



แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2570



คำนำ

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

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ประกาศใช้บังคับ ในวันที่ 1 ตุลาคม 2569 ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 2,206,132,600 บาท เป้าหมายจำนวน 5,281,850 คน ประกอบด้วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจำนวน 181,850 คน ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการจำนวน 5,100,000 คน ขับเคลื่อนการดำเนินการผ่าน 10 โครงการ

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

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ฉบับนี้ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาทักษะให้กับแรงงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ นำไปประกอบอาชีพเพิ่มทักษะให้เกิดความชำนาญและความก้าวหน้าในการทำงานของแรงงานพร้อมรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการมีรายได้ที่เหมาะสมกับสมรรถนะ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กันยายน 2569

CONTENTS

สารบัญ

คำนำ	1
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ความรับผิดชอบตามกฎหมาย	3
บทสรุปผู้บริหาร.....	5
ผังการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติและแผนระดับชาติ.....	9
สรุปแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570.....	17
1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	25
2. โครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มเปราะบางด้านยาเสพติด	37
3. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค	42
4. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	48
5. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	53
6. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ	81
7. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน	86
8. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	153
9. โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	219
10. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน	275
ภาคผนวก: เป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570.....	308

วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์

พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่

พันธกิจ (ภารกิจ) ตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงาน

01

พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

02

พัฒนาระบบและสภาพแวดล้อม (Ecology) การพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

03

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

04

พัฒนาระบบการบริหารจัดการและการให้บริการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ความรับผิดชอบตามกฎหมาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุม กำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ

โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ และในระดับพื้นที่ ตลอดจนบูรณาการและประสานแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน
3. จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
5. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ
7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

บทสรุปผู้บริหาร

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

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ประกาศใช้บังคับ ในวันที่ 1 ตุลาคม 2569 ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 2,206,132,600 บาท เป้าหมายจำนวน 5,281,850 คน ประกอบด้วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจำนวน 181,850 คน ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการจำนวน 5,100,000 คน ขับเคลื่อนการดำเนินการผ่าน 10 โครงการ

2,206,132,600 งบประมาณ
รวม (บาท)

5,281,850
เป้าหมายกำลังแรงงาน (คน)

10
โครงการขับเคลื่อน

ความเชื่อมโยงกับแผนระดับชาติ

กรอบแผนระดับชาติ	รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง
ยุทธศาสตร์ชาติ (3 ด้าน)	- ด้านความมั่นคง - ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน - ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง) (4 ประเด็น)	- ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง - ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต - ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ - ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) (6 หมายเหตุ)	- หมายเหตุที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน - หมายเหตุที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก - หมายเหตุที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค - หมายเหตุที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

กรอบแผนระดับชาติ	รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง
	• หมายเหตุที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัย เดิโตได้อย่างยั่งยืน • หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วย ความมั่นคงแห่งชาติ	รองรับความมั่นคงของชาติในทุกมิติ เช่น ความมั่นคงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น

สำหรับในส่วนของยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ประกอบด้วย 5 ด้าน เพื่อเป็นช่องทางการจัดสรรงบประมาณรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 5 ด้าน

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

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เสนอของบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 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. แผนงานยุทธศาสตร์ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้	2,500 คน	9,170,000 บาท

2. แผนงานยุทธศาสตร์ป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มเปราะบางด้านยาเสพติด	2,000 คน	5,000,000 บาท

❖ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
แผนย่อย : การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)
หมวดหมู่ ที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

- ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

3. แผนงานยุทธศาสตร์ส่งเสริม พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต และอุตสาหกรรมและบริการอื่น

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	35,000 คน	126,550,000 บาท

- แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ
แผนย่อย : การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ (*)

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)
หมวดหมู่ ที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

ที่สำคัญของภูมิภาค

แผนย่อย : การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (**)

- ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

4. แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ (เชื่อมโยง *)

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค	1,000 คน	4,300,000 บาท

5. แผนงานยุทธศาสตร์ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เชื่อมโยง **)

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	2,000 คน	8,000,000 บาท

❖ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
แผนย่อย : การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

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

หมวดหมู่ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

- ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

6. แผนงานบุคลากรภาครัฐ (ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์)

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ	-	1,006,287,100 บาท

7. แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ	2,500 คน	10,000,000 บาท
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน	72,510 คน	389,896,200 บาท
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	34,810 คน	120,002,700 บาท
โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	29,530 คน	128,027,000 บาท
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน	5,100,000 คน	441,368,700 บาท

