs) และ โมเดล BCG (Bio Circular-Green) ที่ลดการสูญเสียทรัพยากรอาหารอย่าง สิ้นเปลือง เป็นต้น

เพื่อเป็นการส่งเสริม ผลักดัน และลดผลจากการที่ Soft Power ด้านอาหารต้องเผชิญ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะบุคลากรที่อยู่ในอุตสาหกรรมด้านอาหารอย่างครบวงจร ตั้งแต่ การทำวัตถุดิบ การทำอาหาร การทำคอนเทนต์ การทำธุรกิจ และสร้างนิสัยอุตสาหกรรม ซึ่งการพัฒนาทักษะเหล่านี้มีความสำคัญต่อการเสริมสร้าง Soft Power ให้แก่แรงงานในการใช้อำนาจจิตใจ อารมณ์ และบุคลิกภาพในการทำงานและดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืน และมีความสุข

3. วัตถุประสงค์

- 3.1 เพื่อพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนโยบาย Soft Power
- 3.2 เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทาง Online และกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการฝึกอบรมทักษะที่เกี่ยวข้องกับ Soft Power
- 3.3 เพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับแรงงานเข้าสู่อุตสาหกรรม Soft Power บริหารจัดการแรงงานให้เพียงพอ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
- 3.4 เพื่อยกระดับขีดความสามารถด้านผลิตภาพแรงงานของอุตสาหกรรม Soft Power ให้สูงขึ้นและสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพแรงงานไทย

4. กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 71,300 คน

- 4.1 แรงงานในระบบการจ้างงาน
- 4.2 แรงงานใหม่ นักศึกษาชั้นปีสุดท้าย ระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี
- 4.3 แรงงานนอกระบบ (แรงงานอิสระ)
- 4.4 ผู้ว่างงาน

5. สถานที่ดำเนินการ

พื้นที่ 76 จังหวัดทั่วประเทศและกรุงเทพมหานคร

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

7. วิธีดำเนินการ

7.1 กิจกรรมย่อยที่ 1 สนับสนุนการดำเนินงาน เป้าหมาย 55,300 คน งบประมาณ 12,159,400 บาท

- (1) ศึกษาข้อมูลประกอบการจัดสัมมนาและดำเนินการโครงการ
- (2) ประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (3) ประชุมชี้แจงผู้พัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานใน 77 จังหวัด เป้าหมาย 5,300 คน (เฉลี่ย 64 คนต่อจังหวัดและส่วนกลาง จำนวน 72 คน ได้แก่ วิทยากร , สมาคม/องค์กรอาชีพเฉพาะทาง/ สภาอุตสาหกรรมฯ / สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว / ภาครัฐ / ภาคเอกชน / ภาคการศึกษา เป็นต้น) มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จัดสัมมนาเครือข่าย เพื่อจัดทำทะเบียนเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(4) ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วย e-Learning ในความรู้ด้านพื้นฐาน จำนวน 10 เรื่อง มีเป้าหมาย 50,000 คน โดยจัดทำเป็นสื่อมัลติมีเดียมีภาพเคลื่อนไหวพร้อมคำบรรยาย อธิบายขั้นตอนวิธีการทำงาน เทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและแบบประเมินท้ายบท ซึ่งผู้เรียนสามารถเข้าฝึกอบรม ทดสอบความรู้ และประเมินตนเองได้เบื้องต้น หากมีความสนใจในการฝึกอบรมเพิ่มเติม สามารถเข้าสู่การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ต่อไป

- (5) คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม

- (6) สร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับนโยบาย Soft Power
- (7) กำหนดกลุ่มเป้าหมายและพื้นที่ดำเนินการ
- (8) รายงานผลให้สำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.) ทราบ
- (9) เชื่อมโยงหรือนำส่งข้อมูลวิทยากร หลักสูตรฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ
- (10) ประชาสัมพันธ์และเปิดรับสมัครเข้าร่วมโครงการผ่านช่องทางและเครือข่ายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
- (11) ดำเนินการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานตามกิจกรรมย่อยที่ 2
- (12) สร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนโยบาย Soft Power ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เช่น การลงนามความร่วมมือ (MOU)

7.2 กิจกรรมย่อยที่ 2 ฝึกอบรมทักษะฝีมือ เป้าหมาย 16,000 คน

- (1) ฝึกอบรมหลักสูตรระยะยาว 240 ชั่วโมง และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 500 คน งบประมาณ 13,443,700 บาท ได้แก่หลักสูตร ผู้ประกอบอาหารไทย, พนักงานนวดไทยเพื่อสุขภาพ, นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสพาคะวันตก และหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ เป็นต้น
- (2) ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น 30 ชั่วโมง จำนวน 15,500 คน งบประมาณ 67,750,000 บาท ได้แก่หลักสูตรการเพิ่มศักยภาพให้ผู้ประกอบการท่องเที่ยวสำหรับพื้นที่เป้าหมายหลัก ได้แก่ ผู้ประกอบอาหารไทย, ผู้ประกอบการธุรกิจด้านอาหาร, ภาษาต่างประเทศ, พนักงานต้อนรับส่วนหน้า, คนครัวบนเรือ, การบริการที่ประทับใจ, อาหารไทยยอดเยี่ยม, การประกอบอาหารไทย 4 ภาค, การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ เป็นต้น

7.3 กิจกรรมย่อยที่ 3 จัดจ้างทำสื่อการฝึกอบรมออนไลน์ ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) รองรับนโยบาย Soft Power จำนวน 77 คลิป เป้าหมาย 1 งาน งบประมาณ 3,000,000 บาท

- พัฒนาหลักสูตร ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) ประกอบด้วย จัดประชุมและเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิเคราะห์และยกร่างหลักสูตร และจัดประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิชาการหรือประชุมพิจารณาเนื้อหาหลักสูตร
- พัฒนาสื่อฝึกอบรมระบบ DSD Online Training โดยผลิตสื่อประกอบเนื้อหาสำหรับหลักสูตร แบบทดสอบ จำนวน 25 คำถามพร้อมเฉลย เพื่อนำขึ้นระบบบน DSD Online Training

7.4 กิจกรรมย่อยที่ 4 การติดตามและประเมินผล งบประมาณ 1,646,900 บาท

- (1) สัมมนาสรุปผลการดำเนินโครงการ (เจ้าหน้าที่กรมฯและเครือข่าย) จำนวน 1,032,600 บาท
- (2) ลงพื้นที่ติดตามผลการดำเนินโครงการ ในรูปแบบของคณะติดตามผลการดำเนินงาน จำนวน 10 ครั้ง
- (3) จัดซื้อวัสดุสำนักงาน สนับสนุนการดำเนินงาน
- (4) จัดทำเล่มสรุปผลการดำเนินโครงการ จำนวน 250 เล่ม

8. งบประมาณดำเนินงาน

ใช้งบประมาณปี พ.ศ. 2568 รวมจำนวน 98,000,000 บาท (เก้าสิบล้านบาทถ้วน)

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 9.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนโยบาย Soft Power
- 9.2 ผู้เข้ารับการฝึกสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทาง Online และเกิดแรงบันดาลใจในการฝึกอบรมทักษะที่เกี่ยวกับ Soft Power
- 9.3 แรงงานมีสมรรถนะสอดคล้องกับการจ้างงานในอุตสาหกรรม Soft Power
- 9.4 ผลิตภาพแรงงานของอุตสาหกรรม Soft Power สูงขึ้นและสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพแรงงานไทย

10. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก โทร. 02 245 6563 /
 กองแผนงานและสารสนเทศ โทร. 02 246 1935 / สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล โทร. 02 643 4981

รายละเอียดโครงการ

กิจกรรมย่อยที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะรองรับ Soft Power

เป้าหมาย 55,300 คน งบประมาณ 12,159,400 บาท ประกอบด้วย

- 1.1 สัมมนาเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 300 คน (ส่วนกลางดำเนินการ)
 - 1) ศึกษาข้อมูลประกอบการจัดสัมมนาและดำเนินการโครงการ
 - 2) จัดประชุมเตรียมการดำเนินการโครงการ
 - 3) วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายของโครงการ ได้แก่ ผู้อำนวยการ (หัวหน้าหน่วยงาน), ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานในระดับพื้นที่
 - 4) กำหนดเนื้อหาการสัมมนาและประสานวิทยากรหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - 5) ขออนุมัติโครงการ
 - 6) ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 7) สรุปผลและรายงานผลการจัดการประชุมชี้แจงให้ผู้บริหารทราบ
- 1.2 พัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย 5,300 คน งบประมาณ 5,256,800 บาท (จังหวัดดำเนินการ)
 - 1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลประกอบการดำเนินงานของเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัด
 - 2) คัดกรองข้อมูลเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินงานในพื้นที่จังหวัด ได้แก่ วิทยากร , สมาคม/องค์กรอาชีพเฉพาะทาง/ สภาอุตสาหกรรมฯ / สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว / ภาครัฐ / ภาคเอกชน / ภาคการศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เป็นต้น
 - 3) เกณฑ์การจัดประชุมมีเป้าหมายตามขนาดประชากรในจังหวัด แบ่งเป็น 3 กลุ่ม (เอกสารแนบ)
 - จังหวัดที่มีประชากร น้อยกว่า 500,000 คน จำนวน 23 จังหวัด
 - จังหวัดที่มีประชากร อยู่ระหว่าง 500,001 – 1,000,000 คน จำนวน 33 จังหวัด
 - จังหวัดที่มีประชากร มากกว่า 1,000,001 คน จำนวน 21 จังหวัด
 - 4) กำหนดการจัดประชุมเครือข่ายภายในเดือนธันวาคม 2567
 - 5) ดำเนินการจัดสัมมนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 6) ส่วนกลาง จัดทำระบบรายงานผล ในระบบบริการข้อมูลสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) เพื่อรองรับการบันทึกข้อมูลการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 7) สพร./ สนพ. ป้อนข้อมูลเครือข่ายเข้าสู่ระบบบริการข้อมูลสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)
 - 8) ส่วนกลางสรุปผลและรายงานให้ผู้บริหารรับทราบ
- 1.3 เตรียมความพร้อม ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วย e-Learning ในความรู้ด้านพื้นฐาน (ดำเนินการโดยส่วนกลาง)
 - 1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลของนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับ Soft Power
 - 2) วิเคราะห์หลักสูตร กลุ่มเป้าหมาย สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ

- 3) กำหนดหลักสูตร เนื้อหา รูปแบบ e-Learning และการประเมินผล
- 4) ขออนุมัติโครงการจ้างที่ปรึกษา
- 5) จัดทำคำสั่งจัดตั้งคณะกรรมการยกร่าง TOR จัดจ้างที่ปรึกษา
- 6) ออกแบบหลักสูตร เนื้อหา รูปแบบ e-Learning ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ
- 7) ขออนุมัติจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตร รูปแบบ e-Learning
- 8) ผู้รับจ้างดำเนินการศึกษา ออกแบบ และจัดทำระบบ e-Learning
- 9) ผู้รับจ้างดำเนินการฝึกอบรมผ่านระบบ e-Learning จำนวน 50,000 คน ตามสัญญาจ้างที่กำหนด
- 10) กำกับดูแล การดำเนินการจ้างที่ปรึกษาให้เป็นไปตามที่วางไว้
- 11) ตรวจสอบงานจ้างตามงวดงานที่สัญญาจ้างกำหนด
- 12) ส่วนกลางสรุปผลและรายงานให้ผู้บริหารรับทราบ

กิจกรรมย่อยที่ 2 ฝึกอบรมทักษะฝีมือ เป้าหมาย 16,000 คน งบประมาณ 81,193,700 บาท

- 1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลโครงการพัฒนาทักษะแรงงานรองรับนโยบาย Soft Power
- 2) จัดการประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ
- 3) กำหนดแผน พื้นที่ กลุ่มเป้าหมายการดำเนินโครงการทั้งปี ตามเป้าหมายรายจังหวัด
- 4) ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้กลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้อง และส่วนกลางส่งข้อมูลแผนการฝึกให้กับคณะกรรมการ 1 ครอบคลุม 1 ซอฟต์แวร์เวอร์ (OFOS)
- 5) บูรณาการความร่วมมือ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา สมาคมองค์กรวิชาชีพ และผู้นำท้องถิ่น เพื่อร่วมดำเนินงานโครงการ
- 6) คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะประกอบอาชีพอิสระ และมีความพร้อมที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้งาน แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานใหม่ นักศึกษาชั้นปีสุดท้าย ระดับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี แรงงานนอกระบบ (แรงงานอิสระ) และผู้ว่างงาน
- 7) คัดเลือกวิทยากรที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับ
- 8) ป้อนข้อมูลแผนการดำเนินการเข้าระบบบริการข้อมูลสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)
- 9) ดำเนินการฝึกอบรมตามเนื้อหาของหลักสูตร โดยสอดแทรกเนื้อหาแนวคิดสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายอย่างมั่นคง
- 10) กำกับดูแลการดำเนินการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ
- 11) ประเมินความพึงพอใจการดำเนินโครงการจากผู้รับการฝึก
- 12) ออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม
- 13) ป้อนข้อมูล ติดตามและประเมินผลผู้สำเร็จการฝึกอบรมตามโครงการ
- 14) ส่วนกลางสรุปผลและรายงานให้ผู้บริหารรับทราบ
- 15) รายงานผลการดำเนินโครงการให้คณะกรรมการ OFOS รับทราบ

การฝึกอบรม

- (1) ฝึกอบรมหลักสูตรระยะยาว 150 - 280 ชั่วโมง และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 500 คน งบประมาณ 13,443,700 บาท ได้แก่หลักสูตร ผู้ประกอบอาหารไทย, พนักงานนวดไทยเพื่อสุขภาพ, นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมสปาตะวันตก และหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ เป็นต้น

(2) ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น 30 ชั่วโมง จำนวน 15,500 คน งบประมาณ 67,750,000 บาท ได้แก่หลักสูตรการเพิ่มศักยภาพให้ผู้ประกอบการท่องเที่ยวสำหรับพื้นที่เป้าหมายหลัก ได้แก่ ผู้ประกอบอาหารไทย, ผู้ประกอบการธุรกิจด้านอาหาร, ภาษาต่างประเทศ, พนักงานต้อนรับส่วนหน้า, คนครัวบนเรือ, การบริการที่ประทับใจ, อาหารไทยยอดนิยม, การประกอบอาหารไทย 4 ภาค, การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ เป็นต้น

กิจกรรมย่อยที่ 3 จัดจ้างทำสื่อการฝึกออนไลน์ ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills)

รองรับนโยบาย Soft Power จำนวน 77 คลิป เป้าหมาย 1 งาน งบประมาณ 3,000,000 บาท

- พัฒนาหลักสูตร ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) ประกอบด้วย จัดประชุมและเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิเคราะห์และยกย่องหลักสูตร และจัดประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิพากษ์หรือประชุมพิจารณาเนื้อหาหลักสูตร

- พัฒนาสื่อฝึกการอบรมบนระบบ DSD Online Training โดยผลิตสื่อประกอบเนื้อหา สำหรับหลักสูตร แบบทดสอบ จำนวน 25 คำถามพร้อมเฉลย เพื่อนำขึ้นระบบบน DSD Online Training

กิจกรรมย่อยที่ 4 การติดตามและประเมินผล งบประมาณ 1,646,900 บาท

(1) สัมมนาสรุปผลการดำเนินโครงการ (เจ้าหน้าที่กรมฯและเครือข่าย) งบประมาณ จำนวน 1,032,600 บาท

(2) ลงพื้นที่ติดตามผลการดำเนินโครงการ ในรูปแบบของคณะติดตามผลการดำเนินงาน จำนวน 10 ครั้ง

(3) จัดซื้อวัสดุสำนักงาน สนับสนุนการดำเนินงาน

(4) จัดทำเล่มสรุปผลการดำเนินโครงการ

กิจกรรมย่อยที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะรองรับ Soft Power										
พัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานใน 77 จังหวัดและส่วนกลาง										
จำนวน 77 จังหวัดและส่วนกลาง เป้าหมาย 5,000 คน งบประมาณ 5,256,800 บาท										
ลำดับ	รายการ	รายละเอียดตัวคูณ								งบประมาณ
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น									5,256,800	
1	การจัดประชุม 77 จังหวัด									4,989,600
	ค่าวิทยากร (77 แห่ง)	1,200 บาท	*	1 คน	*	6 ชม.	*	77	554,400	
	ค่าอาหารไม่ครบมือ	500 บาท	*	64 คน	*	1 วัน	*	77	2,464,000	
	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท	*	64 คน	*	2 มื้อ	*	77	492,800	
	ค่าวัสดุ	300 บาท	*	64 คน	*	1 รุ่น	*	77	1,478,400	
		ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อแห่ง								64,800
		ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน								1,013
2	การจัดประชุมส่วนกลาง									72,000
	ค่าวิทยากร (1 แห่ง)	1,200 บาท	*	1 คน	*	6 ชม.	*	1	7,200	
	ค่าอาหารไม่ครบมือ	500 บาท	*	72 คน	*	1 วัน	*	1	36,000	
	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท	*	72 คน	*	2 มื้อ	*	1	7,200	
	ค่าวัสดุ	300 บาท	*	72 คน	*	1 รุ่น	*	1	21,600	
		ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน								1,000
3	ค่าจัดประชุมย่อย (ส่วนกลาง และ 77 จังหวัด)									195,200
	(ค่าจัดประชุมย่อย 77 แห่ง ๆ ละ 2,500 บาท) = 192,500 บาท									192,500.00
	(ค่าจัดประชุมย่อย ส่วนกลาง จำนวน 2,700 บาท) = 2,700 บาท									2,700.00
หมายเหตุ										
ค่าใช้จ่ายตัวจ่ายทุกรายจ่าย										

กิจกรรมย่อยที่ 2 ฝึกอบรมทักษะฝีมือ
ฝึกยกระดับหลักสูตรระยะสั้น 30 ชั่วโมง

เป้าหมาย 15,500 งบประมาณ 67,750,000 บาท

ฝึกยกระดับหลักสูตรระยะยาว 30 ชั่วโมง เป้าหมาย 15,500 คน งบประมาณ 67,750,000 บาท

ลำดับ	รายการ	รายละเอียดตัวคูณ	จำนวน (บาท)
1	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับ ฝีมือแรงงาน 30 ชั่วโมง (5 วัน)เป้าหมาย 15,500 คน จำนวน 775 รุ่น (รุ่นละ 20 คน)	รวมทั้งสิ้น	67,750,000
	ค่าสมนาคุณวิทยากร (เอกชน)	1,200 บาท * 30 ชม.*775 รุ่น	27,900,000
	ค่าวัสดุ	1,600 บาท * 15,500 คน	24,800,000
	ค่าอาหารของกลางวัน	120 บาท * 15,500 คน*5 คน	9,300,000
	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	35 บาท * 15,500 คน * 10 มื้อ	5,425,000
	ค่าบริหารจัดการโครงการ		325,000
		ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อรุ่น	87,419
		ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน	4,371

หมายเหตุ

ค่าใช้จ่ายถัวจ่ายทุกรายจ่าย

รายละเอียดกิจกรรมย่อยที่ 3 โครงการ “จ้างทำสื่อการฝึกออนไลน์ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) เพื่อรองรับนโยบายการเสริมสร้าง Soft Power ให้แก่แรงงาน”

หน่วยงาน สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก นายนิธิภัทร ศรีธัญญา ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 2643 4981 email : disda.2564@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : M1

(หลัก) ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- (4) เป้าหมาย คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- (5) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(หลัก) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- (1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้นได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- (2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ 11.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- (3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) 110401 แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูงตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพสามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ของเป้าหมายแผนย่อย

หมายเหตุ (ร่าง) โครงการหนึ่งโครงการ จำเป็นต้องมี ปัจจัยที่เป็นหลักหนึ่งปัจจัย

(หลัก) ชื่อองค์ประกอบ : V02 พัฒนาทักษะแรงงาน

ชื่อปัจจัย : F0201หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

(สนับสนุน ถ้ามี) ชื่อองค์ประกอบ : V03 การส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

ชื่อปัจจัย : F0302 ช่องทางในการรับบริการเพื่อพัฒนาศักยภาพ

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X) : M2 – M3

หลักการและเหตุผล

ยุคนี้เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โลกของการทำงานก็เช่นกัน องค์กรความรู้เฉพาะด้านหรือทักษะวิชาชีพที่เคยถือเป็นสิ่งสำคัญไม่เพียงพออีกต่อไป สิ่งที่เราเรียกว่า Soft Power กลายเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นมากขึ้นเรื่อยๆ สำหรับการทำงานในปัจจุบัน Soft Power หรือพลังนุ่มนวล เป็นแนวคิดที่นำมาประยุกต์ใช้จากการเมืองระหว่างประเทศ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการจูงใจคนอื่นให้คล้อยตามโดยสมัครใจ โดยไม่ใช้อำนาจบังคับ Soft Power มาจากการมีบุคลิกภาพที่ดี ดึงดูด มีเสน่ห์ รวมถึงความสามารถในการสื่อสารและสร้างความนิยมนับถือ ในบริบทของการทำงาน Soft Power จึงหมายถึงทักษะที่ไม่ใช่เพียงองค์ความรู้เชิงวิชาการ แต่เป็นทักษะทางสังคม อารมณ์ และบุคลิกภาพ ที่มีส่วนสำคัญในการทำงานและการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ในโลกของการทำงานปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับความท้าทายมากมาย อาทิ ความคาดหวังของลูกค้า การแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว Soft Power จึงเป็นสิ่งสำคัญในหลายๆ ด้าน ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือ การมีทักษะที่จำเป็น อาทิ การสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์และภาวะผู้นำที่ดีจะทำให้คุณมีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้มากขึ้นในสายตาของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และลูกค้า ช่วยให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น การมีทักษะทางสังคมและการทำงานเป็นทีม จะทำให้เกิดการประสานงานที่ราบรื่น หลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือปัญหาในการทำงานร่วมกัน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น สามารถปรับตัวรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ช่วยให้คุณสามารถคิดหาวิธีใหม่ๆ ในการทำงาน ปรับเปลี่ยนได้ทันเหตุการณ์ สามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายต่างๆ ได้อย่างมั่นใจ เพิ่มโอกาสในการก้าวหน้า ผู้ที่มีศักยภาพในเชิง Soft Power จะเป็นผู้ที่ทุกคนต้องการทำงานร่วมด้วย ได้รับโอกาสในการได้รับงานสำคัญๆ มากขึ้น นำไปสู่การเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างรวดเร็ว

จะเห็นได้ว่าปัจจุบัน และอนาคตโลกต้องการผู้ที่สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์ การก้าวผ่านจาก โลกปฏิวัติอุตสาหกรรมยุคเก่าไปสู่โลกดิจิทัล ทำให้ความต้องการของตลาดแรงงานเปลี่ยนไป ทักษะต่าง ๆ ที่เป็นการทำซ้ำ ๆ (routine-work) ไม่เพียงพออีกต่อไป เพราะคอมพิวเตอร์สามารถทำแทนได้ นอกจากทักษะทางด้านนวัตกรรม ทักษะทางด้านอาชีพ และทักษะทางด้านเทคโนโลยีแล้ว “ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) เป็นอีกหนึ่งทักษะที่มีความสำคัญกับแรงงานในยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ เพราะนอกจากจะต้องเป็นผู้มีความรู้แล้ว ยังต้องเป็นผู้มีทัศนคติและจิตใจที่มั่นคงเพื่อพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง “Essential Skills” เป็นทักษะภายในที่จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม คุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ เพื่อให้สามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข หรืออาจกล่าวได้ว่า “Essential Skills” คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน เพื่อให้สามารถดูแลตนเองได้อย่างปลอดภัย การทำงานแห่งศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทักษะที่จำเป็น หรือ Essential Skill ในการส่งเสริม Soft Power มีหลายประเด็น ดังนี้

1. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา (Critical Thinking) ถือเป็นส่วนหนึ่งของ Soft Power ในการใช้วิจารณ์ญาณและเหตุผลในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์
2. ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) เป็นองค์ประกอบสำคัญของ Soft Power ที่จะช่วยให้แรงงานสามารถถ่ายทอดความคิด สร้างความเข้าใจ และจูงใจผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skills) เช่น ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม เป็นส่วนประกอบของ Soft Power ที่ช่วยให้แรงงานสามารถสร้างความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น
4. ทักษะการบริหารจัดการตนเอง (Self-Management Skills) ด้านการควบคุมอารมณ์ การสร้างแรงจูงใจ เป็นพื้นฐานของ Soft Power ในการบริหารและดำรงภาวะผู้นำต่อตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Skills) สะท้อนถึง Soft Power ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การกล้าเสี่ยง และการมุ่งสู่เป้าหมาย

การพัฒนาบุคลากรให้ก้าวไปสู่ยุคเทคโนโลยีได้อย่างราบรื่น หากขาดปัจจัยสำคัญที่เรียกว่า ทักษะ “Essential Skills” ไป ก็อาจทำให้บุคลากรไม่สามารถดึงศักยภาพในตัวเองออกมาได้อย่างเต็มที่ จากรายงานของ World Economic Forum ได้เผยผลการคาดการณ์ว่าใน 5 ปีข้างหน้า โลกการทำงานจะต้องเผชิญกับภาวะ “Double disruption” ทั้งจากโควิดและการใช้ระบบ Automation เข้ามาทดแทนการจ้างคนด้วยผลกระทบที่เกิดขึ้นนี้อาจทำให้คนทำงานที่มีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป มีโอกาสเสี่ยงตกงานสูง เพราะถ้าอ้างอิงตามการสำรวจล่าสุด พบว่ามีคนทำงานกว่า 50% ที่ยังขาดทักษะที่

จำเป็นสำหรับปี 2025 ซึ่งประกอบด้วยทักษะ 4 กลุ่มด้วยหลักด้วยกันคือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านคน ทักษะด้านเทคโนโลยี และอีกหนึ่งทักษะที่เพิ่มเข้ามาใหม่ในปีนี้นั้นคือ ทักษะการบริหารจัดการตัวเอง



SKILL

10 ทักษะจำเป็น ที่โลกอนาคต 2025 ต้องการ



1 Analytical thinking and innovation
ทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะด้านนวัตกรรม



7 Technology use, monitoring and control
ทักษะการใช้ ดูแล และจัดการเทคโนโลยี



2 Active learning and learning strategies
ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง



8 Technology design & programming
ทักษะการออกแบบและการเขียนโปรแกรม



3 Complex problem-solving
ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน



9 Resilience, stress tolerance and flexibility
ทักษะการรับมือกับปัญหา อดทนต่อความกดดัน ทักษะการปรับตัว



4 Critical thinking and analysis
ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์



10 Reasoning, problem solving and ideation
ทักษะการใช้เหตุผล ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการระดมความคิด



5 Creativity, originality and initiative
ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และการริเริ่มสิ่งใหม่



6 Leadership & Social Influence
ทักษะการเป็นผู้นำ และอิทธิพลทางสังคม

- ทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา
- ทักษะด้านการบริหารจัดการตัวเอง
- ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ทักษะด้านเทคโนโลยี

ที่มา: World Economic Forum

SALIKA
Knowledge sharing space



<h2>Cognitive</h2>		<h2>Interpersonal</h2>	
Critical thinking <ul style="list-style-type: none"> ● Structured problem solving ● Logical reasoning ● Understanding biases ● Seeking relevant information 	Planning and ways of working <ul style="list-style-type: none"> ● Work-plan development ● Time management and prioritization ● Agile thinking 	Mobilizing systems <ul style="list-style-type: none"> ● Role modeling ● Win-win negotiations ● Crafting an inspiring vision ● Organizational awareness 	Developing relationships <ul style="list-style-type: none"> ● Empathy ● Inspiring trust ● Humility ● Sociability
Communication <ul style="list-style-type: none"> ● Storytelling and public speaking ● Asking the right questions ● Synthesizing messages ● Active listening 	Mental flexibility <ul style="list-style-type: none"> ● Creativity and imagination ● Translating knowledge to different contexts ● Adopting a different perspective ● Adaptability ● Ability to learn 	Teamwork effectiveness <ul style="list-style-type: none"> ● Fostering inclusiveness ● Motivating different personalities ● Resolving conflicts ● Collaboration ● Coaching ● Empowering 	
<h2>Self-leadership</h2>		<h2>Digital</h2>	
Self-awareness and self-management <ul style="list-style-type: none"> ● Understanding own emotions and triggers ● Self-control and regulation ● Understanding own strengths ● Integrity ● Self-motivation and wellness ● Self-confidence 		Digital fluency and citizenship <ul style="list-style-type: none"> ● Digital literacy ● Digital learning ● Digital collaboration ● Digital ethics 	
Entrepreneurship <ul style="list-style-type: none"> ● Courage and risk-taking ● Driving change and innovation ● Energy, passion, and optimism ● Breaking orthodoxies 		Software use and development <ul style="list-style-type: none"> ● Programming literacy ● Data analysis and statistics ● Computational and algorithmic thinking 	
Goals achievement <ul style="list-style-type: none"> ● Ownership and decisiveness ● Achievement orientation ● Grit and persistence ● Coping with uncertainty ● Self-development 		Understanding digital systems <ul style="list-style-type: none"> ● Data literacy ● Smart systems ● Cybersecurity literacy ● Tech translation and enablement 	

ในยุคสมัยใหม่อย่างที่รู้กันว่าระบบการทำงานยังมีเทคโนโลยีดิจิทัล, นวัตกรรม จนไปถึงเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์นั้นมีส่วนสำคัญกับการดำเนินชีวิต, ธุรกิจ, การศึกษา, ความบันเทิง ฯลฯ ซึ่งจะว่าไปแล้วอยู่ในทุกอุตสาหกรรมเลยก็ได้ อย่างเทคโนโลยี AI ที่มีการอัปเดตความสามารถขึ้นทุกปีเพื่อสร้างเสถียรภาพในการใช้งานให้ดีที่สุด ดังนั้น ผลสำรวจจาก McKinsey เกี่ยวกับ 'ทักษะแห่งอนาคต' (Future Skills) ที่ทำการสำรวจใน 15 ประเทศทั่วโลกโดยเป็นความคิดเห็นของ 18,000 คนที่ทำการสำรวจ พวกเขาบอกว่า “เทคโนโลยีเหล่านั้นไม่ว่าจะรูปแบบไหนจะสร้าง “อาชีพใหม่” เสมอไม่มีทางจะทดแทนคนเดิมๆ ได้ เพียงแต่ว่าเราก็จำเป็นต้องอัปเดตทักษะที่สำคัญ รวมไปถึงทัศนคติที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตด้วย” โดยบทความของ McKinsey ได้แบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่โดยจะมีทั้งหมด 56 ข้อย่อยที่ระบุถึง 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 ซึ่งได้แบ่งสกลิตต่างๆ ออกเป็น 4 ด้านที่โดดเด่นที่สุด ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับความคิด การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ซึ่ง McKinsey ได้ อธิบาย 4 ข้อย่อยดังนี้

- Critical Thinking คือ การคิด ไตร่ตรองถึงปัญหาต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ สามารถคิดอย่างมี เหตุและผลได้อย่างมีตรรกะที่น่าเชื่อถือ ที่สำคัญต้องเข้าใจและรับมือได้กับอคติบางอย่าง ผิดคือผิด ถูกคือถูก รวมไปถึงเข้าใจในเชิงข้อมูลที่ครอบคลุมได้

- Planning and ways of working คือ มีความสามารถในการพัฒนาแผนงาน การวางแผน การ บริหารจัดการเวลาและนัดในการจัดลำดับความสำคัญ และควรจะมีความคิดที่ agile คล่องแคล่ว ว่องไว ปรับตัวเร็ว

- Communication คือ การสื่อสาร การเล่าเรื่อง และพูดในที่สาธารณะได้ มีความเข้าใจใน การตั้งคำถามที่ถูกต้อง และมีการประมวลผลข้อความ/ความรู้ที่ได้มาอย่างดี ที่สำคัญเป็น active listener

- Mental Flexibility หมายถึง การมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ควรจะมี ความสามารถในการแปลงความรู้ให้เหมาะกับบริบทต่างๆ รู้จักการปรับตัว และชอบที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่

2. **Interpersonal (มนุษยสัมพันธ์/ทักษะระหว่างบุคคล)** ต้องยอมรับว่า soft skill บางอย่างยัง จำเป็นมากๆ ต่อการทำงานและในอนาคตด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะการทำงานที่สามารถทำลายรูปแบบงาน Silo ที่ในปัจจุบันกลายเป็นความหมายในเชิงลบมากขึ้น เพราะแยกส่วนงานอย่างชัดเจนและไม่มีการประสานงาน กันโดยไม่จำเป็น ซึ่ง 3 ด้านเด่นๆ ที่ McKinsey ได้พูดถึงในบทความนี้ คือ

- Mobilizing Systems คือ อย่างน้อยๆ ต้องมีความสามารถในการเป็น role model หรือเป็น แบบอย่างที่ดีได้นอกจากนี้ควรมีสกิลในการเจรจาแบบ win-win รวมไปถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่สามารถเป็น inspiration ให้กับคนอื่นได้ ที่สำคัญต้องเข้าใจวัฒนธรรมหรือความเป็นไปขององค์กร ซึ่งสกลิตเหล่านี้กลุ่มคน แรกๆ ที่ควรมีคงเป็น leaders ก่อนระดับปฏิบัติงาน

- Developing Relationships คือ การมีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น สามารถสร้างความไว้วางใจ ระดับสูงให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือทำให้เกิดการยอมรับในความแตกต่างได้ แต่ยังคงมีความ ถ่อมตน และความเป็นกันเองในที่ทำงานด้วย

- Teamwork Effectiveness คือ ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องสำคัญ ไม่ว่าจะ เป็นการช่วยกัน การแก้ปัญหา การยอมรับความแตกต่างซึ่งกันและกัน จนไปถึงการสร้าง empower ไป ด้วยกัน

3. **Self-leadership (ภาวะผู้นำในตัวเอง)** ด้านที่ 3 พูดได้ว่าเป็นด้านที่ให้ความสำคัญกับภาวะ ทางอารมณ์และทัศนคติค่อนข้างมาก โดยเฉพาะตั้งแต่ระดับ C-suiteจนถึงระดับปฏิบัติการ เพราะว่าจะทำให้การทำงานในองค์กรค่อนข้าง flow เกิดปัญหาน้อย และก้าวออกจากเซฟโซนได้ดี ซึ่งจะแบ่งเป็น 3 ข้อย่อย ด้วยกัน

- Self-awareness and self-management คือ ต้องเข้าใจในอารมณ์และสิ่งเร้าของตัวเอง อย่างดี, รู้จักควบคุมตัวเองได้ดี รู้ว่าอะไรคือจุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเอง ที่สำคัญควรมีความซื่อตรง, มั่นใจ ในตัวเอง และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตัวเองได้

- Entrepreneurship คือ ความเป็นผู้ประกอบการ (ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำหรือเจ้าของ ธุรกิจเท่านั้น) แต่สกลิตนี้จะช่วยให้เราก้าวออกจาก comfort zone ได้ดี คือ กล้าได้กล้าเสียอย่างมีสติประเมิน ความเสี่ยง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมได้ดี (หมายถึงรู้จักปรับตัวด้วยการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่ เข้ามา disrupt ได้) มี passionในการทำงาน

- Goals Achievement คือ ลักษณะจะเป็นเหมือนตัวเองเป็นเจ้าของกิจการ มีอำนาจในการตัดสินใจและเด็ดขาด มีการทำงานแบบเน้นผลลัพธ์และความสำเร็จ รู้จักพัฒนาตัวเอง มีความพยายาม ตั้งใจ สามารถรับมือกับความไม่แน่นอนเก่ง

4. **Digital (ดิจิทัล)** ด้านที่ 4 เป็นการพัฒนาและเพิ่มสกิลในเชิงวิชาการ ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นมากขึ้นเรื่อยๆ ในขณะที่ปัญญาประดิษฐ์ หรือระบบดิจิทัลอื่นถูกอัปเดตไม่ต่างกัน ดังนั้น 3 ด้านย่อยที่ McKinsey แนะนำก็คือ

- Digital Fluency and Citizenship คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับดิจิทัลขั้นพื้นฐานเป็นอย่างน้อย ทั้งความรู้, เชิงจรรยาบรรณ, ความร่วมมือทางดิจิทัล เป็นต้น

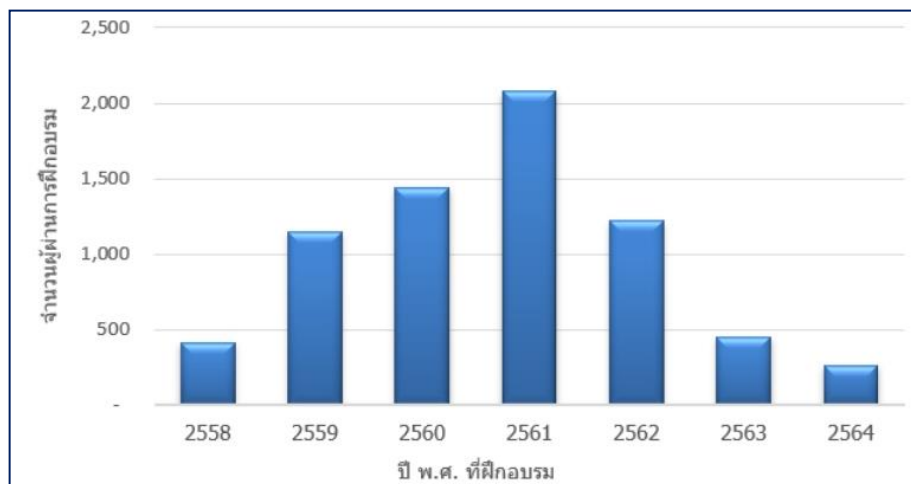
- Software Use and Development คือ การใช้และการพัฒนาในเชิงซอฟต์แวร์ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ การเขียนโปรแกรม, การคิดแบบอัลกอริทึม ซึ่งก็คือ การที่เราฝึกคิด วางแผน และปฏิบัติอย่างเป็นระบบนั่นเอง

- Understanding Digital Systems คือ การเข้าใจระบบดิจิทัล ทั้งการทำงานด้วยระบบอัจฉริยะต่างๆ มีความรู้ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ และจำเป็นต้องอัปเดตถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะเข้ามา ด้วยเพราะการ up to date จะสร้างความง่ายต่อการทำงานระหว่างกัน 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/>

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหลักสูตรการฝึกอบรมด้าน Essential Skills ได้แก่ หลักสูตรนิสย อุตสาหกรรม และ หลักสูตร 9 พุทธิกรรม 9 ความสำเร็จ ประกอบด้วย หลักสูตรพุทธิกรรมความซื่อสัตย์ พุทธิกรรมความรับผิดชอบ พุทธิกรรมการมีระเบียบวินัย พุทธิกรรมความขยันและอดทน พุทธิกรรมทำงานเป็นทีม พุทธิกรรมคิดสร้างสรรค์ พุทธิกรรมใฝ่เรียนรู้ พุทธิกรรมการประหยัด พุทธิกรรมความปลอดภัย ซึ่งจากสถิติของการรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 จนถึง ปี พ.ศ. 2564 พบว่า มีสถานประกอบกิจการที่นำเอาหลักสูตรด้าน “Essential Skills” เฉพาะหลักสูตร 9 พุทธิกรรม 9 ความสำเร็จ ได้แก่ นำไปฝึกอบรมให้กับพนักงานของตน จำนวน 109 แห่ง และมีจำนวนแรงงานผู้ผ่านการฝึกอบรมและได้รับการรับรอง จำนวน 7,225 คน โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 ถึงปี พ.ศ.2561 แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้กิจกรรมการฝึกอบรมพนักงานในสถานประกอบกิจการปรับตัวลดลงไป ทำให้กระทรวงแรงงานออกมาตรการในการลดหย่อนสัดส่วนการฝึกอบรมพนักงานหรือถูกจ้างช่วยเหลือสถานประกอบกิจการในส่วนของส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับสถานประกอบกิจการ จึงทำให้จำนวนตัวเลขผู้ผ่านการฝึกอบรม ลดลง ดังภาพ



หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าหลักสูตรด้าน Essential Skills ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับในการนำไปพัฒนาให้กับแรงงานในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างมีนัย แม้จะมีสถานการณ์ทั้งในเรื่องของการแพร่ระบาดของโรคไวรัส Covid-19 หรือแม้แต่การถูก Disruption จากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วก็ตาม

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

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

ทักษะระหว่างบุคคล หรือมนุษยสัมพันธ์ (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

โดยหลักการพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะด้าน “Essential Skills” ด้วยการฝึกอบรมบนแพลตฟอร์ม DSD Online Training เพื่อยกระดับสมรรถนะด้านทักษะที่จำเป็นของแรงงานให้มีทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) ซึ่งการพัฒนาทักษะเหล่านี้มีความสำคัญต่อการเสริมสร้าง Soft Power ให้แก่แรงงานในการใช้อำนาจจิตใจ อารมณ์ และบุคลิกภาพในการทำงานและดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ อย่างยั่งยืน และมีความสุข

วัตถุประสงค์

- เพื่อพัฒนาแรงงานทุกกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ ด้านทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) ซึ่งครอบคลุมกลุ่มทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงานยุคดิจิทัลสอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง อาทิเช่น ทักษะการคิด (Cognitive) ทักษะระหว่างบุคคล หรือมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal) ทักษะภาวะผู้นำในตนเอง (Self-leadership) และ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) เพื่อเสริมสร้าง Soft Power ให้แก่แรงงานในการทำงานและดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เพื่อให้แรงงานทุกกลุ่มมีทักษะจำเป็น ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ ด้วยระบบ DSD Online Training เข้าถึงความรู้ ด้านทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) เพื่อเสริมสร้าง Soft Power ให้แก่แรงงานในการทำงานและใช้ชีวิตประจำวัน

เป้าหมาย

● เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

- (1) หลักสูตรฝึกอบรมด้านทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) จำนวน 11 หลักสูตร
- (2) สื่อฝึกอบรมบน Platform ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด จำนวน 77 คลิป

● เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

- (1) แรงงานทุกกลุ่มมีช่องทางในการเรียนรู้ พัฒนาทักษะที่จำเป็นด้วยตนเองสอดคล้องกับความต้องการได้ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านระบบ DSD Online Training
- (2) แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมด้านทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) มีทักษะที่จำเป็นตรงตามความต้องการของนายจ้าง ลดโอกาสในการถูกเลิกจ้างจากการแทนที่ด้วยเทคโนโลยี
- (3) นายจ้างได้รับประโยชน์จากการที่ลูกจ้างมีทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับความต้องการ ลดการสูญเสียค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร

● ผลที่คาดว่าจะเกิด

- (1) แรงงานในภาคอุตสาหกรรม ได้รับการพัฒนาทักษะการคิด (Cognitive) ทักษะระหว่างบุคคล หรือมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal) ทักษะภาวะผู้นำในตนเอง (Self-leadership) และ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) ส่งผลให้มีความมั่นคงในการทำงาน/การประกอบอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น
- (2) แรงงานว่างงาน หรือ แรงงานที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือ MSME แรงงานเปราะบาง มีทักษะด้าน “Essential Skills” ตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานในอุตสาหกรรม
- (3) แรงงานทุกกลุ่มมีความตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพและการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถใช้ชีวิตประจำวันในยุคดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ

- **ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ**

เชิงประมาณ :

(1) จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมด้านทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills) จำนวน ไม่น้อยกว่า 11 หลักสูตร

(2) จำนวนสื่อฝึกการอบรมบน Platform ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด จำนวน 77 คลิป

เชิงคุณภาพ : ผลตอบแทนทางสังคม (Social Return on Investment : SROI) จากการฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) ไม่ต่ำกว่า 1

- **กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์**

(1) แรงงานในภาคอุตสาหกรรม

(2) แรงงานใหม่

(3) แรงงานว่างงาน หรือ แรงงานที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ

(4) ผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือ MSME

(5) แรงงานเปราะบาง

ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ 1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568

การดำเนินงาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัดกิจกรรม		ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68													
	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	เดือนที่													
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
กิจกรรมที่ 1 : วางแผนการดำเนินงาน ศึกษาวิเคราะห์ทักษะ	-	-														
กิจกรรมที่ 2 พัฒนาหลักสูตรทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills)	หลักสูตร	11														
กิจกรรมที่ 3 - ผลิตสื่อการฝึกออนไลน์ นำขึ้นบนระบบ Platform ที่กรมกำหนด	คลิป	77														

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ : M4 - M5

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท) 3,000,000
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : วางแผนการดำเนินงาน	-	-	-	-	-
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 : ประชุมจัดทำร่างโครงการฯ วางแผนการดำเนินงาน/เสนอขออนุมัติ/จัดทำร่าง TOR/จัดจ้าง:	-	-	-	-	-
กิจกรรมย่อยที่ 1.2 : ศึกษาวิเคราะห์ทักษะจำเป็น ยกร่างหลักสูตร	-	-	-	-	-

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	3,000,000
กิจกรรมที่ 1 : วางแผนการดำเนินงาน	-	-	-	-	-
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 : ประชุมจัดทำร่างโครงการฯ วางแผนการดำเนินงาน/เสนอขออนุมัติ/จัดทำร่าง TOR/จัดจ้าง:	-	-	-	-	-
กิจกรรมย่อยที่ 1.2 : ศึกษาวิเคราะห์ทักษะจำเป็น ยกร่างหลักสูตร	-	-	-	-	-
กิจกรรมที่ 2 : พัฒนาหลักสูตรทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต	37,000	37,000	-	-	74,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 : จัดสัมมนาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิชาหลักหลักสูตร ครั้งที่ 1	37,000	-	-	-	37,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.2 : จัดสัมมนาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิชาหลักหลักสูตร ครั้งที่ 2	-	37,000	-	-	37,000
กิจกรรมที่ 3 : สื่อการฝึกทักษะออนไลน์	-	-	2,926,000	-	2,926,000
ผลิตสื่อการฝึกออนไลน์ นำขึ้นบนระบบ Platform ที่กรมกำหนด	-	-	2,926,000	-	2,926,000
รวมวงเงิน (บาท)	37,000	37,000	2,926,000	-	3,000,000

(สามล้านบาทถ้วน)

1) รายละเอียดงบประมาณ

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท) 3,000,000 บาท
“จ้างทำสื่อการฝึกออนไลน์ ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Essential Skills)” เป้าหมายจำนวน 11 หลักสูตร 77 คลิป งบประมาณ 3,000,000.บาท	
1. ค่าจ้างทำ: พัฒนาหลักสูตร ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต(Essential Skills) จำนวน 11 หลักสูตร (11 หลักสูตร x 6,727.27 บาท)	74,000
2. ค่าจ้างทำ: ผลิตสื่อการฝึกทักษะออนไลน์ นำขึ้นบนระบบ Platform ที่กรมกำหนด จำนวน 77 คลิป (77 คลิป x 38,000 บาท)	2,926,000
รวมค่าใช้จ่าย	3,000,000

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

2) หน่วยงานรับผิดชอบ

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

3) ผู้ติดต่อประสานงาน

1. ผู้รับผิดชอบ : นายนิธิภัทร ศรีธัญญา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

เบอร์โทร 02 643 4981, 02 643 6038 มือถือ 080 076 3955

E-mail disda.2564@gmail.com

2. ผู้ประสานงาน : นางสาวกฤติการ์ พะกะจ่าง

ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

เบอร์โทร 02 643 4981, 02 643 6038 มือถือ 089 756 2167

E-mail disda.2564@gmail.com

กิจกรรมย่อยที่ 4 การติดตามและประเมินผล งบประมาณ 1,646,900 บาท

(1) สัมมนาสรุปผลการดำเนินโครงการ (เจ้าหน้าที่กรมฯและเครือข่าย) จำนวน 1,032,600 บาท

(2) ลงพื้นที่ติดตามผลการดำเนินโครงการ ในรูปแบบของคณะติดตามผลการดำเนินงาน จำนวน 10 ครั้ง

(3) จัดซื้อวัสดุสำนักงาน สนับสนุนการดำเนินงาน

(4) จัดทำเล่มสรุปผลการดำเนินโครงการ จำนวน 250 เล่ม

ผู้รับผิดชอบ : กองแผนงานและสารสนเทศ โทร. 02 245 7065

โครงการพลิกโฉมผลิตภาพแรงงานไทย

เป้าหมายรวม 4,536,095 คน งบประมาณรวม 379,674,900 บาท

1. กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

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 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย 4,000,000 คน

1. วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือบุคคลทั่วไปก่อนรับเข้าทำงาน รวมถึงกรณีรับนักเรียนนิสิต นักศึกษาหรือบุคคลที่ทางราชการส่งมาฝึกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2. เพื่อให้แรงงานฝีมือ สามารถผลิตสินค้าหรือบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดต้นทุนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ

2. กลุ่มเป้าหมายและคุณสมบัติ

กำลังแรงงาน จำนวน 4,000,000 คน ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งดำเนินการโดยผู้ประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป รวมทั้งผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

3. วิธีดำเนินการ

- สืบหาข้อมูลผู้ประกอบการในพื้นที่
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ให้คำแนะนำกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งวิธีการยื่นคำขอรับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- ตรวจสอบคำขอรับสิทธิประโยชน์ และพิจารณาหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการฝึก

4. ตัวชี้วัด

จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 65

5. 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 การที่ผู้ประกอบการกิจการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น

“การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ” หมายความว่า การที่ผู้ประกอบการกิจการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย

“หลักสูตร” หมายความว่า หัวข้อวิชา เนื้อหา และวิธีการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

“ผู้ดำเนินการฝึก” หมายความว่า ผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่นายทะเบียนได้พิจารณาให้ความเห็นชอบตามพระราชบัญญัตินี้

“ผู้รับการฝึก” หมายความว่า ผู้ซึ่งเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้ดำเนินการฝึก

“สถานที่ฝึก” หมายความว่า สถานที่ที่ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ผู้รับการฝึก

“ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน” หมายความว่า สถานที่ฝึกที่ได้จัดไว้เป็นส่วนแยกจากหน่วยประกอบกิจการ

“มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ตามพระราชบัญญัตินี้

“การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

“ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ประกอบการ” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมหรือธุรกิจอย่างอื่น ทั้งที่เป็นนายจ้างและมีใช้นายจ้างของผู้รับการฝึก

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

สิทธิและประโยชน์ของผู้ดำเนินการฝึก

ผู้ดำเนินการฝึกทั่วไป

1. สิทธิที่จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษร้อยละร้อยของค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ไปในการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตามพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 437) พ.ศ. 2548
2. ประโยชน์ที่จะได้รับความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านการฝึกอบรมบุคลากร การฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมการพัฒนาอุปกรณ์ช่วยฝึก การฝึกอบรมผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมหัวหน้างาน หรือการฝึกด้านอื่นในลักษณะเดียวกัน
3. ประโยชน์ที่จะได้รับคำปรึกษาแนะนำจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ได้รับอนุญาตจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

สิทธิที่จะได้รับยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง การลดอัตราอากรและการยกเว้นอากรศุลกากร

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 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ลงวันที่ 1 กันยายน 2546

การยื่นคำขอรับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของผู้ประกอบกิจการ (การฝึกเตรียมเข้าทำงาน)

ให้ผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานตามสาขาอาชีพที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนด ก่อนวันที่จัดให้มีการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

การยื่นคำขอ ให้ยื่นโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหลักตามประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการใช้บริการระบบ PRB e-Service ลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2564

ในกรณีที่ไม่สามารถยื่นโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม ให้ยื่นตามจังหวัดที่สถานประกอบกิจการของผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกนั้นตั้งอยู่

การพิจารณาของนายทะเบียน

เมื่อนายทะเบียนพิจารณาแล้ว เห็นว่ารายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกมีความเหมาะสมให้นายทะเบียนให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกดังกล่าว และมีหนังสือแจ้งให้ผู้ยื่นคำขอทราบในกรณีที่นายทะเบียนไม่ให้ความเห็นชอบ ให้มีหนังสือแจ้งการไม่เห็นชอบพร้อมเหตุผลสิทธิและระยะเวลาในการอุทธรณ์ให้ผู้ยื่นคำขอทราบ การดำเนินการพิจารณาของนายทะเบียนให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายทะเบียนได้รับคำขอและเอกสารหรือหลักฐานถูกต้องครบถ้วน รายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ผู้ดำเนินการฝึกนำไปใช้ในการจัดให้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานได้จนเสร็จสิ้นการฝึก

การให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2551 (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2564 และ(ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 14 กันยายน 2565) ดังนี้

ผู้ประกอบการกิจการซึ่งเป็นนายจ้างที่จัดให้มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ จัดส่งหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้ยื่นคำขอตามแบบที่นายทะเบียนกำหนด เมื่อนายทะเบียนรับคำขอพร้อมด้วยเอกสารหลักฐานให้ตรวจสอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและ การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ดังต่อไปนี้

ก. หลักสูตรการฝึกอบรม

(1) ต้องเป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะตามสาขาอาชีพที่ลูกจ้างนั้นปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ หรือตามสาขาอาชีพอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ

(2) เนื้อหาวิชาของหลักสูตร ต้องมีความสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับกิจการของสถานประกอบการกิจการนั้น หรือเพื่อประโยชน์ต่อลูกจ้างที่จะพัฒนาไปสู่การทำงานในสาขาอาชีพอื่นได้

(3) ระยะเวลาการฝึกอบรมต้องสอดคล้องกับหลักสูตร กรณีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานต้องไม่น้อยกว่าหกชั่วโมง และกรณีการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพต้องไม่น้อยกว่าสิบแปดชั่วโมง

(4) จำนวนผู้รับการฝึกอบรมให้เป็นดังนี้

กรณีการฝึกอบรมโดยการบรรยาย สำหรับการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม ให้มีจำนวนผู้รับการฝึกอบรมรุ่นละไม่เกินหนึ่งร้อยคน สำหรับการฝึกอบรมทางไกลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ให้มีจำนวนผู้รับการฝึกอบรมรุ่นละไม่เกินห้าสิบคน

กรณีการฝึกอบรมโดยการจัดกิจกรรมกลุ่ม ให้มีจำนวนผู้รับการฝึกอบรมกลุ่มละไม่เกินห้าสิบคนต่อวิทยากรหนึ่งคน

กรณีการฝึกอบรมทักษะฝีมือซึ่งต้องมีภาคปฏิบัติ ให้มีจำนวนผู้รับการฝึกอบรมกลุ่มละไม่เกินยี่สิบห้าคนต่อวิทยากรหนึ่งคน

ข. ประเมินการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

ค. เงื่อนไขในการฝึกอบรม

(1) ผู้รับการฝึกต้องเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละแปดสิบของระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหลักสูตร

(2) กรณีส่งผู้รับการฝึกไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ต้องเป็นการฝึกอบรมภายในประเทศ นายทะเบียนจะให้ความเห็นชอบเฉพาะหลักสูตร เพื่อบังคับจำนวนผู้รับการฝึกในการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเท่านั้น ส่วนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ยื่นต่อกรมสรรพากรตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง การกำหนดศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่รับลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเข้าศึกษาหรือฝึกอบรม ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2548

(3) กรณีการฝึกอบรมโดยการบรรยายด้วยวิธีการฝึกอบรมทางไกลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผู้ประกอบการกิจการซึ่งเป็นนายจ้างต้องจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกทุกคนแสดงตนก่อนเข้ารับการฝึกอบรม โดยผู้เข้ารับการฝึกและครูฝึกหรือวิทยากรไม่จำเป็นต้องอยู่ในสถานที่เดียวกัน แต่ต้องสามารถสื่อสารกันได้ทั้งภาพและเสียงตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม ทั้งนี้ ต้องจัดให้มีการบันทึกภาพและเสียงของผู้เข้ารับการฝึกทุกคนตลอดระยะเวลาที่มี

การฝึกอบรมและเก็บไว้เพื่อให้ นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันเสร็จสิ้นการฝึก

ง. รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้าง กรณีผู้ประกอบการกิจการเป็นผู้จัดฝึกอบรมเอง ให้พิจารณาค่าใช้จ่าย ตามรายการดังต่อไปนี้

- (1) ค่าตอบแทนวิทยากร
- (2) ค่าลิขสิทธิ์ของหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม
- (3) ค่าจ้างล่ามระหว่างฝึกอบรม
- (4) ค่าแปลเอกสารประกอบการฝึกอบรม
- (5) ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรม หรือตำรา
- (6) ค่าจ้างถ่ายเอกสารประกอบการฝึกอบรม
- (7) ค่าถ่าย ล้างอัดและขยายรูปภาพ ค่าบันทึกภาพและเสียงที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
- (8) ค่าจัดทำหรือค่าเช่าสื่อการฝึกอบรม ได้แก่ สื่อในลักษณะแผ่นโปสเตอร์ เทปเสียง เทปวิดีโอ ซีดี วีซีดี ดีวีดี ซีดี – รม แผ่นภาพ สไลด์ และรวมถึงชุดทดลอง ชุดสาธิต หุ่นจำลอง ที่ไม่มีลักษณะคงสภาพเข้าข่ายเป็นการลงทุน ในกรณีเช่าสื่อการฝึกอบรม จะต้องมิมีระยะเวลาเช่าที่แน่นอน และสอดคล้องกับหลักสูตรที่จัดฝึกอบรม
- (9) ค่าวัสดุ เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จะต้องมิมีลักษณะการใช้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาในหลักสูตรนั้น ๆ ทั้งนี้ วัสดุ เครื่องมือดังกล่าว จะต้องไม่ปะปนกับที่ใช้ในการประกอบกิจการตามปกติของผู้ขอรับความเห็นชอบ โดยต้องระบุรายการ จำนวนและราคาของวัสดุ เครื่องมือนั้นให้ชัดเจน
- (10) ค่าเช่าเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ใช้ในการฝึกอบรม ต้องมิมีระยะเวลาเช่าที่แน่นอนและสอดคล้องกับหลักสูตรที่จัดฝึกอบรม
- (11) ค่าเช่าสถานที่จัดการฝึกอบรม
- (12) ค่าเช่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าเครื่องดื่มและอาหารว่างสำหรับผู้รับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ประสานการฝึกอบรมและวิทยากรระหว่างการฝึกอบรม ยกเว้นค่าเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์
- (13) ค่าจ้างพาหนะเดินทางข้ามจังหวัดไป - กลับภายในประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมไม่เกินสองเที่ยวยกเว้นค่าเครื่องบิน
- (14) ค่าจ้างพาหนะมารับ - ส่งผู้รับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ประสานการฝึกอบรม และวิทยากรระหว่างการฝึกอบรม
- (15) ค่าจ้างพาหนะไปดูงานเป็นกลุ่มที่กำหนดไว้ในหลักสูตรภายในประเทศ ยกเว้นค่าเครื่องบิน
- (16) ค่าพาหนะเดินทางภายในประเทศของวิทยากร

สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ผู้ดำเนินการฝึกจ้างจัดฝึกอบรม หรือส่งผู้รับการฝึกไปรับการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน ต้องเป็นสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน สถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการ หรือ หน่วยฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่เป็นมูลนิธิ สมาคม หรือนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย

* ขั้นตอนการพิจารณาให้เป็นไปตามคู่มือการปฏิบัติงาน (สำหรับเจ้าหน้าที่) ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

การยื่นคำขอรับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการ (การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ)

ให้ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดทำรายงานเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย พร้อมแนบหลักสูตร กำหนดการฝึกอบรมและหลักฐานค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม แต่หลักสูตรตามที่จ่ายจริง เสนอต่อนายทะเบียนให้ความเห็นชอบภายในหกสิบวันนับแต่วันเสร็จสิ้นการฝึกแต่ต้องไม่เกินวันที่ 15 มกราคม ของปีถัดไป

การยื่นคำขอ ให้ยื่นโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหลักตามประกาศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการใช้บริการระบบ PRB e-Service ลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2564

ในกรณีที่ไม่สามารถยื่นโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม ให้ยื่นต่อหน่วยงาน ของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างมีสำนักงานใหญ่หรือสำนักงานสาขา ที่จะ ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตั้งอยู่

การพิจารณาของนายทะเบียน

เมื่อนายทะเบียนตรวจสอบแล้ว เห็นว่าการฝึกนั้นได้ดำเนินการถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขที่กำหนด ให้ออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ยื่นคำขอ ทั้งนี้ การออกหนังสือรับรองจะมีผลสมบูรณ์ ต่อเมื่อ ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างส่งรายละเอียด และหลักฐานค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรแล้ว

ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างอาจดำเนินการฝึกอบรมก่อนก็ได้ หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว ต้องยื่นคำขอรับความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรม เสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

** ทั้งนี้กรณีมีการแก้ไขเพิ่มเติม ประกาศที่เกี่ยวข้องให้พิจารณาตามประกาศดังกล่าวนี้ด้วย

6. วิธีดำเนินการ

- สืบหาข้อมูลผู้ประกอบการในพื้นที่
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ให้คำแนะนำกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งวิธีการยื่นคำขอรับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- ตรวจสอบคำขอรับสิทธิประโยชน์ และพิจารณาหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการฝึก

ค่าใช้จ่ายการรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (ดำเนินการผ่านระบบเป็นหลัก)

กิจกรรม รับรองหลักสูตรฯ	ต้นทุนที่เกี่ยวข้อง	งบประมาณ (บาท)
เป้าหมาย	4,000,000 คน	267,257,600
1.สำรวจข้อมูลผู้ประกอบการในพื้นที่		-งบดำเนินงาน ค่าสาธารณูปโภค (ค่าไปรษณีย์)
2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการ ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน - มีหนังสือให้คำแนะนำ กระตุ้นให้เกิดการ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน		-งบดำเนินงาน การ ประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทาง G Line ค่าสาธารณูปโภค (ค่าไปรษณีย์, ค่าโทรศัพท์)
3.ให้คำแนะนำกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งวิธีการยื่นคำขอรับสิทธิ ประโยชน์จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน - จัดฝึกอบรม/ชี้แจง ผู้ประกอบการในพื้นที่ให้ ทราบขั้นตอนการยื่นคำขอรับสิทธิประโยชน์ ผ่าน ระบบ PRB e-service - ออกตรวจเยี่ยมให้คำแนะนำการจัดฝึกอบรมตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ	ขึ้นอยู่กับ สปก. ที่มีการ เปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ผู้ ปฏิบัติ ปัจจุบันมี e-book แนะนำขั้นตอนการยื่นอยู่แล้ว -จัดสัมมนาผ่าน zoom ก็ได้ - หรือจัดเพียงครั้งวัน ณ ห้องประชุมหน่วยงาน มีค่าเบรค 1 เบรค 35 บาท กรณีหน่วยงานที่มีจำนวน สปก.จำนวนมาก และมีการ เปลี่ยนแปลง จนท. บ่อย อาจ ทำแผนไว้เดือนละ 1 ครั้งโดย จัดผ่านZoom หรือ ณ หน่วยงาน	-งบดำเนินงาน ค่าตอบแทนใช้ สอยและวัสดุ รายการ ค่าใช้จ่ายในการ สัมมนาและ ฝึกอบรม -งบดำเนินงาน ค่า สาธารณูปโภค (ค่าไปรษณีย์)
4. ตรวจสอบคำขอรับสิทธิประโยชน์ และพิจารณา หลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการฝึก - กระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่/ผอ.กลุ่มงาน รวมทั้งการพิจารณาเห็นชอบของนายทะเบียน เป็นการ ดำเนินการผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน)		-งบดำเนินงาน ค่าตอบแทนใช้ สอยและวัสดุ -งบดำเนินงาน ค่าสาธารณูปโภค

การประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 15,000 (แห่ง) /15,000,000 บาท แห่งละ = 1,000 บาท

กิจกรรม ประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี	ต้นทุนที่เกี่ยวข้อง	งบประมาณ
1. มีหนังสือแจ้งให้สถานประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-ค่ากระดาษในการจัดทำจดหมาย -ค่าส่งจดหมาย -ค่าไปรษณีย์ตอบรับ -ค่าวัสดุสำนักงาน (หมึก) -ค่าไปรษณีย์ตอบรับ	-งบดำเนินงาน ค่าสาธารณูปโภค (ค่าไปรษณีย์)
2. จัดสัมมนาชี้แจงผู้ประกอบการให้ทราบการขั้นตอนการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ค่าฝึกอบรมสัมมนา	-ดำเนินการโดยเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โครงการฯ สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนฯ
3. ตรวจสอบแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี	กรณี สปก. ยื่นในรูปแบบกระดาษจะมีค่าเพิ่มในการจัดเก็บแบบ สท.2 -กรณี สปก.ชำระเงิน จะมีค่ากระดาษ ค่าวัสดุสำนักงาน (กระดาษ) การพิมพ์แบบมาเกี่ยวข้อง	-งบดำเนินงาน ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ -งบดำเนินงาน ค่าสาธารณูปโภค (ค่าน้ำ ค่าไฟ)
4. ติดตามผู้ประกอบการที่ยังไม่ยื่นแบบให้ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-ค่ากระดาษในการจัดทำจดหมาย -ค่าส่งจดหมาย -ค่าไปรษณีย์ตอบรับ -ค่าวัสดุสำนักงาน (หมึก) -ค่าไปรษณีย์ตอบรับ -ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง กรณีมีการตรวจเยี่ยมให้คำแนะนำ	-งบดำเนินงาน ค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ วัสดุเชื้อเพลิงและหล่อลื่น ค่าสาธารณูปโภค (ค่าไปรษณีย์/ค่าโทรศัพท์)

ข้อสังเกต

- ค่าจ้างเหมาบริการต่างๆ ที่แฝงอยู่ จะดำเนินการจัดสรรอย่างไร เนื่องจากไม่ใช่ cost ของกิจกรรมนี้เพียงอย่างเดียว
- ค่าสาธารณูปโภคก็เช่นเดียวกัน เนื่องจากเป็นต้นทุนที่ปะปนกับกิจกรรมอื่นด้วย เป็น fixcost

7. ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล : นางสาวนภาพิณ ศรีศักดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมายเลขมือถือ 08 5483 8501 e-mail : prb.eservice@gmail.com

ชื่อ-สกุล : นางสาวอุไรวรรณ หันตรา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการรับรองสิทธิประโยชน์

หมายเลขมือถือ 06 5507 3091 e-mail : prb.eservice@gmail.com

อาชีพตามความต้องการของนายจ้าง การพัฒนาประสิทธิภาพของสถานประกอบกิจการ รวมทั้งการให้ความคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน โดยมีระบบการประเมินเพื่อรับรองความรู้ความสามารถ ในสาขาอาชีพต่างๆ ผู้ได้รับประโยชน์ประกอบด้วย **นายจ้าง** ได้พัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เพิ่มผลิตภาพแรงงานมีความปลอดภัยจากการทำงานของลูกจ้าง **ลูกจ้าง** มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ได้รับค่าจ้างสูงขึ้นมีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน **สาธารณะ สังคม** ได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับสินค้าหรือบริการที่ดีมีคุณภาพ สังคมส่วนรวมเกิดความสันติ สุขกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมการลดความสูญเสีย เพิ่มความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

4. วัตถุประสงค์

กลุ่มเป้าหมายผู้ปฏิบัติงานที่ประกาศตามมาตรา 7 (2) และผู้ปฏิบัติงานที่ประกาศตามมาตรา 39 (5) ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 จำนวน 18,000 คน โดยศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง จำนวน 77 แห่ง

4.1 เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ พัฒนาทักษะฝีมือของตนเองตลอดเวลาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และโครงสร้างเศรษฐกิจที่ปรับเปลี่ยนไปมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพตามความต้องการของนายจ้าง

4.2 เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้า มั่นคงในการทำงาน และมีความปลอดภัยในการทำงาน

4.3 เพื่อให้นายจ้างได้พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และสร้างเสริมความปลอดภัยจากการทำงาน

4.4 เพื่อให้สาธารณะ สังคม และผู้รับบริการได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับสินค้าหรือบริการที่ดีมีคุณภาพ

5. วิธีดำเนินการ

5.1 ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

5.1.1 ดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ตามหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

5.1.2 ออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถพร้อมบัตรประจำตัวให้กับผู้ผ่านการประเมิน

5.2 ดำเนินการโดยสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

5.2.1 จัดอบรมให้ความรู้ตามหลักสูตรผู้ประเมินความรู้ความสามารถตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

5.2.2 จัดฝึกอบรมให้ความรู้ตามหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

5.2.3 ดำเนินการตรวจติดตาม ประเมินและให้คำปรึกษาการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

5.2.4 จัดสัมมนาเพื่อจัดทำรายละเอียดข้อสอบสัมภาษณ์ใช้ในการประเมินลักษณะส่วนบุคคลในการพิจารณาประเมินความรู้ความสามารถ

5.2.5 แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาวิธีการให้คะแนนและข้อสอบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลในการพิจารณาประเมินความรู้ความสามารถ

5.2.6 จัดประชุมแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาวิธีการให้คะแนนและข้อสอบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการประเมินความรู้ความสามารถเพื่อจัดทำข้อสอบหาค่าความเที่ยงและความเชื่อมั่นตามหลักวิชาการ

5.2.7 นำข้อสอบที่ได้ไปทดลองโดยการนำไปใช้และเปรียบเทียบความยากง่าย

5.2.8 นำข้อสอบไปประกาศใช้ในการประเมินความรู้ความสามารถ

5.2.9 จัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นและตอบข้อซักถามของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานด้านการประเมินความรู้ความสามารถ และผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินความรู้ความสามารถ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

เดือนตุลาคม 2567 - กันยายน 2568

7. งบประมาณ

การประเมินความรู้ความสามารถ เป้าหมายการประเมินความรู้ความสามารถ จำนวน 18,000 คน งบดำเนินงาน รวมทั้งสิ้น 4,826,000 บาท (สี่ล้านแปดแสนสองหมื่นหกพันบาทถ้วน) โดยขอถ่ายจ่ายทุกรายการ ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายของผู้ประเมิน (ค่าพาหนะ) และค่าใช้จ่ายอื่นๆ (ค่าเดินทางของผู้ประสาน/สาธารณูปโภค) **หมายเหตุ** งบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยถ่ายจ่ายได้ทุกรายการตามที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน โดยเบิกจ่ายได้ตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ให้ถือปฏิบัติ ตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองตลอดเวลาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และโครงสร้างเศรษฐกิจที่ปรับเปลี่ยนไป มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพตามความต้องการของนายจ้าง

8.2 ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ทำงานด้วยความปลอดภัย มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น

8.3 นายจ้างสามารถพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เพิ่มผลิตภาพแรงงาน และมีความปลอดภัยในการทำงาน และได้รับสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษี

8.4 สาธารณะ สังคม และผู้รับบริการได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับสินค้าหรือบริการที่ดีมีคุณภาพ สังคมส่วนรวมเกิดความสันติสุข

9. ตัวชี้วัด :

มีผู้เข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถ ร้อยละ 100

หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ โทร. 02 245 1703

กิจกรรมย่อย 2 ตรวจสอบติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และส่งเสริมแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 เป้าหมาย 500,000 คน งบประมาณ 3,000,000 บาท

1. ชื่อโครงการ : ตรวจสอบติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

2. หน่วยงานเจ้าของโครงการ สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. ความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาประเทศ

3.1 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมายที่ 1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประเด็น ข้อ 4.2 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และข้อย่อย 4.2.3 ช่วงวัยแรงงาน

3.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) เป้าหมายระดับประเด็น (110001) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพ

เพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

แผนย่อยของแผนแม่บทฯ แผนย่อย 3.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) (110401) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง

ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

3.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมายความว่า 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา

4. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการออกใบอนุญาตให้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ การขอรับสิทธิประโยชน์ การอนุญาตให้ดำเนินการต่าง ๆ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยกระทรวงแรงงานได้ออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่และกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ควบคุม กำกับ ดูแล เพื่อให้สถานประกอบกิจการ หน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการตามกรอบกฎหมาย และกำหนดโทษผู้ฝ่าฝืน และการดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนที่ไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถจึงได้จัดทำโครงการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อชี้แจง แนะนำ ประชาสัมพันธ์ ภารกิจและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ รวมทั้งข้อบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

5. วัตถุประสงค์

5.1 เพื่อกำกับดูแล และตรวจสอบสถานประกอบกิจการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

5.2 เพื่อกำกับดูแล และติดตามศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

5.3 เพื่อให้สถานประกอบกิจการ ผู้ได้รับอนุญาตต่าง ๆ และผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างถูกต้องในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

5.4 เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถดำเนินการปรับเป็นพินัย กับหน่วยงาน และบุคคลที่ฝ่าฝืนและกระทำความผิดได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

6. วิธีดำเนินการ

6.1 ออกตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

6.2 รายงานผลการตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

6.3 ดำเนินการปรับเป็นพินัย กับหน่วยงาน และบุคคล กรณีที่ฝ่าฝืนและกระทำความผิด ได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

7. ระยะเวลาดำเนินการ

ดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (เดือนตุลาคม 2567 - กันยายน 2568)

8. งบประมาณ

จำนวนเงินทั้งสิ้น 3,000,000 บาท (สามล้านบาทถ้วน) รายละเอียดดังนี้

8.1 ค่าเบี้ยเลี้ยง (3 คน x 1 วัน x 120 บาท x 5,000 แห่ง) เป็นเงิน 1,800,000 บาท

8.2 ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง เป็นเงิน 1,000,000 บาท

(100 บาท X 2 เที่ยว (ไป-กลับ) x 1 คัน x 5,000 แห่ง)

8.3 ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เป็นเงิน 200,000 บาท

(40 บาท x 5,000 แห่ง)

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการตามที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน โดยเบิกจ่ายได้ตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 สถานประกอบกิจการ หน่วยงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มากยิ่งขึ้น

9.2 เป็นการป้องปราม ไม่ให้สถานประกอบกิจการ หน่วยงานต่าง ๆ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

10. ตัวชี้วัด

จำนวนลูกจ้าง/เจ้าหน้าที่ในสถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและผู้ปฏิบัติงานในสาขาที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ จำนวน 500,000 คน

หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ โทร. 02 245 1703

3. กิจกรรม ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช.

เป้าหมาย 77 แห่ง งบประมาณ 3,437,250 บาท

1. วัตถุประสงค์

1) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบาย แนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ ในกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิรูปประเทศ

2) เพื่อขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนากำลังคนที่สามารถเชื่อมโยงอุปสงค์/ความต้องการกำลังคนทั้งใน เชิงปริมาณและคุณภาพไปสู่อุปทาน/การผลิต (ภาคการศึกษา) และการพัฒนา (การพัฒนาฝีมือและวิชาชีพ) กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

3) เพื่อวางแผนการดำเนินงาน แนวทางและวิธีการในการบูรณาการภารกิจร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ รวมทั้งประสาน แผนการพัฒนากำลังแรงงานระหว่างระบบการศึกษากับการฝึกอบรม

4) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการภายใต้คณะ กพร.ปช.

5) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ รายอุตสาหกรรมและแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดตามที่ กพร.ปช. มีมติเห็นชอบ

2. กลุ่มเป้าหมาย

คณะกรรมการ กพร.ปช.และคณะอนุกรรมการภายใต้ กพร.ปช. ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้แทน ระดับสูงจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคมวิชาชีพ สภาองค์การนายจ้าง ลูกจ้าง สถานประกอบกิจการ สถาบันการศึกษา องค์กรมหาชน หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เกี่ยวข้อง

3. ผลสำเร็จของงาน

1) แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ รายอุตสาหกรรม ที่เชื่อมโยงอุปสงค์/ ความต้องการ กำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพไปสู่อุปทาน/การผลิต (ภาคการศึกษา) และการพัฒนา (ภาคการพัฒนา ฝีมือและวิชาชีพ) กำลังคนของประเทศ

2) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในรายอุตสาหกรรมและผล การดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

3) แผนและผลการพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด

4) ระดับความสำเร็จการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อน “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”

4. งบประมาณ

รวมจำนวนเงิน 3,437,250 บาท (สามล้านสี่แสนสามหมื่นเจ็ดพันสองร้อยห้าสิบบาทถ้วน) โดยมี รายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

1) ประชุมคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)

วัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึก อาชีพ/ ประสานแผนการพัฒนาแรงงานกับแผนการพัฒนาระบบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของประเทศไทย ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ 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
- ค่าอาหารกลางวัน (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 2 ครั้ง (75,200 บาท x 2 ครั้ง)	=	150,400 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
- ค่าอาหารกลางวัน (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
จัดประชุมครั้งปีแรก 1 ครั้ง (2,876,600 บาท x 1 ครั้ง)	=	2,876,600 บาท

3) คณะอนุกรรมการบริหารและกลั่นกรองวาระการประชุมคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับระเบียบวาระในกาประชุมของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

- ค่าเบี้ยประชุมของประธาน (1,250 บาท x 1 คน)	=	1,250 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมของรองประธาน (1,125 บาท x 1 คน)	=	1,125 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ (1,000 บาท x 35 คน)	=	35,000 บาท
- ค่าอาหารกลางวัน (120 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	8,400 บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	2,450 บาท
รวมเป็นเงินจำนวนต่อครั้ง	=	48,225 บาท
ดำเนินการจัดประชุมจำนวน 1 ครั้ง (48,225 บาท x 1 ครั้ง)	=	48,225 บาท

4) คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ประสานงาน การขับเคลื่อนภารกิจของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

- ค่าเบี้ยประชุมของประธาน (1,250 บาท x 1 คน)	=	1,250 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมของรองประธาน (1,125 บาท x 1 คน)	=	1,125 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ (1,000 บาท x 27 คน)	=	27,000 บาท
- ค่าอาหารกลางวัน (120 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	8,400 บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	2,450 บาท
รวมเป็นเงินจำนวนต่อครั้ง	=	40,225 บาท
ดำเนินการจัดประชุมจำนวน 1 ครั้ง (40,225 บาท x 1 ครั้ง)	=	40,225 บาท

5) คณะอนุกรรมการบูรณาการระบบข้อมูลด้านแรงงานเพื่อรองรับการพัฒนากำลังคนในระดับชาติ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ประสานงาน และการบูรณาการระบบข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อรองรับการพัฒนากำลังคนในระดับชาติ

- ค่าเบี้ยประชุมของประธาน (1,250 บาท x 1 คน)	=	1,250 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมของรองประธาน (1,125 บาท x 1 คน)	=	2,250 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ (1,000 บาท x 27 คน)	=	27,000 บาท
- ค่าอาหารกลางวัน (120 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	8,400 บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	2,450 บาท
รวมเป็นเงินจำนวนต่อครั้ง	=	40,225 บาท
ดำเนินการจัดประชุมจำนวน 1 ครั้ง (40,225 บาท x 1 ครั้ง)	=	40,225 บาท

6) คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา วิเคราะห์ความต้องการแรงงานและการพัฒนาแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ประสานการดำเนินงาน ติดตามและประเมินผลการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

- ค่าเบี้ยประชุมของประธาน (1,250 บาท x 1 คน)	=	1,250 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมของรองประธาน (1,125 บาท x 1 คน)	=	2,250 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ (1,000 บาท x 27 คน)	=	27,000 บาท
- ค่าอาหารกลางวัน (120 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	8,400 บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	2,450 บาท
รวมเป็นเงินจำนวนต่อครั้ง	=	40,225 บาท
ดำเนินการจัดประชุมจำนวน 1 ครั้ง (40,225 บาท x 1 ครั้ง)	=	40,225 บาท

7) คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา วิเคราะห์ความต้องการแรงงานและการพัฒนาแรงงานในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ ประสานการดำเนินงาน ติดตามและประเมินผลการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ

- ค่าเบี้ยประชุมของประธาน (1,250 บาท x 1 คน)	=	1,250 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมของรองประธาน (1,125 บาท x 1 คน)	=	2,250 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ (1,000 บาท x 27 คน)	=	27,000 บาท
- ค่าอาหารกลางวัน (120 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	8,400 บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	2,450 บาท
รวมเป็นเงินจำนวนต่อครั้ง	=	40,225 บาท
ดำเนินการจัดประชุมจำนวน 1 ครั้ง (40,225 บาท x 1 ครั้ง)	=	40,225 บาท

8) คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา วิเคราะห์ความต้องการแรงงานและการพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ประสานการดำเนินงาน ติดตามและประเมินผลการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ

- ค่าเบี้ยประชุมของประธาน (1,250 บาท x 1 คน)	=	1,250 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมของรองประธาน (1,125 บาท x 1 คน)	=	2,250 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ (1,000 บาท x 27 คน)	=	27,000 บาท
- ค่าอาหารกลางวัน (120 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	8,400 บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	2,450 บาท
รวมเป็นเงินจำนวนต่อครั้ง	=	40,225 บาท
ดำเนินการจัดประชุมจำนวน 1 ครั้ง (40,225 บาท x 1 ครั้ง)	=	40,225 บาท

9) คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมดิจิทัล

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา วิเคราะห์ความต้องการแรงงานและการพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายในอุตสาหกรรมดิจิทัล กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมดิจิทัล ประสานการดำเนินงาน ติดตามและประเมินผลการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมดิจิทัล

- ค่าเบี้ยประชุมของประธาน (1,250 บาท x 1 คน)	=	1,250 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมของรองประธาน (1,125 บาท x 1 คน)	=	2,250 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ (1,000 บาท x 27 คน)	=	27,000 บาท
- ค่าอาหารกลางวัน (120 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	8,400 บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	2,450 บาท
รวมเป็นเงินจำนวนต่อครั้ง	=	40,225 บาท
ดำเนินการจัดประชุมจำนวน 1 ครั้ง (40,225 บาท x 1 ครั้ง)	=	40,225 บาท

10) คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา วิเคราะห์ความต้องการแรงงานและการพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ประสานการดำเนินงาน ติดตามและประเมินผลการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

- ค่าเบี้ยประชุมของประธาน (1,250 บาท x 1 คน)	=	1,250 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมของรองประธาน (1,125 บาท x 1 คน)	=	2,250 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ (1,000 บาท x 27 คน)	=	27,000 บาท
- ค่าอาหารกลางวัน (120 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	8,400 บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	2,450 บาท
รวมเป็นเงินจำนวนต่อครั้ง	=	40,225 บาท
ดำเนินการจัดประชุมจำนวน 1 ครั้ง (40,225 บาท x 1 ครั้ง)	=	40,225 บาท

11) คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา วิเคราะห์ความต้องการแรงงานและการพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม ประสานการดำเนินงาน ติดตามและประเมินผลการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม

- ค่าเบี้ยประชุมของประธาน (1,250 บาท x 1 คน)	=	1,250 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมของรองประธาน (1,125 บาท x 1 คน)	=	2,250 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ (1,000 บาท x 27 คน)	=	27,000 บาท
- ค่าอาหารกลางวัน (120 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	8,400 บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	2,450 บาท
รวมเป็นเงินจำนวนต่อครั้ง	=	40,225 บาท
ดำเนินการจัดประชุมจำนวน 1 ครั้ง (40,225 บาท x 1 ครั้ง)	=	40,225 บาท

12) คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา วิเคราะห์ความต้องการแรงงานและการพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ ประสานการดำเนินงาน ติดตามและประเมินผลการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์

- ค่าเบี้ยประชุมของประธาน (1,250 บาท x 1 คน)	=	1,250 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมของรองประธาน (1,125 บาท x 1 คน)	=	2,250 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมคณะอนุกรรมการ (1,000 บาท x 27 คน)	=	27,000 บาท
- ค่าอาหารกลางวัน (120 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	8,400 บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 70 คน x 1 มื้อ)	=	2,450 บาท
รวมเป็นเงินจำนวนต่อครั้ง	=	40,225 บาท
ดำเนินการจัดประชุมจำนวน 1 ครั้ง (40,225 บาท x 1 ครั้ง)	=	40,225 บาท

2. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “ขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัดและการยกระดับองค์กรด้วยข้อมูลการพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด”

2.1 วัตถุประสงค์

- เพื่อรับทราบนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน นำไปสู่การปฏิบัติและขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- เพื่อให้บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถจัดทำแผนพัฒนากำลังคนให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการแรงงาน (Demand) ในพื้นที่จังหวัดและสอดคล้องกับการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)

2.2 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ผู้สังเกตการณ์ เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ภาคใต้ ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 100 คน รวม 100 คน ค่าใช้จ่ายรุ่นละ 376,080 บาท รวมจำนวน 1 รุ่น 376,080 บาท (สามแสนเจ็ดหมื่นหกพันแปดสิบบาทถ้วน) รายละเอียดต่อรุ่นดังนี้

ค่าใช้จ่ายต่อ 1 รุ่น

รายการใช้จ่าย	งบประมาณ (บาท)
1. ค่าวิทยากรภาครัฐและภาคเอกชน 1.1 วิทยากรภาครัฐ (1 ชั่วโมง x 600 บาท x 2 คน = 1,200 บาท) 1.2 วิทยากรภาครัฐ (11 ชั่วโมง x 600 บาท x 1 คน = 6,600 บาท) 1.3 วิทยากรภาคเอกชนแบ่งกลุ่ม (11 ชั่วโมง x 600 บาท x 5 คน = 33,000 บาท)	40,800 บาท
2. ค่าอาหาร 2.1 ค่าอาหารกลางวันสำหรับวิทยากร ผู้เข้าร่วมสัมมนา เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง (100 คน x 500 บาท x 1 วัน = 50,000 บาท) 2.2 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับวิทยากร ผู้เข้าร่วมสัมมนา เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง (100 คน x 50 บาท x 4 มื้อ = 20,000 บาท) 2.3 ค่าอาหารไม่ครบมื้อสำหรับวิทยากร ผู้เข้าร่วมสัมมนา เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง (100 คน x 500 บาท x 1 วัน = 50,000 บาท)	120,000 บาท

รายการค่าใช้จ่าย	งบประมาณ (บาท)
3. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	182,280 บาท
3.1 ค่าเช่าที่พัก (50ห้อง x 1,500 บาท x 2 คืน = 150,000 บาท)	
3.2 ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน (7 คน x 240 บาท x 1 วัน = 1,680 บาท)	
3.3 ค่าพาหนะวิทยากร และเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน	
3.3.1 ค่ารถโดยสารรับจ้างไป-กลับ ระหว่างที่พักถึงท่าอากาศยานดอนเมือง (3 คน x 200 บาท x 2 เที่ยว = 1,200 บาท)	
3.3.2 ค่าโดยสารเครื่องบินไป-กลับ (3 คน x 2,500 บาท x 2 เที่ยว = 15,000 บาท)	
3.3.3 ค่ารถโดยสารรับจ้างไป-กลับ ระหว่างสนามบินถึงโรงแรมที่พัก (3 คน x 200 บาท x 2 เที่ยว = 1,200 บาท)	
3.3.4 ค่าจ้างเหมารถตู้พร้อมน้ำมันเชื้อเพลิง (2,800 บาท x 1 คัน x 3 วัน = 8,400 บาท)	
3.3.5 ค่าพาหนะรับจ้าง (12 คน x 400 บาท = 4,800 บาท)	
4. ค่าวัสดุ (100 คน x 280 บาท)	28,000 บาท
5. ค่าบริหารจัดการ	4,670 บาท
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	375,750 บาท

2.3 ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

- ร้อยละของผู้เข้าร่วมสัมมนาตามเป้าหมาย
- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 “ความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด” ในรอบ 6 เดือน

2.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการ กพร.ปจ. ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้านกำลังคน การพยากรณ์กำลังคนและการประมวลผลข้อมูล เพื่อสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนได้
- สามารถนำข้อมูลจากการประมวลผลไปใช้ในการปฏิบัติงานและจัดทำแผนพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 เจ้าของโครงการ/ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ กองแผนงานและสารสนเทศ โทร. 02 245 4042

4. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการรองรับเศรษฐกิจ BCG

เป้าหมาย 3,940 คน งบประมาณ 11,300,000 บาท

กิจกรรมย่อย 1 พัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรองรับเศรษฐกิจ BCG

เป้าหมาย 2,500 คน งบประมาณ 6,600,000 บาท

1. หลักการและเหตุผล

การสร้างเศรษฐกิจไทยให้เกิดความเข้มแข็งภายในประเทศเป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยการสร้างฐานรากให้มั่นคงโดยใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพของไทยในระดับพื้นที่มาสร้างมูลค่าเพิ่ม ของผลิตภัณฑ์สินค้าเกษตรในชุมชนให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม ควบคู่กับภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยอาศัยจุดเด่นทั้งเอกลักษณ์และความโดดเด่นของสินค้า สร้างมูลค่าสินค้าทางการเกษตร สร้างความมั่นคงทางอาหาร สร้างรายได้ให้กับประเทศ เชื่อมโยงไปสู่เศรษฐกิจแบบ BCG (*Bio economy Circular economy Green economy*) และเกษตรนิเวศตลอดห่วงโซ่การผลิต นำวัตถุดิบเหลือทิ้งทางการเกษตรมาใช้ประโยชน์ในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องนำไปสู่เกษตรนิเวศรักษ์สิ่งแวดล้อม เตรียมความพร้อมในการพัฒนาแรงงานภาคการเกษตรให้มีความรู้ทักษะในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน การสร้างความมั่นใจ ข้อเสนอโครงการเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ความสอดคล้องห่วงโซ่คุณค่าฯ (Value Chains) ของเป้าหมายแผนแม่บทย่อยให้กับแรงงานอิสระให้เข้าสู่ภาคการเกษตร จึงควรมุ่งเน้นการดำเนินการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทำน้อย ได้มาก รวมถึงส่งเสริมการพัฒนากระบวนการผลิตแบบนิเวศด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม ผลิตภัณฑ์ได้มาตรฐาน ควบคุมคุณภาพปริมาณและเวลาการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีภารกิจในการพัฒนากำลังคนด้านแรงงานให้มีทักษะในการประกอบอาชีพ จึงได้จัดทำพัฒนาศักยภาพแรงงานเกษตรอัจฉริยะรองรับโมเดลเศรษฐกิจ BCG เพื่อให้เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีที่ช่วยยกระดับให้เกษตรกรเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจการเกษตรขนาดกลาง ขนาดเล็ก และขนาดย่อย โดยใช้ประโยชน์ จากความหลากหลายทางชีวภาพต่อยอดไปสู่สินค้าเกษตรมูลค่าสูงในพื้นที่ให้มีโอกาสเติบโต ช่วยสร้างแรงกระตุ้นให้ เกิดการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในชุมชนมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการรวมกลุ่มให้บริการระหว่างสมาชิก การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ถ่ายทอดเทคโนโลยีระหว่างกลุ่มสมาชิก ทำให้เกิดการสร้างรายได้อย่างต่อเนื่อง ยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกรในพื้นที่ให้มีรายได้มากขึ้น สร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต การแปรรูป และการพัฒนาสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์จากฐานเกษตรกรรม และฐานทรัพยากรความหลากหลายทางชีวภาพชุมชน
2. เพื่อยกระดับให้เกษตรกรเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจการเกษตรขนาดกลางและเล็ก ให้สามารถสร้างมูลค่า ให้สินค้าเกษตรชีวภาพมีมูลค่าเพิ่มขึ้น
3. เพื่อยกระดับให้เกษตรกรสามารถใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาพัฒนาและสร้างมูลค่าสินค้าทางการเกษตร

3. เป้าหมาย

- เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output) แรงงานเข้ารับพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 2,500 คน และผ่านการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome) ผู้ผ่านการพัฒนาสามารถใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพิ่มผลผลิตและมูลค่าผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

• ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย (project's contribution to target gap)**
สร้างความตระหนักรู้กับเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และแรงงานอิสระที่สนใจเข้าสู่ธุรกิจเกษตร เกิดการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถควบคุมผลผลิต และมูลค่าผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร เพื่อยกระดับการแข่งขันทางธุรกิจพร้อมก้าวเข้าสู่โมเดลเศรษฐกิจ BCG อย่างยั่งยืน

• ผลที่คาดว่าจะเกิด

1. เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ผู้มีผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร แรงงานใหม่ แรงงานอิสระ สามารถใช้เทคโนโลยี และ นวัตกรรมมาพัฒนาและสร้างมูลค่าสินค้าทางการเกษตร รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2. เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ผู้มีผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร แรงงานใหม่ แรงงานอิสระ มีความรู้ในกระบวนการผลิตพืช การแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรที่ได้มาตรฐานด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสม

3. สินค้าทางการเกษตรมีความปลอดภัย มีคุณภาพ มูลค่าสูงขึ้น ปริมาณเพียงพอ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

• ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ กลุ่มเป้าหมายผ่านการอบรม ร้อยละ 50 มีศักยภาพสามารถเพิ่มผลผลิตได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

• กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

กลุ่มเกษตรกร กลุ่มผู้มีผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร ผู้ประกอบอาชีพอิสระ แรงงานใหม่ จำนวน 2,500 คน

4. ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

ระหว่างเดือน ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

5. กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 :					
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 : ประชุมชี้แจง	5,000				5,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.2 : การฝึกอบรม	1,173,000	2,703,000	2,652,000		6,375,000
กิจกรรมที่ 2 :					
กิจกรรมย่อยที่ 2.1 :ติดตามผล				67,000	67,000
กิจกรรมย่อยที่ 2.2 :					
กิจกรรมที่ 3 :					
รวมวงเงิน (บาท)	1,178,000	2,703,000	2,652,000	67,000	6,600,000

6. หน่วยงานรับผิดชอบ

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก นายชาติรี กอบัวแก้ว โทรศัพท์/โทรสาร 065 507 3066 e-mail muangsiam@hotmail.com

กิจกรรมย่อย 2 ยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling)

เป้าหมาย 1,440 คน งบประมาณ 4,700,000 บาท

1. หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยให้สัตยาบันเข้าร่วมเป็นภาคีสมาชิกพิธีสารมอนทรีออล ในวันที่ 7 กรกฎาคมพ.ศ. 2532 โดยมีผลบังคับใช้กับประเทศไทย ตั้งแต่วันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2532 เพื่อเป็นการแสดงความรับผิดชอบและความร่วมมือกับนานาประเทศในการพิทักษ์สิ่งแวดล้อมโลก ในการลดการผลิตและการเลิกใช้สารที่ทำลายชั้นบรรยากาศโอโซน (Ozone Depleting Substances: ODS) ซึ่งได้แก่ สาร CFCs และ Halons ซึ่งประเทศไทยจัดอยู่ในประเทศกำลังพัฒนา กลุ่ม 1 ตามมาตรา 5 ของสนธิสัญญามอนทรีออล ในการประชุมรัฐภาคีพิธีสารมอนทรีออล ครั้งที่ 28 ที่กรุงคิกาลี สาธารณรัฐรวันดา วันที่ 15 ตุลาคม 2559 ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบต่อ Kigali Amendment ในการลดก๊าซเรือนกระจก กลุ่มไฮโดรฟลูออโรคาร์บอน (HFCs) ซึ่งมีค่าศักยภาพในการทำให้โลกร้อนสูงกว่าคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂) ซึ่งส่วนใหญ่ถูกใช้เป็นสารทำความเย็นในเครื่องปรับอากาศและตู้เย็น ประเทศไทยซึ่งถูกจัดอยู่ในกลุ่ม 1 ของประเทศกำลังพัฒนาจะต้องเริ่มดำเนินการลดการใช้สาร HFCs ในปี พ.ศ. 2567 และต้องลดลงเหลือร้อยละ 20 ในปีพ.ศ. 2588 การใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจึงเป็นเทคโนโลยีทางเลือกที่มีโอกาสใช้ในอนาคตแต่เนื่องจากสารทำความเย็นธรรมชาติสามารถติดไฟได้ ช่างหรือผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการฝึกอบรมและถ่ายทอดความรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัยไม่เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีศูนย์ฝึกอบรมทักษะสีเขียวให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตั้งและซ่อมบำรุงระบบทำความเย็นและปรับอากาศที่ใช้สารทำความเย็นที่ติดไฟได้เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ จำนวน 7 แห่ง กระจายครอบคลุมทุกภูมิภาคทั่วประเทศ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง สามารถพัฒนาบุคลากรและแรงงาน (skilled and re-skilled labour) เพื่อเตรียมพร้อมและรองรับการทำงานในอนาคตที่มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงไปใช้เทคโนโลยีสารทำความเย็นธรรมชาติที่ติดไฟได้ ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาสมรรถนะและยกระดับความรู้ความสามารถของช่างเทคนิคด้านเครื่องทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศในประเทศไทยให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงไปใช้เทคโนโลยีสารทำความเย็นธรรมชาติที่ติดไฟได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

3. เป้าหมาย

• เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับข้อมูลเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวสารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปจำแนกเปรียบเทียบการทำงานแบบเก่าและนำไปพัฒนารูปแบบทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักวิธีการใช้งานสารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย

• เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ศูนย์ฝึกอบรมงานเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็นที่ใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ช่างเทคนิคให้สามารถจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติได้อย่างปลอดภัย

- ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ช่างเทคนิคด้านเครื่องทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่ติดไฟได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

- ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ

- เชิงปริมาณ

- . จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 1,440 คน

- เชิงคุณภาพ

- ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

- กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ผู้ประกอบการ

- พื้นที่ดำเนินการ

ศูนย์ฝึกอบรมงานเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็นที่ใช้สารทำความเย็นที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แบ่งเป็น 5 ภูมิภาค จำนวน 7 แห่ง ดังนี้

1. ภาคตะวันออก ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง

2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนล่าง ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา และภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น

3. ภาคใต้ตอนบน ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี และภาคใต้ตอนล่าง ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา

4. ภาคเหนือ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง

5. ภาคกลาง ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี

4. ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

5. การดำเนินงานตามโครงการ

กิจกรรมที่ 1 การสัมมนาชี้แจงโครงการฝึกอบรมการจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติ (Natural Refrigerant) ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ให้กับหน่วยฝึก

กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากร/เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมที่ 2 การดำเนินการฝึกอบรมการจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติ (Natural Refrigerant) ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

กลุ่มเป้าหมาย : แรงงานใหม่ ผู้ประกอบการ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ช่างเทคนิคด้านเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ

กิจกรรมที่ 3 การสัมมนาสรุปผลการฝึกอบรมการจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติ (Natural Refrigerant) ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากร/เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

6. กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 การสัมมนาชี้แจงโครงการฝึกอบรมการจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติ (Natural Refrigerant) ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	106,220				106,220
กิจกรรมย่อย : สัมมนาชี้แจงโครงการฝึกอบรมการจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติ (Natural Refrigerant) ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	106,220				
กิจกรรมที่ 2 การดำเนินการฝึกอบรมการจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติ (Natural Refrigerant) ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	1,498,560	1,498,560	999,040	499,520	4,495,520
กิจกรรมย่อย : ดำเนินการฝึกอบรมการจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติ (Natural Refrigerant) ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	1,498,560	1,498,560	999,040	499,520	
กิจกรรมที่ 3 การสัมมนาสรุปผลการฝึกอบรมการจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติ (Natural Refrigerant) ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม				98,100	98,100
กิจกรรมย่อย : การสัมมนาสรุปผลการฝึกอบรมการจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติ (Natural Refrigerant) ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม				98,100	
รวมวงเงิน (บาท)	1,604,780	1,498,560	999,040	597,620	4,700,000

รายละเอียดงบประมาณ (จำแนกรายละเอียดแต่ละรายการ)

งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2568 รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 4,700,000 บาท (สี่ล้านเจ็ดแสนบาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณปี พ.ศ. 2568 แผนงานยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยดำเนินการใน 3 กิจกรรม ประกอบด้วย

กิจกรรมที่ 1 สัมมนาชี้แจงโครงการฝึกอบรมการจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติ (Natural Refrigerant) ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ 2568 เป็นจำนวนเงิน 106,220 บาท (หนึ่งแสนหกพันสองร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

กิจกรรมย่อย สัมมนาชี้แจงโครงการฝึกอบรมการจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติ (Natural Refrigerant) ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ที่	กิจกรรม/รายการ	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
1	ค่าที่พัก	15 ห้อง x 1,800 บาท x 2 คืน	54,000
2	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	30 คน x 50 บาท x 4 มื้อ	6,000
3	ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	30 คน x 500 บาท x 2 วัน	30,000
4	ค่าตอบแทนวิทยากร (ภาครัฐ)	1 คน x 600 บาท x 12 ชั่วโมง	7,200
5	ค่ารถโดยสาร (รถตู้) + น้ำมัน	2 วัน x 1 คัน x 3,000 บาท	6,000
6	ค่าจัดทำเอกสาร	70 บาท x 30 คน	2,100
7	ค่าบริหารจัดการ		920
	รวมค่าใช้จ่าย		106,220

กิจกรรมที่ 2 การดำเนินการฝึกอบรมการจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติ (Natural Refrigerant) ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม งบประมาณ 4,495,680 บาท (สี่ล้านสี่แสนเก้าหมื่นห้าพันหกร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

กิจกรรมย่อย ดำเนินการฝึกอบรมการจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติ (Natural Refrigerant) ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ที่	กิจกรรม/รายการ	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
1	ค่าตอบแทนวิทยากร	600 บาท x 18 ชั่วโมง x 90 รุ่น	972,000
2	ค่าวัสดุฝึก	1,787 บาท x 1,440 คน	2,573,280
3	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	1,440 คน x 35 บาท x 6 มื้อ	302,400
4	ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	1,440 คน x 150 บาท x 3 วัน	648,000
	รวมค่าใช้จ่าย		4,495,680

กิจกรรมที่ 3 การสัมมนาสรุปผลการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมการจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติ (Natural Refrigerant) ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ 2568 เป็นจำนวนเงิน 98,100 บาท (เก้าหมื่นแปดพันหนึ่งร้อยบาทถ้วน)

กิจกรรมย่อย สัมมนาสรุปผลการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมการจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติ (Natural Refrigerant) ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ที่	กิจกรรม/รายการ	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
1	ค่าที่พัก	15 ห้อง x 1,800 บาท x 2 คืน	54,000
2	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	30 คน x 50 บาท x 4 มื้อ	6,000
3	ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	30 คน x 500 บาท x 2 วัน	30,000
4	ค่ารถโดยสาร (รถตู้) + น้ำมัน	2 วัน x 1 คัน x 3,000 บาท	6,000
5	ค่าจัดทำเอกสาร	70 บาท x 30 คน	2,100
	รวมค่าใช้จ่าย		98,100

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

7. หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

ผู้ติดต่อประสานงาน

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

5. กิจกรรม ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

กิจกรรมย่อย 1 ฝึกอบรม หลักสูตร ระยะ 30 ชม.

เป้าหมาย 12,660 คน งบประมาณ 36,761,300 บาท

ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : M1

(หลัก) ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(6) เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

(2) ประเด็น พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(หลัก) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น (11) การศึกษาคนตลอดช่วงชีวิต

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

(8) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

(9) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักใน ความสำคัญ ที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้าง อาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

นโยบายรัฐบาล การปฏิรูปการศึกษา และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ

ความสอดคล้องห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ของเป้าหมายแผนย่อย

หมายเหตุ (ร่าง) โครงการหนึ่งโครงการ **จำเป็นต้องมี** ปัจจัยที่เป็น**หลัก**หนึ่งปัจจัย

(หลัก) ชื่อองค์ประกอบ : V02 การส่งเสริมการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

ชื่อปัจจัย : F0201 ความพร้อมของกำลังแรงงาน

(สนับสนุน ถ้ามี) ชื่อองค์ประกอบ : V01 แรงงาน

ชื่อปัจจัย : F0102 สมรรถนะแรงงานและผู้สอนสอดคล้องกับความต้องการของ

ตลาดแรงงาน

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

M2 – M3

1. หลักการและเหตุผล

รายงานของ World Economic Forum (WEF) คาดการณ์ว่าในปี 2025 คนทำงานจำนวน 50% จำเป็นจะต้องเปลี่ยนหรือพัฒนาทักษะใหม่ ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ เนื่องจากโลกการทำงานจะต้องเผชิญกับภาวะ “Double disruption” ทั้งจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid 19) และการพัฒนาเทคโนโลยีเข้ามาทดแทนการจ้างแรงงานคน ซึ่งทำให้ตำแหน่งงานหลายตำแหน่งหายไป แต่จะทำให้เกิดตำแหน่งงานใหม่ขึ้นมาอีกเป็นจำนวนมาก จากรายงาน The Future of Jobs โดย World Economic Forum (WEF) ที่มีการสำรวจแนวโน้มและทิศทางของอาชีพในอนาคต ตลอดจนทักษะการทำงานที่จำเป็นตั้งแต่ปี 2015 2020 และ 2025 โดยในปี 2025 ทักษะการทำงานที่จำเป็นประกอบด้วยทักษะ 4 กลุ่มหลักคือ (1) ทักษะด้านการคิดและการแก้ปัญหา ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์และทักษะด้านนวัตกรรม ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ทักษะความคิดสร้างสรรค์และ

การริเริ่มสิ่งใหม่ ทักษะการใช้เหตุผล ทักษะการตัดสินใจและทักษะการระดมความคิดเห็น (2) ทักษะด้านการบริหารจัดการตัวเอง ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะการรับมือกับปัญหา (3) ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แก่ ทักษะการเป็นผู้นำและอิทธิพลทางสังคม (4) ทักษะด้านเทคโนโลยี Data & AI, Cloud Computing, Digital Marketing & E-Commerce, Software Engineering หรือ Product Development ได้แก่ ทักษะการใช้ ดูแล และการจัดการเทคโนโลยี ทักษะการออกแบบและการเขียนโปรแกรม โดยจัดอันดับทักษะที่จำเป็น ดังนี้

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์และทักษะด้านนวัตกรรม
2. ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน
4. ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์
5. ทักษะความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มสิ่งใหม่
6. ทักษะการเป็นผู้นำและอิทธิพลทางสังคม
7. ทักษะการใช้ ดูแล และการจัดการเทคโนโลยี
8. ทักษะการออกแบบและการเขียนโปรแกรม
9. ทักษะการรับมือกับปัญหา อดทนต่อความกดดัน ทักษะการปรับตัว
10. ทักษะการใช้เหตุผล ทักษะการตัดสินใจและทักษะการระดมความคิดเห็น

ซึ่ง ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เป็นเพียงทักษะเดียวที่มีความจำเป็นตลอดมานับตั้งแต่การสำรวจในปี 2015 นอกจากนี้ ทักษะของคนทำงานในปัจจุบัน 40% จะเปลี่ยนแปลงไปในปี 2025 จำเป็นจะต้องมีทักษะใหม่ภายใน 6 เดือนหรือน้อยกว่า แต่ตัวเลขดังกล่าวจะสูงขึ้นในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค และอุตสาหกรรมการดูแลสุขภาพ ด้วยการจะต้องมีทักษะใหม่ภายในระยะเวลาสั้น จึงจำเป็นต้องฝึกอบรมเสริมด้วยแพลตฟอร์มเรียนรู้ออนไลน์ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ รวมไปถึงการยกระดับ และพัฒนาทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้คนทำงานมีประสิทธิภาพและสร้างโอกาสในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน

ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ เดือนกันยายน 2566 พบว่า อัตราการว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มระดับการศึกษาที่มีสัดส่วนผู้ว่างงานสูงสุด คือ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษา 126,200 คน อาจเป็นผลมาจากผู้จบการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากกว่าสายอาชีพ ทำให้กำลังแรงงานสายอาชีพมีไม่เพียงพอ ในการพัฒนาประเทศ และยังพบว่าการผลิตกำลังคนเข้าสู่การจ้างงาน ไม่สอดคล้องและไม่ทันกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมในการยกระดับแรงงานและพัฒนาทักษะ ให้สอดคล้องกับการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ อันเนื่องมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน ทำให้ความต้องการของตลาดแรงงานเปลี่ยนแปลง จึงจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพวัยแรงงานรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยใช้หลักสูตรกลางของกรม ใน 10 กลุ่มเทคโนโลยี ได้แก่ (1) กลุ่มเทคโนโลยียานยนต์ (2) กลุ่มเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ (3) กลุ่มเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (4) กลุ่มเกษตรและอาหารแปรรูป (5) กลุ่มเทคโนโลยีก่อสร้าง (6) กลุ่มเทคโนโลยีดิจิทัล (7) กลุ่มเทคโนโลยีไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (8) กลุ่มเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศิลป์ (9) กลุ่มพัฒนาศักยภาพบุคลากร (10) กลุ่มเทคโนโลยีงานเชื่อม เพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน และยกระดับทักษะของแรงงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มผลิตภาพให้กับสถานประกอบการ และสร้างโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งงานใหม่ที่ได้ค่าตอบแทนสูงขึ้น รวมทั้งสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เพื่อเลือกการทำงานที่สอดคล้องกับความถนัด เป็นแรงงานที่จะช่วยพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. วัตถุประสงค์.

- 2.1 เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน ให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และปรับตัวให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ
- 2.2 เพื่อยกระดับทักษะแรงงาน ให้สามารถทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเตรียมความพร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนอาชีพ

3. เป้าหมาย

● เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

จำนวนแรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงานและแรงงานในสถานประกอบการกิจการได้รับการพัฒนาทักษะ จำนวนไม่น้อยกว่า 12,660 คน

● เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

1. แรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ
2. แรงงานสามารถทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และมีความพร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนอาชีพ

● เป้าหมายตามกลุ่มสาขาอาชีพ

1. สาขาอาชีพก่อสร้างและให้บริการเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ 2. การพัฒนาบุคลากร 3. สาขาอาชีพเครื่องจักรกลและการผลิต 4. สาขาอาชีพเทคโนโลยีดิจิทัล 5. สาขาอาชีพผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน 6. สาขาอาชีพเฟอร์นิเจอร์ 7. สาขาอาชีพแฟชั่นและอุตสาหกรรมศิลป์ 8. สาขาอาชีพไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 9. สาขาอาชีพโลจิสติกส์

● หลักสูตรการฝึกอบรม

1. อินเทอร์เน็ตในทุกสรรพสิ่งขั้นพื้นฐาน (Internet of Things Fundamentals)
2. ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 1
3. หลักสูตรการประยุกต์ใช้ PLC ในงานอุตสาหกรรม
4. การติดตั้งและบำรุงรักษาระบบเซลล์แสงอาทิตย์
5. หลักสูตรการเขียนแบบก่อสร้าง 3 มิติ ด้วยโปรแกรม Sketch Up
6. หลักสูตรเทคโนโลยีงานเชื่อมสมัยใหม่
7. หลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

● ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย (project's contribution to target gap)

แรงงานมีศักยภาพและทักษะทางเทคโนโลยี ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถเพิ่มผลิตภาพ ลดการสูญเสียในวงจรการผลิตและบริการ และปรับตัวให้ทันต่อการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ เพิ่มโอกาสในการเปลี่ยนงานที่เหมาะสม หรือปรับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น รวมทั้ง เตรียมความพร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนอาชีพ ตลอดจนส่งเสริมให้แรงงานมีนิสัยรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นกำลังแรงงานที่ช่วยพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มศักยภาพ

● ผลที่คาดว่าจะเกิด

1. แรงงานได้รับการพัฒนาและยกระดับทักษะ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องต่อความต้องการของนายจ้าง ตลาดแรงงานสมัยใหม่ และตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย

2. แรงงานมีโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพ ได้ตรงกับทักษะฝีมือ รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับผู้ที่ว่างงาน ทั้งการทำงานในระบบและนอกระบบการจ้างงาน

- **ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ**

เชิงปริมาณ จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 12,660 คน

เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

- **กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์**

แรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน แรงงานในสถานประกอบการกิจการ ผู้ว่างงาน

- **พื้นที่ดำเนินการ**

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ กรุงเทพมหานคร

4. ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

5. แนวทางการดำเนินการ

(1) คัดเลือกผู้รับการฝึกตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด โดยวิธีสอบคัดเลือก เช่น ข้อสอบแบบตัวเลือก หรือ สอบสัมภาษณ์

(2) ดำเนินการฝึกอบรมตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2566 โดยพิจารณาใช้หลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สาขาที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเทคโนโลยีในระบบสารสนเทศของกรม เพื่อดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน

(3) ประเมินผลการฝึกอบรมโดยการทดสอบก่อน – หลัง เข้ารับการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ : M4 - M5

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมฝึกอบรมระยะเวลา 30 ชั่วโมง	12,064,000	7,366,000	10,672,000	6,612,000	36,714,000
ค่าบริหารจัดการ	15,800	9,600	13,500	8,400	47,300
รวมวงเงิน (บาท)	12,079,800	7,375,600	10,685,500	6,620,400	36,761,300

1) รายละเอียดงบประมาณ (จำแนกรายละเอียดแต่ละรายการ)

กิจกรรม ยกระดับฝีมือแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เป้าหมาย 12,660 คน
งบประมาณ 36,761,300 บาท

ฝึกอบรมระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 633 รุ่น 12,660 คน งบประมาณ 36,761,300 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
ฝึกอบรมยกระดับฝีมือระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 633 รุ่น ๆ ละ 20 คน รวม 12,660 คน		36,714,000
- ค่าตอบแทนวิทยากร	(633 รุ่น x 30 ชั่วโมง x 1,200 บาท)	22,788,000
- ค่าอาหารกลางวัน	(633 รุ่น x 5 วัน x 20 คน x 120 บาท)	7,596,000
- ค่าวัสดุฝึกอบรม	(633 รุ่น x 20 คน x 500 บาท)	6,330,000
รวมค่าใช้จ่าย		36,761,300
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		58,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน		2,900
ค่าติดตามประเมินผล		47,300

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

3) หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

4) ผู้ติดต่อประสานงาน

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 : นางสาวพิมพ์พิสุทธิ์ ศรีสวัสดิ์ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

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

กิจกรรมย่อย 2 เพิ่มศักยภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ เป้าหมาย 295 คน งบประมาณ 1,042,900 บาท

ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : M1

(หลัก) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
เป้าหมายที่ 2 ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น
ประเด็นที่ 4.4 โครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงไทยเชื่อมโยงโลก

(หลัก) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)

ประเด็นที่ 7 โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X) : M2 – M3

1. หลักการและเหตุผล

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

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

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

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

5.4 ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นสถานฝึกอบรม คนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ ประกาศ ณ วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2562 รวม 15 แห่ง

เพื่อทำหน้าที่ฝึกอบรมและออกหนังสือรับรองการฝึกอบรมให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนด รวมทั้งมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการออกหนังสือรับรองการเป็นสถานฝึกอบรมให้แก่หน่วยงานของภาครัฐหรือสถานศึกษาเอกชนที่ได้รับการรับรองให้เป็นสถานฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวตามประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับมาตรฐานการฝึกอบรมและคุณสมบัติของคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกจึงจัดทำโครงการเพิ่มศักยภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเลในกลุ่มอุตสาหกรรมเรือเดินทะเล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการด้านการเดินเรือไทยสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล นอกจากนี้ยังจะเป็นการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานของคนครัวบนเรือไทยให้มีมาตรฐานระดับสากล ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการฝึกอบรมคนครัวบนเรือ (Guidelines on the training of ships' cooks) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และช่วยป้องกันการกีดกันของรัฐเจ้าของท่าเรือต่างๆ ที่มีต่อเรือธงของไทย

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานทางทะเลในตำแหน่งคนครัวบนเรือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในหลักสูตรการจัดการด้านอาหารและโภชนาการบนเรือ
- 2.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล
- 2.3 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและทักษะฝีมือแรงงานให้กับกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรมเรือเดินทะเล

3. เป้าหมาย

● เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1. จำนวนแรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงานหรือแรงงานในสถานประกอบกิจการได้รับการพัฒนาทักษะในการเพิ่มศักยภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ จำนวนไม่น้อยกว่า 250 คน
2. แรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และปรับตัวให้สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจและบริการ
4. สถานประกอบกิจการทราบถึงสมรรถนะของตำแหน่งงาน มีแนวทางในการคัดเลือกแรงงานให้ตรงกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความถนัดและบุคลิกภาพ เพิ่มผลิตภาพให้กับสถานประกอบกิจการ

● ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย (project's contribution to target gap)

1. กำลังแรงงานในสถานประกอบกิจการ กำลังแรงงานทั่วไปที่มีคุณสมบัติเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐานการฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ และสถานประกอบกิจการด้านการเดินเรือไทย
2. ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ แห่ง ที่เป็นสถานฝึกอบรมคนครัวบนเรือ
3. ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย และเจ้าหน้าที่กองแผนงานและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน กิจกรรมและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล
4. คณะอนุกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเลตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานทางทะเล

● ผลที่คาดว่าจะเกิด

1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเลในตำแหน่งคนครัวบนเรือให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2549 เกี่ยวกับมาตรฐานการทำงานของลูกจ้างและคนประจำเรือและการออกใบรับรองด้านแรงงานทางทะเลแก่เรือขนส่งทางทะเลที่ซัดธงไทย และการส่งเสริมการพัฒนากิจการพาณิชย์นาวีของประเทศไทย
2. แรงงานที่ได้รับการพัฒนาแล้วมีรายได้เพิ่มขึ้นพื้กับटकผู้มีรายได้ปานกลางเป็นผู้มีรายได้สูง
3. ผู้ประกอบการไทยในธุรกิจเดินเรือระหว่างประเทศและการธุรกิจการค้าระหว่างประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้นเทียบเท่าระดับสากล และเป็นการป้องกันการใช้มาตรฐานของรัฐเจ้าของท่าเรือต่อเรือไทย เช่น การกักเรือ การตรวจเรือ เป็นต้น

● ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ

เชิงปริมาณ

1. จำนวนผู้ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเลในตำแหน่งคนครัวบนเรือ จำนวน 250 คน
2. การพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับมาตรฐานการฝึกอบรมและคุณสมบัติของคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ ลงวันที่ 5 เมษายน 2559 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 45 คน

3. ส่งเสริมและสนับสนุนพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ ประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล จำนวน 1 ครั้ง

4) ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการเพิ่มศักยภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 9 ครั้ง /15 แห่ง

เชิงคุณภาพ

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

2) บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานตามประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับมาตรฐานการฝึกอบรมและคุณสมบัติของคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ ลงวันที่ 5 เมษายน 2559 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และการดำเนินงานเกี่ยวกับคู่มือสำหรับประชาชน เรื่อง การขอเป็นสถานฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ

3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล ตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558

• กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

1) กำลังแรงงานในสถานประกอบกิจการ กำลังแรงงานทั่วไปที่มีคุณสมบัติเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐานการฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ และสถานประกอบกิจการด้านการเดินเรือไทย

2) ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 แห่ง ที่เป็นสถานฝึกอบรมคนครัวบนเรือ

3) ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย และเจ้าหน้าที่กองแผนงานและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน กิจกรรมและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล

4) คณะอนุกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเลตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานทางทะเล แรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน แรงงานในสถานประกอบกิจการ

4. พื้นที่ดำเนินการ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นสถานฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ จำนวน 15 แห่ง ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานคร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 22 นครศรีธรรมราช สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชุมพร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 45 กระบี่ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพังงา และ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ

5. ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

6. แนวทางการดำเนินการ

6.1 การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล (หลักสูตรการจัดการด้านอาหารและโภชนาการบนเรือ) โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ สถาบันและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 แห่ง ซึ่งเป็นสถานฝึกอบรมคนประจำเรือตามประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

6.2 การพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

6.3 การส่งเสริมและสนับสนุนพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ การจัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล

6.4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการเพิ่มศักยภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ : M4 - M5

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล หลักสูตรการจัดการด้านอาหารและโภชนาการบนเรือ จำนวน 295 คน	377,000	301,600	211,120	-	889,720
กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามประกาศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับมาตรฐานการฝึกอบรมและคุณสมบัติของคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ	-	54,500	-	-	54,500
กิจกรรมที่ 3 การส่งเสริมและสนับสนุนพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล (การประชุมคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล)	-	-	19,000	-	19,000
กิจกรรมที่ 4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการเพิ่มศักยภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเลในกลุ่มอุตสาหกรรมเรือเดินทะเล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	-	-	9,680	70,000	79,680
รวมวงเงิน (บาท)	377,000	356,100	239,800	70,000	1,042,900

รายละเอียดงบประมาณ (จำแนกรายละเอียดแต่ละรายการ)

กิจกรรมที่ 1 ฝึกอบรมระยะเวลา 42 ชั่วโมง จำนวน 12 รุ่น 295 คน งบประมาณ 889,720 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
ฝึกอบรมระยะเวลา 42 ชั่วโมง จำนวน 12 รุ่น รวม 295 คน		889,720
- ค่าตอบแทนวิทยากร (ภาคเอกชน)	(12 รุ่น × 42 ชั่วโมง × 1,200 บาท)	604,800
- ค่าวัสดุฝึกอบรม	(295 คน × 965.83 บาท)	284,920
รวมค่าใช้จ่าย		889,720
ค่าใช้จ่ายต่อคน		3,016

กิจกรรมที่ 2 ฝึกอบรมระยะเวลา 6 ชั่วโมง จำนวน 1 ครั้ง งบประมาณ 54,500 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
1. ค่าตอบแทนวิทยากร		
- ภาคเอกชน	(1 คน × 1 ชั่วโมง × 1,200 บาท)	1,200
- ภาครัฐ	(5 คน × 1 ชั่วโมง × 600 บาท)	3,000
2. ค่าอาหาร (ไม่ครบมือ) ผู้เข้าร่วมสัมมนา และผู้ประสาน	(1 มื้อ × 40 คน × 500 บาท)	22,500
3. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(2 มื้อ × 40 คน × 50 บาท)	4,500
4. ค่าที่พัก	(1 คืน × 17 ห้อง × 1500 บาท)	25,500
5. ค่าวัสดุ		800
รวมค่าใช้จ่าย		54,500

กิจกรรมที่ 3 ประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล จำนวน 1 ครั้ง 25 คน
งบประมาณ 19,000 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
1. ค่าเบี้ยประชุม		
- ประธานอนุกรรมการ	(1 คน × 1 ครั้ง × 1,250 บาท)	1,250
- อนุกรรมการ	(13 คน × 1 ครั้ง × 1,000 บาท)	13,000
2. ค่าอาหาร	(1 มื้อ × 25 คน × 120 บาท)	3,000
3. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(2 มื้อ × 25 คน × 35 บาท)	1,750
รวมค่าใช้จ่าย		19,000

กิจกรรมที่ 4 การติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการเพิ่มศักยภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ทางทะเลในกลุ่มอุตสาหกรรมเรือเดินทะเล จำนวน 15 แห่ง งบประมาณ 79,680 บาท

7. หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

ผู้ติดต่อประสานงาน นายไพโรจน์ พาสพิชญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
เบอร์โทรศัพท์ 0 2247 6605 e-mail mastertrainer.dsd@gmail.com

กิจกรรมย่อย 3 จัดจ้างทำหลักสูตรรองรับฝึกรบออนไลน์

เป้าหมาย 10 หลักสูตร/ 30 เรื่อง งบประมาณ 9,000,000 บาท

หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก โทร. 02 247 6605

กิจกรรมย่อย 4 พัฒนาสมรรถนะวิทยากรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในศตวรรษที่ 21

เป้าหมาย 1,200 คน งบประมาณ 2,488,800 บาท

1. หน่วยงานเจ้าของเรื่อง กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนย่อย : การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

เป้าหมายแผนย่อย : แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

กรอบแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)

หมุดหมายที่ 12 : ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

กลยุทธ์ที่ 1 : คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 : พัฒนายวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต โดยส่งเสริมและกระจายโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงานทุกกลุ่ม

- ทักษะความรู้ใหม่
- ทักษะตรงกับงาน อาชีพที่เปลี่ยนแปลงไป
- ทักษะเดิม ด้วยการ Reskill
- พัฒนาแพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาทักษะเพื่อเข้าสู่เส้นทางอาชีพ
- พัฒนาทักษะต่อยอดสู่การทำงาน

3. หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy : SEP)” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโต บนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

กระทรวงแรงงานได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ที่เชื่อมโยงกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ปัจจุบันเข้าสู่ช่วงที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2565 – 2569 มีเป้าหมายเพื่อสร้างกำลังแรงงานที่มีนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลผลิตภาพ สอดรับกับอุตสาหกรรมสมัยใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพิ่มการพัฒนาแรงงาน สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566 - 2570) มิติที่ 3 ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพ ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน โดยคำนึงถึงแรงงานกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลาย มีการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อตอบโจทย์ของภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจ

ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและทิศทางการพัฒนาประเทศ จึงมุ่งเน้นการพัฒนาผู้ฝึกและบุคลากรด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาคอุตสาหกรรมและการบริการ ในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ นวัตกรรม ดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ โดยผู้ฝึกและบุคลากรด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำองค์ความรู้และทักษะไปถ่ายทอดและอบรมขยายผลให้แก่กำลังแรงงานในทุกมิติ มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคตอย่างมีคุณภาพ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก เป็นหน่วยงานสำคัญสำหรับการจัดทำหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม โดยเนื้อหาของหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมเป็นไปตามหลักสูตรกลาง ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และหลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองขีดความสามารถของบุคลากรในการใช้ครุภัณฑ์ ซึ่งผู้ฝึกและบุคลากรด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำไปขยายผลได้ทันที

4. วัตถุประสงค์

4.1 เพื่อยกระดับทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้แก่ครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มสูงขึ้น ตระหนักและเห็นความสำคัญที่จะพัฒนานตนเอง สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง

4.2 เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของครูฝึกฝีมือแรงงานให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ นวัตกรรมและด้านดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

5. กลุ่มเป้าหมาย

ครูฝึกฝีมือแรงงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 1,200 คน

6. วิธีการดำเนินการ

การฝึกอบรมประกอบด้วยบรรยายภาคทฤษฎี การสาธิตและการฝึกภาคปฏิบัติ โดยวิทยากรจากหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาครัฐ และภาคเอกชน

7. กิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย 2 กิจกรรม 11 หลักสูตร ได้แก่

7.1 กิจกรรม ยกกระดับทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จำนวน 9 หลักสูตร ดังนี้

1. สัมมนาทบทวนหลักสูตรการวิเคราะห์งานด้วย DACUM จำนวน 1 รุ่น
2. สัมมนาสร้างหลักสูตรเทคนิคการสอนงานด้วยระบบออนไลน์ จำนวน 1 รุ่น
3. หลักสูตร เทคนิคการสอนงานผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 1 รุ่น
4. หลักสูตรเทคนิคการสอนงาน จำนวน 1 รุ่น
5. หลักสูตร การวิเคราะห์งานด้วย DACUM จำนวน 2 รุ่น
6. หลักสูตร เทคนิคการเขียนหลักสูตรด้วยดาคัม จำนวน 1 รุ่น
7. หลักสูตรเทคนิคการเขียน WI ด้วยดาคัม จำนวน 1 รุ่น
8. หลักสูตรเทคนิคการเขียนมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วยดาคัม จำนวน 1 รุ่น
9. หลักสูตรเทคนิคการเป็น DACUM Facilitator จำนวน 1 รุ่น

7.2 กิจกรรม ยกกระดับทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (ผ่านระบบออนไลน์) จำนวน 2 หลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ DACUM จำนวน 4 รุ่น
2. หลักสูตร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในยุค Next normal จำนวน 3 รุ่น

8. สถานที่ดำเนินการ

หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถานประกอบกิจการของภาคเอกชน

9. ระยะเวลาดำเนินการ ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 - กันยายน 2568

10. งบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรฝึกให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2568 จำนวน 2 กิจกรรม 11 หลักสูตร เป็นจำนวนเงิน 2,488,800 บาท (สองล้านสี่แสนแปดหมื่นแปดพันแปดร้อยบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ ดังนี้

กิจกรรม ยกระดับทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 9 หลักสูตร จำนวน 250 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,348,540 บาท (สองล้านสามแสนสี่หมื่นแปดพันห้าร้อยสี่สิบบาทถ้วน)

1. สัมมนาทบทวนหลักสูตรการวิเคราะห์งานด้วย DACUM โดยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม 155,960 บาท (หนึ่งแสนห้าหมื่นห้าพันเก้าร้อยหกสิบบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการรายละเอียด ดังนี้

รายการ	รายละเอียดค่าใช้จ่าย	รวมเงิน (บาท)
1. ค่าตอบแทน		42,000
1.1 ค่าวิทยากรภาคทฤษฎี (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 1 ชั่วโมง x 1 คน	1,200
1.2 ค่าวิทยากรภาคปฏิบัติ (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 17 ชั่วโมง x 2 คน	40,800
2. ค่าใช้สอย		106,960
2.1 ค่าที่พัก		52,200
- ค่าที่พักผู้เข้าฝึกอบรม (ห้องคู่) จำนวน 20 คน	1,500 บาท x 10 ห้อง x 3 คืน = 45,000 บาท	
- ค่าที่พักวิทยากร (ห้องเดี่ยว) จำนวน 2 คน	1,200 บาท x 2 คน x 3 คืน = 7,200 บาท	
2.2 ค่าพาหนะ		7,600
(1) ค่าพาหนะวิทยากร (2 คน /2 เที่ยว/ไป-กลับ)	จำนวน 7,600 บาท ประกอบด้วย	
- ค่าพาหนะรับจ้าง (คาร์รถแท็กซี่) จากที่พักอาศัยถึงสถานีขนส่ง	1,000 บาท x 2 คน x 2 เที่ยว = 4,000 บาท	
- คาร์รถโดยสารประจำทางปรับอากาศ (รถทัวร์) + ค่าพาหนะรับจ้างไม่ประจำทาง (รถโดยสารภายในจังหวัด) จากสถานีขนส่ง ถึงที่พักจัดฝึกอบรม		
(2) ค่าพาหนะเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน (3 คน /6 เที่ยว/3 วัน ไป-กลับ)	200 บาท x 3 คน x 6 เที่ยว = 3,600 บาท	
- ค่าพาหนะรับจ้างประจำทาง จากที่พักอาศัยถึง สถานที่จัดฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร		
2.3 ค่าอาหาร (ไม่ครบมื้อ)	500 บาท x 25 คน x 3 วัน = 37,500 บาท	37,500
2.4 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 25 คน x 2 มื้อ x 3 วัน = 7,500 บาท	7,500
2.5 ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน	240 บาท x 3 คน x 3 วัน = 2,160 บาท	2,160
3. ค่าวัสดุ		7,000
- ค่าวัสดุในการฝึกอบรม	350 บาท x 20 คน	7,000
รวมเงินทั้งสิ้นต่อหลักสูตร (บาท)		155,960

2. สัมมนาयर่างหลักสูตรเทคนิคการสอนงานด้วยระบบออนไลน์ โดยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเป็นเงิน 297,400 บาท (สองแสนเก้าหมื่นเจ็ดพันสี่ร้อยบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการรายละเอียด ดังนี้

รายการ	รายละเอียดค่าใช้จ่าย	รวมเงิน (บาท)
1.ค่าตอบแทน		70,800
1.1 ค่าวิทยากรภาคทฤษฎี (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 1 ชั่วโมง x 1 คน	1,200
1.2 ค่าวิทยากรภาคปฏิบัติ (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 29 ชั่วโมง x 2 คน	69,600
2.ค่าใช้จ่าย		219,600
2.1 ค่าที่พัก		108,000
- ค่าที่พักผู้เข้าฝึกอบรม 20 คน และผู้สังเกตการณ์ 4 คน รวมเป็น 24 คน (ห้องคู่)	1,500 บาท x 12 ห้อง x 5 คืน = 90,000 บาท	
- ค่าที่พักวิทยากร 2 คน และผู้สังเกตการณ์ 1 คน (ห้องเดี่ยว) รวมเป็น 3 คน	1,200 บาท x 3 ห้อง x 5 คืน = 18,000 บาท	
2.2 ค่าพาหนะ	จำนวน 18,000 บาท ประกอบด้วย	18,000
(1) ค่าพาหนะวิทยากร (2 คน /2 เที่ยว/ไป-กลับ)	1,000 บาท x 2 คน x 2 เที่ยว	
- ค่าพาหนะรับจ้าง (ค่ารถแท็กซี่) จากที่พักอาศัยถึงสถานีขนส่ง	=2,000 บาท	
- ค่ารถโดยสารประจำทางปรับอากาศ (รถทัวร์)		
+ ค่าพาหนะรับจ้างไม่ประจำทาง (รถโดยสารภายในจังหวัด) จากสถานีขนส่ง ถึงที่พักจัดฝึกอบรม		
(2) ค่าพาหนะเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน (3 คน /10 เที่ยว/ไป-กลับ)	200 บาท x 3 คน x 10 เที่ยว	
- ค่าพาหนะรับจ้างประจำทาง จากที่พักอาศัยถึง สถานที่จัดฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร	=6,000 บาท	
(3) ค่าพาหนะผู้สังเกตการณ์ (5 คน /2 เที่ยว/ไป-กลับ)	1,000 บาท x 5 คน x 2 เที่ยว	
- ค่าพาหนะรับจ้าง (ค่ารถแท็กซี่) จากที่พักอาศัยถึงสถานีขนส่ง	=10,000 บาท	
- ค่ารถโดยสารประจำทางปรับอากาศ (รถทัวร์)		
+ ค่าพาหนะรับจ้างไม่ประจำทาง (รถโดยสารภายในจังหวัด) จากสถานีขนส่ง ถึงที่พักจัดฝึกอบรม		
2.3 ค่าอาหาร (ไม่ครบมื้อ)	500 บาท x 30 คน x 5 วัน	75,000
2.4 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 30 คน x 2 มื้อ x 5 วัน	15,000
2.5 ค่าเบี้ยเลี้ยงผู้ประสาน	240 บาท x 3 คน x 5 วัน	3,600
3. ค่าวัสดุ		7,000
- ค่าวัสดุในการฝึกอบรม	350 บาท x 20 คน	7,000
รวมเงินทั้งสิ้นต่อหลักสูตร (บาท)		297,400

3. หลักสูตร เทคนิคการสอนงานผ่านระบบออนไลน์ โดยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเป็นเงิน 370,400 บาท (สามแสนเจ็ดหมื่นสี่ร้อยบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการรายละเอียด ดังนี้

รายการ	รายละเอียดค่าใช้จ่าย	รวมเงิน (บาท)
1.ค่าตอบแทน		70,800
1.1 ค่าวิทยากรภาคทฤษฎี (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 1 ชั่วโมง x 1 คน	1,200
1.2 ค่าวิทยากรภาคปฏิบัติ (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 29 ชั่วโมง x 2 คน	69,600
2.ค่าใช้จ่าย		289,100
2.1 ค่าที่พัก		145,500
- ค่าที่พักผู้เข้าฝึกอบรม 30 คน และผู้สังเกตการณ์ 4 คน รวมเป็น 34 คน (ห้องคู่)	1,500 บาท x 17 ห้อง x 5 คืน = 127,500 บาท	
- ค่าที่พักวิทยากร 2 คน ผู้สังเกตการณ์ 1 คน รวมเป็น 3 คน (ห้องเดี่ยว)	1,200 บาท x 3 ห้อง x 5 คืน = 18,000 บาท	
2.2 ค่าพาหนะ	จำนวน 20,000 บาท ประกอบด้วย	20,000
(1) ค่าพาหนะวิทยากร (2 คน /2 เที่ยว/ไป-กลับ)	1,000 บาท x 2 คน x 2 เที่ยว = 4,000 บาท	
- ค่าพาหนะรับจ้าง (ค่ารถแท็กซี่) จากที่พักอาศัยถึงสถานีขนส่ง		
- ค่ารถโดยสารประจำทางปรับอากาศ (รถทัวร์)		
+ ค่าพาหนะรับจ้างไม่ประจำทาง (รถโดยสารภายในจังหวัด) จากสถานีขนส่ง ถึงที่พักจัดฝึกอบรม		
(2) ค่าพาหนะผู้สังเกตการณ์ (5 คน /2 เที่ยว/ไป-กลับ)	1,000 บาท x 5 คน x 2 เที่ยว =10,000 บาท	
- ค่าพาหนะรับจ้าง (ค่ารถแท็กซี่) จากที่พักอาศัยถึงสถานีขนส่ง		
- ค่ารถโดยสารประจำทางปรับอากาศ (รถทัวร์)		
+ ค่าพาหนะรับจ้างไม่ประจำทาง (รถโดยสารภายในจังหวัด) จากสถานีขนส่ง ถึงที่พักจัดฝึกอบรม		
(3) ค่าพาหนะผู้ประสาน (3 คน /10 เที่ยว/ไป-กลับ)	200 บาท x 3 คน x 10 เที่ยว =6,000 บาท	
- ค่าพาหนะรับจ้างประจำทาง จากที่พักอาศัยถึง สถานที่จัดฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร		
2.3 ค่าอาหาร (ไม่ครบมื้อ)	500 บาท x 40 คน x 5 วัน	100,000
2.4 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 40 คน x 2 มื้อ x 5 วัน	20,000
2.5 ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน	240 บาท x 3 คน x 5 วัน	3,600
3. ค่าวัสดุ		10,500
- ค่าวัสดุในการฝึกอบรม	350 บาท x 30 คน	10,500
รวมเงินทั้งสิ้นต่อหลักสูตร (บาท)		370,400

4. หลักสูตร เทคนิคการสอนงาน โดยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเป็นเงิน 370,400 บาท (สามแสนเจ็ดหมื่นสี่ร้อยบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการรายละเอียด ดังนี้

รายการ	รายละเอียดค่าใช้จ่าย	รวมเงิน (บาท)
1.ค่าตอบแทน		70,800
1.1 ค่าวิทยากรภาคทฤษฎี (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 1 ชั่วโมง x 1 คน	1,200
1.2 ค่าวิทยากรภาคปฏิบัติ (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 29 ชั่วโมง x 2 คน	69,600
2.ค่าใช้จ่าย		289,100
2.1 ค่าที่พัก		145,500
- ค่าที่พักผู้เข้าฝึกอบรม 30 คน และ ผู้สังเกตการณ์ 4 คน รวม 34 คน (ห้องคู่)	1,500 บาท x 17 ห้อง x 5 คืน = 127,500 บาท	
- ค่าที่พักวิทยากร 2 คน และผู้สังเกตการณ์ 1 คน รวมเป็น 3 คน (ห้องเดี่ยว)	1,200 บาท x 3 ห้อง x 5 คืน = 18,000 บาท	
2.2 ค่าพาหนะ	จำนวน 20,000 บาท ประกอบด้วย	20,000
(1) ค่าพาหนะวิทยากร (2 คน /2 เที่ยว/ไป-กลับ)	1,000 บาท x 2 คน x 2 เที่ยว =4,000 บาท	
- ค่าพาหนะรับจ้าง (ค่ารถแท็กซี่) จากที่พัก อาศัยถึงสถานีขนส่ง		
- ค่ารถโดยสารประจำทางปรับอากาศ (รถทัวร์) + ค่าพาหนะรับจ้างไม่ประจำทาง (รถโดยสารภายใน จังหวัด) จากสถานีขนส่ง ถึงที่พักจัดฝึกอบรม		
(2) ค่าพาหนะผู้สังเกตการณ์ (5 คน /2 เที่ยว/ ไป-กลับ)	1,000 บาท x 5 คน x 2 เที่ยว =10,000 บาท	
- ค่าพาหนะรับจ้าง (ค่ารถแท็กซี่) จากที่พัก อาศัยถึง สถานีขนส่ง		
- ค่ารถโดยสารประจำทางปรับอากาศ (รถทัวร์+ ค่าพาหนะรับจ้างไม่ประจำทาง (รถโดยสารภายใน จังหวัด)จากสถานีขนส่ง ถึงที่พักจัดฝึกอบรม		
(3) ค่าพาหนะเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน (3 คน /2 เที่ยว/ไป-กลับ)	200 บาท x 3 คน x 10 เที่ยว =6,000 บาท	
- ค่าพาหนะรับจ้างประจำทาง จากที่พักอาศัย ถึง สถานที่จัดฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร		
2.3 ค่าอาหาร (ไม่ครบมื้อ)	500 บาท x 40 คน x 5 วัน	100,000
2.4 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 40 คน x 2 มื้อ x 5 วัน	20,000
2.5 ค่าเบี้ยเลี้ยงผู้ประสาน	240 บาท x 3 คน x 5 วัน	3,600
3. ค่าวัสดุ		10,500
- ค่าวัสดุในการฝึกอบรม	350 บาท x 30 คน	10,500
รวมเงินทั้งสิ้นต่อหลักสูตร (บาท)		370,400

5. หลักสูตร การวิเคราะห์งานด้วย DACUM จำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 20 คน โดยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเป็นเงิน 263,280 บาท (สองแสนหกหมื่นสามพันสองร้อยแปดสิบบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ รายละเอียด ดังนี้

รายการ	รายละเอียดค่าใช้จ่าย	รวมเงิน (บาท)
1. ค่าตอบแทน		55,200
1.1 ค่าวิทยากรภาคทฤษฎี (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 1 ชั่วโมง x 1 คน x 2 รุ่น	2,400
1.2 ค่าวิทยากรภาคปฏิบัติ (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 11 ชั่วโมง x 2 คน x 2 รุ่น	52,800
2. ค่าใช้สอย		194,080
2.1 ค่าที่พัก		86,400
- ค่าที่พักผู้เข้าฝึกอบรม 20 คน และ ผู้สังเกตการณ์ 4 คน รวม 24 คน (ห้องคู่)	1,500 บาท x 12 ห้อง x 2 คืน x 2 รุ่น = 72,000 บาท	
- ค่าที่พักวิทยากร 2 คน และผู้สังเกตการณ์ 1 คน รวมเป็น 3 คน (ห้องเดี่ยว)	1,200 บาท x 3 ห้อง x 2 คืน x 2 รุ่น = 14,400 บาท	
2.2 ค่าพาหนะ		32,800
(1) ค่าพาหนะวิทยากร (2 คน /2 เที่ยว/ไป-กลับ)	จำนวน 32,800 บาท ประกอบด้วย	
- ค่าพาหนะรับจ้าง (คาร์รถแท็กซี่) จากที่พักอาศัยถึง สถานีขนส่ง	1,000 บาท x 2 คน x 2 เที่ยว x 2 รุ่น = 8,000 บาท	
- คาร์รถโดยสารประจำทางปรับอากาศ (รถทัวร์) + ค่าพาหนะรับจ้างไม่ประจำทาง (รถโดยสารภายใน จังหวัด) จากสถานีขนส่ง ถึงที่พักจัดฝึกอบรม		
(2) ค่าพาหนะผู้สังเกตการณ์ (5 คน /2 เที่ยว/ไป-กลับ)	1,000 บาท x 5 คน x 2 เที่ยว x 2 รุ่น = 20,000 บาท	
- ค่าพาหนะรับจ้าง (คาร์รถแท็กซี่) จากที่พักอาศัยถึง สถานีขนส่ง		
- คาร์รถโดยสารประจำทางปรับอากาศ (รถทัวร์) + ค่าพาหนะรับจ้างไม่ประจำทาง (รถโดยสารภายใน จังหวัด) จากสถานีขนส่ง ถึงที่พักจัดฝึกอบรม		
(3) ค่าพาหนะผู้ประสาน (3 คน /2 เที่ยว/ไป-กลับ)	200 บาท x 3 คน x 4 เที่ยว x 2 รุ่น = 4,800 บาท	
- ค่าพาหนะรับจ้างประจำทาง จากที่พักอาศัยถึง สถานที่จัดฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร		
2.3 ค่าอาหาร (ไม่ครบมื้อ)	500 บาท x 30 คน x 2 วัน x 2 รุ่น	60,000
2.4 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 30 คน x 2 มื้อ x 2 วัน x 2 รุ่น	12,000
2.5 ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน	240 บาท x 3 คน x 2 วัน x 2 รุ่น	2,880
3. ค่าวัสดุ		14,000
- ค่าวัสดุในการฝึกอบรม	350 บาท x 20 คน x 2 รุ่น	14,000
รวมเงินทั้งสิ้นต่อหลักสูตร (บาท)		263,280

6. หลักสูตรเทคนิคการเขียนหลักสูตรด้วยดาคัม โดยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเป็นเงิน 231,560 บาท (สองแสนสามหมื่นหนึ่งพันห้าร้อยหกสิบบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการรายละเอียด ดังนี้

รายการ	รายละเอียดค่าใช้จ่าย	รวมเงิน (บาท)
1.ค่าตอบแทน		42,000
1.1 ค่าวิทยากรภาคทฤษฎี (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 1 ชั่วโมง x 1 คน	1,200
1.2 ค่าวิทยากรภาคปฏิบัติ (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 17 ชั่วโมง x 2 คน	40,800
2.ค่าใช้จ่าย		179,060
2.1 ค่าที่พัก		87,300
- ค่าที่พักผู้เข้าฝึกอบรม 30 คน และผู้สังเกตการณ์ 4 คน รวม 34 คน (ห้องคู่)	1,500 บาท x 17 ห้อง x 3 คืน = 76,500 บาท	
- ค่าที่พักวิทยากร 2 คน และผู้สังเกตการณ์ 1 คน รวมเป็น 3 คน (ห้องเดี่ยว)	1,200 บาท x 3 ห้อง x 3 คืน = 10,800 บาท	
2.2 ค่าพาหนะ	จำนวน 17,600 บาท ประกอบด้วย	17,600
(1) ค่าพาหนะวิทยากร (2 คน /2 เที่ยว/ไป-กลับ)	1,000 บาท x 2 คน x 2 เที่ยว =4,000 บาท	
- ค่าพาหนะรับจ้าง (ค่ารถแท็กซี่) จากที่พักอาศัยถึงสถานีขนส่ง		
- ค่ารถโดยสารประจำทางปรับอากาศ (รถทัวร์) + ค่าพาหนะรับจ้างไม่ประจำทาง (รถโดยสารภายในจังหวัด) จากสถานีขนส่ง ถึงที่พักจัดฝึกอบรม		
(2) ค่าพาหนะผู้สังเกตการณ์ (5 คน /2 เที่ยว/ไป-กลับ)	1,000 บาท x 5 คน x 2 เที่ยว =10,000 บาท	
- ค่าพาหนะรับจ้าง (ค่ารถแท็กซี่) จากที่พักอาศัยถึง สถานีขนส่ง		
- ค่ารถโดยสารประจำทางปรับอากาศ (รถทัวร์+ ค่าพาหนะรับจ้างไม่ประจำทาง (รถโดยสารภายในจังหวัด)จากสถานีขนส่ง ถึงที่พักจัดฝึกอบรม		
(3) ค่าพาหนะเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน (3 คน /2 เที่ยว/ไป-กลับ)		
- ค่าพาหนะรับจ้างประจำทาง จากที่พักอาศัยถึง สถานที่จัดฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร	200 บาท x 3 คน x 6 เที่ยว =3,600 บาท	
2.3 ค่าอาหาร (ไม่ครบมื้อ)	500 บาท x 40 คน x 3 วัน	60,000
2.4 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 40 คน x 2 มื้อ x 3 วัน	12,000
2.5 ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน	240 บาท x 3 คน x 3 วัน	2,160
3. ค่าวัสดุ		10,500
- ค่าวัสดุในการฝึกอบรม	350 บาท x 30 คน	10,500
รวมเงินทั้งสิ้นต่อหลักสูตร (บาท)		231,560

7. หลักสูตร เทคนิคการเขียน WI ด้วยดาคัม โดยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเป็นเงิน 131,640 บาท (หนึ่งแสนสามหมื่นหนึ่งพันหกร้อยสี่สิบบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการรายละเอียด ดังนี้

รายการ	รายละเอียดค่าใช้จ่าย	รวมเงิน (บาท)
1.ค่าตอบแทน		27,600
1.1 ค่าวิทยากรภาคทฤษฎี (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 1 ชั่วโมง x 1 คน	1,200
1.2 ค่าวิทยากรภาคปฏิบัติ (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 11 ชั่วโมง x 2 คน	26,400
2.ค่าใช้จ่าย		97,040
2.1 ค่าที่พัก		43,200
- ค่าที่พักผู้เข้าฝึกอบรม 20 คน และ ผู้สังเกตการณ์ 4 คน รวม 24 คน (ห้องคู่)	1,500 บาท x 12 ห้อง x 2 คืน = 36,000 บาท	
- ค่าที่พักวิทยากร 1 คน และผู้สังเกตการณ์ 1 คน รวมเป็น 3 คน (ห้องเดี่ยว)	1,200 บาท x 3 ห้อง x 2 คืน = 7,200 บาท	
2.2 ค่าพาหนะ	จำนวน 16,400 บาท ประกอบด้วย	16,400
(1) ค่าพาหนะวิทยากร (2 คน /2 เที่ยว/ไป-กลับ) - ค่าพาหนะรับจ้าง (ค่ารถแท็กซี่) จากที่พัก อาศัยถึงสถานีขนส่ง	1,000 บาท x 2 คน x 2 เที่ยว =4,000 บาท	
- ค่ารถโดยสารประจำทางปรับอากาศ (รถทัวร์) + ค่าพาหนะรับจ้างไม่ประจำทาง (รถโดยสารภายใน จังหวัด) จากสถานีขนส่ง ถึงที่พักจัดฝึกอบรม		
(2) ค่าพาหนะผู้สังเกตการณ์ (5 คน /2 เที่ยว/ไป- กลับ) - ค่าพาหนะรับจ้าง (ค่ารถแท็กซี่) จากที่พัก อาศัยถึง สถานีขนส่ง	1,000 บาท x 5 คน x 2 เที่ยว =10,000 บาท	
- ค่ารถโดยสารประจำทางปรับอากาศ (รถทัวร์+ ค่าพาหนะรับจ้างไม่ประจำทาง (รถโดยสารภายใน จังหวัด)จากสถานีขนส่ง ถึงที่พักจัดฝึกอบรม		
(3) ค่าพาหนะเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน (3 คน /4 เที่ยว/ไป-กลับ) - ค่าพาหนะรับจ้างประจำทาง จากที่พักอาศัยถึง สถานที่จัดฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร	200 บาท x 3 คน x 4 เที่ยว =2,400 บาท	
2.3 ค่าอาหาร (ไม่ครบมื้อ)	500 บาท x 30 คน x 2 วัน	30,000
2.4 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 30 คน x 4 มื้อ	6,000
2.5 ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน	240 บาท x 3 คน x 2 วัน	1,440
3. ค่าวัสดุ		7,000
- ค่าวัสดุในการฝึกอบรม	350 บาท x 20 คน	7,000
รวมเงินทั้งสิ้นต่อหลักสูตร (บาท)		131,640

8. หลักสูตร เทคนิคการเขียนมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วยดาแคม โดยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเป็นเงิน 162,140 บาท (หนึ่งแสนหกหมื่นสองพันหนึ่งร้อยสี่สิบบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการรายละเอียด ดังนี้

รายการ	รายละเอียดค่าใช้จ่าย	รวมเงิน (บาท)
1.ค่าตอบแทน		27,600
1.1 ค่าวิทยากรภาคทฤษฎี (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 1 ชั่วโมง x 1 คน	1,200
1.2 ค่าวิทยากรภาคปฏิบัติ (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 11 ชั่วโมง x 2 คน	26,400
2.ค่าใช้จ่าย		124,040
2.1 ค่าที่พัก		58,200
- ค่าที่พักผู้เข้าฝึกอบรม 30 คน และผู้สังเกตการณ์ 4 คน รวม 34 คน (ห้องคู่)	1,500 บาท x 17 ห้อง x 2 คืน = 51,000 บาท	
- ค่าที่พักวิทยากร 1 คน และผู้สังเกตการณ์ 1 คน รวมเป็น 3 คน (ห้องเดี่ยว)	1,200 บาท x 3 ห้อง x 2 คืน = 7,200 บาท	
2.2 ค่าพาหนะ	จำนวน 16,400 บาท ประกอบด้วย	16,400
(1) ค่าพาหนะวิทยากร (2 คน /2 เที่ยว/ไป-กลับ)	1,000 บาท x 2 คน x 2 เที่ยว = 4,000 บาท	
- ค่าพาหนะรับจ้าง (ค่ารถแท็กซี่) จากที่พักอาศัยถึงสถานีขนส่ง		
- ค่ารถโดยสารประจำทางปรับอากาศ (รถทัวร์) + ค่าพาหนะรับจ้างไม่ประจำทาง (รถโดยสารภายในจังหวัด) จากสถานีขนส่ง ถึงที่พักจัดฝึกอบรม		
(2) ค่าพาหนะผู้สังเกตการณ์ (5 คน /2 เที่ยว/ไป-กลับ)	1,000 บาท x 5 คน x 2 เที่ยว = 10,000 บาท	
- ค่าพาหนะรับจ้าง (ค่ารถแท็กซี่) จากที่พักอาศัยถึง สถานีขนส่ง		
- ค่ารถโดยสารประจำทางปรับอากาศ (รถทัวร์+ ค่าพาหนะรับจ้างไม่ประจำทาง (รถโดยสารภายในจังหวัด)จากสถานีขนส่ง ถึงที่พักจัดฝึกอบรม		
(3) ค่าพาหนะเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน (3 คน /4 เที่ยว/ไป-กลับ)	200 บาท x 3 คน x 4 เที่ยว = 2,400 บาท	
- ค่าพาหนะรับจ้างประจำทาง จากที่พักอาศัยถึง สถานที่จัดฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร		
2.3 ค่าอาหาร (ไม่ครบมื้อ)	500 บาท x 40 คน x 2 วัน	40,000
2.4 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 40 คน x 4 มื้อ	8,000
2.5 ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน	240 บาท x 3 คน x 2 วัน	1,440
3. ค่าวัสดุ		10,500
- ค่าวัสดุในการฝึกอบรม	350 บาท x 30 คน	10,500
รวมเงินทั้งสิ้นต่อหลักสูตร (บาท)		162,140

9. หลักสูตรเทคนิคการเป็น DACUM Facilitator โดยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเป็นเงิน 370,400 บาท (สามแสนเจ็ดหมื่นสี่ร้อยบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการรายละเอียด ดังนี้

รายการ	รายละเอียดค่าใช้จ่าย	รวมเงิน (บาท)
1.ค่าตอบแทน		70,800
1.1 ค่าวิทยากรภาคทฤษฎี (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 1 ชั่วโมง x 1 คน	1,200
1.2 ค่าวิทยากรภาคปฏิบัติ (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 29 ชั่วโมง x 2 คน	69,600
2.ค่าใช้จ่าย		289,100
2.1 ค่าที่พัก		145,500
- ค่าที่พักผู้เข้าฝึกอบรม 30 คน และผู้สังเกตการณ์ 4 คน รวม 34 คน (ห้องคู่)	1,500 บาท x 17 ห้อง x 5 คืน = 127,500 บาท	
- ค่าที่พักวิทยากร 2 คน และผู้สังเกตการณ์ 1 คน รวมเป็น 3 คน (ห้องเดี่ยว)	1,200 บาท x 3 ห้อง x 5 คืน = 18,000 บาท	
2.2 ค่าพาหนะ	จำนวน 20,000 บาท	20,000
ประกอบด้วย		
(1) ค่าพาหนะวิทยากร (2 คน /2 เที่ยว/ไป-กลับ)	1,000 บาท x 2 คน x 2 เที่ยว = 4,000 บาท	
- ค่าพาหนะรับจ้าง (ค่ารถแท็กซี่) จากที่พักอาศัยถึง สถานีขนส่ง		
- ค่ารถโดยสารประจำทางปรับอากาศ (รถทัวร์) + ค่าพาหนะรับจ้างไม่ประจำทาง (รถโดยสารภายในจังหวัด) จากสถานีขนส่ง ถึงที่พักจัดฝึกอบรม		
(2) ค่าพาหนะผู้สังเกตการณ์ (5 คน /2 เที่ยว/ไป-กลับ)	1,000 บาท x 5 คน x 2 เที่ยว = 10,000 บาท	
- ค่าพาหนะรับจ้าง (ค่ารถแท็กซี่) จากที่พักอาศัยถึง สถานีขนส่ง		
- ค่ารถโดยสารประจำทางปรับอากาศ (รถทัวร์+ค่าพาหนะรับจ้างไม่ประจำทาง (รถโดยสารภายในจังหวัด)จาก สถานีขนส่ง ถึงที่พักจัดฝึกอบรม		
(3) ค่าพาหนะเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน (3 คน /2 เที่ยว/ไป-กลับ)	200 บาท x 3 คน x 10 เที่ยว = 6,000 บาท	
- ค่าพาหนะรับจ้างประจำทาง จากที่พักอาศัยถึง สถานที่จัดฝึกอบรม กรุงเทพมหานคร		
2.3 ค่าอาหาร (ไม่ครบมื้อ)	500 บาท x 40 คน x 5 วัน	100,000
2.4 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	50 บาท x 40 คน x 2 มื้อ x 5 วัน	20,000
2.5 ค่าเบี้ยเลี้ยงผู้ประสาน	240 บาท x 3 คน x 5 วัน	3,600
3. ค่าวัสดุ		10,500
- ค่าวัสดุในการฝึกอบรม	350 บาท x 30 คน	10,500
รวมเงินทั้งสิ้นต่อหลักสูตร (บาท)		370,400

กิจกรรม ยกกระทันท์ที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (ผ่านระบบออนไลน์) จำนวน 2 หลักสูตร จำนวน 950 คน ดังนี้

1. หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ DACUM จำนวน 4 รุ่น รุ่นละ 200 คน รวม 800 คน
2. หลักสูตร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในยุค Next normal จำนวน 3 รุ่น รุ่นละ 50 คน รวม 150 คน

โดยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมรวมทั้งสิ้นจำนวน 135,620 บาท (หนึ่งแสนสามหมื่นห้าพันหกร้อยยี่สิบบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ รายละเอียดดังนี้

1. หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ DACUM จำนวน 4 รุ่น รุ่นละ 200 คน โดยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเป็นเงิน 47,040 บาท (สี่หมื่นเจ็ดพันสี่สิบบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการรายละเอียด ดังนี้

รายการ	รายละเอียดค่าใช้จ่าย	รวมเงิน (บาท)
1.ค่าตอบแทน		28,800
- ค่าวิทยากรภาคทฤษฎี (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 6 ชั่วโมง x 1 คน x 4 รุ่น	28,800
2.ค่าใช้จ่าย		8,240
- ค่าพาหนะวิทยากร (1 คน / 2 เที่ยว / ไป - กลับ)	700 บาท x 1 คน x 2 เที่ยว x 4 รุ่น	5,600
ค่าพาหนะรับจ้าง (คาร์รถแท็กซี่) จากที่พักอาศัย ถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
- ค่าอาหาร (จัดไม่ครบทุกมื้อ)	150 บาท x 3 คน x 4 รุ่น	1,800
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	35 บาท x 3 คน x 2 มื้อ x 4 รุ่น	840
3. ค่าวัสดุ		10,000
- ค่าวัสดุ (เช่นหมึกพิมพ์ กระดาษเอ4 ปากกา ดินสอ เป็นต้น)	2,500 บาท x 4 รุ่น	10,000
รวมเงินทั้งสิ้นต่อหลักสูตร (บาท)		47,040

2. หลักสูตร เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในยุค Next normal จำนวน 3 รุ่น รุ่นละ 50 คน โดยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เป็นเงิน 88,580 บาท (แปดหมื่นแปดพันห้าร้อยแปดสิบบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ รายละเอียด ดังนี้

รายการ	รายละเอียดค่าใช้จ่าย	รวมเงิน (บาท)
1.ค่าตอบแทน		64,800
- ค่าวิทยากรภาคทฤษฎี (ไม่ใช่บุคลากรของรัฐ)	1,200 บาท x 18 ชั่วโมง x 1 คน x 3 รุ่น	64,800
2.ค่าใช้จ่าย		18,540
- ค่าพาหนะวิทยากร (1 คน / 2 เที่ยว / ไป - กลับ)	700 บาท x 1 คน x 6 เที่ยว x 3 รุ่น	12,600
ค่าพาหนะรับจ้าง (คาร์รถแท็กซี่) จากที่พักอาศัย ถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
- ค่าอาหาร (จัดไม่ครบทุกมื้อ)	150 บาท x 3 คน x 3 วัน x 3 รุ่น	4,050
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	35 บาท x 3 คน x 2 มื้อ x 3 วัน x 3 รุ่น	1,890
3. ค่าวัสดุ		5,240
- ค่าวัสดุ (เช่นหมึกพิมพ์ กระดาษเอ4 ปากกา ดินสอ เป็นต้น)	จำนวน 3 รุ่น เป็นเงิน 5,240 บาท	5,240
รวมเงินทั้งสิ้นต่อหลักสูตร (บาท)		88,580

13. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

13.1 ผู้ฝึกและบุคลากรด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มสูงขึ้น

13.2 ผู้ฝึกและบุคลากรด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีองค์ความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ นวัตกรรมและด้านดิจิทัลต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

13.3 ผู้ฝึกและบุคลากรด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตระหนักและเห็นความสำคัญที่จะพัฒนาตนเอง สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง

13.4 ผู้ฝึกและบุคลากรด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่แรงงานหรือประชาชนที่รับบริการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

13.5 ผู้ฝึกและบุคลากรด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำองค์ความรู้และทักษะไปถ่ายทอดและอบรมขยายผลให้แก่กำลังแรงงานในทุกมิติ มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคตอย่างมีคุณภาพ

14. ผู้รับผิดชอบโครงการ

14.1 ผู้อำนวยการโครงการ

นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด

ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

14.2 หัวหน้าโครงการ

นางสาวสุปราณี เหลืองรุ่งทรัพย์

ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึก

14.3 ผู้ประสานงานโครงการ

14.3.1 นางสาวพิมลรัตน์ สายจันทดี

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ

14.3.2 นายชีวพันธ์ จินทั้ง

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

14.3.3 นางสาวรุ่งทิวา เผ่าวณิช

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

14.3.4 นางสาวอรุณี โกโสภา

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

14.3.5 นางสาวระวีวรรณ เทพทวี

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โทร. 02 354 0280

กิจกรรมย่อย 5 การพัฒนาหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

งบประมาณ 2,357,000 บาท

1. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการสร้างความสามารถในแข่งขัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ด้านที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการ แข่งขัน ซึ่งจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือ แรงงาน เนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ที่ผ่านมา ประเทศไทยมีอัตราการขยายตัวของปัจจัยทุนอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากการลงทุนทั้งของภาครัฐและเอกชนขยายตัวต่ำกว่าที่ควรจะเป็น นอกจากนี้ประเทศไทยยังเผชิญกับ ภาวะการหดตัวของกำลังแรงงานจากการเป็นสังคมสูงวัย โดยประชากรวัยแรงงานของไทยมีแนวโน้มลดลงตั้งแต่ปี 2559 ส่งผลให้อัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานลดลง ประกอบกับผลิตภัณฑ์การผลิตรวม (Total Factor Productivity : TFP) ของไทยเติบโตช้า ส่วนหนึ่งเกิดจากข้อจำกัด ในการพัฒนาทักษะแรงงานและคุณภาพของ แรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ส่งผลให้การเพิ่มผลิตภาพแรงงานของไทยเป็นไปอย่างล่าช้า จึงต้อง มีการยกระดับสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานแห่งอนาคต ในส่วนของเป้าหมาย การพัฒนาที่ เกี่ยวข้องนั้น จะเป็นเรื่องของพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ การเตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการ และจาก สถานการณ์ทางการศึกษาในปัจจุบันที่มีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดที่ก้าวไกลจากในอดีตที่ผ่านมา อาจด้วยปัจจัย แวดล้อมต่าง ๆ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เอื้อให้ ผู้คนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ง่ายยิ่งขึ้น และลดข้อจำกัดของช่วงวัยในการเรียนรู้ กล่าวคือ ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ไม่ใช่เพียงการศึกษาในสถานศึกษาเท่านั้น จึงจะสามารถได้รับองค์ ความรู้ต่าง ๆ ได้ แต่ ผู้คนในทุกช่วงวัย ทุกอาชีพ สามารถเรียนรู้ ได้จากโทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต หรือแหล่งการเรียนรู้ ต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา และทุกสถานที่ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดในทุกมุมโลกจึงได้เกิดแนวคิดระบบคลังสะสมหน่วยกิตหรือ ธนาคารหน่วยกิตมีความ ยืดหยุ่นเพื่อเป็นทางเลือกทางการศึกษาที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำของโอกาสในการเข้าถึง การศึกษาที่เพิ่มทักษะที่ เหมาะสมกับโลกในยุคปัจจุบันสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงานของประเทศได้อย่างรวดเร็ว และทันทั่วถึง และส่งเสริม สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ระบบธนาคาร (Credit bank) หากแต่มีหลักการหรือกรอบแนวคิด คือเป็นระบบที่ จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนหรือประชาชนทั่วไป หรือแรงงานที่มีประสบการณ์ การทำงานได้เกิดการเรียนรู้ตลอด ชีวิต (Lifelong Learning) โดยผู้เรียนสามารถนำผลการเรียนรู้และประสบการณ์ จากการประกอบอาชีพทั้งจาก การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยนำมาเทียบโอน เป็นหน่วยกิตตามหลักเกณฑ์ เพื่อเก็บสะสมไว้ใช้สำหรับเทียบคุณวุฒิ หรือสะสมไว้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ การงาน โดยไม่มีข้อจำกัดใน เรื่องของอายุให้กับผู้เข้าเรียนที่ทำงานไปด้วยพร้อมทั้งต้องการเรียนรู้และพัฒนาองค์ ความรู้ของตนเอง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา การเรียนรู้ของ บุคคลที่เชื่อมโยงคุณวุฒิการศึกษากับการเทียบโอนประสบการณ์ ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญ ในการ เชื่อมโยงและ สร้างความร่วมมือ ระหว่างการศึกษาในระดับต่าง ๆ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริม ให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยที่อยู่ในวัยแรงงานมีความรู้ความสามารถตรงตาม ความต้องการ ของ ตลาดแรงงานทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ รวมทั้งมองเห็นถึงเส้นทางการเรียนรู้และความก้าวหน้า อย่างชัดเจนและยังเป็นการส่งเสริมการประกัน คุณภาพของบุคคลตามระดับคุณวุฒิอีกด้วย การเชื่อมโยง หลักสูตรการฝึกอบรมกับหลักสูตรระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit bank) ถือเป็น ส่วนหนึ่งของการพัฒนา

ประเทศให้เกิดเป็นรูปธรรมที่สามารถเชื่อมโยง การเรียนรู้ในทุกระดับและประเภททั้งใน ระบบสามัญสายอาชีพ การศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย ตั้งแต่มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา และ แรงงานที่มี ประสบการณ์การทำงาน เพื่อสร้างความคล่องตัว และเปิดทางเลือกในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทุกระดับ รวมทั้ง พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติโดยจัดทำข้อมูล และ ส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายของกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคลหรือราย กลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมาย ในอนาคตของตนเอง และ สามารถเทียบโอน ประสบการณ์ได้ ซึ่งจะสอดคล้องกับการพัฒนาคนในรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ด้วยเหตุนี้กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกจึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การพัฒนา หลักสูตรให้เชื่อมโยงกับธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 เพื่อพัฒนา หลักสูตร ให้เชื่อมโยงกับระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit bank) โดยยึดโยงกับมาตรฐานอาชีพและหลักสูตร ภาค การศึกษา โดยให้หน่วยฝึกนำหลักสูตรไปใช้ในการฝึกอบรมและนำไปสะสมผลลัพธ์การเรียนรู้ในระบบธนาคาร หน่วยกิต (Credit Bank) ต่อไป

4. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับระบบธนาคารหน่วยกิตโดยยึดโยงกับมาตรฐาน อาชีพและหลักสูตรภาคการศึกษา
- 2) เพื่อให้หน่วยฝึกนำหลักสูตรไปใช้ในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ และเมื่อสำเร็จการฝึก แรงงานที่สนใจที่จะมีวุฒิการศึกษา เพื่อนำไปสะสมผลลัพธ์การเรียนรู้ในระบบธนาคาร หน่วยกิต(Credit bank)

5. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้เชี่ยวชาญจากภาคการศึกษาทั้งในส่วนของภาครัฐและ ภาคเอกชนและผู้แทนจากสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสิ้น 350 คน (จำนวน 5 ครั้ง ครั้งละ 70 คน) ในเขตพื้นที่ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคตะวันตก

6. วิธีการดำเนินการ

- 1) วิเคราะห์สมรรถนะอาชีพในสาขาที่กำหนดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน
- 2) ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร
- 3) กรณให้ความเห็นชอบและอนุมัติหลักสูตร
- 4) หน่วยฝึกนำหลักสูตรไปใช้ในการฝึกอบรม
- 5) การติดตามและประเมินผล

7. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568

8. พื้นที่ดำเนินการ

จำนวน 5 ครั้ง ในเขตพื้นที่ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคตะวันตก

9. งบประมาณ

งบประมาณรวมทั้งสิ้น 2,357,000 บาท (สองล้านสามแสนห้าหมื่นเจ็ดพันบาทถ้วน)

รายละเอียดค่าใช้จ่ายมีดังนี้

รายการ	รายละเอียดค่าใช้จ่าย	รวมเป็นเงิน (บาท)
- ค่าตอบแทนวิทยากรภาครัฐ (บรรยาย)	(600 บาท x 3 คน x 1 ชั่วโมง)	1,800
- ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน	(1,200 บาท x 2 คน x 3 ชั่วโมง)	7,200
- ค่าตอบแทนวิทยากรภาครัฐ (แบ่งกลุ่ม)	(600 บาท x 5 คน x 25 ชั่วโมง)	75,000
- ค่าที่พัก	(1,500 บาท x 35 ห้อง x 3 คืน)	157,500
- ค่าอาหารไม่ครบมือ (ผู้เข้าร่วมสัมมนา,ผู้ประสาน, วิทยากร,ผู้สังเกตการณ์)	(500 บาท x 7 คน x 4 วัน)	140,000
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (ผู้เข้าร่วมสัมมนา,ผู้ประสาน,วิทยากร,ผู้สังเกตการณ์)	(50 บาท x 70 คน x 8 มื้อ)	28,000
-ค่าพาหนะเดินทางไป-กลับเจ้าหน้าที่	(200 บาท x 2 เที่ยว x 20 คน)	8,000
-ค่าวัสดุ	(300 บาท x 70 คน)	21,000
-ค่าจ้างทำเอกสาร	(70 บาท x 70 คน)	4,900
-ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศ	(2,800 บาท x 5 วัน x 2 คัน)	28,000
	รวมทั้งสิ้น	471,400
		(สี่แสนเจ็ดหมื่นหนึ่งพันสี่ร้อยบาทถ้วน)

รวม 5 ครั้งเป็นเงินจำนวน 2,357,000 บาท (สองล้านสามแสนห้าหมื่นเจ็ดพันบาทถ้วน)

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้หลักสูตรที่เชื่อมโยงกับระบบธนาคารหน่วยกิตโดยยึดโยงกับมาตรฐาน อาชีพและหลักสูตรภาคการศึกษา ในพื้นที่ดำเนินการ ครั้งละ 15 หลักสูตร

11. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

12. ผู้ประสานงานโครงการ :

กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
โทร. 02 245 6622

6. กิจกรรมพัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

1. งบประมาณ 35,351,300 บาท

- งบดำเนินงาน (ค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ) จำนวน 920,000 บาท
- งบดำเนินงาน (ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม) จำนวน 1,131,300 บาท
- งบลงทุน จำนวน 33,300,000 บาท

2. หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก โทร. 02 245 6568

โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1. กิจกรรมยกระดับสมรรถนะแรงงานด้านทักษะภาษาต่างประเทศ

เป้าหมาย 25,000 คน งบประมาณ 62,500 บาท

1. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ : 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2568

1.1.1 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

1.1.2 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

1.1.3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

เป้าหมาย สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ 21 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดชีวิต

แผนงานย่อย : การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

แผนงานย่อย : การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21

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

เป้าหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย

กลยุทธ์ย่อยที่ 1.4 พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพ โดย

- 1) ส่งเสริมและกระจายโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงานทุกกลุ่ม
- 2) การพัฒนาแพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ

1.4 นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 : MOL พลิกโฉมตลาดแรงงานไทย

- ผลักดันการขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

- พัฒนาแพลตฟอร์มด้านการศึกษาและการพัฒนาทักษะแรงงานให้เชื่อมโยงกับการจ้างงาน

2. หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยในปัจจุบันการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในสถานการณ์ปัจจุบัน ภาษาอังกฤษถือเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเชื่อมต่อระหว่างการใช้ชีวิต การทำงาน วัฒนธรรม และความเป็นอยู่ ประเทศไทยต้องเพิ่มขีดความสามารถของคนในชาติเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การเรียนรู้ และความร่วมมือระหว่างประเทศด้วยการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษ เพื่อใช้ในการสื่อสาร การศึกษา และการประกอบอาชีพ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประเด็นย่อย การพัฒนาพลียกระดับศักยภาพวัยแรงงาน มีเป้าหมายให้แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศ ซึ่งการพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงานมีจุดเน้นการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามหลักการดำเนินงานที่มีคุณค่า ส่งเสริมการพัฒนาทักษะให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศ มีระบบการรับรองสมรรถนะแรงงาน และการส่งเสริมการทำงานอย่างต่อเนื่องสามารถตอบสนองแผนปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจอย่างเป็นรูปธรรมด้วยการสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และสามารถเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดโลกอย่างครบวงจร การปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาด้วยการเพิ่มการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21

การพัฒนาทักษะและการเตรียมความพร้อมแรงงานไทยก่อนไปทำงานต่างประเทศ มุ่งเน้นการพัฒนา ศักยภาพด้านทักษะฝีมือแรงงาน และภาษาต่างประเทศให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบอาชีพใหม่ในตำแหน่งที่ตลาดแรงงานต่างประเทศมีความต้องการ และนับเป็นกลยุทธ์ในการบริหารเพื่อขยายตลาดแรงงานใหม่ในสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่แรงงานไทยมีความสามารถและเป็น ที่ต้องการของตลาดแรงงานต่างประเทศจากข้อมูลกองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ จากข้อมูลการลงทะเบียนและ ขออนุญาตเดินทางไปทำงานต่างประเทศจากเดือนมกราคม – เดือนพฤศจิกายน 2565 มีจำนวนแรงงานที่เดินทางไป ทำงานต่างประเทศถึง 63,434 คน และมีแนวโน้มแรงงานมีความประสงค์จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกและแรงงานไทยอย่างรุนแรง ส่งผลกระทบต่อจำนวนนักท่องเที่ยวลดลง เศรษฐกิจชะงักงัน ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจเป็นวงกว้าง แรงงานถูก เลิกจ้างและไม่สามารถเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้ ดังนั้น การส่งเสริมการมีงานทำโดยการจัดส่งแรงงานไทยไป ทำงานต่างประเทศนับเป็นเรื่องเร่งด่วนที่สำคัญประการหนึ่งในการบรรเทาปัญหาการว่างงานในประเทศ และสามารถ นำเงินตราเข้าประเทศได้เป็นจำนวนมาก นับเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้การไปทำงาน ต่างประเทศของแรงงานไทยยังเป็นการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้อีกทางหนึ่ง เนื่องจากแรงงานไทยจะได้รับ ประสบการณ์และการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์กลับมาใช้ประโยชน์ใน การพัฒนาประเทศได้เป็นอย่างดี

3. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านพื้นฐานภาษาต่างประเทศในการดำรงชีวิตและประกอบการทำงานในอาชีพ ที่เกี่ยวข้อง

4. เป้าหมาย

- **เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)**

จำนวนแรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน แรงงานในสถานประกอบการได้รับการพัฒนา ทักษะ ผู้ว่างงาน แรงงานนอกระบบ จำนวนไม่น้อยกว่า 25,000 คน

- **เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)**

1. แรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ
2. แรงงานสามารถทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และมีความพร้อมรองรับการ ปรับเปลี่ยนอาชีพ

- **เป้าหมายตามกลุ่มสาขาอาชีพ**

1. สาขาอาชีพก่อสร้างและให้บริการเกี่ยวกับก่อสร้างหิรัญทรัพย์
2. สาขาอาชีพการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ
3. สาขาอาชีพการบริหารจัดการ และการให้บริการทางวิชาชีพ
4. สาขาอาชีพการผลิต เชื้อเพลิงชีวภาพ เคมีชีวภาพ ผลิตภัณฑ์เคมี และไบโอดีเซล
5. สาขาอาชีพการพัฒนาบุคลากร
6. สาขาอาชีพ การพิมพ์และสื่อสารมวลชน
7. สาขาอาชีพการวิจัย
8. สาขาอาชีพเครื่องจักรกลและการผลิต
9. สาขาอาชีพ ด้านการแพทย์ และสุขภาพ
10. สาขาอาชีพท่องเที่ยว กีฬา และการจัดนิทรรศการ
11. สาขาอาชีพเทคโนโลยี ดิจิทัล
12. สาขาอาชีพธุรกิจการเงินและการจัดการทรัพย์สิน
13. สาขาอาชีพธุรกิจบริการและพาณิชย์
14. สาขาอาชีพผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน
15. สาขาอาชีพผลิตอาหารและการแปรรูปอาหาร
16. สาขาอาชีพ พลังงานและสาธารณสุข
17. สาขาอาชีพเฟอร์นิเจอร์
18. สาขาอาชีพแฟชั่นและอุตสาหกรรมศิลป์
19. สาขาอาชีพไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
20. สาขาอาชีพระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์
21. สาขาอาชีพโลจิสติกส์และการขนส่ง
22. สาขาอาชีพโลหการ
23. สาขาอาชีพเหมืองแร่

- **หลักสูตรการฝึกอบรม**

1. ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน
2. ภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวและบริการ
3. ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
4. ภาษาจีนกลางเพื่อการสื่อสาร
5. ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับพนักงานโรงแรม
6. ภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานบริการด้านการท่องเที่ยว
7. ภาษาเกาหลีเพื่อการสื่อสาร
8. หลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- **ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย (project's contribution to target gap)**

แรงงานมีศักยภาพและทักษะทางภาษาต่างประเทศ ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถเพิ่มผลิตภาพ ลดการสูญเสียในวงจรการผลิตและบริการ และปรับตัวให้ทันต่อการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ เพิ่มโอกาสในการปรับเปลี่ยนงานที่เหมาะสม หรือปรับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น รวมทั้ง เตรียมความพร้อมรองรับการปรับเปลี่ยนอาชีพ ตลอดจนส่งเสริมให้แรงงานมีนิสัยรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นกำลังแรงงานที่ช่วยพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มศักยภาพ

- **ผลที่คาดว่าจะเกิด**

แรงงานได้รับการพัฒนาและยกระดับทักษะภาษาต่างประเทศ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องต่อความต้องการของนายจ้าง ตลาดแรงงานสมัยใหม่ และตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย

- **ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ**

เชิงปริมาณ จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 25,000 คน

เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

- **กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์**

แรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน แรงงานในสถานประกอบกิจการ ผู้ว่างงาน แรงงานนอกระบบ

- **พื้นที่ดำเนินการ**

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ กรุงเทพมหานคร

5. ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

6. แนวทางการดำเนินการ

(1) คัดเลือกผู้รับการฝึกตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด โดยวิธีสอบคัดเลือก เช่น ข้อสอบแบบตัวเลือก หรือสอบสัมภาษณ์

(2) ดำเนินการฝึกอบรมตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2566 โดยพิจารณาใช้หลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สาขาที่เกี่ยวข้องกับภาษาต่างประเทศ เพื่อดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการและตลาดแรงงาน

(3) ประเมินผลการฝึกอบรมโดยการทดสอบก่อน – หลัง เข้ารับการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ : M4 - M5

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมฝึกอบรมระยะเวลา 30 ชั่วโมง	20,650,000	12,550,000	18,100,000	11,200,000	62,500,000
รวมวงเงิน (บาท)					62,500,000

รายละเอียดงบประมาณ (จำแนกรายละเอียดแต่ละรายการ)

กิจกรรม ยกระดับสมรรถนะแรงงานด้านทักษะภาษาต่างประเทศ เป้าหมาย 25,000 คน
งบประมาณ 62,500,000 บาท

ฝึกอบรมระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 1,250 รุ่น 25,000 คน งบประมาณ 62,500,000 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
ฝึกอบรมยกระดับฝีมือระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 1,250 รุ่น ๆ ละ 20 คน รวม 25,000 คน		
- ค่าตอบแทนวิทยากร	(1,250 รุ่น × 30 ชั่วโมง × 1,200 บาท)	45,000,000
- ค่าอาหารกลางวัน	(1,250 รุ่น × 5 วัน × 20 คน × 120 บาท)	15,000,000
- ค่าวัสดุฝึกอบรม	(1,250 รุ่น × 20 คน × 100 บาท)	2,500,000
รวมค่าใช้จ่าย		62,500,000
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 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

7. หน่วยงานรับผิดชอบ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

ผู้ติดต่อประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นางสาวนุชจรินทร์ สายรัตทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก

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

ชื่อ - สกุล : ว่าที่ร้อยตรีสุเมธ ศรีจักรวาลวุฒิ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

กระทรวงแรงงาน จึงมีนโยบายที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการส่งเสริมและพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อให้มีทักษะดี มีขอบเขตทักษะการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น มีงานทำ เพื่อลดปัญหาการว่างงานของแรงงานไทย และส่งเสริมแรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยให้มีทักษะฝีมือตามมาตรฐานกำหนด โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจดำเนินการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับกรอบการดำเนินงานของกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง (GMS) ในประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกัน ผ่านการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีภารกิจในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานในพื้นที่รับผิดชอบ ได้แก่ กลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง รวมถึงแรงงานในประเทศไทย ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างขีดความสามารถและรองรับการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานไทย และแรงงานจากกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ให้มีงานทำมีรายได้ที่เหมาะสม อีกทั้งยังเป็นการสนับสนุนสถานประกอบการกิจการให้มีแรงงานทักษะดีตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน แรงงาน ซึ่งปัจจุบันสถานประกอบการของไทยเริ่มมีสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างชาติเพิ่มมากขึ้นทุกปี โดยเฉพาะภาคธุรกิจบริการการท่องเที่ยว และภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

4. วัตถุประสงค์ของโครงการ

4.1 เพื่อยกระดับกำลังแรงงานไทยและกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงให้เป็นแรงงานคุณภาพ มีทักษะสูง สามารถปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 เพื่อผลิตแรงงานเฉพาะทางให้มีศักยภาพเพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพรองรับการเปลี่ยนผ่านและการเติบโตทางการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และโลจิสติกส์

4.3 เพื่อสนับสนุนให้ผู้ประกอบการรุ่นใหม่ได้ใช้ประโยชน์และส่งเสริมโอกาสทางธุรกิจจากความร่วมมือระหว่างประเทศ อันเป็นการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับอนุภูมิภาค

5. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานในระบบการจ้างงาน, แรงงานอิสระ, ผู้ประกอบการ, วิสาหกิจชุมชน, ผู้ว่างงาน, นักศึกษาระดับปวส.ขึ้นไป บุคลากรภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคเอกชน

6. แผน/เป้าหมายการดำเนินงาน ระยะ 3 ปี (2568 - 2570)

ที่	กิจกรรม	เป้าหมาย (คน)		
		ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
1	กิจกรรมพัฒนาผลิตภาพทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาค GMS โดยเน้นแรงงานเข้มข้นให้มีสมรรถนะสูง 1.1 หลักสูตรการฝึก 30 ชั่วโมง	700	800	900
2	กิจกรรมพัฒนาทุนมนุษย์สู่นวัตกรรมห่วงโซ่อุปทานสีเขียวเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 2.1 หลักสูตรการฝึก 210 ชั่วโมง 2.2 หลักสูตรการฝึก 30 ชั่วโมง (ฝึกในสถานประกอบการ)	100	100	100
		200	300	400
3	กิจกรรมสัมมนาชี้แจงโครงการ สรุปผล และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน	1 ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง
รวม		1,000	1,200	1,400

7. รูปแบบการดำเนินงาน (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวนเป้าหมาย 1,000 คน)

7.1 กิจกรรมพัฒนาผลผลิตทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาค GMS โดยเน้นแรงงานเข้มข้นให้มีสมรรถนะสูง

7.1.1 จัดฝึกอบรมหลักสูตรการฝึก 30 ชั่วโมง จำนวน 35 รุ่นๆ ละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 700 คน

7.2 กิจกรรมพัฒนาทุนมนุษย์สู่นวัตกรรมห่วงโซ่อุปทานสีเขียวเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

7.2.1 จัดฝึกอบรมหลักสูตรการฝึก 210 ชั่วโมง จำนวน 5 รุ่นๆ ละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน

7.2.2 จัดฝึกอบรมหลักสูตรการฝึก 30 ชั่วโมง (ฝึกในสถานประกอบการ) จำนวน 10 รุ่นๆ ละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 200 คน

7.3 กิจกรรมสัมมนาชี้แจงโครงการ สรุปผล และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน จำนวน 1 ครั้ง

8. งบประมาณ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)

งบประมาณในการดำเนินงาน จำนวน 5,000,000 บาท (ห้าล้านบาทถ้วน)

กิจกรรม	จำนวนเงิน (บาท)
1. กิจกรรมพัฒนาผลผลิตทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาค GMS โดยเน้นแรงงานเข้มข้นให้มีสมรรถนะสูง	
1.1 จัดฝึกอบรมหลักสูตรการฝึก 30 ชั่วโมง จำนวน 35 รุ่นๆ ละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 700 คน	
1.1.1 ค่าตอบแทน	
วิทยากรภาคเอกชน (วิทยากรหลัก) จำนวน 1 คน x 1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 35 รุ่น	1,260,000
วิทยากรภาคเอกชน (วิทยากรผู้ช่วย) จำนวน 1 คน x 500 บาท x 20 ชั่วโมง x 35 รุ่น	350,000
1.1.2 ค่าใช้สอย	
ค่าพาหนะวิทยากรภาคเอกชน จำนวน 2 คน x 1,000 บาท x 2 เที่ยวไป-กลับ x 35 รุ่น	140,000
ค่าอาหาร 150 บาท x 20 คน x 1 มื้อ x 5 วัน x 35 รุ่น	525,000
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 35 บาท x 20 คน x 2 มื้อ x 5 วัน x 35 รุ่น	245,000
1.1.3 ค่าวัสดุ	
ค่าวัสดุฝึกอบรม 1,000 บาท x 20 คน x 35 รุ่น	700,000
ค่าเอกสารคู่มือประกอบการฝึกอบรม 70 บาท x 20 คน x 35 รุ่น	49,000
ค่าบริหารจัดการ 1,000 บาท x 35 รุ่น	35,000
รวม 1.1	3,304,000
2. กิจกรรมพัฒนาทุนมนุษย์สู่นวัตกรรมห่วงโซ่อุปทานสีเขียวเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	
2.1 จัดฝึกอบรมหลักสูตรการฝึก 210 ชั่วโมง จำนวน 5 รุ่นๆ ละ 20 คน รวม 100 คน	
2.3.1 ค่าตอบแทน	
วิทยากรภาคเอกชน (วิทยากรหลัก) จำนวน 1 คน x 600 บาท x 7 ชั่วโมง x 5 รุ่น	21,000
วิทยากรภาคเอกชน (วิทยากรผู้ช่วย) จำนวน 1 คน x 600 บาท x 144 ชั่วโมง x 5 รุ่น	432,000
2.3.2 ค่าใช้สอย	
ค่าอาหาร 150 บาท x 20 คน x 1 มื้อ x 25 วัน x 5 รุ่น	375,000
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 35 บาท x 20 คน x 2 มื้อ x 25 วัน x 5 รุ่น	175,000

กิจกรรม	จำนวนเงิน (บาท)
2.3.3 ค่าวัสดุ	
ค่าวัสดุฝึกอบรม 1,420 บาท x 20 คน x 5 รุ่น	142,000
ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรม 70 บาท x 20 คน x 5 รุ่น	7,000
ค่าบริหารจัดการ 10,000 บาท x 5 รุ่น	50,000
รวม 2.1	1,202,000
2.2 จัดฝึกอบรมหลักสูตรการฝึก 30 ชั่วโมง (ฝึกในสถานประกอบการ) จำนวน 10 รุ่นๆ ละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 200 คน	
2.1.1 ค่าตอบแทน	
วิทยากรภาคเอกชน จำนวน 1 คน x 600 บาท x 30 ชั่วโมง x 10 รุ่น	180,000
2.1.3 ค่าวัสดุ	
ค่าวัสดุฝึกอบรม 500 บาท x 20 คน x 10 รุ่น	100,000
ค่าเอกสารคู่มือประกอบการฝึกอบรม 70 บาท x 20 คน x 10 รุ่น	14,000
รวม 2.2	294,000
3. กิจกรรมสัมมนาชี้แจงโครงการ สรุปผล และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน	
จำนวน 1 ครั้ง ผู้เข้าร่วมสัมมนา 60 คน	
3.1 ค่าตอบแทน	
ค่าตอบแทนวิทยากร ภาคเอกชน จำนวน 6 คน x 1,200 บาท x 3 ชั่วโมง x 1 ครั้ง	21,600
3.2 ค่าใช้สอย	
ค่าที่พักวิทยากรภาคเอกชน 1,200 บาท x 6 ห้อง x 2 คืน (พักเดี่ยว) x 1 ครั้ง	14,400
ค่าพาหนะวิทยากรภาคเอกชน จำนวน 4 คน x 3,000 บาท x 2 เที่ยวไป-กลับ x 1 ครั้ง	24,000
ค่าที่พักผู้สัมมนา 1,500 บาท x 30 ห้อง x 1 คืน (พักคู่) x 1 ครั้ง	45,000
ค่าอาหาร จำนวน 69 คน x 300 บาท x 2 วัน x 1 ครั้ง (ผู้สัมมนา 60 คน วิทยากร 6 คน ผู้ประสานงาน 3 คน)	41,400
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม จำนวน 69 คน x 50 บาท x 2 มื้อ x 2 วัน x 1 ครั้ง	13,800
3.3 ค่าวัสดุ	
ค่าวัสดุสัมมนา 13,800 บาท x 1 ครั้ง	13,800
ค่าเอกสารประกอบการสัมมนา 100 บาท x 60 คน x 1 ครั้ง	6,000
ค่าเช่าห้องประชุมพร้อมอุปกรณ์ 5,000 บาท x 2 วัน x 1 ครั้ง	10,000
3.4 ค่าบริหารจัดการงานสัมมนา	10,000
รวม 3.	200,000

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการถัวเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการ

9. แผนการดำเนินงาน

กิจกรรมย่อย	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ต.ค. 67 – ก.ย. 68)			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
1. กิจกรรมพัฒนาผลิตภาพทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาค GMS โดยเน้นแรงงานเข้มข้นให้มีสมรรถนะสูง					
1.1 จัดฝึกอบรมหลักสูตรการฝึก 30 ชั่วโมง จำนวน 35 รุ่นๆ ละ 20 คน	700 คน				
2. กิจกรรมพัฒนาทุนมนุษย์สู่นวัตกรรมห่วงโซ่อุปทานสีเขียวเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน					
2.1 จัดฝึกอบรมหลักสูตรการฝึก 210 ชั่วโมง จำนวน 5 รุ่นๆ ละ 20 คน	100 คน				
2.2 จัดฝึกอบรมหลักสูตรการฝึก 30 ชั่วโมง (ฝึกในสถานประกอบการ) จำนวน 10 รุ่นๆ ละ 20 คน	200 คน				
3. กิจกรรมสัมมนาชี้แจงโครงการสรุปผล และติดตามประเมินผลการ	1 ครั้ง				

10. สถานที่ดำเนินการ

- 10.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน /สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน /ส่วนราชการ / สถานที่เอกชน
- 10.2 สถาบันการศึกษา/องค์กรมหาชน/รัฐวิสาหกิจ/สถานที่เอกชน ตามแนวระเบียบ NSEC, EWEC, SEC
- 10.3 พื้นที่แนวระเบียบเศรษฐกิจ NSEC, EWEC, SEC

11. ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- 11.1 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ 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 เจริญปริมาณ

บุคลากรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน ผู้ประกอบกิจการ บุคลากรทางการศึกษา ผู้ว่างงาน แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบของประเทศไทย ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน จำนวน 1,000 คน

12.2 เจริญคุณภาพ

1) ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นคนไทย มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

2) ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับผลผลิตภาพแรงงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

3) ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความพึงพอใจในกระบวนการจัดการฝึกอบรม สัมมนา หรือพัฒนาอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

13. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

13.1 แรงงานในประเทศไทย มีผลผลิตภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มสูงขึ้น

13.2 ปัญหาแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย และปัญหาการว่างงานของในประเทศไทยลดลง

13.3 แรงงานในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยดีขึ้น

14. การวิเคราะห์ความเสี่ยงโครงการ

14.1 สถานการณ์ของโรคติดต่อ ส่งผลกระทบต่อกระบวนการฝึกอบรม

14.2 การสละสิทธิ์ในการเข้าฝึกอบรมโดยไม่ได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้า

15. การติดตามและประเมินผลโครงการ

15.1 จัดทำข้อมูลสรุปผลการดำเนินการโครงการ ประกอบด้วย การประเมินผลโครงการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อดี ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะ/ปรับปรุง ของโครงการเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานและการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

15.2 การจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นภายหลังการเสร็จสิ้นกิจกรรม เกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับและความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมในครั้งต่อไป เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการและใช้ประกอบการตัดสินใจหากต้องการดำเนินโครงการในปีงบประมาณต่อไป

15.3 การจัดทำข้อมูลการประเมินและติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการประกอบอาชีพ ตลอดจนการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน อันจะนำไปเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในปีงบประมาณต่อไป

16. ข้อมูลผู้ประสานงานโครงการ

นายฤกษ์ชัย	พะกะจ่าง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
นายสมรรม	มงคลแก้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
นายศราวดี	ก่องใจ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
โทร. 053 777 471-4		

3. กิจกรรมการแข่งขันฝีมือแรงงาน

งบประมาณ 58,794,600 บาท

1. หลักและเหตุผล

ประเทศไทยมีศักยภาพการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจประมาณร้อยละ 3 ลดลงจากหลายปีก่อนหน้าที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงถึงร้อยละ 5 ปัจจัยหลัก คือ โครงสร้างตลาดแรงงานไม่สอดคล้องกับโครงสร้างเศรษฐกิจที่ปรับตัวใช้ระบบอัตโนมัติมากขึ้นภายหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 รวมถึงในปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปถึงร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด ถือว่าเข้าสู่ “สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์” และ 10 ปีข้างหน้า สัดส่วนคนไทยที่อายุ 60 ปีขึ้นไปอาจสูงถึงร้อยละ 30 นับเป็นข้อจำกัดของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ หากไม่เร่งแก้ไขปัญหาและความท้าทายศักยภาพการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยจะถดถอยลดลงเรื่อยไป ปัญหาทางเศรษฐกิจจะกลายเป็นปัญหาทางสังคมในที่สุด ทางออกของประเทศไทย คือ การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยเพิ่มทักษะฝีมือของแรงงาน (เมธี สุภาพงษ์, 2564)

การแข่งขันฝีมือแรงงานเป็นกลยุทธ์ที่ประเทศทั่วโลกยอมรับและใช้ขับเคลื่อนการเพิ่มทักษะฝีมือของแรงงาน เนื่องจากสามารถกระตุ้นการพัฒนาตนเองและการพัฒนาอาชีพของแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การจ้างงาน นอกจากนี้สามารถเพิ่มทักษะด้านเทคนิค (technical skills) การแข่งขันยังส่งเสริมให้ผู้แข่งขันเป็นผู้รอบรู้ มีทักษะและสมรรถนะที่สมดุล ทั้งการสื่อสาร การแก้ไขปัญหา การบริหารจัดการเวลา และการปฏิบัติงานภายใต้สภาวะกดดัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการแข่งขันฝีมือแรงงานตามรูปแบบขององค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ (WorldSkills International) การแข่งขันฝีมือแรงงานจึงตอบโจทย์ปัญหาข้อจำกัดของแรงงานในประเทศไทยดังกล่าวข้างต้น โดยการแข่งขันฝีมือแรงงานส่งผลให้ผู้ผ่านการแข่งขันเป็นที่ต้องการของนายจ้าง เนื่องด้วยมีทักษะและสมรรถนะที่นายจ้างพึงประสงค์ ผลการสำรวจความเห็นในสหราชอาณาจักร พบว่า มากกว่าร้อยละ 80 ของผู้ผ่านการแข่งขันมีความมุ่งมั่นตั้งใจเพิ่มขึ้นในการแสวงหาโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ ร้อยละ 85 ของผู้ผ่านการแข่งขันเห็นว่า การแข่งขันทำให้ทักษะด้านเทคนิคเพิ่มขึ้น และร้อยละ 90 ของผู้ผ่านการแข่งขันเห็นว่า การแข่งขันทำให้ได้รับรู้จุดเด่นและจุดด้อยในการทำงานของตนเอง เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในอนาคตต่อไป (Agyekum, 2023)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบการเตรียมการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานในประเทศไทย ได้แก่ การแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับภาค (WorldSkills Thailand Regional Competition) และการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ (WorldSkills Thailand National Competition) และรับผิดชอบการจัดส่งคณะผู้แทนประเทศไทยเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับนานาชาติ ได้แก่ การแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน (WorldSkills ASEAN Competition) การแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย (WorldSkills Asia Competition) การแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ (WorldSkills Competition) การแข่งขันคนพิการแห่งชาติ (WorldSkills Thailand National Disabled Skills Competition) และการแข่งขันฝีมือคนพิการนานาชาติ (International Abilitylympics Competition) การจัดการแข่งขันทุกระดับยึดรูปแบบการแข่งขันขององค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ (WorldSkills International) ซึ่งเป็นรูปแบบการแข่งขันที่อ้างอิงมาตรฐานการทำงานของภาคการผลิตที่เป็นที่ยอมรับของทั่วโลก โดยทุกสองปีมีเยาวชน นักเรียน นักศึกษา ทั่วประเทศไทย สมัครเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับภาค จำนวน 1,200 – 2,500 คน ในสาขาอาชีพ มากกว่า 20 สาขา นับเป็นเวทีที่ใหญ่ที่สุดที่เปิดโอกาสให้เยาวชน นักเรียน นักศึกษา ได้แสดงศักยภาพ ทักษะ ฝีมือ เทียบเคียงกับมาตรฐานการทำงานระดับโลก เยาวชน นักเรียน นักศึกษา ยังมีโอกาสพัฒนาต่อยอดทักษะฝีมือให้ทัดเทียมกับมาตรฐานสากล ทั้งเพื่อการทำงานในอนาคตและการเข้าร่วมการ

แข่งขันในระดับที่สูงขึ้นไป ผ่านการเก็บตัวฝึกซ้อมโดยผู้เชี่ยวชาญในหลากหลายสาขาอาชีพ ตามหลักเกณฑ์ของการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ เมื่อผ่านการเก็บตัวฝึกซ้อม เยาวชน นักเรียน นักศึกษา จะมีโอกาสเป็นตัวแทนประเทศไทย เข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน การแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย และการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ต่อไป ถือเป็น การสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองและผู้อื่นในการประกอบอาชีพที่สำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศ และเป็นแรงผลักดันให้เพิ่มทักษะฝีมือและเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับผลการศึกษาในสหราชอาณาจักร ซึ่งพบว่า การแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับและการเก็บตัวฝึกซ้อมสามารถเพิ่มทักษะและความมั่นใจของเยาวชน กระตุ้นแนวคิดการทำงานที่มีสัมฤทธิ์ผลสูงสุด มีผลต่อทั้งผู้แข่งขัน ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ฝึกสอน และคนรู้จักของผู้แข่งขัน เนื่องจากเกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกัน ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

Frontier Economics (2022) กล่าวว่า การแข่งขันฝีมือแรงงานและการเก็บตัวฝึกซ้อมเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันสามารถเพิ่มรายได้และการจ้างงานได้ 2 ช่องทาง ได้แก่ การเพิ่มทุนมนุษย์ (human capital effect) และการส่งสัญญาณ (signaling effect)

ทุนมนุษย์ หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และคุณลักษณะของแรงงานที่ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงาน การแข่งขันฝีมือแรงงานและการเก็บตัวฝึกซ้อมช่วยเพิ่มทุนมนุษย์ของผู้แข่งขัน ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ฝึกสอน และคนรู้จักของผู้แข่งขัน โดยเพิ่มทักษะและความเชี่ยวชาญ ส่งผลให้มีโอกาสการจ้างงานและรายได้เพิ่มขึ้น

การแข่งขันฝีมือแรงงานและการเก็บตัวฝึกซ้อมสามารถเพิ่มรายได้ให้กับผู้แข่งขันผ่านการส่งสัญญาณ การเข้าร่วมการแข่งขันสะท้อนความกระตือรือร้นและทักษะฝีมือของผู้แข่งขัน การตรวจสอบทุนมนุษย์และทักษะฝีมือของแรงงานแต่ละคนทำได้ยากและมีต้นทุนสูง นายจ้างจึงนิยมใช้ตัวบ่งชี้ เช่น คุณวุฒิ ประสบการณ์การทำงาน และหนังสือจากบุคคลอ้างอิง ในการประเมินทุนมนุษย์ของแรงงาน การเข้าร่วมการแข่งขัน การเป็นตัวแทนประเทศไทย รวมถึงรางวัลที่ได้รับในการแข่งขัน ส่งสัญญาณถึงนายจ้างว่า เป็นแรงงานที่มีทุนมนุษย์สูงในสาขาอาชีพนั้น ๆ

ผลการศึกษาวิจัยโดย Frontier Economics (2022) พบว่า รายได้เฉลี่ยของผู้แข่งขันสูงกว่ารายได้ของประชากรทั่วไป ร้อยละ 60 โดยรายได้แตกต่างกันสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบผู้แข่งขันที่มีระดับการศึกษาไม่สูงกับประชากรทั่วไปที่มีระดับการศึกษาในระดับเดียวกันกับผู้แข่งขัน แสดงว่า การแข่งขันส่งผลกระทบเชิงบวกโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ

การแข่งขันฝีมือแรงงานและการเก็บตัวฝึกซ้อมเพื่อเข้าร่วมการแข่งขัน ซึ่งยึดโยงรูปแบบการแข่งขันที่เป็นที่ยอมรับสากล จึงตอบโจทย์การพัฒนาประเทศไทย เนื่องจากสามารถเพิ่มทักษะฝีมือให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละคน และสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตและเทคโนโลยีสมัยใหม่ สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้ในที่สุด

การแข่งขันฝีมือแรงงานเป็นการพัฒนาในทุกด้าน และถือเป็น Soft Skills ในรูปแบบหนึ่ง หลังจากได้รับรางวัลจากการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับสากล ซึ่งเป็นที่ยอมรับทั่วโลก การแข่งขันเป็นการแข่งขันทักษะระดับบุคคล หรือ ทักษะทางบุคลิกภาพ ที่เกี่ยวกับการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การเป็นผู้นำ การจัดการเวลา การทำงานทีม และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองทั้งด้านทัศนคติและทักษะที่เน้นความรู้ความสามารถที่ไม่ใช่ทักษะทางวิชาชีพ ทักษะเหล่านี้มักจะมีผลกระทบต่อ การประสบความสำเร็จในการทำงานและการมีชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในมิติทางวิชาชีพและส่วนตัว.

การแข่งขันฝีมือแรงงานมีเหตุผลที่สำคัญต่อองค์กรมีผลทำให้มีการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่เต็มไปด้วยความท้าทายและโอกาสในตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว. ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

1. มิติการพัฒนาทักษะและความชำนาญ: การแข่งขันฝีมือแรงงานส่งผลให้บุคลากรต้องพัฒนาทักษะและความชำนาญในงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว. เนื่องจากการพัฒนาทักษะและความชำนาญช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเตรียมความพร้อมในการรับมือกับที่ทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เมื่อพนักงานมีทักษะที่เหมาะสมและเป็นเฉพาะด้าน, จะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการแข่งขัน.

2. มิติสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่: การแข่งขันทำให้องค์กรต้องการที่จะเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมและนำเสนอเทคโนโลยีใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณค่าในการให้บริการหรือผลิตภัณฑ์. เนื่องจากการนำเสนอนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ช่วยเสริมความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ นอกจากนี้การนำเสนอเทคโนโลยีใหม่ยังสามารถสร้างโอกาสใหม่ในการตลาดแรงงาน.

3. มิติการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่กระฉับกระเฉง: การแข่งขันฝีมือแรงงานส่งผลให้องค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่กระฉับกระเฉง, โปร่งใส, และสนับสนุนการทำงานร่วมกัน. เพราะวัฒนธรรมการทำงานที่ดีช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร, ทำให้พนักงานมีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร.

4. มิติการสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน: การแข่งขันทำให้องค์กรต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและเทคโนโลยี เพราะการที่องค์กรมีความยืดหยุ่นช่วยให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว, และสามารถให้บริการหรือผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้มากยิ่งขึ้น.

2. วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมให้แรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงานทัดเทียมมาตรฐานสากล ผ่านการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน ได้แก่ การแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 30 การเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันในระดับต่าง ๆ และการจัดส่งผู้แทนประเทศไทยเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับนานาชาติ ได้แก่ การแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 14 การแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3 และการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 มุ่งเน้นสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตที่จำเป็นสำหรับขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย รวมถึงการส่งเสริมให้เครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน จัดงานแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 11 เพื่อแสดงศักยภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มผู้พิการให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เป็นส่วนที่จะช่วยยกระดับทักษะฝีมือแรงงานของประเทศให้สูงขึ้น และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจให้มีความยั่งยืน

3. เป้าหมาย

- เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output) ประกอบด้วยกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ ผู้แทนทางการแข่งขัน ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ฝึกสอน ล่าม ผู้แทนเทคนิค ผู้ช่วยผู้แทนเทคนิค หัวหน้าทีมผู้แข่งขัน ผู้สังเกตการณ์ คณะทำงานด้านต่าง ๆ คณะอนุกรรมการเตรียมการจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานฯ คณะอนุกรรมการเทคนิคการแข่งขันฝีมือแรงงานในสาขาต่าง ๆ ผู้สนับสนุน เป็นต้น และกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการขยายผลหรือผ่านกระบวนการสร้างการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และเทคโนโลยี ผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ ผู้สนับสนุน นักเรียน นักศึกษา บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือการฝึกอบรม บุคลากรหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

ลำดับ	รายการ	กลุ่มเป้าหมาย (ไม่น้อยกว่า:คน)	
		เกี่ยวข้องโดยตรง	การขยายผล/สร้างการรับรู้
1	การจัดงานแข่งขันฝีมือแห่งชาติ ครั้งที่ 30 จำนวน 15 สาขา	800	30,000
2	การเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมงานแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 14 ณ ฟิลิปปินส์ จำนวน 6 สาขา	224	50,000
3	การเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3 จำนวน 13 สาขา	480	15,500
4	การจัดงานแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 11 จำนวน 12 สาขา	680	20,000
5	การประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ณ ประเทศโครเอเชีย	3	500
6	การประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 9 ณ ไต้หวัน	3	500
7	การประชุมคณะกรรมการเทคนิค ครั้งที่ 1 ในการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 14 ณ ฟิลิปปินส์	10	500
รวม		2,200	117,000
รวมทั้งหมด		119,200	

- เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ประเทศไทยมีแรงงานที่มีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น มีทักษะฝีมือทัดเทียมมาตรฐานสากล สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตของประเทศไทย

- ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย (project's contribution to target gap)

การแข่งขันฝีมือแรงงานและการเก็บตัวฝึกซ้อมเพื่อเข้าร่วมการแข่งขัน รวมถึงกิจกรรมเกี่ยวเนื่อง ทำให้ทุนมนุษย์ของผู้เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดของแผนแม่บทย่อย

- ผลที่คาดว่าจะเกิด

แรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงานทัดเทียมมาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตที่จำเป็นสำหรับขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ทุนมนุษย์ของผู้เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีศักยภาพในการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น

- ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ

จำนวนผู้แข่งขัน ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ฝึกสอน และผู้เกี่ยวข้อง ที่ได้รับการส่งเสริมให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานทัดเทียมมาตรฐานสากล จำนวนการประชุมเพื่อเตรียมการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 48 ที่ตัวแทนประเทศไทยเข้าร่วม และจำนวนเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมที่จัดการแข่งขัน

- กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

ผู้แทนทางการ ผู้แข่งขัน ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ฝึกสอน ล่าม ผู้แทนเทคนิค ผู้ช่วยผู้แทนเทคนิค หัวหน้าทีมผู้แข่งขัน ผู้สังเกตการณ์ คณะทำงานด้านต่าง ๆ คณะอนุกรรมการเตรียมการจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานฯ คณะอนุกรรมการเทคนิคการแข่งขันฝีมือแรงงานในสาขาต่าง ๆ ผู้สนับสนุน นักเรียน

นักศึกษาและบุคลากรในสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง นักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ

4. ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568

5. งบประมาณ

กลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน โทร. 02 643 4987

ลำดับ	รายการ	จำนวนเงิน	Q1	Q2	Q3	Q4
1	การเดินทางไปราชการต่างประเทศ ชั่วคราวเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่ องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงาน นานาชาติ ครั้งที่ 48 ณ สาธารณรัฐโครเอเชีย	798,800		798,800		
2	การเดินทางไปราชการต่างประเทศ ชั่วคราวเข้าร่วมการประชุมสมัชชาใหญ่ องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 9 ใต้หวัน	248,200		248,200		
3	การเดินทางไปราชการต่างประเทศ ชั่วคราวเข้าร่วมการประชุม คณะกรรมการเทคนิค ครั้งที่ 1 ในการ แข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 14 ณ ฟิลิปปินส์	1,478,300		1,478,300		
4	การแข่งขันฝีมือแห่งชาติ ครั้งที่ 30 จำนวน 15 สาขา	13,930,200	5,572,080	8,358,120		
5	การเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้า ร่วมงานแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 14 ณ ฟิลิปปินส์ จำนวน 6 สาขา	14,835,600		5,934,240	8,901,360	

ลำดับ	รายการ	จำนวนเงิน	Q1	Q2	Q3	Q4
6	การแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 11 จำนวน 12 สาขา	17,484,000		5,245,200	5,245,200	6,993,600
7	การเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนเข้าร่วมการ แข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 3 จำนวน 13 สาขา	10,019,500			1,184,000	8,835,500
	รวม	58,794,600	5,572,080	22,062,860	15,330,560	15,829,100

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
แผนแม่บทประเด็นความมั่นคง
แผนย่อย การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนงาน

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง

1.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

- ประเด็นที่ 1 ประเด็นความมั่นคง

แผนย่อย การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

หมวดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

1.4 ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล

นโยบายระยะยาว 5.3 ขยายโอกาส

5.3.4 การสนับสนุนให้ประชาชนอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข 5.3.4.1 สนับสนุนให้มีความร่วมมือกับ

ประชาชนที่มีความแตกต่าง

1.5 แผนงานบูรณาการ

- ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

- กิจกรรม พัฒนาทักษะอาชีพให้กับผู้ว่างงานและเยาวชนที่อยู่นอกสถานศึกษา

2. หลักการและเหตุผล

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลาและสตูล ได้ประสบปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การลงทุน การประกอบธุรกิจทั้งทางตรงและทางอ้อม และการดำรงชีวิตของประชาชนนำไปสู่ ปัญหาในหลายมิติเชื่อมโยงกัน ทั้งมิติเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ รัฐบาลตระหนักถึงปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ต้องเร่งแก้ไขมุ่งจัดการกับเงื่อนไขปัญหา ที่มีอยู่เดิมให้หมดสิ้นไปและเฝ้าระวังมิให้เกิดเงื่อนไขใหม่ขึ้น กรอบนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร และการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2566 - 2570 ที่มุ่งเน้นคลี่คลายปัญหาโดยอาศัยประชาชน เป็นศูนย์กลาง และมุ่งบรรลุเป้าหมายในการลดเงื่อนไขความหวาดระแวง ความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือข้อเรียกร้องอื่น ๆ พร้อมลดเหตุความรุนแรงอย่างต่อเนื่องให้หมดไปภายในปี พ.ศ. 2570 และนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (พ.ศ. 2566 - 2567) จึงน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”รวมทั้ง แนวพระราชดำริ “จิตอาสา เราทำความดี ด้วยหัวใจ” มาใช้ในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ ช่วยเสริมสร้างการพึ่งพาตนเองของประชาชน ชุมชน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กับทิศทางการ พัฒนาประเทศ 20 ปี นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และยุทธศาสตร์การพัฒนา ของกลุ่มจังหวัดชายแดนภาคใต้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีภารกิจในการพัฒนากำลังคนด้านแรงงานให้มีทักษะในการประกอบอาชีพจึงได้ จัดทำโครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ เพื่อรองรับนโยบายแก้ไขปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำเป็นการพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีรายได้ มีอาชีพ สามารถเลี้ยงตนเอง

และ ครอบครัวได้ เพราะการทำให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ รวมทั้งได้รับการ พัฒนาอย่างเท่าเทียมกันกับภาคอื่น ๆ

3. วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อดำเนินการฝึกทักษะด้านอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ แก่กลุ่มเป้าหมาย ให้มีทักษะอาชีพ สามารถ นำไปประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น

3.2 เพื่อเน้นคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ให้ดีขึ้น

4. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มคนยากจนตามข้อมูล TPMAP และประชาชนทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 2,500 คน (125 รุ่น รุ่นละ 20 คน)

5. พื้นที่ดำเนินการ

5 จังหวัดในเขตพื้นที่นราธิวาส ปัตตานี ยะลา สงขลา และสตูล

6. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

ระหว่างเดือน ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

7. หลักสูตรการฝึกอบรม

จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือ หลักสูตรที่สอดคล้องตามความต้องการของแรงงานในพื้นที่ โดยหลักสูตรกำหนดจากหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ ระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง

8. แนวทางการดำเนินงาน

8.1 การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวทาง ในการดำเนินโครงการ

8.2 กำหนดพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินการ โดย ศอ.บต./หน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่/หน่วยงาน สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

8.3 จัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนการฝึกอาชีพ พร้อมประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอาชีพ

8.4 ศอ.บต./หน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ (กอ.รมน.ภาค 4 ส่วนหน้า)/หน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประชาสัมพันธ์โครงการและเชิญชวนแรงงานในพื้นที่เป้าหมายเข้ารับการฝึกอาชีพ ออกหน่วยเคลื่อนที่ ให้บัณฑิตแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน ประสานกลุ่มเป้าหมาย รวบรวมข้อมูลรับสมัคร และคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

8.5 ศอ.บต./หน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่/หน่วยฝึกอบรมในพื้นที่สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวบรวมข้อมูล ทำบัญชีรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมและจัดหากลุ่มเป้าหมายที่มีความประสงค์เข้ารับการฝึก อาชีพตามโครงการ โดยหน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม และ กำหนดหัวข้อมาตรการฝึกอบรม

8.6 จัดเตรียมหลักสูตรการฝึกอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอาชีพของกลุ่มเป้าหมาย และ สอดรับกับความต้องการของกำลังแรงงานในพื้นที่ และปัจจัยในการดำเนินการฝึกที่เกี่ยวข้อง เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์การฝึก วิทยากร สถานที่ฝึก เป็นต้น

8.7 ดำเนินการฝึกอบรม ระยะเวลา 30 ชั่วโมง ในสาขาอาชีพต่าง ๆ โดยใช้หลักสูตรที่กำหนด หลักสูตร ตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และหลักสูตรตามความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม และการประกอบอาชีพในชุมชน ตัวอย่างหลักสูตรที่ดำเนินการฝึก เช่น การติดตั้งเครื่องวัดคุณสมบัติด้วยระบบ IOT การติดตั้งเครื่องรดน้ำด้วยระบบอัตโนมัติ การปลูกพืชในโรงเรือนอัจฉริยะ การเพิ่มมูลค่าเกษตรด้วยการแปรรูป การบำรุงรักษาและซ่อมแซมรถจักรยานยนต์เบื้องต้น การเพิ่มมูลค่าเพื่อจำหน่ายสินค้าในยุคดิจิทัล การบริหารจัดการตลาดออนไลน์ การใช้สมาร์ตโฟนเพื่อธุรกิจออนไลน์ การทำผ้าบาติก การประกอบธุรกิจร้าน

กาแฟ บาร์สต้ามืออาชีพ บาเทนเดอร์มืออาชีพ การขายของออนไลน์ (E-Commerce) และสาขาอื่น ๆ ตามความต้องการ ในการประกอบอาชีพ

8.8 จัดให้มีการแนะนำอาชีพหรือการประกอบอาชีพให้แก่ผู้สำเร็จการฝึก โดยประสานสำนักงานจัดหางานจังหวัด ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยและธนาคารออมสิน เพื่อให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ

8.9 ประเมินผลการฝึกอบรมการวัดการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึก (Pretest) การทดสอบหลังการฝึก (Posttest) และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม

8.10 ประเมินผลโครงการและรายงานผลความสำเร็จของโครงการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

8.11 ติดตาม ตรวจสอบการประกอบอาชีพของผู้ผ่านการฝึกอาชีพตามโครงการ

9. งบประมาณ

โดยขอเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณปี พ.ศ. 2568 แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ กิจกรรม พัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ งบรายจ่ายอื่น ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 9,680,000 บาท (เก้าล้านหกแสนแปดหมื่นบาทถ้วน) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการให้ถัวจ่ายและเบิกจ่ายทุกรายการ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ดังนี้

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (เป้าหมาย 2,500 คน 125 รุ่น รุ่นละ 20 คน)

(1) ค่าตอบแทนวิทยากร

- ภาคทฤษฎี (600 บาท x 6 ชม. x 1 คน x 125 รุ่น) = 450,000 บาท
- ภาคปฏิบัติ (600 บาท x 24 ชม. x 1 คน x 125 รุ่น) = 1,800,000 บาท

(2) ค่าวัสดุในการฝึกอาชีพ

(2,100 บาท x 2,500 คน) = 5,250,000 บาท

(3) ค่าอาหาร (150 บาท x 2,500 คน x 5 วัน) = 1,875,000 บาท

(4) ค่าบริหารจัดการโครงการต่อรุ่น อาทิ ค่าพิธีเปิด-ปิดโครงการ

ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าวุฒิบัตร ค่าติดตามผลหลังจากการจบฝึก ฯลฯ

(2,440 บาท x 125 รุ่น) = 305,000 บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้นทั้งโครงการ = 9,680,000 บาท

รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น 77,440 บาท 3,872 บาท/คน

ค่าใช้จ่ายต่อคน หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการ ดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการ เบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือ ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

10. วิธีติดตามผลการดำเนินงาน

10.1 ติดตามผลการฝึกอบรม จากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

10.2 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การมีงานทำ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

11. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

- 11.1 จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 2,500 คน
- 11.2 ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพ หรือมีรายได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60

12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

12.1 ผู้เข้าร่วมโครงการ ที่ผ่านการฝึกอาชีพตามหลักสูตรที่เข้าฝึกอบรม มีความรู้ ทักษะฝีมือ ความชำนาญ ในการประกอบอาชีพ

12.2 ได้แนวทางในการพัฒนาอาชีพ ในการช่วยแก้ไขปัญหาในกลุ่มเป้าหมาย ให้สามารถประกอบอาชีพ เลี้ยงตนเองและครอบครัว สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข มีความมั่นคง ยั่งยืน โดยมีครอบครัว/ชุมชน ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

12.3 บูรณาการทุกภาคส่วนในการพัฒนาและส่งเสริมสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

12.4 เพิ่มโอกาสทางเลือกให้แก่แรงงานภาคเกษตรในการประกอบอาชีพทั้งในระบบการจ้างงานและ นอก ระบบการจ้างงาน ในสายอาชีพของภาคอุตสาหกรรม การบริการ และขนส่ง หรืออาชีพเกษตรอุตสาหกรรม รวมทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน และลดภาระค่าใช้จ่าย

13. การวิเคราะห์ความเสี่ยงโครงการ

- การดำเนินโครงการในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง ด้านความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

14. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีและเยาวชน กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
โทร. 02 245 1773

แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

โครงการพัฒนาศักยภาพอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

กิจกรรม พัฒนาศักยภาพอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

เป้าหมายรวม 3,000 คน งบประมาณรวม 27,500,000 บาท (ยี่สิบเจ็ดล้านบาทถ้วน)

โดยมี 2 กิจกรรมย่อย ดังนี้

กิจกรรมย่อย 1 ยกระดับศูนย์ฝึกอบรมศักยภาพแรงงานรองรับมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

1. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันนานาประเทศทั่วโลกต่างให้ความสนใจกับปัญหาด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศและภาวะโลกร้อน ที่ส่วนหนึ่งเกิดจากการสะสมของก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ที่ถูกปล่อยออกมาโดยยานยนต์สันดาปภายใน จึงนำไปสู่การกำหนดแนวทางการบรรเทาปัญหาดังกล่าว โดยแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ การเพิ่มปริมาณการใช้ยานยนต์ไฟฟ้า ซึ่งได้กลายมาเป็นแนวโน้มกระแสโลกที่ประเทศต่าง ๆ ให้การส่งเสริม และด้วยเหตุที่ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีความสำคัญในการเป็นฐานการผลิตยานยนต์ของโลก โดยผู้ประกอบการไทยส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์และอะไหล่สำหรับยานยนต์ และกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับที่สองและรองลงมา (Tier 2 และ Tier 3) ดังนั้น จากกระแสยานยนต์ไฟฟ้าที่เกิดขึ้น จะส่งผลต่อผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์แบบดั้งเดิมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

รัฐบาลได้มีการส่งเสริมอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ โดยให้ความสำคัญกับการต่อยอดจากอุตสาหกรรมเดิมไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นสูง พร้อมทั้งกำหนดมาตรการสนับสนุนการผลิตรถยนต์ที่ขับเคลื่อนด้วยพลังงานไฟฟ้าในประเทศไทยที่สำคัญ อาทิ มาตรการกระตุ้นตลาดในประเทศและต่างประเทศ มาตรการส่งเสริมเพื่อสร้างอุปทานและปรับตัวไปสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้า มาตรการเตรียมความพร้อมโครงสร้างพื้นฐานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ คณะกรรมการนโยบายยานยนต์ไฟฟ้าแห่งชาติได้ออกแนวทางการส่งเสริมยานยนต์ไฟฟ้า (EV) ตามนโยบาย 30@30 คือ การตั้งเป้าผลิตรถ ZEV (Zero Emission Vehicle) หรือรถยนต์ที่ปล่อยมลพิษเป็นศูนย์ ให้ได้อย่างน้อย 30% ของการผลิตยานยนต์ทั้งหมดในปี ค.ศ. 2030 หรือ พ.ศ. 2573 ถือเป็นอีกหนึ่งกลไกที่จะนำพาประเทศไทยเข้าสู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ (Low-carbon Society) ในอนาคต จากการประชุมคณะกรรมการนโยบายยานยนต์ไฟฟ้าแห่งชาติ ครั้งที่ 2/2564 ในวันที่ 12 พฤษภาคม 2564 ที่ผ่านมามีกำหนดเป้าหมายการผลิตและการใช้ ZEV ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการร่วมมือกันระหว่างทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในปี ค.ศ. 2030 หรือ พ.ศ. 2573 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) เป้าหมายการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า ประเภทรถยนต์นั่งและรถกระบะ 725,000 คัน รถจักรยานยนต์ 675,000 คัน รถบัสและรถบรรทุก 34,000 คัน นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมการผลิตรถสามล้อ เรือโดยสาร และรถไฟระบบรางอีกด้วย

2) เป้าหมายการส่งเสริมการใช้ยานยนต์ไฟฟ้า ประเภทรถยนต์นั่งและรถกระบะ 440,000 คัน รถจักรยานยนต์ 650,000 คัน รถบัสและรถบรรทุก 33,000 คัน รวมถึงการกำหนดเป้าหมายการส่งเสริมสถานีอัดประจุยานยนต์ไฟฟ้าสาธารณะแบบ Fast charge จำนวน 12,000 หัวจ่าย และสถานีสับเปลี่ยนแบตเตอรี่สำหรับรถจักรยานยนต์ไฟฟ้าจำนวน 1,450 สถานี และมีมาตรการส่งเสริม ZEV ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ (1) การส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและชิ้นส่วน เพื่อให้ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและชิ้นส่วน โดยได้มีการกำหนดมาตรฐานให้ครอบคลุมยานยนต์และชิ้นส่วนสำคัญ แผนส่งเสริมผู้ประกอบการรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยานยนต์ไฟฟ้า และแผนการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรและกำลังคน (2) การส่งเสริมการใช้ยานยนต์ไฟฟ้าทั้งมาตรการทางภาษีและที่ไม่ใช่ภาษี โดยมีมาตรการ Quick win เป็นการส่งเสริมการใช้รถจักรยานยนต์ไฟฟ้าของธุรกิจขนส่งเชิงพาณิชย์และหน่วยงานรัฐ (3) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับยานยนต์ไฟฟ้า ทั้งการส่งเสริมสถานีอัดประจุไฟฟ้า การพัฒนากฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการอัดประจุ และการส่งเสริมเทคโนโลยีสมาร์ตกริด รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดอุตสาหกรรมการผลิตแบตเตอรี่ยานยนต์ไฟฟ้าและการใช้แบตเตอรี่ที่ผลิตในประเทศ การจัดการแบตเตอรี่ใช้แล้วและการพัฒนากำลังคน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งมีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนากำลังคนด้านแรงงานให้มีทักษะในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการแรงงานและสนับสนุนนโยบายการพัฒนาของประเทศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเดิมในอุตสาหกรรมยานยนต์ ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมเรียนรู้และปรับตัว เปลี่ยนผ่านไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า (Transition Strategy) แต่ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรทางด้านยานยนต์ไฟฟ้าของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่เพียงพอ เนื่องจากขาดแคลนครูภัณฑ์และเครื่องมือ อุปกรณ์ห้องปฏิบัติการเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าที่ครบวงจรและมีประสิทธิภาพ เพื่อดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทั้งในลักษณะ Up-Skill Re-Skill ให้มีความสามารถในการซ่อม สร้างดัดแปลงยานยนต์ไฟฟ้าที่ครบวงจร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการยกระดับสมรรถนะแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักการยานยนต์ไฟฟ้าและการใช้เครื่องมืองานยานยนต์ไฟฟ้าในการซ่อมบำรุงยานยนต์ไฟฟ้า และรถยนต์ไฮบริด (Hybrid electric vehicle and electric vehicle maintenance) รวมถึงเข้าใจโครงสร้างอุปกรณ์ที่ใช้กับยานยนต์ไฟฟ้า เพื่อสร้าง หรือดัดแปลงรถเก่า ที่สามารถหาอะไหล่ และอุปกรณ์โครงสร้างพื้นฐานที่มีผลิตและจำหน่ายอยู่ในประเทศได้ เพื่อลดการนำเข้าและทำให้เกิดงานและรายได้หมุนเวียนภายในประเทศ เพื่อให้แรงงานสามารถพึ่งพาตนเองได้ หรือสามารถเป็นผู้ประกอบกิจการได้ ส่งผลให้แรงงานมีศักยภาพที่สูงขึ้น เพิ่มช่องทางประกอบอาชีพ และเพิ่มโอกาสในการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตอบสนองนโยบายมุ่งสร้างไทยเป็นศูนย์กลางผลิตรถยนต์ - รถจักรยานยนต์ไฟฟ้าในภูมิภาคอาเซียน และยังจะส่งผลต่อรายได้ของแรงงานโดยรวมของประเทศให้สูงขึ้น อันจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศดีขึ้น ตามลำดับ

2. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อยกระดับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความพร้อมสู่การเป็นศูนย์ฝึกอบรมศักยภาพแรงงานรองรับมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า
- 2) เพื่อผลิตและพัฒนากำลังแรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้าให้มีทักษะและสมรรถนะตรงตามความต้องการของการจ้างงานในด้านการซ่อมบำรุงยานยนต์ไฟฟ้าใหม่ทั้งคัน รถยนต์ไฮบริด (Hybrid electric vehicle and electric vehicle maintenance) และยานยนต์ไฟฟ้าดัดแปลง รวมทั้งสามารถประกอบ หรือดัดแปลงรถเก่าให้เป็นยานยนต์ไฟฟ้าดัดแปลง

3. กลุ่มเป้าหมาย

ประกอบด้วย แรงงานผู้ประกอบอาชีพอิสระ แรงงานใหม่ และผู้ว่างงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2,000 คน (100 รุ่น)

อุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

4. ตัวชี้วัดโครงการ

4.1 ตัวชี้วัดระดับผลผลิต (Output)

- 1) จำนวนสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพร้อมการเป็นศูนย์ฝึกอบรมศักยภาพแรงงานรองรับมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า จำนวน 1 แห่ง
- 2) จำนวนแรงงานที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า จำนวน 2,000 คน

4.2 ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์ (Outcome)

- 1) ผู้ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 2) ผู้ประสิทธิผลการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

5. วิธีการดำเนินงาน / กิจกรรม

- 5.1 ดำเนินการจัดซื้อครุภัณฑ์การศึกษาสำหรับการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 5.2 ดำเนินการปรับปรุงอาคาร สถานที่เพื่อรองรับการเป็นศูนย์ฝึกอบรมศักยภาพแรงงานรองรับมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า
- 5.3 รับสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากกลุ่มเป้าหมายของโครงการฯ และคุณสมบัติของผู้เข้าอบรมให้ตรงตามข้อกำหนดของหลักสูตรฝึกอบรม

5.4 ดำเนินการฝึกอบรมยกระดับสมรรถนะแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

5.5 ติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการ

6. แผนการดำเนินงาน

6.1 ระยะเวลาการดำเนินงาน 12 เดือน (ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568)

6.2 แผนการดำเนินงาน

การดำเนินงาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัดกิจกรรม		ระยะเวลาดำเนินการ													
	หน่วย นับ	ค่า เป้าหมาย	เดือนที่													
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1. จัดหาครูฝึกที่ฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐาน			←————→													
2. ปรับปรุงอาคารสถานที่เป็นศูนย์ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า			←————→													
3. จัดฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ							←————→									

7. งบประมาณ 24,900,000 บาท (ยี่สิบสี่ล้านเก้าแสนบาทถ้วน)

รายการค่าใช้จ่าย	จำนวน	อัตราต่อหน่วย (บาท)	งบประมาณ (บาท)
1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	2,000 คน		7,000,000
- ค่าตอบแทนวิทยากร	100 รุ่น × 30 ชม.	1,200	3,600,000
- ค่าอาหารกลางวัน	100 รุ่น × 20 คน × 5 วัน	120	1,200,000
- ค่าวัสดุประกอบการฝึก	100 รุ่น × 20 คน	1,000	2,000,000
- ค่าบริหารจัดการ	100 รุ่น	1,000	100,000
2. ชุดครุภัณฑ์การฝึกอบรม และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 1 แห่ง			16,500,000
1) ชุดฝึกปฏิบัติการซ่อมบำรุงรักษายานยนต์ไฟฟ้าแบบแยกส่วนและการจัดการแบตเตอรี่	1 แห่ง × 1 ชุด	11,000,000	11,000,000
2) ชุดปฏิบัติการจักรยานยนต์ไฟฟ้าและการตัดแปลงรถจักรยานยนต์	1 แห่ง × 1 ชุด	5,500,000	5,500,000
3. ปรับปรุงอาคารสถานที่เป็นศูนย์ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า			1,500,000
1) ห้องฝึกอบรม รายละเอียดตามเอกสารแนบ	1 แห่ง × 1 ห้อง	1,000,000	1,000,000
2) ชุดอุปกรณ์การฝึก	1 แห่ง × 1 ชุด	500,000	500,000
รวม			24,900,000

8. สถานที่ดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ได้คัดเลือก 12 แห่งดังนี้ สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สุพรรณบุรี ราชบุรี ลำปาง ศรีสะเกษ เพชรบูรณ์ มหาสารคาม ลพบุรี เลย สกลนคร สิงห์บุรี สมุทรสงคราม และ สุรินทร์

9. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

แรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้ามีทักษะและสมรรถนะตรงต่อความต้องการของการจ้างงานในด้านการซ่อมบำรุงยานยนต์ไฟฟ้าใหม่ทั้งคัน รถยนต์ไฮบริด และยานยนต์ไฟฟ้าดัดแปลง รวมทั้งผู้ประกอบการมีความพร้อมด้านทักษะฝีมือและทันต่อนวัตกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

10. ประมาณการมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินโครงการ

โดยใช้ฐานการคิดจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก EEC. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 24,000 บาท ซึ่งคาดว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะมีรายได้เฉลี่ยเพิ่มขึ้นและสามารถสร้างมูลค่าเศรษฐกิจไม่น้อยกว่า 864 ล้านบาท/ปี

11. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

12. หน่วยงานร่วมดำเนินการ (ภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน ที่ร่วมดำเนินการ) และวิธีร่วมดำเนินการ

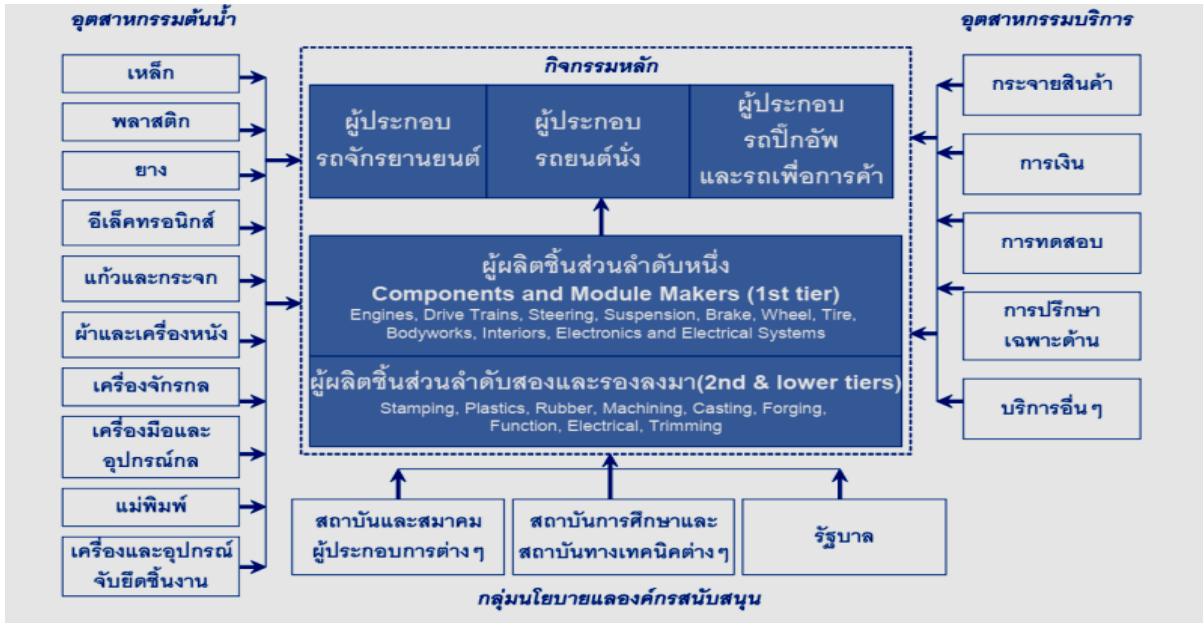
ในการดำเนินการพัฒนาแรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้ากรมได้มีความร่วมมือจาก ภาคเอกชนและภาคประชาชน เพื่อร่วมเป็นคณะทำงานพัฒนาหลักสูตรด้านยานยนต์ไฟฟ้า รวมถึงการเป็นอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น

- บริษัท ไทย สมายล์ บัส จำกัด
- บริษัท อี สมาร์ททรานสปอร์ต จำกัด
- บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
- มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออก (อี.เทค.) เป็นต้น

กิจกรรมย่อย 2 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

1. หลักการและเหตุผล

อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ เป็น 1 ใน 10 อุตสาหกรรมที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New Engine of Growth) ของประเทศอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมหลักที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยมายาวนานกว่า 5 ทศวรรษ จนก้าวสู่การเป็นฐานการผลิตยานยนต์ที่สำคัญของโลก นอกจากนี้ ภาครัฐยังได้เล็งเห็นถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยียานยนต์ในอนาคตและความสำคัญในการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการในประเทศต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จากการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมยานยนต์เดิมไปสู่อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่



อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย เป็นหนึ่งในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ที่มีบทบาทสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากต่ออุตสาหกรรมยานยนต์ อีกทั้งเป็นส่วนเสริมให้อุตสาหกรรมยานยนต์มีความแข็งแกร่งเนื่องจากการผลิตรถยนต์และเครื่องยนต์ต้องใช้ชิ้นส่วนฯ OEM (Original Equipment Manufacturing) หรือชิ้นส่วนที่ป้อนให้กับโรงงานประกอบรถยนต์มากถึง 20,000 – 30,000 ชิ้นต่อคัน ด้วยเหตุนี้ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จึงมีส่วนสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ที่เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ภาครัฐใช้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth)

ข้อมูลจำนวนยานยนต์ไฟฟ้าสะสมในประเทศ

หน่วย (คัน)

ประเภทรถ	จำนวนรถยนต์ไฟฟ้า	จำนวนรถยนต์ไฟฟ้า	เปลี่ยนแปลง %
	จดทะเบียนสะสมถึง ณ วันที่ 30 ก.ย. 66	จดทะเบียนสะสมถึง ณ วันที่ 30 ก.ย. 65	
รถยนต์นั่งไฟฟ้าแบบแบตเตอรี่ (BEV)*	63,338	9,806	545.91
รถยนต์นั่งไฟฟ้าแบบผสม (HEV)*	314,378	236,225	33.08
รถยนต์นั่งไฟฟ้าผสมแบบเสียบปลั๊ก (PHEV)*	51,778	39,834	29.98
รถกระบะ: รถแวนแบบแบตเตอรี่ (BEV)*	183	57	221.05
รถกระบะ: รถแวนแบบแบตเตอรี่ (HEV)*	1	1	0.00
รถจักรยานยนต์ไฟฟ้าแบบแบตเตอรี่ (BEV) *	32,309	13,625	137.13
รถจักรยานยนต์ไฟฟ้าแบบผสม (HEV) *	9,125	8,941	2.06
รถสามล้อไฟฟ้า	742	429	72.96
รถโดยสารไฟฟ้า	2,357	495	376.16
รถบรรทุกไฟฟ้า	271	22	1,131.82

FTI Automotive Industry Club

การเปลี่ยนผ่านของอุตสาหกรรมยานยนต์ทั่วโลก จากยานยนต์แบบดั้งเดิมที่ใช้น้ำมันเป็นเชื้อเพลิง ในการขับเคลื่อน สู่อุตสาหกรรมสมัยใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยไฟฟ้า นำไปสู่การปรับตัวครั้งสำคัญของผู้ประกอบการ ในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่จำเป็นต้องเร่งเพิ่มขีดความสามารถแก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในสายงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งเปิดรับบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเข้าร่วมงาน เพื่อเสริมศักยภาพทางการแข่งขันของตนเอง ขณะเดียวกันสถาบันการศึกษาหลายแห่งเริ่มให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องแก่นักศึกษาที่สนใจ เพื่อสร้างสรรค์บุคลากรและผู้เชี่ยวชาญรองรับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้บุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ให้มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีขั้นสูง และสามารถนำมาใช้ในกระบวนการผลิตเพื่อลดต้นทุน และสามารถก้าวทันต่อเทคโนโลยียานยนต์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผ่านกระบวนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ และเพิ่มโอกาสให้ผู้ประกอบกิจการเข้าสู่สามารถเข้าสู่ห่วงโซ่คุณค่าในอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า และเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันโดยการนำเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์เข้ามาทดแทนการทำงานที่ไม่ซับซ้อนแต่ต้องการความแม่นยำและรวดเร็ว เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 พัฒนาสมรรถนะของแรงงานด้านยานยนต์สมัยใหม่ให้มีผลิตภาพแรงงานในระดับที่สูงขึ้น
- 2.2 เพิ่มจำนวนแรงงานที่มีทักษะสูง มีความเชี่ยวชาญด้านยานยนต์สมัยใหม่ ให้เพียงพอ สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- 2.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาบุคลากรด้านยานยนต์สมัยใหม่ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

3. กลุ่มเป้าหมาย

3.1 กำลังแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สาขาช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สาขาช่างยนต์ สาขาช่างกล สาขาช่างเชื่อม และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้รับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานด้านยานยนต์สมัยใหม่ในหลักสูตรฝึกอบรมระดับฝีมือ

3.2 นักศึกษาระดับปริญญาตรี หรือนักศึกษาอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปีสุดท้าย ในสาขากลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สาขาช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สาขาช่างยนต์ สาขาช่างกล สาขาช่างเชื่อม และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. ตัวชี้วัดโครงการ

- 4.1 ตัวชี้วัดระดับผลผลิต (Output)

กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานด้านยานยนต์สมัยใหม่ในหลักสูตรฝึกอบรมระดับฝีมือ จำนวนไม่น้อยกว่า 1,000 คน
- 4.2 ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์ (Outcome)
 - 1) นักศึกษาระดับปริญญาตรี หรือนักศึกษาอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง ที่ผ่านการฝึกอบรมได้รับการบรรจุเข้าสู่กระบวนการจ้างงานในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของเป้าหมาย
 - 2) กำลังแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สาขาช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สาขาช่างยนต์ สาขาช่างกล สาขาช่างเชื่อม และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

5. วิธีการดำเนินงาน / กิจกรรม

กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills) ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในหลักสูตรยกระดับฝีมือ จำนวน 30 ชั่วโมง ให้กับกลุ่มเป้าหมายในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมเป้าหมายจำนวน 1,000 คน เมื่อจบหลักสูตรจะมีการทดสอบและประเมินผลการอบรม ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ หากผ่านการทดสอบตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด ผู้ผ่านการอบรมจะได้รับวุฒิบัตร เพื่อนำไปใช้ในการสมัครงานหรือปรับอัตราค่าจ้างได้

กิจกรรมที่ 2 : กองแผนงานและสารสนเทศ กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการนำเสนอกิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยางงานให้สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ทราบต่อไป

6. แผนการดำเนินงาน

6.1 ระหว่างเดือน ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568

6.2 แผนการดำเนินงาน

การดำเนินงาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัดกิจกรรม		ระยะเวลาดำเนินการ											
	หน่วย นับ	ค่า เป้าหมาย	เดือนที่											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะ แรงงาน (New Skills/ Re-skills/Up-skills)	คน	1,000	←—————→											

7. งบประมาณดำเนินโครงการ

งบประมาณจำนวน 2,600,000 บาท (สองล้านหกแสนบาทถ้วน) ทุกรายการค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการให้ถัวจ่ายและเบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงการคลัง ดังนี้

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills) เป้าหมายจำนวน 1,000 คน (50 รุ่น รุ่นละ 20 คน) งบประมาณ 2,600,000 บาท	
1. ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน (1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน x 50 รุ่น)	1,800,000
2. ค่าวัสดุในการฝึกอบรม (770 บาท x 20 คน x 50 รุ่น)	770,000
3. ค่าบริหารจัดการโครงการ (รุ่นละ 600 บาท x 50 รุ่น)	30,000
รวมค่าใช้จ่าย	8,960,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	52,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน	2,600

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

รายการค่าใช้จ่าย	จำนวน	หน่วยนับ	อัตราต่อหน่วย (บาท)	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรม : พัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills)	คน	1,000	2,600	2,600,000
รวม		1,000	2,600	2,600,000

8. สถานที่ดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills)

ระดับจังหวัด

สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์

9. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 แรงงานด้านยานยนต์สมัยใหม่มีสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานในระดับที่สูงขึ้น

9.2 แรงงานที่มีทักษะสูง มีความเชี่ยวชาญด้านยานยนต์สมัยใหม่ มีจำนวนเพิ่มขึ้น สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

9.3 เครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาบุคลากรด้านยานยนต์สมัยใหม่ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน มีความเข้มแข็งและเกิดผลของความร่วมมือที่เป็นรูปธรรม

10. ประมาณการมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินโครงการ

โดยใช้ฐานการคิดจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ผ่านการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 24,000 บาท จึงคาดว่าแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะมีรายได้เพิ่มขึ้นและสามารถสร้างมูลค่าเศรษฐกิจไม่น้อยกว่า 1,693,440,000 บาท/ปี

สูตรการคิดมูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.
$$\text{มูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/เดือน} = \text{จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานและทีมงานทำหรือมีรายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565} \times \text{รายได้เฉลี่ย/เดือน}$$
2.
$$\text{คิดมูลค่าเป็นรายปี} = \text{มูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/เดือน} \times 12$$

หมายเหตุ : ข้อมูลรายได้ของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมาจากกระบวนข้อมูลการสำรวจผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 5 ต.ค. 2565)

มูลค่าทางเศรษฐกิจของโครงการ “พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่”

1. มูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/เดือน = จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานและมีงานทำหรือมีรายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 x รายได้เฉลี่ย/เดือน **แทนค่าตามสูตร**
 $= (5,600 \text{ คน} \times 24,000 \text{ บาท/เดือน})$
 $= 134,400,000 \text{ ล้านบาท /เดือน}$
2. คิดมูลค่าเป็นรายปี = $134,400,000 \times 12 \text{ เดือน}$
 $= 1,612,800,000 \text{ บาท}$
3. เป้าหมายแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยรายได้ต่อเดือนสูงขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 เทียบกับปี 2565 = $1,693,440,000 \text{ บาท}$

หมายเหตุ : ข้อมูลรายได้ของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมาจากระบบฐานข้อมูลการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้ฐานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ผ่านการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 24,000 บาท

11. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมา	การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2567
<p>- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดำเนินการฝึกอบรมยกระดับทักษะ Upskill และปรับเปลี่ยนทักษะ Reskill ให้กับบุคลากรและกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยมีเป้าหมาย 1,000 คน</p> <p>ผลการดำเนินงาน 1,320 คน คิดเป็นร้อยละ 132 หลักสูตรที่ดำเนินการฝึกอบรม เช่น การควบคุม เซอร์โวมอเตอร์ในงานอุตสาหกรรม การเชื่อมจุดด้วยความต้านทานในการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ การซ่อมบำรุงรถยนต์ไฟฟ้า การควบคุมการเชื่อมชิ้นส่วนยานยนต์ด้วยหุ่นยนต์ การใช้เครื่อง CMM เพื่อการตรวจสอบชิ้นส่วนยานยนต์ การออกแบบระบบควบคุมไฮดรอลิกส์ ฯลฯ</p>	<p>- ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/ Re-skills/Up-skills) ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในหลักสูตรยกระดับฝีมือ จำนวน 30 ชั่วโมง ให้กับกลุ่มเป้าหมายในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ และในสาขาที่เกี่ยวข้อง เป้าหมาย 3,200 คน งบประมาณ 9,600,000 บาท พื้นที่ดำเนินการ ได้แก่ 1) สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ 3) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี 4) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี 5) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 ราชบุรี 6) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา 7) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น 8) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี 9) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์ 10) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก 11) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง 12) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา 13) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง 14) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุตรดิตถ์ 15) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 27 สมุทรสาคร 16) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 29 ฉะเชิงเทรา 17) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 31 สระแก้ว 18) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 37 บุรีรัมย์ 19) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 41 นครพนม 20) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร 21) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสิงห์บุรี

12. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

13. หน่วยงานร่วมดำเนินการ (ภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน ที่ร่วมดำเนินการ) และวิธีร่วมดำเนินการ

1) สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ ได้แก่ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน สำนักงานจัดหางานจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด สถาบันการเงินสมาคมหรือองค์กรอาชีพ ภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจและสถานประกอบกิจการ สมาคม ชมรม องค์กรวิชาชีพ โดยอาศัยกลไกของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เพื่อร่วมกันพิจารณาความต้องการฝึกอบรมในพื้นที่ จัดทำแผนการฝึกอบรมและแผนส่งเสริมการมีงานทำ ภายใต้โครงการ แล้วแจ้งมายังกองแผนงานและสารสนเทศ

2) สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ ร่วมกันประชาสัมพันธ์โครงการ จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมและวิธีการประเมินผลรับสมัครและลงทะเบียนเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสถานประกอบกิจการ หรือหน่วยฝึกอื่น (โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร และระยะเวลาที่กำหนด ประเมินและรายงานผลการฝึกให้กองแผนงานและสารสนเทศทราบ

3) สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด สถาบันการเงินและสถานประกอบกิจการในธุรกิจและอุตสาหกรรมในพื้นที่ร่วมกัน ดำเนินการส่งเสริมให้ผู้ผ่านการฝึกที่ว่างงาน ได้รับการบรรจุเข้าทำงานตรงตามทักษะและสมรรถนะ มีรายได้ อย่างเหมาะสม หรือสนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกอบการรายย่อย รายงานผลการส่งเสริมการมีงานทำ ให้กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

โครงการยกระดับและพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์

กิจกรรม ยกระดับและพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์

เป้าหมายรวม 4,040 คน งบประมาณรวม 16,400,000 บาท (สิบหกล้านบาทถ้วน)

โดยมี 3 กิจกรรมย่อย ดังนี้

กิจกรรมย่อย 1 ยกระดับศูนย์ฝึกอบรมศักยภาพแรงงานรองรับเทคโนโลยีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัล

1. หลักการและเหตุผล

ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างต่อเนื่อง ทักษะความสามารถของแรงงาน โครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมสูงวัยและเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วที่ส่งผลกระทบต่อภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและภาคบริการต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค รูปแบบการค้าที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการพัฒนาประเทศเพื่อเสริมสร้างความสามารถของประเทศในระยะต่อไปโดยยึดเป้าหมายในการยกระดับประเทศไทยให้มีความมั่นคง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ในการเสริมสร้างความสามารถของประเทศในระยะต่อไปโดยยึดเป้าหมายในการยกระดับผู้ประกอบการ แรงงานรองรับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัล

อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทยมายาวนานกว่า 50 ปีและมีความสำคัญอย่างมากต่อเศรษฐกิจของประเทศ โดยปัจจุบันประเทศไทยส่งออกเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เป็นอันดับที่ 13 ของโลกและเป็นอันดับที่ 4 ของอาเซียนและก่อให้เกิดการจ้างงานมากกว่า 750,000 คน ในขณะที่ความก้าวหน้าเทคโนโลยีในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม รูปแบบธุรกิจ และนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด - 19 เมื่อต้นปี 2563 โครงสร้างประชากรไทยที่จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ภายในปี 2566 และความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลของประเทศที่มีคุณภาพและมีความครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศตลอดจนโทรศัพท์มือถืออัจฉริยะและเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชาชนเข้าถึงเทคโนโลยีได้ง่าย อุตสาหกรรมดิจิทัลของประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นการนำเข้าจากต่างประเทศ เช่น ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ และดิจิทัลคอนเทนต์ เป็นต้น

2. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อยกระดับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความพร้อมสู่การเป็นศูนย์ฝึกอบรมศักยภาพแรงงานรองรับเทคโนโลยีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัล
- 2) เพื่อยกระดับทักษะแรงงานด้านอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล
- 3) เพื่อสร้างแรงงานภาคเกษตรกรรมสมัยใหม่ หรือปรับเปลี่ยนการทำเกษตรแบบดั้งเดิมเป็นการทำเกษตรโดยใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม หรือสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพระบบเกษตรที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรือช่วยสร้างอาชีพเสริม และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพมากขึ้น

3. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ประกอบการ นักศึกษา ผู้ประกอบอาชีพอิสระ แรงงานภาคเกษตร หรือในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 540 คน
อุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมหุ่นยนต์/ระบบอัตโนมัติ และอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

4. ตัวชี้วัดโครงการ

4.1 ตัวชี้วัดระดับผลผลิต (Output)

- 1) จำนวนสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพร้อมการเป็นศูนย์ฝึกอบรมศักยภาพแรงงานรองรับเทคโนโลยีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัล จำนวน 15 แห่ง
- 2) จำนวนแรงงานที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า จำนวน 540 คน

4.2 ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์ (Outcome)

- 1) ผู้ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 2) ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพ สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ หรือมีการปรับเปลี่ยนจากการทำเกษตรแบบดั้งเดิมเป็นการทำเกษตรแบบใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

5. วิธีการดำเนินงาน / กิจกรรม

- 5.1 สำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรม
- 5.2 ดำเนินการจัดซื้อครุภัณฑ์การศึกษาสำหรับการฝึกอบรม
- 5.3 รับสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากกลุ่มเป้าหมายของโครงการฯ และคุณสมบัติของผู้เข้าอบรมให้ตรงตามข้อกำหนดของหลักสูตรฝึกอบรม
- 5.4 ดำเนินการฝึกอบรมยกระดับสมรรถนะแรงงานรองรับเทคโนโลยีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัล
- 5.5 ติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการ

6. แผนการดำเนินงาน

6.1 ระยะเวลาการดำเนินงาน 12 เดือน (ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568)

6.2 แผนการดำเนินงาน

การดำเนินงาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัดกิจกรรม		ระยะเวลาดำเนินการ											
	หน่วย นับ	ค่า เป้าหมาย	เดือนที่											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. การจัดฝึกอบรม														
2. จัดหาครุภัณฑ์การฝึกอบรม														

7. งบประมาณ 6,587,500 บาท (หกล้านห้าแสนแปดหมื่นเจ็ดพันห้าร้อยบาทถ้วน)

รายการค่าใช้จ่าย	จำนวน	หน่วย นับ	อัตราต่อหน่วย (บาท)	งบประมาณ (บาท)
1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	540 คน			1,687,500
- ค่าตอบแทนวิทยากร	27 รุ่น x 30 ชม.		1,200 บาท	972,000
- ค่าอาหารกลางวัน	27 รุ่น x 20 คน x 5 วัน		120 บาท	324,000
- ค่าวัสดุประกอบการฝึก	27 รุ่น x 20 คน		725 บาท	391,500
2. ชุดครุภัณฑ์การฝึกอบรม จำนวน 1 แห่ง				4,900,000
- ห้องปฏิบัติการจำลองภาพ 3 มิติ และการเขียนโปรแกรมเชื่อมต่อกับแว่น VR จำลองการทำงานเสมือนจริง จำนวน 1 ชุด	1 แห่ง		4,900,000	4,900,000
รวม				6,587,500

8. สถานที่ดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ได้รับคัดเลือก 15 แห่ง

9. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (ควรมีความสอดคล้องและครบถ้วนกับวัตถุประสงค์)

ผู้สำเร็จการฝึกสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล รวมทั้งภาคการเกษตรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ หรือมีการปรับเปลี่ยนจากการทำเกษตรแบบดั้งเดิมเป็นการทำเกษตรแบบใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม

10. ประมาณการมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินโครงการ

โดยใช้ฐานการคิดจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการยกระดับแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 17,500 บาท ซึ่งคาดว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะมีรายได้เฉลี่ยเพิ่มขึ้นและสามารถสร้างมูลค่าเศรษฐกิจไม่น้อยกว่า 630 ล้านบาท/ปี

11. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โทร. 02 245 6568

12. หน่วยงานร่วมดำเนินการ (ภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน ที่ร่วมดำเนินการ) และวิธีร่วมดำเนินการ

เป็นการร่วมมือกันเพื่อให้การสนับสนุนและขับเคลื่อนการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการผลิตพืชผลทางการเกษตร มุ่งพัฒนาไปเกษตรกรผู้นำสมัยใหม่ (Smart Farmer) ภายใต้ระบบเกษตรอัจฉริยะจากภาคเอกชนและภาคประชาชน เพื่อแลกเปลี่ยนหลักสูตร บุคลากร สถานที่ และ เครื่องมือ เช่น

- บริษัท แอโร กรุ๊ป (1992) จำกัด
- บริษัท สยามคูโบต้าคอร์ปอเรชั่น จำกัด
- สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เป็นต้น

กิจกรรมย่อย 2 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

1. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหาภัยคุกคามประเทศรายได้ขนาดปานกลาง ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้หรือปัญหาความไม่เท่าเทียมกัน และปัญหาภัยคุกคามความไม่สมดุลของการพัฒนา อีกทั้ง ยังมีขีดความสามารถในการแข่งขันต่ำ โดยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ อาทิ การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาศักยภาพของโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลิตภาพและประสิทธิภาพการผลิต รวมถึงประสิทธิภาพของภาครัฐ ยังอยู่ในระดับต่ำ และหากพิจารณาผลการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า การเติบโตของ GDP ภาคอุตสาหกรรมเฉลี่ยอยู่ที่เพียงร้อยละ 3 ต่อปี การลงทุนเติบโตเฉลี่ยเพียงร้อยละ 2 ต่อปี มูลค่าการส่งออกภาคอุตสาหกรรมขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 5.4 ต่อปี และผลิตภาพรวม (Total Factor Productivity: TFP) ภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นเฉลี่ยเพียงร้อยละ 0.7 ต่อปี ซึ่งถือว่ายังอยู่ในระดับต่ำและยังไม่มากพอที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวสู่การเป็นประเทศรายได้สูงภายในปี 2579 ได้ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ทั้งนี้ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) ระบุว่า ปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence) จะช่วยให้ GDP ของประเทศพัฒนาแล้วขยายตัวเพิ่มขึ้น 1.7 เท่าในปี 2578 และจะช่วยเพิ่ม Labor productivity ของโลกได้ประมาณ 30-40% ช่วยให้ผลกำไรเพิ่มขึ้นในทุกสาขาการผลิต แต่ในหมวดการศึกษา ที่พักอาศัยและการก่อสร้างนั้นจะทำให้แรงงานทักษะต่ำในอาเซียน (ASEAN) ประมาณ 100 ล้านคน มีความเสี่ยงจะตกงานในอีก 20 ปีข้างหน้า ในขณะที่แรงงานของไทย ร้อยละ 44 ของกำลังแรงงานรวม มีความเสี่ยงสูงที่จะตกงาน ถึงแม้ในขณะนี้ยังไม่ทราบชัดเจนว่าการเปลี่ยนแปลงที่มีผลอย่างรุนแรงต่อโครงสร้างแรงงานไทยจะเกิดขึ้นเมื่อไร แต่คาดการณ์ว่าแรงงานไทยเกือบร้อยละ 10 หรือ 3 ล้านกว่าคน มีโอกาสมากกว่า 95% ที่อาชีพของตนจะถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยโดย ดร. เนโอแพร์ เล็กเฟื่องฟู และ ดร.วรประภา นาควัชร จากคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คำนวณโดยปรับวิธีวิเคราะห์และพัฒนาแบบจำลอง Machine Learning ที่แสดงให้เห็นว่า หากตลาดแรงงานไทยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างแรงงานและยังคงมีองค์ประกอบทักษะแรงงานเหมือนอย่างปัจจุบัน จำนวนแรงงานที่จะเสี่ยงต่อภาวะการว่างงาน (joblessness) คิดเป็นจำนวนสูงถึง 12 ล้านคน หรือประมาณ 1 ใน 3 ของกำลังแรงงานไทยทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ตามนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรม 4.0 เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้มีศักยภาพการเติบโตที่สูงขึ้น รัฐบาลกำหนดให้อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการผลิตเป็นหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (New S-Curve) ปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตโดยใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ สนับสนุนให้อุตสาหกรรมดั้งเดิมที่สำคัญของไทย เช่น ยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ การแปรรูปอาหาร การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ ปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต เพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันให้สูงขึ้นสร้างผลตอบแทนทางการลงทุนที่ดี อันหมายถึงการเพิ่มรายได้ของประชากรได้มากขึ้น

ในการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายและกรอบการพัฒนาของประเทศ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนากำลังแรงงาน และประสานแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในภาพรวมของประเทศ จึงมีมติเห็นชอบแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการผลิต (พ.ศ. 2565 – 2570) ตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอในคราวการประชุม กพร.ปช. ครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2564 เพื่อกำหนดแนวทางการผลิตและพัฒนา กำลังแรงงานในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการผลิตที่เป็นรูปธรรม สร้างเสริมกลไกการบูรณาการการผลิตและพัฒนา กำลังแรงงานในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการผลิตของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และแก้ปัญหาด้านสมรรถนะของแรงงานในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการผลิตให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม โดยการคาดการณ์แนวโน้มการจ้างงานในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการผลิต ในปี พ.ศ. 2567 คาดว่า จะมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 30 จากปี พ.ศ. 2566 ทำให้มีแรงงานรวมจำนวน 35,159 คน เพิ่มขึ้น 8,113 คน แบ่งเป็นกลุ่มหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ จำนวน 11,108 คน เพิ่มขึ้น

2,563 คน กลุ่มนักบูรณาการระบบ จำนวน 5,128 คน เพิ่มขึ้น 1,183 คน และกลุ่มผู้สร้างเครื่องจักรกลอัตโนมัติ จำนวน 18,923 คน เพิ่มขึ้น 4,367 คน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทักษะแรงงานให้รองรับ Thailand 4.0 และก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง เข้าสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานและยกระดับฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายในสาขาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านเมคคาทรอนิกส์ เทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ผลการพัฒนาบุคลากรในสาขาดังที่กล่าวมา ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565 รวมจำนวน 11,751 คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำ ร้อยละ 98.74 และมีรายได้เฉลี่ย 36,392 บาท/เดือน

จากการประเมินความคุ้มค่าในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของการฝึกอบรมในภาพรวมของทุกหน่วยงาน ทุกโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า

1) ด้านการมีงานทำและรายได้เฉลี่ย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กรณีที่กรมเป็นผู้ดำเนินการเอง มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 143,592 คน ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำร้อยละ 83.50 มีรายได้เฉลี่ย 12,116 บาทต่อเดือน หรือ 159,924 บาท/คน/ปี สูงกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอบรมมีรายได้เฉลี่ย 11,554 บาทต่อเดือน หรือ 138,684 บาท/คน/ปี อย่างไรก็ตามเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยรายได้ของประชากรทั้งประเทศ ในปี 2564 อยู่ที่ 232,176 บาทต่อคนต่อปี และปี 2565 ค่าเฉลี่ยรายได้ของประชากรอยู่ที่ 244,838 บาทต่อคนต่อปี นั้น ยังห่างไกลอยู่มาก และหากพิจารณาผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของหน่วยงานที่เป็นศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง ผู้ผ่านการฝึกมีงานทำ ร้อยละ 83.75 มีรายได้เฉลี่ย 18,456 บาท/เดือนหรือ 221,457 บาทต่อคนต่อปี ผลการดำเนินงานโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำ ร้อยละ 97.46 และมีรายได้เฉลี่ย 25,732 บาท/เดือน หรือ 308,784 บาท/คน/ปี

2) ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน ร้อยละ 47.20 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการกำหนดไว้ร้อยละ 35

3) ผลผลิตภาพแรงงาน 162,648 บาท/คน และสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ 14,792.63 ล้านบาท/ปี ทั้งนี้ ผลผลิตภาพแรงงานมีที่มาจากรายได้ของแรงงาน หมายความว่าหากฝึกอบรมให้กับแรงงานรองรับตำแหน่งงานที่มีรายได้สูงย่อมส่งผลให้ผลลัพธ์ในระดับ Impact สูงขึ้นตามไปด้วย

เพื่อผลักดันให้แรงงานฝีมือที่ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานก่อให้เกิดผลลัพธ์ (Impact) ด้านผลิตภาพแรงงานในระดับสูง คือ สามารถสร้างรายได้หรือมีผลิตภาพแรงงานสูงสุด รวมทั้งเพิ่มโอกาสให้แรงงานทุกกลุ่มได้รับประโยชน์จากการพัฒนาทักษะในกลุ่มอาชีพที่ใช้ทักษะเฉพาะทาง ช่วยยกระดับค่าจ้างผ่านกลไกของผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำ “โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์รองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต” เพื่อพัฒนาสมรรถนะให้กับบุคลากรด้านเมคคาทรอนิกส์ ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ เฉพาะทักษะและสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการของตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง ตำแหน่งงานรูปแบบใหม่ ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพรายอุตสาหกรรมที่คณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) เห็นชอบ สมรรถนะบุคลากรในอนาคต สำหรับ 12 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติและหน่วยงานอื่นที่ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการบุคลากรจากสถานประกอบการในอุตสาหกรรมดังกล่าว

2. วัตถุประสงค์

2.1 พัฒนาสมรรถนะของแรงงานด้านเมคคาทรอนิกส์ ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ให้มีผลิตภาพแรงงานในระดับที่สูงขึ้น

2.2 เพิ่มจำนวนแรงงานที่มีทักษะสูง มีความเชี่ยวชาญด้านเมคคาทรอนิกส์ ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ให้เพียงพอ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

7. งบประมาณดำเนินโครงการ

งบประมาณจำนวน 4,062,500 บาท (สี่ล้านหกหมื่นสองพันห้าร้อยบาทถ้วน) ทุกรายการค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการให้ถ้อยคำและเบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงการคลัง ดังนี้

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
<p>กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills)</p> <p>เป้าหมายจำนวน 1,500 คน (75 รุ่น รุ่นละ 20 คน) งบประมาณ 3,900,000 บาท</p> <p>1. ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน (1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน x 75 รุ่น)</p> <p>2. ค่าวัสดุในการฝึกอบรม (770 บาท x 20 คน x 75 รุ่น)</p> <p>3. ค่าบริหารจัดการโครงการ (รุ่นละ 600 บาท x 75 รุ่น)</p> <p>รวมค่าใช้จ่าย</p> <p>ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น</p> <p>ค่าใช้จ่ายต่อคน</p>	<p>3,900,000</p> <p>2,700,000 -</p> <p>1,155,000 -</p> <p>45,000 -</p> <p>3,900,000 -</p> <p>52,000 -</p> <p>2,600 -</p>
<p>กิจกรรมที่ 2 กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ (ส่วนกลาง)</p> <p>งบประมาณ 162,500 บาท</p> <p>ค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนา หรือจัดประชุม หรือการเดินทางไปราชการ เพื่อกำกับดูแลติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ และค่าใช้จ่ายในการประชาสัมพันธ์โครงการ ทั่วจ่ายทุกรายการ</p>	<p>162,500 -</p>

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถ้อยคำเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถถ้อยคำได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกจ่ายค่าบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

รายการค่าใช้จ่าย	จำนวน	หน่วย นับ	อัตราต่อหน่วย (บาท)	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills)	คน	1,500	2,600	3,900,000
กิจกรรมที่ 2 : กองแผนงานและสารสนเทศ กำกับดูแลติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน โครงการ	-	-	-	162,500
รวม		1,500		4,062,500

8. สถานที่ดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills)

ระดับจังหวัด

- 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 16 นครปฐม
- 19) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง
- 20) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุดรธานี
- 21) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่
- 22) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย
- 23) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต
- 24) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 22 นครศรีธรรมราช
- 25) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 23 ปัตตานี
- 26) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 24 ยะลา
- 27) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 25 นราธิวาส
- 28) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 31 สระแก้ว
- 29) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 37 บุรีรัมย์
- 30) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมหาสารคาม
- 31) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์
- 34) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุตรดิตถ์

กิจกรรมที่ 2 : กองแผนงานและสารสนเทศ กำกับดูแลติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ
จังหวัดที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ และกรุงเทพมหานครหรือปริมณฑล

9. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 9.1 แรงงานด้านเมคคาทรอนิกส์ ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ มีสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานในระดับที่สูงขึ้น
- 9.2 แรงงานที่มีทักษะสูง มีความเชี่ยวชาญด้านเมคคาทรอนิกส์ ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ มีจำนวนเพิ่มขึ้น สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- 9.3 เครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาบุคลากรด้านเมคคาทรอนิกส์ ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน มีความเข้มแข็งและเกิดผลของความร่วมมือที่เป็นรูปธรรม

10. ประเมินการมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินโครงการ

โดยใช้ฐานการคิดจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ผ่านการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 39,900 บาท จึงคาดว่าแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะมีรายได้เพิ่มขึ้นและสามารถสร้างมูลค่าเศรษฐกิจไม่น้อยกว่า 4,524,660,000 บาท/ปี

สูตรการคิดมูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- $$\text{มูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/เดือน} = \text{จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานและมีงานทำหรือมีรายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565} \times \text{รายได้เฉลี่ย/เดือน}$$
- $$\text{คิดมูลค่าเป็นรายปี} = \text{มูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/เดือน} \times 12$$

หมายเหตุ : ข้อมูลรายได้ของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมาจากระบบฐานข้อมูลการสำรวจผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 5 ต.ค. 2565)

มูลค่าทางเศรษฐกิจของโครงการ

“พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต”

- $$\begin{aligned} \text{มูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/เดือน} &= \text{จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานและ มีงานทำหรือมีรายได้ประจำปี} \\ &= (9,000 \text{ คน} \times 39,900 \text{ บาท/เดือน}) \\ &= 359,100,000 \text{ ล้านบาท /เดือน} \end{aligned}$$
- $$\begin{aligned} \text{คิดมูลค่าเป็นรายปี} &= 359,100,000 \times 12 \text{ เดือน} \\ &= 4,309,200,000 \text{ บาท} \end{aligned}$$
- $$\begin{aligned} \text{เป้าหมายแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมี} & \\ \text{ค่าเฉลี่ยรายได้ต่อเดือนสูงขึ้นไม่น้อยกว่า} & \\ \text{ร้อยละ 5 เทียบกับปี 2565} & \\ \text{คิดมูลค่าเป็นรายปี} &= 4,524,660,000 \text{ บาท} \end{aligned}$$

หมายเหตุ : ข้อมูลรายได้ของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมาจากระบบฐานข้อมูลการสำรวจผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้ฐานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ผ่านการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 39,900 บาท

11. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (กรณีโครงการต่อเนื่อง)

ผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมา	การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2567
<p>- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดำเนินการฝึกอบรมยกระดับทักษะ Upskill และปรับเปลี่ยนทักษะ Reskill ดังนี้</p> <p>1. กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ให้กับบุคลากรและกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยมีเป้าหมาย 2,000 คน ผลการดำเนินงาน 2,340 คน คิดเป็นร้อยละ 117 หลักสูตรที่ดำเนินการฝึกอบรม เช่น ช่างควบคุมหุ่นยนต์FANUC ช่างควบคุมหุ่นยนต์NACHI การโค้ดดิ้งร่วมกับไมโครคอนโทรลเลอร์ สำหรับการพัฒนาหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ Simatic TIA Portal ในงานควบคุมระบบอัตโนมัติ การใช้โปรแกรมจำลองการทำงานระบบควบคุมอัตโนมัติด้วยโปรแกรม Factory I/O การเขียนโปรแกรมควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมพื้นฐานคู่มือ ปัญหาประดิษฐ์เพื่องานหุ่นยนต์อุตสาหกรรมและระบบอัตโนมัติด้วย CIRA CORE การสร้างหุ่นยนต์ลำเลียง ฯลฯ</p> <p>2. กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ ดำเนินการฝึกอบรมยกระดับทักษะ Upskill และปรับเปลี่ยนทักษะ Reskillให้กับบุคลากรและกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยมีเป้าหมาย 1,000 คน ผลการดำเนินงาน 1,025 คน คิดเป็นร้อยละ 102.50 หลักสูตรที่ดำเนินการฝึกอบรม เช่น การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีประมวลผลแบบกลุ่มเมฆกับระบบอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ การออกแบบชิ้นส่วนในระบบอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ การขึ้นรูปรีฟอร์ม การประยุกต์ใช้โปรแกรม Plant Simulation เพื่อลดความสูญเสียในการผลิตอัตโนมัติ การออกแบบโปรแกรมควบคุมระบบอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ ไฟไนต์ สเตตแมชชีน การประยุกต์ใช้ Simatic TIA Portal และ ระบบ IoT การซ่อมและบำรุงรักษาอากาศยานซึ่งไม่มีนักบิน (โดรน) การจำลองและวิเคราะห์ความแข็งแรงของชิ้นส่วนทางกลในงานเมคคาทรอนิกส์ ฯลฯ</p>	<p>- พัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills) ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ในหลักสูตรยกระดับฝีมือ จำนวน 30 ชั่วโมง ให้กับกลุ่มเป้าหมายในกลุ่มอุตสาหกรรมด้านเมคคาทรอนิกส์ ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ และในสาขาที่เกี่ยวข้อง เป้าหมาย 3,000 คน งบประมาณ 9,000,000 บาท พื้นที่ดำเนินการ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 7 อุบลราชธานี 9) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก 10) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา 11) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม 12) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง 13) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ 14) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต 15) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 25 นราธิวาส 16) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุดรดิตต์

12. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ กองแผนงานและสารสนเทศ

13. หน่วยงานร่วมดำเนินการ (ภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน ที่ร่วมดำเนินการ) และวิธีร่วมดำเนินการ

1) สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ ได้แก่ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน สำนักงานจัดหางานจังหวัดสภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด สถาบันการเงินสมาคมหรือองค์กรอาชีพ ภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจและสถานประกอบการกิจการสมาคม ชมรม องค์กรวิชาชีพ โดยอาศัยกลไกของคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เพื่อร่วมกันพิจารณาความต้องการฝึกอบรมในพื้นที่ จัดทำแผนการฝึกอบรมและแผนส่งเสริมการมีงานทำภายใต้โครงการ แล้วแจ้งมายังกองแผนงานและสารสนเทศ

2) สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ ร่วมกันประชาสัมพันธ์โครงการ จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมและวิธีการประเมินผลรับสมัครและ

ลงทะเบียนเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสถานประกอบกิจการ หรือหน่วยฝึกอื่น (โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร และระยะเวลาที่กำหนด ประเมินและรายงานผลการฝึกให้กองแผนงานและสารสนเทศทราบ

3) สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด สถาบันการเงินและสถานประกอบกิจการในธุรกิจและอุตสาหกรรมในพื้นที่ร่วมกันดำเนินการส่งเสริมให้ผู้ผ่านการฝึกที่ว่างงาน ได้รับการบรรจุเข้าทำงานตรงตามทักษะและสมรรถนะ มีรายได้เหมาะสมหรือสนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกอบการรายย่อย รายงานผลการส่งเสริมการมีงานทำ ให้กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

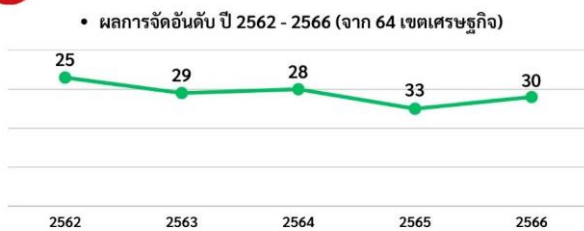
.....

กิจกรรมย่อย 3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce)

1. หลักการและเหตุผล

“เศรษฐกิจดิจิทัล” เป็นเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจะเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยในอีก 10 - 20 ปีข้างหน้า ในปัจจุบัน เศรษฐกิจดิจิทัลในประเทศไทยขยายตัวต่อเนื่องและมีขนาดใหญ่เป็นอันดับที่ 2 ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ส่วนการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต (Internet Penetration) ในประเทศไทยอยู่ที่ 96.5% และมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้บริการดิจิทัลยิ่งเป็นที่ต้องการในสังคมไทยมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อมีการแพร่ระบาดของโควิดที่ทำให้ผู้คนเริ่มคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะใช้เครื่องมือดิจิทัลเหล่านี้ต่อไปในอนาคต อ้างอิงรายงาน IMD World Digital Competitiveness Ranking 2023 พบว่า ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันอันดับความสามารถในการแข่งขัน (World Competitiveness Ranking) ที่สูงขึ้นจากอันดับที่ 33 ในปี 2022 มาอยู่อันดับที่ 30 ในปี 2023 (จากทั้งหมด 64 ประเทศ) เมื่อพิจารณาปัจจัย 4 ด้านที่ใช้ในการจัดอันดับไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันดีขึ้นจากปีที่แล้วในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น 1) สมรรถนะทางเศรษฐกิจ (Economic Performance): ภาพรวมอันดับดีขึ้นจากปี 2565 ถึง 18 อันดับ มาอยู่ที่อันดับ 16 ในปี 2566 สาเหตุหลักจากปัจจัยย่อยการลงทุนระหว่างประเทศ (International Investment) ที่ไทยอันดับดีขึ้นจากปีก่อนถึง 11 อันดับ และการค้าระหว่างประเทศ (International Trade) ที่ไทยอันดับดีขึ้นถึง 8 อันดับ จากปีก่อน 2) ประสิทธิภาพของภาครัฐ (Government Efficiency) : อันดับดีขึ้นจากปี 2565 ถึง 7 อันดับ มาอยู่ที่อันดับ 24 ในปี 2566 สาเหตุหลักจากปัจจัยย่อยกรอบการบริหารภาครัฐ (Institutional Framework) และกฎหมายธุรกิจ (Business Legislation) ที่ทั้ง 2 ปัจจัยย่อยนี้ ไทยอันดับดีขึ้นจากปีก่อนถึง 7 อันดับ 3) ประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ (Business Efficiency): ภาพรวมอันดับดีขึ้นจากปี 2565 ถึง 7 อันดับ มาอยู่ที่อันดับ 23 ในปี 2566 สาเหตุหลักจากปัจจัยย่อยผลิตภาพและประสิทธิภาพ (Productivity & Efficiency) ที่ไทยอันดับดีขึ้นจากปีก่อนถึง 9 อันดับ 4) โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure): อันดับดีขึ้น 1 อันดับ จากปี 2565 มาอยู่ที่อันดับ 43 ในปี 2566 สาเหตุหลักจากปัจจัยย่อยโครงสร้างด้านเทคโนโลยี (Technological Infrastructure) ที่ไทยอันดับดีขึ้นจากปีก่อนถึง 9 อันดับ

ผลการจัดอันดับของประเทศไทย



ผลการจัดอันดับรายปัจจัยของไทย (64 เขตเศรษฐกิจ)	2565	2566	
1) ด้านสมรรถนะทางเศรษฐกิจ (Economic Performance)	อันดับ 34	อันดับ 16	▲ +18
2) ด้านประสิทธิภาพของภาครัฐ (Government Efficiency)	อันดับ 31	อันดับ 24	▲ +7
3) ด้านประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ (Business Efficiency)	อันดับ 30	อันดับ 23	▲ +7
4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure)	อันดับ 44	อันดับ 43	▲ +1

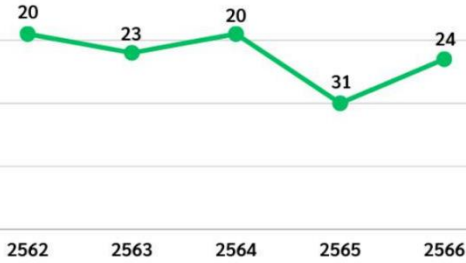
สมรรถนะทางเศรษฐกิจ



อันดับปัจจัยย่อย	2565		2566
เศรษฐกิจภายในประเทศ	51	▲ 7	44
การค้าระหว่างประเทศ	37	▲ 8	29
การลงทุนระหว่างประเทศ	33	▲ 11	22
การจ้างงาน	4	▲ 1	3
ระดับราคาและค่าครองชีพ	31	▲ 4	27

ประสิทธิภาพของภาครัฐ

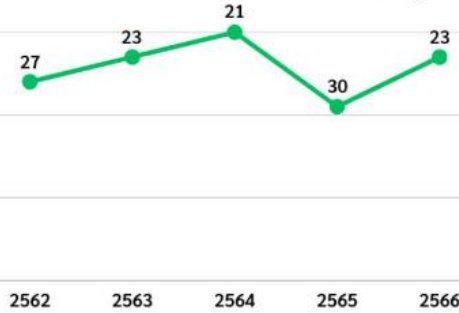
- ผลการจัดอันดับ ปี 2562 - 2566 (จาก 64 เขตเศรษฐกิจ)



อันดับปีจ้ย่อย	2565	▲▼	2566
การคลังภาครัฐ	29	▲ 4	25
นโยบายภาษี	7	▼ 1	8
กรอบการบริหารภาครัฐ	41	▲ 7	34
กฎหมายธุรกิจ	38	▲ 7	31
กรอบการบริหารสังคม	44	▼ 3	47

ประสิทธิภาพของภาครัฐกิจ

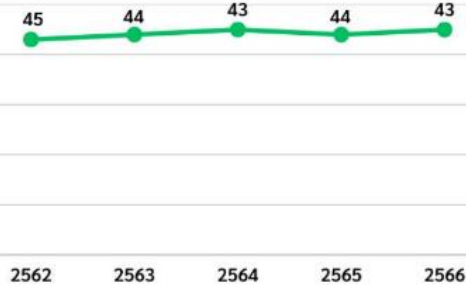
- ผลการจัดอันดับ ปี 2562 - 2566 (จาก 64 เขตเศรษฐกิจ)



อันดับปีจ้ย่อย	2565	▲▼	2566
ผลิตภาพและประสิทธิภาพ	47	▲ 9	38
ตลาดแรงงาน	13	▲ 5	8
ภาคการเงิน	27	▲ 5	22
การบริหารจัดการ	22	=	22
ทัศนคติและค่านิยม	25	▲ 6	19

โครงสร้างพื้นฐาน

- ผลการจัดอันดับ ปี 2562 - 2566 (จาก 64 เขตเศรษฐกิจ)



อันดับปีจ้ย่อย	2565	▲▼	2566
สาธารณูปโภคพื้นฐาน	22	=	22
โครงสร้างด้านเทคโนโลยี	34	▲ 9	25
โครงสร้างด้านวิทยาศาสตร์	38	▼ 1	39
สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	51	▼ 2	53
การศึกษา	53	▼ 1	54

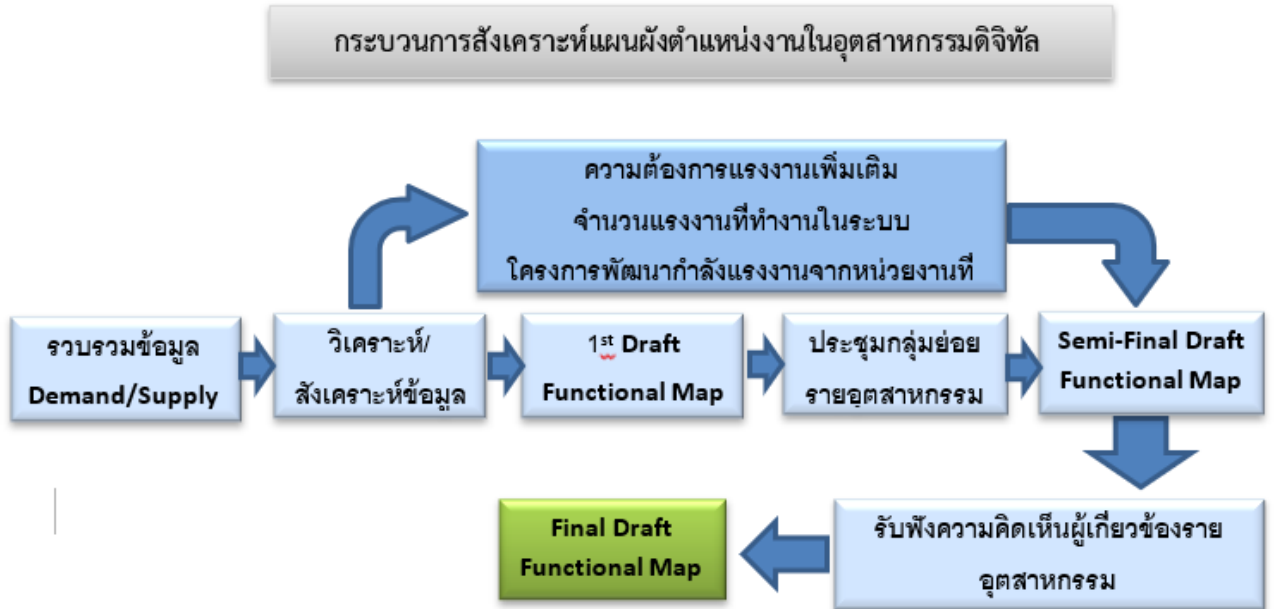


ในมุมมองของผลิตภาพหรือ Productivity โดยชุดตัวชี้วัดผลิตภาพที่อยู่ในรายงาน พบว่า Overall productivity (PPP) และ Labor productivity (PPP) อยู่ในอันดับที่ 56 ซึ่งอยู่ในควอไทล์ที่ 4 หรือก้นแก้ว นอกจากนี้ความท้าทายของประเทศไทยที่ปรากฏในรายงานยังมีเรื่องเกี่ยวกับ ค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นและการเติบโตที่ไม่สมดุล ความไม่แน่นอนทางการเมือง การจัดการความเสี่ยงทางภูมิรัฐศาสตร์ ความตระหนักและความสามารถในการรับมือกับความปลอดภัยทางไซเบอร์และภัยคุกคาม รวมถึงแรงงานที่มีทักษะไม่เพียงพอในภาคบริการ และเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน ประเทศไทยจัดอยู่ในลำดับที่ 3 ถัดจากสิงคโปร์ที่อยู่ในอันดับที่ 4 และมาเลเซียที่อยู่ในอันดับที่ 27 ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมทักษะสำคัญเพื่อมุ่งสร้างแรงงานดิจิทัลที่พร้อมด้วยทักษะในการประกอบอาชีพการพัฒนาแรงงานดิจิทัลจะกลายเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะช่วยเตรียมพร้อมให้ประเทศเดินหน้าไปสู่อนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่กำหนดทิศทางกรอบขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา 6 ด้าน คือ 1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ 2) ขยับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3) สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล 5) พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล 6) สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลนี้ มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนดิจิทัล (Digital Workforce) ขึ้นมารองรับการทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเน้นทั้งกลุ่มคนทำงานที่จะเป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลิตภาพการผลิต(Productivity) ในระบบเศรษฐกิจและกลุ่มคนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัล อย่างไรก็ตามการเตรียมความพร้อมให้ประชาชนทั่วไป ก็เป็นอีกเรื่องที่สำคัญอย่างทัดเทียมกัน ซึ่งเป้าหมายของยุทธศาสตร์นี้ เพื่อให้บุคลากรในวิชาชีพด้านดิจิทัลมีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาที่ขาดแคลน หรือมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล เกิดการจ้างงานแบบใหม่ อาชีพใหม่ ธุรกิจใหม่ จากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน ๒๐,๐๐๐ งาน และบุคลากรผู้ทำงานทุกสาขามีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา 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) ขึ้นเพื่อสร้างเสริมการผลิตและพัฒนาากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพและบูรณาการ ครอบคลุมการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานทุกระดับตามแนวทางที่คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายเอสเคิร์ฟ กำหนด สนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมดิจิทัลต่อไปในอนาคต และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2566 โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งจากภาครัฐ และภาคเอกชน ประชุมร่วมกันเพื่อดำเนินการตามกระบวนการ

สังเคราะห์แผนผังตำแหน่งงานเริ่มต้นด้วยการรวบรวมข้อมูล Demand and Supply เพื่อนำมาวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูลให้ได้ความต้องการแรงงานที่ตรงตามลักษณะงานในอุตสาหกรรม และจำนวนแรงงานที่ตลาดแรงงานต้องการ โดยใช้ภาคีเครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและระดมสมองในการกลั่นกรองเพื่อให้ได้ตำแหน่งงานที่ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง ดังภาพ

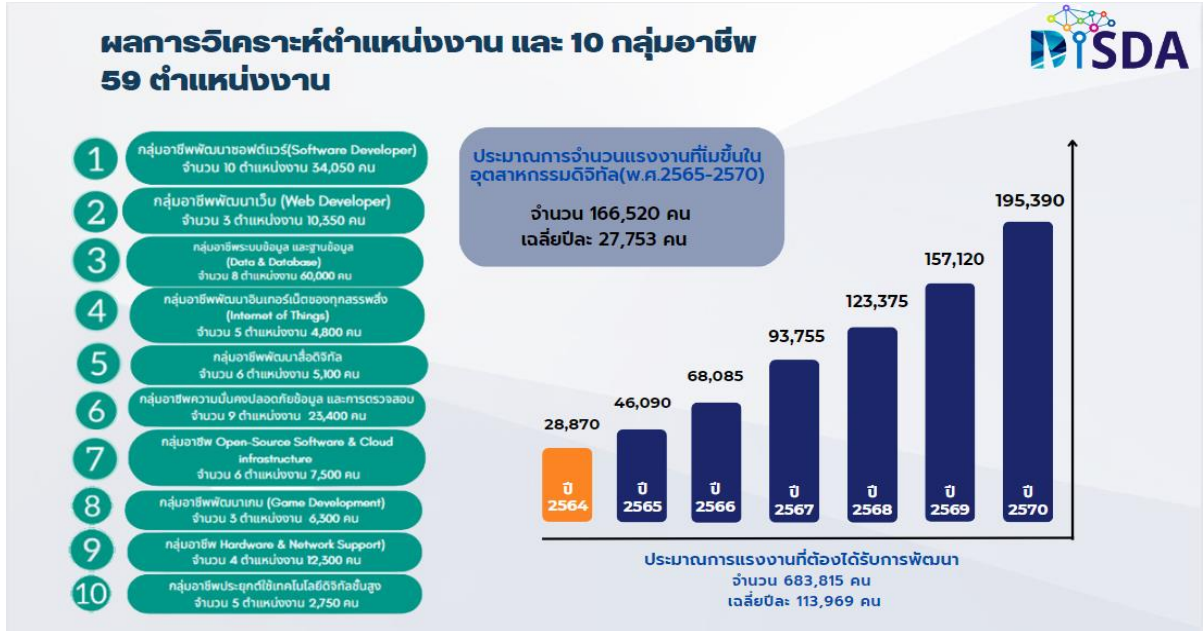


จากการดำเนินการดังกล่าว มีการจัดกลุ่มระดับความสามารถด้านดิจิทัลของแรงงานที่ต้องมีการพัฒนาเป็น 4 ระดับ ได้แก่

- 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 ประมาณการแรงงานที่ต้องได้รับการพัฒนา จำนวนเฉลี่ยปีละ 113,969 คน ดังภาพ



กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำ **โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce)** โดยเป็นการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและหลักสูตรยกระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย ครอบคลุม พร้อมทั้งการพัฒนาบุคลากรและจัดการฝึกอบรมคุณภาพสูงด้วยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 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 เป็นการพัฒนาแรงงานทุกกลุ่มระดับความสามารถที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้รับการพัฒนาให้มีฝีมือสอดคล้องกับมาตรฐานการรับรองของอุตสาหกรรมดิจิทัล หรือของหน่วยงานรับรองในและนอกประเทศ สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมธุรกิจ บริการ และในการทำงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของแรงงานที่ใช้ความสามารถด้านดิจิทัลระดับสูง ให้มีฝีมือตรงกับตำแหน่งงานสอดคล้องกับสมรรถนะหรือมาตรฐานฝีมือที่ยอมรับในอุตสาหกรรมดิจิทัลแบบเข้มข้น
- 2) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของแรงงานที่ใช้ความสามารถด้านด้านดิจิทัลระดับกลาง ให้มีฝีมือนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมอื่นที่มีใช้อุตสาหกรรมดิจิทัล ได้อย่างเหมาะสม

3. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานในภาคอุตสาหกรรม แรงงานใหม่ แรงงานว่างงาน หรือ แรงงานที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือ MSME และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูลปัญญาประดิษฐ์และอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ อุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์

4. ตัวชี้วัดโครงการ (โปรดระบุตัวชี้วัด หน่วยนับ และค่าเป้าหมาย)

4.1 ตัวชี้วัดระดับผลผลิต (Output)

จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลระดับสูง และระดับกลาง จำนวนไม่น้อยกว่า 2,000 คน

4.2 ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์ (Outcome)

- 1) แรงงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลระดับสูง (Advanced skills) ได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีทักษะฝีมือเชื่อมโยงมาตรฐานการรับรองของอุตสาหกรรม ของหน่วยงานรับรองในและนอกประเทศ
- 2) แรงงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลระดับกลาง (Intermediate skills) ได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีทักษะฝีมือในขอบเขตที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมธุรกิจ และบริการได้อย่างเหมาะสม
- 3) ผลผลิตภาพแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัล ข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ และอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4

5. วิธีการดำเนินงาน / กิจกรรม

5.1 กิจกรรมที่ 1 ฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัล ตามระดับทักษะดิจิทัลระดับสูงและระดับกลาง

5.1.1 สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลพิจารณา คัดเลือกหลักสูตรยกระดับฝีมือ ระยะเวลา 6 - 48 ชั่วโมง ในหลักสูตรทักษะดิจิทัลระดับสูงและหลักสูตรทักษะดิจิทัลระดับกลางที่เป็น หลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

5.1.2 สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการสำรวจความพร้อมในพื้นที่โดยให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ประเมินความพร้อมของตนเอง โดยพิจารณาจาก

- 1) ระดับความสามารถในการเลือกหลักสูตรทักษะดิจิทัล ทั้ง 4 ระดับ
- 2) ความสามารถในการหากลุ่มเป้าหมาย จำนวนรุ่นที่ต้องเปิดการอบรม
- 3) ความพร้อมด้านวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้
- 4) ความพร้อมด้านสถานที่ อุปกรณ์การฝึกอบรม เครือข่ายความร่วมมือในพื้นที่

โดยแจ้งมายังสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรเป้าหมาย

5.1.3 สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล นำผลการสำรวจความพร้อมมาให้คะแนนและจัดเป็นกลุ่มจังหวัดที่มีความพร้อมระดับ A - D โดยจังหวัดที่มีความพร้อมระดับ A และ B จะถูกคัดเลือกให้ได้รับจัดสรรเป้าหมายและดำเนินการโครงการตามสัดส่วนคะแนนที่ได้รับโดย

การดำเนินงาน/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดกิจกรรม		ระยะเวลาการดำเนินการ (เดือนที่)												
	หน่วย นับ	ค่า เป้าหมาย	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
กิจกรรมที่ 2 : จัดทำ หลักสูตรหรือสื่อการ ฝึกอบรม	-	-													

7. งบประมาณดำเนินโครงการ

งบประมาณจำนวน 5,750,000 บาท (ห้าล้านเจ็ดแสนห้าหมื่นบาทถ้วน) ทุกรายการค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการให้ถัวจ่ายและเบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงการคลัง ดังนี้

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ 1: ฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัล ตามระดับทักษะดิจิทัลระดับสูงและระดับกลาง เป้าหมายจำนวน 2,000 คน (100 รุ่น รุ่นละ 20 คน) งบประมาณ 5,750,000 บาท <ol style="list-style-type: none"> ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน (1,200 บาท × 30 ชั่วโมง × 1 คน × 100 รุ่น) ค่าวัสดุในการฝึกอบรม (800 บาท × 20 คน × 100 รุ่น) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการใช้สถานที่ในการฝึกอบรม (กรณีจัดฝึกอบรมภายนอกหน่วยฝึก) (3,000 บาท × 100 รุ่น) ค่าบริหารจัดการโครงการ (รุ่นละ 2,000 บาท × 100 รุ่น) 	3,600,000 1,600,000 300,000 200,000 รวมค่าใช้จ่าย 5,700,000 ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น 57,000 ค่าใช้จ่ายต่อคน 2,850
กิจกรรมที่ 2 : จัดทำหลักสูตรหรือสื่อการฝึกอบรม (สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล) งบประมาณ 50,000 บาท ค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนา หรือจัดประชุม หรือจัดทำสื่อการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลในระดับทักษะดิจิทัลระดับสูง และระดับกลาง	50,000

หมายเหตุ: ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานโครงการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม การเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้เบิกค่าใช้จ่ายในห้วงเวลาที่สอดคล้องกับห้วงเวลาดำเนินการโครงการ และต้องถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

รายการค่าใช้จ่าย	จำนวน	หน่วย นับ	อัตราต่อ หน่วย(บาท)	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ 1: ฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัล ตามระดับทักษะดิจิทัลระดับสูงและระดับกลาง	คน	2,000	2,850	5,700,000

รายการค่าใช้จ่าย	จำนวน	หน่วย นับ	อัตราต่อ หน่วย(บาท)	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ 2 : จัดทำหลักสูตรหรือสื่อการ ฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลใน ระดับทักษะดิจิทัลระดับสูง และระดับกลาง	-	-	-	50,000
รวม		2,000		5,750,000

8. สถานที่ดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1: ฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัล ตามระดับทักษะดิจิทัลระดับสูงและระดับกลาง

กลุ่มจังหวัดที่มีความพร้อม ระดับ A	
ที่	หน่วยฝึกที่ดำเนินการ
1	DiSDA
2	MARA
3	สพร.3 ชลบุรี
4	สพร.17 ระยอง
5	สพร.7 อุบลราชธานี
6	สพร.21 ภูเก็ต

กลุ่มจังหวัดที่มีความพร้อม ระดับ B	
ที่	หน่วยฝึกที่ดำเนินการ
1	สพร.15 อัญญา
2	สพร.13 กทม
3	สพร.26 นนทบุรี
4	สพร.14 ปทุมธานี
5	สพร. 1 สมุทรปราการ
6	สพร.12 สงขลา

กิจกรรมที่ 2 จัดทำหลักสูตรหรือสื่อการฝึกอบรม

จัดทำหลักสูตรหรือสื่อการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสถานที่ของเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 แรงงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลทั้งระดับสูง และระดับกลางได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ ส่งผลให้ความสามารถในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจดิจิทัลของไทยดีขึ้น

9.2 กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานแห่งอนาคต

9.3 แรงงานมีกำลังสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผลิตภาพแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม และบริการดิจิทัล

ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ เพิ่มขึ้น ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

10. ประมาณการมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินโครงการ

โดยใช้ฐานการคิดจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ผ่านการฝึกอบรม ในอุตสาหกรรมดิจิทัล

ปีงบประมาณ

พ.ศ. 2565 มีรายได้เพิ่มขึ้นและสามารถสร้างมูลค่าเศรษฐกิจไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4

สูตรการคิดมูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

$$\begin{aligned}
 &\text{มูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/เดือน} = \text{จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานและมีงานทำหรือมีรายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565} \times \text{รายได้เฉลี่ย/เดือน} \\
 &\text{คิดมูลค่าเป็นรายปี} = \text{มูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/เดือน} \times 12
 \end{aligned}$$

หมายเหตุ : ข้อมูลรายได้ของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมาจากระบบฐานข้อมูลการสำรวจผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 5 ต.ค. 2565)

11. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (กรณีโครงการต่อเนื่อง)

ผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมา	การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
<p>ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดำเนินการฝึกอบรมยกระดับทักษะ Upskill และปรับเปลี่ยนทักษะ Reskill ให้กับบุคลากรและกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยมีเป้าหมาย 1,200 คน ผลการดำเนินงาน 1,381 คน คิดเป็นร้อยละ 115.08 หลักสูตรที่ดำเนินการฝึกอบรม เช่น การใช้งาน Internet of Things (IoT) ในงานอุตสาหกรรม การพัฒนาโปรแกรมบนเว็บด้วยภาษา Python การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล การเขียนแบบก่อสร้าง 3 มิติ ด้วยโปรแกรม Sketch Up ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การใช้งานโปรแกรม SolidWork AI Generative and Data for Marketing การวิเคราะห์ ข้อมูลด้วย Excel และ Power BI การพัฒนาโปรแกรมภาษา JavaScript ด้วย NodeJS การพัฒนาโปรแกรมเชิงวัตถุด้วยภาษา Java การพัฒนาโปรแกรม Web Application ด้วย React การพัฒนาแอปพลิเคชันด้วย Power Platform ฯลฯ</p>	<p>ดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมแรงงานใหม่ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีสุดท้ายขึ้นไป แรงงานว่างงาน หรือ แรงงานที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพผู้ประกอบการอาชีพอิสระ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลข้อมูลปัญญาประดิษฐ์ และอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่กำหนด โดยให้กลุ่มจังหวัดที่มีความพร้อมในการฝึกอบรมดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้หลักสูตรที่กำหนดให้เป้าหมาย 1,000 คน งบประมาณ 2,500,000 บาท ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กลุ่มจังหวัดที่มีความพร้อมระดับ A ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรทักษะดิจิทัลระดับสูง 2. กลุ่มจังหวัดที่มีความพร้อมระดับ B ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรทักษะดิจิทัลระดับสูง และระดับกลางพื้นที่ดำเนินการ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่มีศักยภาพ ระดับกลุ่ม A และ B

12. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่

ที่มีศักยภาพระดับกลุ่ม A และ B กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โทร. 02 643 4981

13. หน่วยงานร่วมดำเนินการ (ภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน ที่ร่วมดำเนินการ) และวิธีร่วมดำเนินการ

1) สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ร่วมกับสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีศักยภาพระดับกลุ่ม A และ B และหน่วยงานในพื้นที่ได้แก่ กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน สำนักงานจัดหางานจังหวัดสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสภาหอการค้าจังหวัด สถาบันการเงินสมาคมหรือองค์กรอาชีพภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจและสถานประกอบการโดยอาศัยกลไกของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เพื่อร่วมกันพิจารณากำหนดสมรรถนะตำแหน่งงาน และความต้องการฝึกอบรมในพื้นที่ จัดทำแผนการฝึกอบรมและส่งเสริมการมีงานทำภายใต้โครงการ แล้วรายงานผลให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

2) สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ร่วมกับสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานในพื้นที่ ร่วมกันประชาสัมพันธ์โครงการพิจารณาคัดเลือกหลักสูตรการฝึกอบรมและวิธีการประเมินผลรับสมัครและลงทะเบียนเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีศักยภาพระดับกลุ่ม A และ B หรือสถานประกอบกิจการ หรือหน่วยฝึกอื่น (โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรและระยะเวลาที่กำหนด ประเมินและรายงานผลการฝึกให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

14. กลุ่มหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกทักษะดิจิทัลระดับสูง			
ที่	รหัสหลักสูตร	ชื่อหลักสูตร	ระยะเวลาการฝึก (ชม.)
1	0920224220119	การสร้างแอปพลิเคชันโมบายระบบแอนดรอยด์	30
2	0920204210102	การสร้างและพัฒนาแอปพลิเคชัน	48
3	0920084220106	การพัฒนาโปรแกรมด้วยภาษา Java ขั้นสูง	30
4	0920084220107	การพัฒนาโปรแกรมบนเว็บด้วยภาษา Python	30
5	0920014220129	การพัฒนาโปรแกรมด้วยภาษา Java ขั้นพื้นฐาน	30
6	0920224190204	พัฒนาระบบสมองกลฝังตัวในงานแอปพลิเคชันประมวลผลภาพ	30
7	0920224190207	พัฒนาระบบสมองกลฝังตัวในงานแอปพลิเคชันประมวลผลภาพด้วยภาษา python	30
8	0920224200201	การพัฒนา Mobile Application บนระบบปฏิบัติการของโทรศัพท์เคลื่อนที่	30
9	0920014220305	การออกแบบประสบการณ์ผู้ใช้และส่วนติดต่อผู้ใช้ (UX/UI)	30
10	0920224190208	การเขียนโปรแกรมประมวลผลภาพและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์	30
11	0920084220103	การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชัน ระดับ 1	30
12	0920084220104	การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชัน ระดับ 2	30
13	0920084220105	การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชัน ระดับ 3	30
14	0920014220601	การบริหารโครงการพัฒนาซอฟต์แวร์	30
15	0920014220602	การวิเคราะห์ความต้องการระบบสารสนเทศทางธุรกิจ	30
16	0920224220301	ผู้บริหารและดูแลเว็บไซต์	30
17	0920014220802	การสนับสนุนด้านเทคนิคคอมพิวเตอร์	30
18	0920014220501	การพัฒนาอาชีพเฝ้าระวังและป้องกันภัยทางไซเบอร์	30
19	0920084220501	การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล	30
20	0920224210102	การจัดการระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ด้วยอุปกรณ์เราเตอร์ไมโครติก	30
21	0920014220601	การบริหารโครงการพัฒนาซอฟต์แวร์	30

ที่	รหัสหลักสูตร	ชื่อหลักสูตร	ระยะเวลา การฝึก (ชม.)
22	10120014220101	การพัฒนาโปรแกรมเชิงวัตถุด้วยภาษา Java	30
23	0920225420101	การพัฒนาโปรแกรมแบบ GUI ด้วย Python	30
24	10120014220102	การพัฒนาโปรแกรมภาษา JavaScript ด้วย NodeJS	30
25	10120014220601	การพัฒนาแอปพลิเคชันด้วย Power Platform	30
26	0920224220306	การออกแบบเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมWordPress	30
27	0920014220601	การบริหารโครงการพัฒนาซอฟต์แวร์	30
28	0920224200201	การพัฒนา Mobile Applicationบนระบบปฏิบัติการของโทรศัพท์เคลื่อนที่	30
29	0920084220107	การพัฒนาโปรแกรมบนเว็บด้วยภาษา Python	30
30	0920014220802	การสนับสนุนด้านเทคนิคคอมพิวเตอร์	30
31	0920204210102	การสร้างและพัฒนาแอปพลิเคชัน	30
32	0920224220301	ผู้บริหารและดูแลเว็บไซต์	30
33	10120014220103	การพัฒนาโปรแกรม Web Application ด้วย React	30
34	10120014220603	การพัฒนาโปรแกรมอัตโนมัติด้วย DevOps	30
35	10120014220602	การพัฒนาโปรแกรมบนอุปกรณ์เคลื่อนที่ด้วย Flutter	30
36	10120014220104	การพัฒนาโปรแกรมบนอุปกรณ์เคลื่อนที่ด้วย React Native	30
37	10120014220105	การใช้งาน Docker สำหรับนักพัฒนาซอฟต์แวร์	30
38	10120014220502	การตรวจสอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	30
39	10120014220501	การจัดการเหตุการณ์และข้อมูลสำหรับการรักษาความมั่นคงปลอดภัย	30
40	10120014220503	การบริหารจัดการอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยเครือข่ายไฟร์วอลล์ FortiGate	30
41	10120014220604	การออกแบบระบบให้รองรับการทำงานผ่านคลาวด์ : Cloud Native	30
42	10120014220106	การออกแบบระบบในรูปแบบไมโครเซอร์วิส	30
43	10120014220505	การวิเคราะห์ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์	30

หลักสูตรการฝึกทักษะดิจิทัลระดับกลาง

ที่	รหัสหลักสูตร	ชื่อหลักสูตร	ระยะเวลา การฝึก (ชม.)
1	0920224220202	การใช้งาน Internet of Things (IoT) ในงานอุตสาหกรรม	30
2	0920224220117	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี Internet of Things	30
3	0920084160112	การออกแบบและพัฒนาระบบ IoT ในการควบคุมการผลิต ระดับ 1	30
4	5020014160103	ระบบ IoT ในงานอุตสาหกรรม	30
5	7920182560123	การใช้ปัญญาประดิษฐ์สำหรับการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน	30
6	0920224190208	การเขียนโปรแกรมสำหรับงานประมวลผลภาพและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์	30

ที่	รหัสหลักสูตร	ชื่อหลักสูตร	ระยะเวลา การฝึก (ชม.)
7	9720082091002	การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการผลิต (AI)	30
8	10120014220608	การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในกระบวนการผลิต	30
9	2220014220111	3D Asset Creator เตรียมความพร้อมสู่โลก Metaverse	30
10	0920224220110	การสร้างแอปพลิเคชันเพื่อการท่องเที่ยว	30
11	0920014220603	การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อบุคลากรดิจิทัลในทุกอาชีพ	30
12	0920224220202	การใช้งาน Internet of Things (IoT) ในงานอุตสาหกรรม	30
13	0920014220605	การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Power BI	30
14	1020014220601	AI Generative and Data for Marketing	30
15	0920224220102	การจัดการฐานข้อมูลด้วยไมโครซอฟท์แอคเซส	30
16	0920014220405	การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Excel และ Power BI	30
17	0920014220605	การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Power BI	30
18	0920014220603	การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อบุคลากรดิจิทัล	30
19	0920224210201	การสร้างภาพเคลื่อนไหวแบบ 3 มิติ	30
20	0920224210121	เทคนิคการใช้โปรแกรม Adobe Illustrator สำหรับสื่อสิ่งพิมพ์ และป้ายโฆษณา	30
21	720016260603	การปลูกพืชภายใต้โรงเรือน ร่วมกับระบบ Internet of Things (IoT) สำหรับ การเกษตร	30
22	0920224220101	การใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์ เอ็กซ์เซล วิชวลเบสิก	30
23	0920224220117	การประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยี Internet of Things	30
24	1020014220108	NFT Masterclass	30
25	10120014220605	การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียด้วยเทคโนโลยี Generative AI	30
26	10120014220606	การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียในรูปแบบเทคโนโลยีความเป็นจริงเสมือน VR	30
27	10120014220107	การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียในรูปแบบเทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม AR	30
28	10120014220801	การใช้งาน Generative AI ในองค์กรและภาคธุรกิจ	30
29	10120014220607	การพัฒนาโรงงานอัจฉริยะ	30
30	10120014220608	การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในกระบวนการผลิต	30
31	10120014220701	ระบบเครือข่ายและการสื่อสารในงานอุตสาหกรรม	30
32	10120014220901	การบูรณาการ Operation Technology(OT) , Information Technology (IT) และเครือข่าย 5G	30

แผนงานบูรณาการพัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

1. กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์

เป้าหมาย 2,160 คน งบประมาณ (ล้านบาท) : 16,340,800 บาท

เป็นโครงการในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล
แผนย่อย โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

เป้าหมาย

1. ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศลดลง
2. ประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ระหว่างประเทศของประเทศไทยดีขึ้น

ตัวชี้วัด

1. สัดส่วนต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ น้อยกว่าร้อยละ 11
2. ดัชนีวัดประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ระหว่างประเทศของประเทศไทย 25 ลำดับแรก หรือคะแนนไม่ต่ำกว่า 3.60

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมายความว่า 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์
ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

กลยุทธ์ที่ 3 การผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ 4.0 เป็นโครงการสำคัญ

1. เพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลำดับที่ 388
แผนแม่บทฯ ประเด็น 07 โครงสร้างพื้นฐานฯ เป้าหมายแผนแม่บทย่อย ประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ระหว่าง
ประเทศของประเทศไทยดีขึ้น

2. ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 ของ สศช.

1. เหตุผลความจำเป็น

ปัจจุบัน “โลจิสติกส์” เป็น 1 ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่อ
อนาคตของประเทศไทยและเป็น 1 ใน 5 อันดับแรกของสายงานที่ตลาดแรงงานมีความต้องการสูง มีอัตราการ
เติบโตร้อยละ 15-20 ต่อปี ในแต่ละปีธุรกิจในประเทศไทยโดยรวมมีการใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมโลจิสติกส์
ประมาณ 19 % ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ คิดเป็นมูลค่าไม่น้อยกว่า 1.5 ล้านล้านบาท จากรายงาน
ของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) บ่งบอกถึงความต้องการแรงงานทั่วประเทศในอีก 5 ปีข้างหน้าว่า
ความต้องการแรงงานทางด้านโลจิสติกส์จะเพิ่มขึ้นกว่า 475,674 อัตรา ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาโลจิสติกส์
ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยยกระดับศักยภาพโลจิสติกส์ ภาคอุตสาหกรรม สนับสนุนฐานอุตสาหกรรม
เดิมและอุตสาหกรรมอนาคตให้เป็นฐานสร้างรายได้ใหม่ของประเทศ พัฒนาระบบบริหารจัดการโลจิสติกส์
ภาคการเกษตรให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มขีดความสามารถของธุรกิจบริการโลจิสติกส์ให้สามารถกระจายฐานการ
บริการและการลงทุนที่เชื่อมโยงในอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการแข่งขันบนฐานการพัฒนานวัตกรรม
และเทคโนโลยี พัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีทักษะสูงและมีมาตรฐานสากล ดำเนินกิจกรรมทางโลจิสติกส์ที่เป็น
มิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิต การค้า การบริการ และการลงทุนใน
อนุภูมิภาค และภูมิภาคอาเซียน มุ่งสู่การเป็นประเทศที่มีรายได้สูงและเป็นประเทศที่พัฒนาภายในปี 2579
ในการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ให้เป็นไปตามเป้าหมายและกรอบการพัฒนาของประเทศ
คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) โดยมีรองนายกรัฐมนตรี
เป็นประธาน ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนากำลังแรงงาน และประสานแผน การพัฒนา
ฝีมือแรงงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในภาพรวมของประเทศ จึงมีมติเห็นชอบแผนพัฒนาแรงงานและ
ประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (พ.ศ. 2565 – 2570) ตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เสนอในคราวการประชุม กพร.ปช. ครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2564 เพื่อกำหนดแนวทางการผลิตและพัฒนา กำลังแรงงานในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ที่เป็นรูปธรรม สร้างเสริมกลไกการบูรณาการการผลิตและพัฒนา กำลังแรงงานในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และแก้ปัญหาด้านสมรรถนะของแรงงานในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม โดยในปี พ.ศ. 2567 แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ ประมาณการจำนวนแรงงาน ในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ รวมจำนวน 1,497,937 คน เพิ่มขึ้น 74,812 คน แบ่งเป็นสายงานด้านการบริการ ลูกค้า จำนวน 48,753 คน เพิ่มขึ้น 2,345 คน สายงานด้านการจัดซื้อและจัดหา จำนวน 60,814 คน เพิ่มขึ้น 2,931 คน สายงานด้านการวิเคราะห์และวางแผน จำนวน 33,486 คน เพิ่มขึ้น 1,612 คน สายงานด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ จำนวน 46,813 คน เพิ่มขึ้น 2,598 คน สายงานด้านคลังสินค้าและการกระจายสินค้า จำนวน 385,455 คน เพิ่มขึ้น 19,062 คน และสายงานด้านการขนส่ง จำนวน 922,616 คน เพิ่มขึ้น 46,264 คน เพื่อขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานและประสานงาน การฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงาน การฝึกอาชีพแห่งชาติได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ ต่อมา หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ภายใต้คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ จำนวน 28 หน่วยงาน ได้ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนา แรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ พ.ศ. 2566 – 2570 ให้สอดคล้องกับแนวทาง การพัฒนาภายใต้แผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับปรับปรุง) ประเด็น (07) โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล แผนย่อย โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม และระบบโลจิสติกส์ซึ่งประกอบด้วย การขนส่ง ทางราง ทางน้ำ ทางอากาศ ทางถนน และระบบขนส่งสาธารณะ ในเขตเมือง การขนส่งระหว่างประเทศ ตลอดจน การยกระดับผู้ให้บริการโลจิสติกส์ของประเทศ โดยมีหน่วยงานเสนอแผนงานโครงการ จำนวน 21 หน่วยงาน 101 โครงการ เป้าหมายรวมจำนวน 984,532 คน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต โดยมี 1) กิจกรรม (โครงการย่อย) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการ แห่งอนาคต 2) กิจกรรม (โครงการย่อย) พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ เพื่อรองรับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ พ.ศ. 2566 – 2570 ดังกล่าว ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นจัดฝึกอบรมทักษะเฉพาะทางหรือเทคนิคเฉพาะด้านและสมรรถนะที่เป็นที่ ต้องการให้กับผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แรงงาน ในสถานประกอบการกิจการ แรงงานที่จะเข้าสู่อุตสาหกรรมทั้งภาคผลิตและบริการ รวมทั้งสนับสนุนความร่วมมือกับเครือข่ายทั้ง ภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ครอบคลุมตำแหน่งงานด้านการจัดการระบบขนส่ง หรือการเคลื่อนย้ายสินค้าและ บริการ ทั้งภาคพื้นดิน ทางเรือ และทางอากาศ รวมไปถึงกระบวนการ วิธีการวางแผนสินค้าคลัง การจัดเก็บ ควบคุม การบริหารธุรกิจ อาทิ การจัดการสินค้าอันตรายและการขนส่งข้ามแดน เทคนิคการขับรถลากจูง การบริหารซัพพลายเชนและโลจิสติกส์ นักวิเคราะห์และวางแผนในหน่วยงานโลจิสติกส์/โซ่อุปทาน (Supply Chain) ในธุรกิจการผลิต ธุรกิจค้าปลีกและ กระจายสินค้า พนักงานขนส่งสินค้าผ่านแดนและข้ามแดน พนักงานนำเข้าและส่งออก นักปฏิบัติการขนส่งสินค้าทางราง ผู้ควบคุมสินค้าคลัง ผู้บริหารการขนส่งสินค้าทางอากาศ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ให้บริการโลจิสติกส์บุคลากรเฉพาะทางและการพัฒนาแรงงาน ให้สามารถสร้างรายได้เปรียบใน การแข่งขันด้วยการลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต สร้างมูลค่าเพิ่มจากการเป็น ศูนย์กลางทางภูมิศาสตร์ และเชื่อมต่อกับเครือข่ายโลจิสติกส์ในระดับภูมิภาคและระดับโลกอย่างมั่นคงและยั่งยืน

2. สอดคล้องกับนโยบาย และเป้าหมายสำคัญตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ 13 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2567

ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ให้บริการ โลจิสติกส์ บุคลากรเฉพาะทางและแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ให้สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ด้วยการลดต้นทุน เพิ่มผลิตภาพ สร้างมูลค่าเพิ่มจากการเป็นศูนย์กลางทางภูมิศาสตร์ และเชื่อมต่อกับเครือข่ายโลจิสติกส์ ในระดับภูมิภาคและระดับโลกอย่างมั่นคงและยั่งยืน

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ :

1. ประเด็น 4.2 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

4.2.4 อุตสาหกรรมและบริการขนส่งและโลจิสติกส์

2. ประเด็น 07 โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล (พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2580) (ฉบับปรับปรุง)

แผนย่อย โครงสร้างด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ โดยพัฒนาผู้ให้บริการ โลจิสติกส์ บุคลากรเฉพาะทางและแรงงาน ปรับระบบการฝึกอบรม และพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการ ของตลาดแรงงานและภาคธุรกิจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคอุตสาหกรรมและบริการ ในการพัฒนาบุคลากรและ พัฒนาหลักสูตร รวมถึงยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล เพื่อให้บุคลากรเฉพาะทางและ แรงงานสามารถใช้ในการประกอบอาชีพและดำเนินธุรกิจได้จริง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 : ข้อ 1 มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย หมวด 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค โดยการพัฒนาคุณภาพบุคลากร และวางแผนจัดการกำลังคนด้านการบินและโลจิสติกส์ให้มีทักษะสูง และสอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ รองรับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ของประเทศ บูรณาการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนา หลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นวิชาชีพเฉพาะหรือเทคนิคเฉพาะด้าน บรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้านโลจิสติกส์ ที่มีทักษะสูง เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศและระดับสากล

นโยบายรัฐบาล : หลัก ด้านที่ 8 การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัยยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน กำหนดเป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นประเทศ ที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีความครอบคลุมและเชื่อมโยงอย่างไร้รอยต่อ เพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนในการเดินทาง และการขนส่ง เชื่อมโยงประเทศไทยกับประชาคมโลก พร้อมทั้ง “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพ ของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคตบนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้น ของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงาน รับผิดชอบด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัลของประเทศ

โครงการสำคัญเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ลำดับที่ 388 เป้าหมายแผนแม่บทย่อย ประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ระหว่างประเทศของประเทศไทยดีขึ้น พัฒนาสมรรถนะแรงงานให้มีทักษะในสายงานด้านการบริการลูกค้า สายงานด้านการจัดซื้อและจัดหา สายงานด้านการวิเคราะห์และวางแผน สายงานด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ สายงานด้านคลังสินค้าและการกระจายสินค้า และสายงานด้านการขนส่ง ยกกระดับทักษะแรงงานด้านโลจิสติกส์ให้เข้าสู่มาตรฐานฝีมือแรงงานและอัตรา

ค่าจ้างตามมาตรฐาน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาแรงงานด้านโลจิสติกส์รองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตระหว่าง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2567 (ของ สศช.)
 แนวทางที่ 5 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรและการติดตามผลด้านโลจิสติกส์
 กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์

เป้าหมาย ผลงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์ได้รับการนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ เพิ่มขึ้นพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มี ทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ และทักษะด้านเทคโนโลยีมากขึ้น โดย 1) สนับสนุนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชน (ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ผู้ให้บริการโลจิสติกส์) ในการกำหนดและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อให้ได้หลักสูตรที่เหมาะสมกับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และ 2) พัฒนาทักษะ (Up-skill) และสร้างทักษะใหม่ (Re-skill หรือ New-skill) และยกระดับทักษะแรงงานด้านโลจิสติกส์ให้เป็นไปตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและมีทักษะที่จำเป็นเพื่อ เข้าสู่ตลาดแรงงานสากลสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

3. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การจั้ตสรรจบบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 ข้อ 2

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

4. เป็นโครงการภายใต้แผนงานบูรณาการพัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ตามเป้าหมายบูรณาการที่ 2

ด้านการบริการจัดการโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทานและการอำนวยความสะดวกทางการค้า พร้อมด้วยการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานสากล

ตัวชี้วัดบูรณาการ

1. สัดส่วนต้นทุนการเก็บรักษาสินค้าคงคลังไม่เกินร้อยละ 6.4 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศในปี 2567
2. สัดส่วนต้นทุนการบริหารจัดการไม่เกินร้อยละ 1.0 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศในปี 2567
3. ดัชนีประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ (LPI) ด้านสมรรถนะ ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ทั้งภาครัฐและธุรกิจมากกว่า 3.41 คะแนน

แนวทางที่ 2.4 พัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโลจิสติกส์ (มาตรฐานความเชี่ยวชาญ คุณภาพบุคลากร นวัตกรรมและเทคโนโลยีพัฒนาข้อมูลและการติดตามประเมินผล)

ตัวชี้วัดแนวทาง 2.4.3 พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีทักษะขั้นสูงไม่น้อยกว่า 2,160 คน

กิจกรรม (โครงการย่อย) ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์

5. วัตถุประสงค์โครงการ

5.1 เพื่อพัฒนาสมรรถนะแรงงานให้มีทักษะในสายงานด้านการบริการลูกค้า สายงานด้านการจัดซื้อและจัดหา สายงานด้านการวิเคราะห์และวางแผน สายงานด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ สายงานด้านคลังสินค้าและการกระจายสินค้า และสายงานด้านการขนส่ง ครอบคลุมตำแหน่งงานทั้งภาคพื้นดิน ทางเรือ และทางอากาศ

5.2 เพื่อยกระดับทักษะแรงงานและบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้เข้าสู่มาตรฐานฝีมือแรงงานและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐาน

5.3 เพื่อพัฒนาวิทยากรต้นแบบสำหรับฝึกอบรมด้านโลจิสติกส์

5.4 เพื่อสร้างห้องฝึกอบรมสำหรับฝึกอบรมด้านโลจิสติกส์

5.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาแรงงานด้านโลจิสติกส์รองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งภาคอุตสาหกรรมและบริการ

6. งบประมาณ รวม 16,340,800 ล้านบาท

7. ระยะเวลาดำเนินการโครงการ พ.ศ. 2567 - พ.ศ. 2571 รวม 5 ปี งบประมาณที่ผ่านมา และกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้า (หน่วย : ล้านบาท)

ปีงบประมาณ	งบประมาณ	เงินนอกงบประมาณ (ต้องระบุ)				รวมทั้งสิ้น
		รายได้	เงินกู้	PPP	อื่น ๆ (ระบุ)	
ก่อน ปี 2565	-	-	-	-	-	
ปี 2566	-	-	-	-	-	
ปี 2567	83.0120	-	-	-	-	
ปี 2568	120.160	-	-	-	-	
ปี 2569	120.160	-	-	-	-	
ปี 2570	120.160	-	-	-	-	
ปี 2571 ถึงสิ้นสุดโครงการ	120.160	-	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		-	-	-	-	

8. กลุ่มเป้าหมายโครงการ

8.1 แรงงานในสถานประกอบการกิจการด้านโลจิสติกส์ เช่น ผู้บริหารจัดการงานขนส่งสินค้า พนักงานวิเคราะห์ระบบการผลิตบรรจุภัณฑ์เพื่อการขนส่งสินค้า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์และออกแบบโปรแกรมควบคุมการเคลื่อนย้ายสินค้า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์และออกแบบโปรแกรมควบคุมการเคลื่อนย้ายสินค้า พนักงานจัดการคลังสินค้า พนักงานจัดส่งสินค้าอันตรายทางอากาศ เป็นต้น

8.2 ผู้ประกอบการและผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ทางน้ำ ทางบก ทางอากาศ และทางราง

9. ผลผลิต/เป้าหมายโครงการ (ระบุตัวเลขค่าเป้าหมายวัดได้)

9.1 พัฒนาวิทยากรต้นแบบ จำนวน 20 คน

9.2 บุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีทักษะขั้นสูง ไม่น้อยกว่า 2,140 คน 107 รุ่น (รุ่นละ 20 คน)

(1) แรงงานในสถานประกอบการได้รับการได้รับการยกระดับฝีมือและพัฒนาสมรรถนะแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่า 1,070 คน

(2) ผู้ประกอบการและผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ ได้รับการพัฒนา จำนวนไม่น้อยกว่า 1,070 คน

10. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมายที่วัดได้ (สำคัญต้องชัดเจนวัดความสำเร็จได้)

10.1 โครงการสามารถส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ โดยการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์ เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเฉพาะ

ทางด้านโลจิสติกส์ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ มีทักษะสูงขึ้น สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ ทำให้มีความพร้อมทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านบุคลากรแล้ว แรงงานใหม่ที่มีทักษะหรือประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมและบริการด้านโลจิสติกส์ มีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 แรงงานด้านโลจิสติกส์มีรายได้เฉลี่ยสูงกว่ารายได้เฉลี่ยของคนไทย ประจำปี 2566 มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในกลุ่มสาขาอาชีพโลจิสติกส์ มีรายได้ตามอัตราค่าจ้างมาตรฐาน สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มจากการเป็นศูนย์กลางทางภูมิศาสตร์ และเชื่อมต่อกับเครือข่ายโลจิสติกส์ในระดับภูมิภาคและระดับโลกเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรมตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติที่วางไว้

10.2 เชิงปริมาณ

บุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีทักษะขั้นสูง ครอบคลุมตำแหน่งงานด้านการจัดการระบบขนส่ง หรือการเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการ ทั้งภาคพื้นดิน ทางเรือ และทางอากาศ ไม่น้อยกว่า 2,160 คน

10.3 เชิงคุณภาพ

(1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแรงงานใหม่ แรงงานที่มาจากอุตสาหกรรมอื่นที่มีทักษะหรือประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 มีงานทำ ในระยะ 3 เดือน ภายหลังการจบฝึก

(2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแรงงานในสถานประกอบกิจการ มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

11. ผลสัมฤทธิ์ ผลลัพธ์ และผลกระทบ (Impact ต่อ ประชาชนได้อะไร สังคม เศรษฐกิจ)

11.1 ผลสัมฤทธิ์ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่า 15,000 คน ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ ซึ่งเป็นที่ต้องการในตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง ตำแหน่งงานรูปแบบใหม่ ตำแหน่งงานที่ต้องการสูงหรือตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง ตามที่กำหนดในแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ พ.ศ. 2566 – 2570 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2570 และข้อมูลทักษะเพื่ออนาคต (Future Skill Set) และตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) 12 กลุ่มอุตสาหกรรม ในปี พ.ศ. 2563 – 2567 ของสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ

11.2 ผลลัพธ์ ก่อให้เกิดรายได้ของแรงงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ไม่น้อยกว่า 9,170,160,000 บาทต่อปี (คิดจากฐานรายได้เฉลี่ย 19,000 บาท ต่อคนต่อเดือน : ปี 2565 ค่าเฉลี่ยรายได้ของประชากรอยู่ที่ 244,838 บาท ต่อคนต่อปี = รายได้เฉลี่ย 20,403 บาท ต่อคนต่อเดือน)

11.3 ผลกระทบ แรงงานมีคุณภาพสูง มีทักษะขั้นสูงและสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการ สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลผลิตภาพแรงงานสูง มีรายได้ที่เหมาะสม นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนและแรงงาน

12. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีความพร้อมในการฝึกอบรมทั่วประเทศ

13. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมดำเนินการหรือสนับสนุน (ภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชนที่ร่วมดำเนินการ) และวิธีร่วมดำเนินการ

13.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ ได้แก่ กระทรวงคมนาคม กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน สำนักงานจัดหางานจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด สถาบันการเงิน สมาคมหรือองค์กรอาชีพภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจและสถานประกอบกิจการ อาทิสมาคมผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ สมาคมไทยโลจิสติกส์ และการผลิต สหพันธ์การขนส่งทางบกแห่งประเทศไทย สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย สมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย บริษัท เอสซีจี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด บริษัท เอสซีจี สกิลล์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด โดยอาศัยกลไกของคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบิน

และโลจิสติกส์ และคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เพื่อร่วมกันพิจารณาความต้องการฝึกอบรมในพื้นที่ จัดทำแผนการฝึกอบรมและแผนส่งเสริมการมีงานทำภายใต้โครงการ แล้วแจ้งมายังกองแผนงานและสารสนเทศ เพื่อนำเสนอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจัดสรรเป้าหมายและเงินงบประมาณ พร้อมทั้งร่วมกันประชาสัมพันธ์โครงการ จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมและวิธีการประเมินผล รับสมัครและลงทะเบียนเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสถานประกอบกิจการ หรือหน่วยฝึกอื่น (โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรและระยะเวลาที่กำหนด ประเมินและรายงานผลการฝึกให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ และกองแผนงานและสารสนเทศ ทราบ

13.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการชี้แจงแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ ในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ ในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ พ.ศ. 2566 – 2570 และข้อมูลทักษะเพื่ออนาคต (Future Skill Set) และตำแหน่งงานซึ่งเป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) 12 กลุ่มอุตสาหกรรม ในปี พ.ศ. 2563 – 2567 ของสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และหน่วยงานอื่นที่ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการบุคลากรจากสถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมดังกล่าว ชี้แจงแนวทางและขั้นตอนการดำเนินโครงการให้หน่วยงานที่ร่วมดำเนินการทราบ พิจารณาจัดสรรเป้าหมายและงบประมาณให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ นำเสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรายงานให้ สนช. ทราบต่อไป

14. ผลการดำเนินงานของโครงการ ส่งผลหรือเกิดประโยชน์กับหน่วยงานอื่น

14.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือของหน่วยงานด้านโลจิสติกส์ที่เข้มแข็ง เกิดการบูรณาการที่เป็นรูปธรรม

14.2 มีการกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะตามความต้องการของภาคธุรกิจ และอุตสาหกรรมอย่างชัดเจน ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ลดความซ้ำซ้อนของการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่

14.3 ภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับประเทศ มีบุคลากรที่มีคุณภาพมีทักษะและสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการลดต้นทุน เพิ่มผลิตภาพ และสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจได้อย่างยั่งยืน

15. ผลการดำเนินงาน ปี พ.ศ. 2566 เป็นไปตามเป้าหมายแผนงานบูรณาการ (หน่วยนับ)

ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

แนวทาง พัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโลจิสติกส์ (มาตรฐานความเชี่ยวชาญ และคุณภาพบุคลากร วิจัย นวัตกรรม และเทคโนโลยีพัฒนาข้อมูลและการติดตามประเมินผล

ตัวชี้วัดแนวทาง พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีทักษะขั้นสูงไม่น้อยกว่า 2,000 คน

ผลการดำเนินงาน เป้าหมายโครงการ จำนวน 2,000 คน มีผู้เข้ารับการฝึกแล้ว จำนวน 2,009 คน คิดเป็นร้อยละ 100.45 ของเป้าหมาย ผ่านการฝึกอบรม 1,949 คน คิดเป็นร้อยละ 97.01 ของผู้เข้ารับการฝึก โดยผู้ผ่านการฝึกมีงานทำร้อยละ 99.22 รายได้เฉลี่ย 15,842 บาท/คน/เดือน ซึ่งเป็นการสร้างอาชีพและรายได้ให้กับแรงงานใหม่หรือผู้ว่างงานตลอดจนเป็นการรักษารายได้เดิมของผู้ที่มีงานทำอยู่แล้วที่ผ่านการฝึกอบรม เพื่อลดโอกาสในการถูกเลิกจ้าง คิดเป็นมูลค่า 367.62 ล้านบาท/ปี

ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ณ สิ้นเดือนกันยายน 2565 (ร้อยละ) งบประมาณ 5,160,000 บาท เบิกจ่าย 5,117,543.94 บาท คิดเป็นร้อยละ 99.18

16. ภาพรวมการผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายบูรณาการด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของหน่วยงาน ณ เดือนกันยายน 2565 (กรณีงบประมาณภายใต้แผนงานบูรณาการฯ) งบประมาณรวม 6,400,000 บาท เบิกจ่าย 6,399,996.50 บาท คิดเป็นร้อยละ 100

17. แนวทางการดำเนินงาน/ขั้นตอนการดำเนินงาน

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568									
	พ.ศ. 2567			พ.ศ. 2569						
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.
1. จัดทำระบบการฝึก	←	→								
2. จัดฝึกอบรมวิทยากร		←	→							
3. จัดฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน				←	→	←	→	←	→	←
4. ติดตามประเมินผล				←	→	←	→	←	→	←

รายละเอียดกิจกรรม

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : จัดทำระบบการฝึก (Innovation Training and Digital content)	5,000,000				5,000,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 : สร้างห้องฝึกอบรมต้นแบบ (Innovation Trainings)	4,000,000				
กิจกรรมย่อยที่ 1.2 : ออกแบบ และติดตั้งระบบ server	1,000,000				
กิจกรรมที่ 2 : จัดฝึกอบรมวิทยากร	5,215,000				5,215,000

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมย่อยที่ 2.1 จัดฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบ - ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 1 คน x 30 ชั่วโมง x 1 รุ่น) - ค่าวัสดุฝึก (800 บาท x 20 คน) - ค่าที่พัก (1,350 บาท x 5 วัน x 12 ห้อง x 1 รุ่น) - ค่าอาหาร (550 บาท x 5 วัน x 24 คน x 1 รุ่น) - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 5 วัน x 2 มื้อ x 24 คน x 1 รุ่น) - ค่าบริหารจัดการ (200 บาท x 20 คน)	36,000 16,000 81,000 66,000 12,000 4,000				
กิจกรรมย่อยที่ 2.2 : ซอฟต์แวร์ และซอฟต์แวร์ สำหรับการขยายผลสำหรับครูฝึกต้นแบบ (หน่วยเฉพาะทาง 5 หน่วย หน่วยละ 1,000,000 บาท)	5,000,000				
กิจกรรมที่ 3 : จัดฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	1,498,000	1,498,000	1,498,000	1,498,000	5,992,000
ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 107 รุ่น)	963,000	963,000	963,000	963,000	
ค่าวัสดุฝึก (800 บาท x 2,140 คน)	428,000	428,000	428,000	428,000	
ค่าบริหารจัดการ (200 บาท x 2,140 คน)	107,000	107,000	107,000	107,000	
กิจกรรมที่ 4 : ติดตามประเมินผล				133,800	133,800
รวมวงเงิน (บาท)					16,340,800

** งบประมาณรวมทุกกิจกรรม เป็นเงิน 16,340,800 บาท

18. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

18.1 เพิ่มจำนวนบุคลากรเฉพาะทางด้านโลจิสติกส์ที่มีทักษะสูง ครอบคลุมตำแหน่งงานด้านการจัดการระบบขนส่ง หรือการเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการ ทั้งภาคพื้นดิน ทางเรือ และทางอากาศ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ไม่น้อยกว่า 2,160 คน มีสมรรถนะและทักษะที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง มีผลิตภาพแรงงานในระดับที่สูงขึ้น และสามารถประกอบอาชีพได้ ทันที่ตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม มีรายได้สูงขึ้นและนำไปสู่การเป็นประเทศที่มีรายได้สูง

18.2 ฝึกอบรมสอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายในระดับพื้นที่อย่างแท้จริง สถานประกอบการและนักลงทุนทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

18.3 ส่งเสริมให้เกิดการมีงานทำอย่างยั่งยืน แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานและปัญหาด้านทักษะฝีมือของแรงงานรวมถึงการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนและตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

19. ผลกระทบ/ผลเสียหาย

แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (พ.ศ. 2566-2577) และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ พ.ศ. 2566 – 2570 จัดทำโดยหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน อาทิ สถาบันการศึกษา สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ภายใต้การขับเคลื่อนของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) และคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ เพื่อกำหนดแนวทางการผลิตและพัฒนาากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์อย่างเป็นรูปธรรม สร้างเสริมกลไกการบูรณาการการผลิตและพัฒนา กำลังแรงงานในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และแก้ปัญหาด้านสมรรถนะของแรงงานในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ทั้งนี้ แผนงานโครงการที่ดำเนินการร่วมกับภาคเอกชนส่วนใหญ่จะขับเคลื่อน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งหากไม่สามารถดำเนินโครงการดังกล่าวได้ จะไม่สามารถผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงาน ตามแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (พ.ศ. 2566 - 2577) และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ พ.ศ. 2566 – 2570

20. การติดตามประเมินผล :

วิธีการ

- 1) ประเมินผลการฝึกอบรม ตามเกณฑ์การวัดและประเมินผลในแต่ละหลักสูตร และวิธีปฏิบัติตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2) ติดตามผลการดำเนินโครงการจากระบบรายงานผลการดำเนินงานของกรม (Data Center)
- 3) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้วยกลไกของผู้ตรวจราชการ หรือคณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้ง
- 4) ติดตามการมีงานทำของผู้เข้ารับการฝึก ภายหลังจากการฝึกอย่างน้อย 3 เดือน

เครื่องมือ

- 1) แบบประเมินผลการฝึกอบรม และรายงานผลการฝึกอบรม
 - 2) ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://datacenter.dsd.go.th/>) ระยะเวลา 15 วันหลังจากจบฝึก และรายงานผลการมีงานทำของกลุ่มเป้าหมาย
 - 3) รายงานผลการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการ หรือรายงานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของคณะทำงาน
 - 4) แบบติดตามผลการมีงานทำของผู้เข้ารับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ ในการดำเนินงานของหน่วยฝึกอบรม
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะทุกคนทำแบบประเมินภายหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม

21. หน่วยงานเจ้าของโครงการ

กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
โทร. 02 245 6622

กิจกรรม (โครงการย่อย) ที่ 2 กิจกรรม พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ

1. ความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์

1.1 ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี

- ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
 - เป้าหมาย : ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น
 - ประเด็น : อุตสาหกรรมและบริการขนส่งและโลจิสติกส์

1.2 ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ประเด็นที่ 7 : โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล
 - เป้าหมาย : ความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานของประเทศดีขึ้น
 - แผนย่อย : โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

1.3 ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ 13)

หมวดหมู่ที่ 5 : ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและจุดยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

1.4 แผนบูรณาการ : พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

2. หลักการและเหตุผล

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย 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) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก 2) การยกระดับมาตรฐานและเพิ่มมูลค่าห่วงโซ่อุปทาน 3) การพัฒนาพิธีศุลกากร กระบวนการนำเข้า-ส่งออกที่เกี่ยวข้อง และการอำนวยความสะดวกในการขนส่งระหว่างประเทศ 4) การพัฒนาศักยภาพผู้ให้บริการโลจิสติกส์ไทย (Logistics Service Provider : LSPs) และ 5) การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร และการติดตามผลด้านโลจิสติกส์ เพื่อสนับสนุนการแข่งขันและพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทยให้สามารถทัดเทียมกับนานาประเทศทั่วโลกและการดำเนินการลักษณะงานบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้เกิดการสนับสนุนผลลัพธ์ในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ระหว่างประเทศของประเทศไทยดีขึ้น การพัฒนาบุคลากรทางด้านโลจิสติกส์ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อสถานประกอบการ รวมถึงการสานต่อความสำเร็จในการเตรียมกำลังคนรองรับความต้องการของธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศให้พร้อมรับการขยายตัวและการแข่งขันในเวทีสากล กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรระดับปริญญาตรีที่เป็นปัจจัยสนับสนุนด้านกำลังแรงงานที่สำคัญในระบบโลจิสติกส์ และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ส่งผลให้การบริหารจัดการโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน และการอำนวยความสะดวกทางการค้าให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานสากลต่อไป

3. วัตถุประสงค์

- 3.1 เพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศให้มีทักษะและสมรรถนะที่ตรงต่อความต้องการของการใช้งาน
- 3.2 เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในธุรกิจรับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในระยะเร่งด่วน
- 3.3 เพื่อพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโลจิสติกส์ ให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีงานทำ มีรายได้ ภายหลังจบการฝึกอบรม
- 3.4 เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้มีองค์ความรู้ ทักษะที่เหมาะสมสำหรับการให้บริการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และคุณภาพสูง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจโลจิสติกส์ในรูปแบบความปกติใหม่

4. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานคุณภาพระดับปริญญาตรีทุกสาขา รุ่นละ 50 คน จำนวน 5 รุ่น รวม 250 คน

5. วิธีดำเนินการ

- 5.1 สํารวจข้อมูลความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์จากสถานประกอบการ ภาคเอกชน เครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 5.2 ใช้ตลาดนำการฝึกโดยประสานงานกับสถานประกอบการ ภาคเอกชน เครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอทราบตำแหน่งงานว่างที่ต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ และจัดทำสรุปรายละเอียด ตำแหน่งงานว่าง รายงานเสนออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 5.3 จัดทำรายละเอียดโครงการ เสนอผู้บริหารขออนุมัติโครงการ
- 5.4 ประสานวิทยากร เพื่อจัดทำแนวทางการดำเนินงานโครงการ
 - (1) ร่วมกันกำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ ดังนี้
 - มีสัญชาติไทย
 - อายุไม่เกิน 28 ปี
 - จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทุกสาขา
 - มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง สามารถเข้าฝึกอบรมได้ตลอดหลักสูตร
 - ยินยอมและยอมรับเงื่อนไขการเข้าร่วมโครงการ
 - (2) จัดทำรายละเอียดค่าใช้จ่ายการดำเนินงานโครงการ
 - (3) จัดทำเนื้อหา หัวข้อการฝึกอบรมตามโครงการ
 - (4) จัดทำรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ
- 5.5 ประชาสัมพันธ์ และการเปิดรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ
 - (1) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนแก่สถานประกอบการ ภาคเอกชน เครือข่าย มหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเชิญชวนกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ตามกำหนดการที่เปิดรับสมัคร
 - (2) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการสอบคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการ
 - (3) รับสมัครและตรวจสอบหลักฐานการสมัคร
 - (4) รวบรวมรายชื่อผู้สมัครเข้าร่วมโครงการที่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติเรียบร้อยแล้ว
- 5.6 จัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ
 - (1) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบภาคทฤษฎี
 - (2) กำหนดวัน เวลา และสถานที่ สอบภาคทฤษฎี
 - (3) ควบคุม กำกับ ดูแลการสอบภาคทฤษฎี
 - (4) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบสัมภาษณ์
 - (5) กำหนดวัน เวลา และสถานที่ สอบสัมภาษณ์
 - (6) ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ร่วมกับสถานประกอบการ
 - (7) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือกและเข้าร่วมฝึกอบรมตามโครงการ
- 5.7 กำหนดวัน เวลา และสถานที่ รายงานตัว
- 5.8 ปฐมนิเทศผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 5.9 ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ
- 5.10 จัดส่งเจ้าหน้าที่นิเทศตรวจเยี่ยม กำกับ ดูแลการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร
- 5.11 ผ่าฝักงานจริงในสถานประกอบการที่ยินดีรับผู้สำเร็จการฝึกอบรมเข้าทำงานทันที
- 5.12 จัดส่งเจ้าหน้าที่ติดตาม ประเมินผล ตรวจเยี่ยมการฝึกงานจริงในสถานประกอบการ
- 5.13 ติดตามผลการมีงานทำ มีรายได้ ภายหลังจากการฝึกอบรม
- 5.14 รายงานผลการฝึกอบรมและผลการมีงานทำ มีรายได้ ให้ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 5.15 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ การดำเนินงานโครงการสู่สังคม

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือนตุลาคม 2567 - กันยายน 2568

7. สถานที่ดำเนินการ

พื้นที่กรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด

8. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี งบรายจ่ายอื่น จำนวนเงิน 4,200,000 บาท (สี่ล้านสองแสนบาทถ้วน)

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	4,200,000
กิจกรรมที่ 1 การจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานระดับปริญญาตรี จำนวน 5 รุ่น รุ่นละ 50 คน รวม 250 คน รวมเป็นเงิน 3,877,200 บาท (สามล้านแปดแสนเจ็ดหมื่นเจ็ดพันสองร้อยบาทถ้วน)	3,877,200
หน่วยงาน : ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (สถาบัน/สำนักงาน)	
การดำเนินงาน :	
1.1 การฝึกอบรมหลักสูตร ธุรกิจการขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ จำนวน 240 ชั่วโมง จำนวน 3 รุ่น รุ่นละ 50 คน รวม 150 คน เปิดฝึกอบรมรวม 3 รุ่น (3 รุ่น x 843,600 บาท)	2,530,800
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น (รายละเอียดดังต่อไปนี้)	843,600
(1) ค่าตอบแทนวิทยากร	
ภาคทฤษฎี 1 คน (1,200 บาท x 1 คน x 156 ชม.)	187,200
ภาคปฏิบัติ 4 คน (1,200 บาท x 4 คน x 68 ชม.)	326,400
(ไม่เบิกค่าวิทยากร 16 ชั่วโมง)	
(2) ค่าอาหารกลางวัน	180,000
(120 บาท x 50 คน x 30 วัน)	
(3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	150,000
(50 บาท x 50 คน x 2 มื้อ x 30 วัน)	
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่นต่อหัวโดยเฉลี่ย (843,600 / 50 คน)	16,872
1.2 การฝึกอบรมหลักสูตรตัวแทนออกของเพื่อการขนส่งและการนำเข้า จำนวน 240 ชั่วโมง จำนวน 1 รุ่น รวม 50 คน	832,800
เปิดฝึกอบรมรวม 1 รุ่น = 832,800 บาท	
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	
(รายละเอียดดังต่อไปนี้)	
(1) ค่าตอบแทนวิทยากร	
ภาคทฤษฎี 1 คน (1,200 บาท x 1 คน x 155 ชม.)	186,000
ภาคปฏิบัติ 4 คน (1,200 บาท x 4 คน x 66 ชม.)	316,800
(ไม่เบิกค่าวิทยากร 19 ชั่วโมง)	
(2) ค่าอาหารกลางวัน	180,000
(120 บาท x 50 คน x 30 วัน)	
(3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	180,000
(50 บาท x 50 คน x 2 มื้อ x 30 วัน)	
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่นต่อหัวโดยเฉลี่ย (832,800 / 50 คน)	150,000
(ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการและแต่ละรุ่นสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง)	16,656

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
<p>1.3 การฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการโลจิสติกส์สินค้าอันตรายเพื่อการขนส่งข้ามแดน ในเขตอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง จำนวน 240 ชั่วโมง จำนวน 1 รุ่น รวม 50 คน รูปแบบออนไลน์ เปิดฝึกอบรมรวม 1 รุ่น = 513,600 บาท ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น ดังนี้ ค่าตอบแทนวิทยากร ภาคทฤษฎี 1 คน (1,200 บาท x 1 คน x 156 ชม.) ภาคปฏิบัติ 4 คน (1,200 บาท x 4 คน x 68 ชม.) (ไม่เบิกค่าวิทยากร 16 ชั่วโมง) ค่าใช้จ่ายต่อรุ่นต่อหัวโดยเฉลี่ย (513,600 / 50 คน) กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมสนับสนุนโครงการ หน่วยงาน : ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (สถาบัน/สำนักงาน) การดำเนินงาน : การจัดประชุมแนวทางการดำเนินงานโครงการ การประชุมติดตามผลการสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินโครงการ การจ้างจัดทำรายงานสรุปผล การดำเนินงานโครงการ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่างๆ เช่น แผ่นพับ สื่อสิ่งพิมพ์ หรือสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ การติดตามผลความคืบหน้าและสรุปผล โครงการของทีมผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และสถานประกอบการ ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศค่าจ้างเหมารถบัสปรับอากาศ งบประมาณโครงการ (ค่าใช้จ่ายติดต่อ ประสานงาน และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นในการฝึกอบรม งบประมาณโครงการ (ค่าใช้จ่ายติดต่อ ประสานงาน และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นในการฝึกอบรม</p>	<p>513,600</p> <p>187,200</p> <p>326,400</p> <p>10,272</p> <p>322,800</p>

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

9. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

- 9.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม 250 คน
- 9.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ
 - ผู้ผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
 - ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานมีงานทำ มีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 10.1 ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณลักษณะและทักษะที่ตรงต่อความต้องการของผู้ประกอบการ
ในธุรกิจบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศมากขึ้น
- 10.2 ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าทำงานเพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในธุรกิจ
บริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศได้ในระดับหนึ่ง
- 10.3 ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานตามโครงการ มีงานทำ มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง
- 10.4 ผู้ประกอบการไทยในธุรกิจบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศมีขีดความสามารถ
ในการแข่งขันกับต่างประเทศสูงขึ้น
- 10.5 ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานมีองค์ความรู้ ทักษะที่เหมาะสมสำหรับการให้บริการที่ทันสมัย
มีประสิทธิภาพ และคุณภาพสูง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจโลจิสติกส์ในรูปแบบความปกติใหม่

11. การรายงานและประเมินผลโครงการ

- 11.1 รายงานผลจากการศึกษาความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและแบบประเมินผลโครงการ
ตลอดจนแบบประเมินผลวิทยากร
- 11.2 สังเกตการณ์การฝึกอบรม เก็บข้อมูล และสรุปผลรายงาน
- 11.3 การติดตามผลการปฏิบัติงาน มีรายได้ ภายหลังจบฝึก (สถานประกอบการดำเนินการร่วมกับกรม)

12. หน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
โทร. 02 245 1707 ต่อ 1604 , 1610

แผนงานบูรณาการ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

เป้าหมาย 2,700 คน งบประมาณรวม 31,855,000 บาท (สามสิบล้านแปดแสนห้าหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

กิจกรรมย่อย 1 พัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

เป้าหมาย 2,000 คน งบประมาณ 9,023,500 บาท

1. หลักการและเหตุผล

1.1 โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่ต่อยอดมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกหรือ Eastern Seaboard ครอบคลุมพื้นที่ 3 จังหวัดภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง มีเป้าหมายยกระดับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้กลายเป็น “World-Class Economic Zone” รองรับการลงทุนอุตสาหกรรม Super Cluster อุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอีก 20 ปีข้างหน้า โดยการลงทุนในระยะ 5 ปีแรกเป็นการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม ทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ และสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการคมนาคมโลจิสติกส์ของเอเชีย ในอนาคตและการลงทุนสนับสนุนอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพ การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ การแปรรูปอาหาร หุ่นยนต์ การบินและโลจิสติกส์ เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ ดิจิทัล การแพทย์และสุขภาพครบวงจร รวมทั้ง อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ อุตสาหกรรมพัฒนาบุคลากรและการศึกษา

1.2 กระทรวงแรงงานได้เปิดศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC เพื่อเป็นศูนย์ที่สามารถอำนวยความสะดวกด้านแรงงานให้แก่ นายจ้าง นักลงทุน ผู้ประกอบการ และแรงงาน ได้อย่างรวดเร็วและเบ็ดเสร็จ พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วนด้านแรงงานได้อย่างแท้จริง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านแรงงานของสถานประกอบการกว่า 37,000 แห่ง และแรงงานกว่าหนึ่งล้านห้าแสนคน โดยกำหนดมาตรการขับเคลื่อนเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะเร่งด่วน จัดหาแรงงานที่ขาดแคลนในพื้นที่ EEC ให้กับสถานประกอบการ ระยะกลาง 1-5 ปี สสำรวจความต้องการแรงงาน ส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนาทักษะบุคลากร มุ่งเน้นให้แรงงานมีความเท่าทัน ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอนาคต และระยะยาว 5-10 ปี จัดให้มีระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงการจัดหางานกับตัวบุคคล ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาคนของประเทศทั้งระบบ ตั้งแต่กระบวนการคิด การเรียนการสอนการฝึกอบรม ไปจนถึงการทำงานที่ตอบโจทย์ความต้องการของแรงงาน ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขึ้นอยู่กับ การบริหารจัดการด้านแรงงานในพื้นที่ EEC อย่างเป็นระบบ เพิ่มศักยภาพแรงงาน ด้วยการฝึกอบรม และเพิ่มทักษะในสาขาวิชาชีพเป้าหมายให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ สามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดตั้งศูนย์ฯ จะช่วยผลักดันให้นโยบายดังกล่าวเป็นรูปธรรม สร้างโอกาสการขับเคลื่อนพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของภูมิภาค

1.3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กำลังแรงงานและผู้ประกอบการ และเป็นหน่วยงานรัฐที่ต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จึงจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New S-Curve) เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานให้ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ บ่อนสู่ภาคอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ตามความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งเน้นอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมไปถึงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อยกระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงานและแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง โดยใช้หลักสูตร EEC Model Type B ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC

2.2 เพื่อพัฒนาวิทยากรต้นแบบฝึกอบรมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) รองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

3. เป้าหมาย

- **เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output) จำนวน 2,000 คน**

- ฝึยกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 1,800 คน

- ฝึกพัฒนาวิทยากรต้นแบบ จำนวน 200 คน

- **เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)**

แรงงานในสถานประกอบการกิจการที่เกี่ยวข้องกับ 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง และแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม SME ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับ และสร้างความพึงพอใจให้กับสถานประกอบการ มีผลผลิตในการทำงานที่สูงขึ้น ช่วยให้แรงงานไทยมีความมั่นคงในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- **ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย (project's contribution to target gap)****

- กำลังแรงงานในสถานประกอบการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือผ่านเกณฑ์ประกันคุณภาพ การพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

- **ผลที่คาดว่าจะเกิด**

(1) แรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม SME และกำลังแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ทั้ง 3 จังหวัด มีทักษะฝีมือที่สูงขึ้นรองรับความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง

(2) มีการแลกเปลี่ยนการใช้เครื่องมือเครื่องจักรระหว่างภาครัฐและเอกชนในการฝึกที่ทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอับความต้องการการฝึกอบรมรองรับ 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย และอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง

(3) มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สูงขึ้นรองรับความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง

(4) แรงงานในพื้นที่ที่ได้รับการพัฒนาแล้วมีรายได้เพิ่มขึ้นพนักกับดักผู้มีรายได้ปานกลางเป็นผู้มีรายได้สูง

- **ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ**

เชิงปริมาณ : "ระดับผลผลิต"

- แรงงานในสถานประกอบการกิจการที่เกี่ยวข้องกับ 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง และแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม SME ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า 1,800 คน

เชิงคุณภาพ : "ระดับผลลัพธ์"

- กำลังแรงงาน และวิทยากรต้นแบบ ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือผ่านเกณฑ์การวัดผลและประเมินตามมาตรฐานหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

- ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

- **กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์**

(1) แรงงานในสถานประกอบการกิจการที่เกี่ยวข้องกับ 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง และแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม SME

(2) สถานประกอบการกิจการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

4. ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ : 1 ตุลาคม 2567 ถึง 30 กันยายน 2568

5. กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรม : ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 1,800 คน					7,281,000
กิจกรรม : พัฒนาวิทยากรต้นแบบ จำนวน 200 คน					1,620,000
ประชุม ติดตาม และประเมินผล					122,500
				รวม	9,023,500

รายละเอียดงบประมาณ EEC ปี 2568

(หน่วย : บาท)

กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	รายละเอียดตัวคูณ
งบรายจ่ายอื่น		
1. พัฒนาฝีมือแรงงาน (1,800 คน) EEC Model Type B (50 : 50)	7,281,000	ค่าใช้จ่ายรุ่นละ 80,900 บาท (4,045 บาท/คน)
- ค่าตอบแทนวิทยากร	3,240,000	1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 90 รุ่น
- ค่าวัสดุฝึก	2,160,000	1,200 บาท x 1,800 คน
- ค่าอาหารกลางวัน	1,188,000	120 บาท x 22 คน x 5 วัน x 90 รุ่น
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	693,000	35 บาท x 22 คน x 2 มื้อ x 5 วัน x 90 รุ่น
2. พัฒนาวิทยากรต้นแบบ (200 คน)	1,620,000	ค่าใช้จ่ายรุ่นละ 162,000 บาท (8,100 บาท/คน)
- ค่าตอบแทนวิทยากร	360,000	1,200 บาท x 1 คน x 30 ชม. x 10 รุ่น
- ค่าวัสดุฝึก	600,000	3,000 บาท x 20 คน x 10 รุ่น
- ค่าอาหารกลางวัน	550,000	500 บาท x 22 คน x 5 วัน x 10 รุ่น
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	110,000	50 บาท x 22 คน x 2 มื้อ x 5 วัน x 10 รุ่น
3. ประชุม ติดตามและประเมินผล	122,500	ประชุมรับฟังความคิดเห็น 1 ครั้ง ติดตาม และประเมินผล 1 ครั้ง
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	9,023,500	

6.. หน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก โทร. 02 247 6605

กิจกรรมย่อย 2 ยกระดับอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมระบบอัตโนมัติ

เป้าหมาย 700 คน งบประมาณรวมทั้งสิ้น จำนวน 2,831,500 บาท

ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เป้าหมายที่ 2 : ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

ประเด็น 4.4 : โครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงไทยเชื่อมโยงโลก

แผนระดับที่ 2

ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บท ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ

แผนย่อย การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC

เป้าหมายแผนย่อย การลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC

ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนย่อย มูลค่าการลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 500,000 ล้านบาท

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การจ้างงานประจำปี 2568 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน นโยบายการจ้างงานประจำปี 2568 ข้อ 2.2.28.1 ส่งเสริมการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก แผนงานบูรณาการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

1. หลักการและเหตุผล

แผนการปฏิรูปประเทศ : เรื่อง/ประเด็นการปฏิรูป แผนปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ เป้าหมายที่มีแรงงานทักษะในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่รองรับความต้องการของตลาด ประเด็นปฏิรูปที่ 8 การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดครบวงจร

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมายเหตุที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัย เติบโตอย่างยั่งยืน เป้าหมายที่ 1 การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาค และการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดที่ 1.2 มูลค่าการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้น ตามเป้าหมาย ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ประเด็น 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีมูลค่าการลงทุน 500,000 ล้านบาท

นโยบายเร่งด่วน ข้อ 5 การยกระดับศักยภาพของแรงงาน ยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงาน ควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคี เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลราคาสินค้าไม่ให้กระทบกับค่าครองชีพของประชาชน และสามารถจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ และเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาด แรงงาน อุตสาหกรรมเป้าหมาย และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

นโยบายรัฐบาล : หลักแนวทางการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ: พื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงเห็นควรจัดทำโครงการยกระดับอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมระบบอัตโนมัติ เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้มีสมรรถนะและทักษะฝีมือในการสร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้วยระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้มีสมรรถนะและทักษะฝีมือในการสร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้วยระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์

3. กลุ่มเป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

3.1 แร่งงานในสถานประกอบการในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกและพื้นที่ใกล้เคียง หรือ ประกอบกิจการในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกและพื้นที่ใกล้เคียง ที่ต้องการยกระดับความรู้ ความสามารถและทักษะ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals -SDGs)

3.2 แร่งงานทั่วไปและแร่งงานใหม่ที่มีศักยภาพที่จะทำงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก และพื้นที่ใกล้เคียง

3.3 บุคลากรจากหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ ภาคตะวันออกและพื้นที่ใกล้เคียง

4. เป้าหมาย พัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ดำเนินการ จำนวน 700 คน

4.1 พื้นที่ดำเนินการ สถานประกอบการกิจการในพื้นที่ภาคตะวันออกและพื้นที่ใกล้เคียง

4.2 ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

กำลังแรงงานในสถานประกอบการ แร่งงานทั่วไปและแร่งงานใหม่ รวมถึงบุคลากรพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับ 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง และแร่งงานในกลุ่ม อุตสาหกรรม SME ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า 700 คน

เชิงคุณภาพ

ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแร่งงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

แร่งงานในสถานประกอบการในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกและพื้นที่ใกล้เคียง แร่งงานทั่วไป และ แร่งงานใหม่ที่มีศักยภาพที่จะทำงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกและพื้นที่ใกล้เคียง บุคลากร จากหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกและพื้นที่ใกล้เคียง มีทักษะฝีมือที่สูงขึ้นและมีมาตรฐานรองรับความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง

6. การติดตามประเมินผล :

วิธีการ ประเมินผลการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนดในหลักสูตร

เครื่องมือ แบบประเมินผล

ระยะเวลา หลังการฝึกอบรม โดยการบันทึกผลการฝึกลงในระบบรายงานผลการดำเนินงานของกรม (Data Center)

7. แนวทางดำเนินการ

7.1 บูรณาการประสานความร่วมมือกับคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออก (EEC-HDC) กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน สถาบันไทย - เยอรมัน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด องค์กรวิชาชีพ สมาคมอาชีพ วิเคราะห์แนวโน้มความต้องการการฝึกอบรมเพื่อวางแผนการฝึกอบรมหลักสูตร ระยะสั้นให้เหมาะสมกับความต้องการในภาคอุตสาหกรรม

7.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ และหน่วยฝึก อบรมร่วมกันดำเนินงาน รวบรวมหลักสูตรหรืออนุมัติจัดทำหลักสูตรการฝึกสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยน ของเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการการท่องเที่ยว ประกอบด้วย 5 อุตสาหกรรมเดิมที่มี ศักยภาพ (First S-curve) 5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) ได้แก่ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (Robotics) การบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics) ดิจิทัล (Digital) เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals) การแพทย์ครบวงจร (Medical Hub) และเพิ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษ 2 อุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมป้องกันประเทศและอุตสาหกรรมพัฒนาบุคลากรและการศึกษา รวมเป็น 12 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต โดยตระหนักถึงหลักสูตรอิงสมรรถนะที่จะได้รับทักษะใหม่หรือปรับเปลี่ยนทักษะ (Re-Skill) แร่งงานทักษะต่ำไปสู่แร่งงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูงได้มาตรฐานฝีมือแร่งงาน

โดยเน้นทักษะด้าน STEM Workforce ให้กับกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ เน้นทักษะในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมทั้งสองส่วน คือ Product Innovation และ Process Innovation ตามความเหมาะสมของลักษณะของอุตสาหกรรม เพื่อขออนุมัติหลักสูตรใหม่ที่ร่างร่วมกับภาคอุตสาหกรรม และอนุมัติแผนการฝึกอบรมเพื่อดำเนินการต่อไป

7.3 ประชาสัมพันธ์เปิดรับสมัครการฝึกอบรมเพิ่มสมรรถนะกำลังแรงงาน (Competency Workforce) และปรับเปลี่ยนทักษะฝีมือ (Re-Skill) โดยจัดเตรียมวิทยากร และเตรียมสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือการฝึก โดยดำเนินการตามเกณฑ์ประกันคุณภาพ ได้แก่ จัดเตรียมอาคารสถานที่และจัดรูปแบบสถานที่ฝึกอบรมเพื่อติดตั้งครุภัณฑ์เทคโนโลยีขั้นสูงอุตสาหกรรมแห่งอนาคต จัดฝึกอบรมภายในหน่วยงาน จัดฝึกอบรมภายนอกที่ตั้ง โดยประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความพร้อมด้านวิทยากร สถานที่ และอุปกรณ์เครื่องมือการฝึก (On The Job Training) โดยอยู่ในการควบคุมกำกับดูแลของหน่วยฝึกอบรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

7.4 แจกจ่ายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางาน จังหวัด เพื่อบรรจุในการหาตำแหน่งงานว่าง (กรณีแรงงานประสงค์จะทำงานในระบบการจ้างงาน) เพื่อขึ้นทะเบียนหางานผ่านระบบศูนย์ Smart Job Center เพื่อคนไทยมีงานทำของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

7.5 ติดตามผลและประชุมสรุปผลการดำเนินการในการฝึกและการพัฒนานวัตกรรม และรวบรวมองค์ความรู้เพื่อเก็บเป็นข้อมูลในการต่อยอดการพัฒนาในพื้นที่ EEC และพื้นที่ใกล้เคียง

8. รายละเอียดงบประมาณ

(หน่วย : บาท)

หมวดเงิน/กิจกรรม/รายการ	งบประมาณ	รายละเอียดตัวคูณ
งบรายจ่ายอื่น		
1. การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน โดยให้สถานประกอบการหรือแรงงานมีส่วนร่วมในการสนับสนุนค่าใช้จ่าย จำนวน 700 คน	2,831,500	
- ค่าตอบแทนวิทยากร	1,260,000	(1,200 บาท/ชั่วโมง. รุ่น x 30 ชั่วโมง x 35 รุ่น)
- ค่าวัสดุ	770,000	(1,100 บาท x 35 รุ่น x 20 คน/รุ่น)
- ค่าอาหารกลางวัน	525,000	(150 บาท x 35 รุ่น x 20 คน/รุ่น x 5 วัน)
- ค่าอาหารว่าง	245,000	(35 บาท x 35 รุ่น x 20 คน/รุ่น x 5 วัน x 2 มื้อ)
- ค่าบริหารจัดการโครงการ	31,500	(900 บาท x 35 รุ่น)
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	2,831,500	

สามารถจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงโดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

9. หน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมย่อย 3 จัดตั้งศูนย์ซ่อมบำรุงรักษาและพัฒนาหุ่นยนต์ในงานอุตสาหกรรม

งบประมาณรวมทั้งสิ้น จำนวน 20,000,000 บาท

ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น
ประเด็น โครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงไทยเชื่อมโลก

แผนระดับที่ 2

ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทประเด็น เขตเศรษฐกิจพิเศษ
แผนย่อย การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
เป้าหมายแผนย่อย การลงทุนในเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนย่อย มูลค่าการลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 500,000 ล้านบาท

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การจตุรระบบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน นโยบายการจตุรระบบประมาณ ข้อ 2.2.28.1 ส่งเสริมการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก แผนงานบูรณาการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

1. หลักการและเหตุผล

นโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก เป็นการวางจุดยืนของประเทศไทยสำหรับการพัฒนาระยะยาว ตอบสนองต่อความท้าทายภายในประเทศและระดับโลก โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาเป็นต้นแบบ การพัฒนาเชิงพื้นที่ที่สมบูรณ์แบบ ช่วยผลักดันการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยให้ก้าวขึ้นสู่ระดับประเทศพัฒนาโดยเร็วที่สุด เน้นการปรับโครงสร้างการผลิตของประเทศและกระจายความเจริญออกสู่พื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก มีการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานขั้นสูง เป็นการสะสมเทคโนโลยีและนวัตกรรมยกระดับอุตสาหกรรม สู่อุตสาหกรรมคุณภาพสูงและมีศักยภาพในการแข่งขันสูงให้สอดคล้องกับบริบทโลกบนฐานกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ทันสมัย พัฒนาพื้นที่ให้เป็นเมืองอัจฉริยะน่าอยู่และมีความทันสมัยระดับนานาชาติ และสามารถประกอบกิจการอย่างมีคุณภาพ ยกระดับการพัฒนาแบบก้าวกระโดด เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับประเทศไทยในฐานะประตูของภูมิภาคเอเชีย

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 9 เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันและส่งเสริมให้เกิดการลงทุน การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการผลิตสินค้าและบริการ พร้อมทั้งให้เป็นศูนย์กลางในการกระจายสินค้าในภูมิภาคอาเซียน การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ ได้ต่อยอด กิจกรรมที่มีอยู่ในพื้นที่พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ จึงเป็นการพัฒนาเขตเศรษฐกิจเพื่อประโยชน์ต่อการส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวก รวมถึงการให้สิทธิพิเศษทางด้านภาษี โดยดึงดูดการลงทุนทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งยกระดับรายได้ประชากร ในประเทศ และสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และส่งเสริมความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) รายงานสรุปผลว่า การใช้หุ่นยนต์ในภาคการผลิตและบริการทั่วโลก โดยในช่วงปี 2560 ทั่วโลกมียอดจำหน่ายหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรมแล้ว 381,000 ตัว มาในปี 2564 มีการใช้หุ่นยนต์พุ่งสูงขึ้นถึง 517,385 ตัว ซึ่งถ้าไม่มีการแพร่ระบาดของโควิด-19 จะมียอดหุ่นยนต์เพิ่มมากขึ้นทั่วโลกกว่า 630,000 ตัว โดยภูมิภาคเอเชียเป็นพื้นที่ที่มีการใช้หุ่นยนต์สูงเป็นอันดับหนึ่งของโลก ถ้าไปดูข้อมูลล่าสุดของ International Federation of Robotics หรือ IFR ในปี 2564 จะพบว่ามีการใช้หุ่นยนต์ในภาคการผลิต และประเทศไทยก็ขึ้นแท่นเป็นผู้ใช้หุ่นยนต์ใหม่มากที่สุดเป็นอันดับที่ 12 ของโลก และมีหุ่นยนต์ใหม่ 1,914 ตัว

ซึ่งหุ่นยนต์ที่นำไปใช้ในภาคการผลิตส่วนใหญ่จะอยู่ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 26 รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมยานยนต์ร้อยละ 23 อุตสาหกรรมโลหะและเครื่องจักร ร้อยละ 12 อุตสาหกรรมพลาสติกและเคมีภัณฑ์ ร้อยละ 5 อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ร้อยละ 3 เมื่อมีการประเมิน ต่อเนื่องว่าความต้องการใช้หุ่นยนต์ในภาคอุตสาหกรรมจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในอัตราที่สูง เพราะการปรับตัวลดลง ของต้นทุนการผลิตหุ่นยนต์อย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2538 ต้นทุนการผลิตหุ่นยนต์ยังอยู่ที่ 131,433 ดอลลาร์ จนมา ในปี 2557 ราคาต้นทุนปรับลงมาอยู่ที่ 31,312 ดอลลาร์ และในปี 2568 คาดการณ์ว่าราคาต้นทุนการผลิตหุ่นยนต์ จะปรับลงมาเหลือ 10,800 ดอลลาร์ เท่านั้น

ในขณะที่เดียวกันนั้น ข้อมูลจากชมรมช่างซ่อมหุ่นยนต์ไทย พบว่าช่างซ่อมหุ่นยนต์เพียง 300 คนไม่ เพียงพอต่อการซ่อมบำรุงหุ่นยนต์ อีกทั้งการซ่อมบำรุงหุ่นยนต์มีค่าใช้จ่ายสูงทำให้ SME ไม่กล้าลงทุน และ ส่วนมากแล้วผู้ผลิต หุ่นยนต์อุตสาหกรรมต้องการที่จะเก็บองค์ความรู้เอาไว้บริการลูกค้าหากต้องการเรียนซ่อม หุ่นยนต์ต้องเรียนกับตัวแทนจำหน่าย ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูงมาก และคนที่เรียนได้ต้องเป็นลูกค้าเท่านั้น ส่งผลให้ขาด แคลนแรงงานซ่อมฯ ทำให้ต้องพัฒนาบุคลากรด้านการซ่อมบำรุงหุ่นยนต์ฯ เพื่อรองรับการแข่งขันและ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีมีการเผยแพร่องค์ความรู้เชิงลึกในด้านดังกล่าว

จากแนวโน้มการใช้งานหุ่นยนต์ที่เพิ่มสูงขึ้นในอุตสาหกรรม และความไม่เพียงพอของช่างซ่อม หุ่นยนต์ในประเทศไทย สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ สังกัดกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน จึงเห็นควรจัดทำโครงการจัดตั้งศูนย์ซ่อมบำรุงรักษาและพัฒนาหุ่นยนต์ในงานอุตสาหกรรม เพื่อ จัดเตรียมครุภัณฑ์และปรับปรุงอาคารสถานที่ให้พร้อมดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ได้แก่ New Skills Re-skills Up-Skills รองรับความต้องการกำลังคนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย และเพื่อพัฒนากำลังแรงงานตอบสนอง อุตสาหกรรมแห่งอนาคต

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้มีครุภัณฑ์พื้นฐานเพียงพอต่อความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก EEC รองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

2.2 เพื่อปรับปรุงอาคารสถานที่ฝึกอบรมให้เพียงพอต่อความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC รองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

3. กลุ่มเป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC มีศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านอุตสาหกรรมหุ่นยนต์และ เทคโนโลยีระบบอัตโนมัติที่มีความพร้อมรองรับความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบ EEC Model Short Course (Type B) ระหว่างภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนากำลังทักษะฝีมือให้แก่ แรงงานในระบบ แรงงาน นอกกรอบ นักศึกษาผู้ว่างงาน ให้มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของผู้ประกอบกิจการ 12 กลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมายที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

4. เป้าหมาย

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC มีศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านอุตสาหกรรมหุ่นยนต์และ เทคโนโลยีระบบอัตโนมัติที่มีความพร้อมรองรับความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือ แรงงานในรูปแบบ EEC Model Short Course (Type B) จำนวน 1 แห่ง

5. พื้นที่ดำเนินการ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ จังหวัดชลบุรี

6. ตัวชี้วัด

6.1. เชิงปริมาณ : "ระดับผลผลิต"

1) จัดหาครุภัณฑ์การฝึกอบรมให้กับสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและ หุ่นยนต์ (MARA) จำนวน 10 รายการ

2) ปรับปรุงอาคารฝึกอบรมให้กับสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) จำนวน 2 ห้อง และ 1 งานโครงสร้าง

6.2 เชิงคุณภาพ : "ระดับผลลัพธ์"

1) ผลเบิกจ่ายงบประมาณของเพื่อพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านอุตสาหกรรมหุ่นยนต์และเทคโนโลยีระบบอัตโนมัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 97

2) ประสิทธิภาพในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามแผนการดำเนินงานและมาตรการเร่งรัดการใช้งานงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 กำลังแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ทั้ง 3 จังหวัด มีทักษะฝีมือที่สูงขึ้นและมีมาตรฐานรองรับความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง

7.2 มีครุภัณฑ์เพียงพอต่อการใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง

8. การติดตามประเมินผล :

วิธีการ ประเมินผลการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนดในหลักสูตร

เครื่องมือ แบบประเมินผล

ระยะเวลา หลังการฝึกอบรม โดยการบันทึกผลการฝึกลงในระบบรายงานผลการดำเนินงานของกรม (Data Center)

9. แนวทางการดำเนินการ

9.1. การจัดซื้อจัดจ้างครุภัณฑ์และปรับปรุงห้องฝึกอบรม

- 1) ตรวจสอบแผนการจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 งบประมาณ
- 2) ศึกษาทบทวนระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง
- 3) แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลาง และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- 4) จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างและแผนการเบิกจ่ายเงิน ให้สอดคล้องกับมาตรการเร่งรัดการเบิก-จ่ายเงินที่เกี่ยวข้อง
- 5) ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามแผน
- 6) รายงานผลการดำเนินงานตามกำหนดระยะเวลาตามที่หน่วยงานกำกับตัวชี้วัดกำหนด

9.2 การติดตามและประเมินผล

ดำเนินการโดยส่วนกลางในการติดตามผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

9.3 กิจกรรมฝึกอบรม แบบ EEC Model Short Course (Type B)

- 1) ประสานการความต้องการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน กับ คณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor Human Development Center : EEC – HDC) และสถานประกอบกิจการ ที่มีความต้องการเข้าร่วมการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ตามรูปแบบ EEC Model Short Course (Type B) (โดยประสานรอบเป้าหมาย และขอรับการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการฝึกอบรม จากคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อดำเนินการฝึกอบรม)
- 2) หน่วยฝึกอบรมและสถานประกอบการร่วมคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในสาขาอาชีพตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ พร้อมบันทึกข้อมูลผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบ DSD Data Center
- 3) ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือแรงงาน ให้มีสมรรถนะตรงตามเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ ตามหลักสูตร และบันทึกผลการฝึกอบรมเข้าสู่ระบบ DSD Data Center
- 4) ประสานหรือส่งต่อรายชื่อผู้ผ่านฝึกอบรมไปยังสถานประกอบกิจการเพื่อการจ้างงานที่เหมาะสม
- 5) ติดตามและประเมินความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่รับผู้ผ่านการฝึกอบรมเข้าปฏิบัติงาน
- 6) รวบรวม สรุปผลการดำเนินงานเพื่อเสนอผู้บริหาร และผู้ควบคุมกำกับดูแลตัวชี้วัด

10. รายละเอียดงบประมาณ

จัดหาครุภัณฑ์การฝึกอบรมให้กับสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) จำนวน 10 รายการ และ ปรับปรุงอาคารฝึกอบรมให้กับสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) จำนวน 2 ห้อง และ และ 1 งานโครงสร้าง งบประมาณ 20,000,000 บาท (ยี่สิบล้านบาทถ้วน)

หมวดเงิน/กิจกรรม/รายการ	งบประมาณ	รายละเอียดตัวคูณ
งบดำเนินงาน : (ตอบแทน ใช้สอย วัสดุ ลงรายการ)		
1. งบลงทุน	16,300,000	
1. ชุดการเรียนรู้การบำรุงรักษาหุ่นยนต์ เชื่อม MIG / MAG	2,400,000	
2. ชุดการเรียนรู้การบำรุงรักษาประเภทหุ่นยนต์ HANDING	2,200,000	
3. ชุดการเรียนรู้การบำรุงรักษาประเภทหุ่นยนต์ COBOT	2,700,000	
4. ชุดการเรียนรู้การบำรุงรักษาประเภทหุ่นยนต์เคลื่อนที่ แบบ AGV	1,800,000	
5. ชุดการเรียนรู้การบำรุงรักษาประเภทหุ่นยนต์เคลื่อนที่ แบบ AMR	1,900,000	
6. ชุดการเรียนรู้การบำรุงรักษาประเภทหุ่นยนต์บริการ	1,500,000	
7.ชุดเครื่องมือสำหรับการซ่อมบำรุงประเภท หุ่นยนต์อุตสาหกรรม	500,000	
8.ชุดเครื่องมือสำหรับการซ่อมบำรุงประเภท หุ่นยนต์เคลื่อนที่ในงานอุตสาหกรรม	300,000	
9.ชุดเครื่องมือสำหรับการซ่อมบำรุงประเภท หุ่นยนต์ในงานบริการ	300,000	
10.ชุดโปรแกรมจำลองการทำงานของหุ่นยนต์และ SCADA	2,700,000	
หมวดเงิน/กิจกรรม/รายการ	งบประมาณ	รายละเอียดตัวคูณ
2. ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	3,700,000	
งานปรับปรุงห้องฝึกอบรม สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์	3,700,000	ปรับปรุงอาคารและห้องฝึกอบรม จำนวน 2 ห้อง และ 1 งานโครงสร้าง
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	20,000,000	

11. หน่วยงานรับผิดชอบ

สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
โทร. 038 276 823

ภาคผนวก



เป้าหมายรายจังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน



<https://www.dsd.go.th/>



0 2245 1707-8



สายด่วน 1506 กด 4