แบบฟอร์มความเชื่อมโยงงบประมาณเพื่อใช้ประกอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
หน่วยรับงบประมาณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	ด้านความมั่นคง	ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน			ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์		
ประเด็นแผนแม่บทฯ	ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง	ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและ บริการแห่งอนาคต	ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ		ประเด็นที่ 11 พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต		
เป้าหมายแผนแม่บทฯ	010001 ประเทศชาติ มีความมั่นคงในทุกมิติ และ ทุกระดับเพิ่มขึ้น	040002 ผลผลิตภาพ การผลิตของภาคอุตสาหกรรม และ ภาคบริการเพิ่มขึ้น	090002 การลงทุน ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ ทั้งหมดเพิ่มขึ้น	090001 การเจริญเติบโตของ ผลิตภัณฑ์มวลรวมของ พื้นที่เขตเศรษฐกิจ พิเศษทั้งหมดเพิ่มขึ้น	110001 คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้ง ด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะใน ศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต		
ตัวชี้วัดแผนแม่บทฯ	ดัชนีสันติภาพโลก ไม่เกิน 1.93 คะแนน	อัตราการขยายตัว ของผลผลิตภาพการผลิต ของภาคอุตสาหกรรม ร้อยละ 2.4 อัตราการขยายตัวของ ผลผลิตภาพการผลิตของ ภาคบริการ ร้อยละ 3.0	มูลค่าการส่งเสริมการ ลงทุนในเขตเศรษฐกิจ พิเศษทั้งหมด ไม่น้อยกว่า 130,000 ล้านบาท	อัตราการขยายตัวของ ผลิตภัณฑ์มวลรวมของ เขตเศรษฐกิจพิเศษ ทั้งหมด ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 5	ดัชนีการพัฒนามนุษย์ ค่าคะแนน 0.82		
แผนย่อยของแผน แม่บทฯ	0102 การป้องกันและแก้ไข ปัญหาที่มีผลกระทบต่อความ มั่นคง	0406 การพัฒนาระบบนิเวศ อุตสาหกรรมและบริการแห่ง อนาคต	0901 การพัฒนาเขต พัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	0902 การพัฒนา ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ	1104 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน		
เป้าหมายแผนย่อย ของแผนแม่บทฯ	010201 ปัญหาความมั่นคง ที่มีอยู่ในปัจจุบัน (อาทิ ปัญหา ยาเสพติด ความมั่นคงทางไซ เบอร์ การค้ามนุษย์ บรรเทา สาธารณภัย ภัยพิบัติ ฯลฯ) ได้รับการแก้ไขจนไม่ส่งผล กระทบต่อการบริหารและ พัฒนาประเทศ	010202 ภาคใต้มีความสงบสุข ร่มเย็น	040601 แรงงานไทย มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	090102 การลงทุน ในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก	090204 การขยายตัว ของผลิตภัณฑ์มวลรวม ของพื้นที่ระเบียง เศรษฐกิจพิเศษ	110401 แรงงาน มีศักยภาพในการเพิ่ม ผลผลิต มีทักษะอาชีพ สูง ครอบคลุม ในความสำคัญ ที่จะพัฒนานตนเองให้เต็ม ศักยภาพ สามารถ ปรับตัวและเรียนรู้สิ่ง ใหม่ตามพลวัตของ โครงสร้างอาชีพและ ความต้องการของ ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น	110402 มีคนไทย ที่มีความสามารถ และผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ เข้ามาทำวิทยาสาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดแผนย่อยของ แผนแม่บทฯ	ดัชนีความปลอดภัยจากภัย คุกคาม มีคะแนน ไม่เกิน 6 คะแนน	ดัชนีความสงบสุขภาคใต้ ไม่น้อยกว่า 80 คะแนน	อันดับความสามารถ ด้านประสิทธิภาพแรงงาน ไม่เกินอันดับที่ 52	มูลค่าการลงทุนในเขต พัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก ไม่น้อยกว่า 100,000 ล้านบาท	อัตราการขยายตัวของ ผลิตภัณฑ์มวลรวมของ พื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ พิเศษไม่น้อยกว่า ร้อยละ 7.51	ผลิตภาพแรงงาน เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4 ต่อปี	สัดส่วนกำลังแรงงานด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต่อกำลังแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ต่อปี
แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	ไม่เชื่อมโยงหมวดหมู่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 13	ไม่เชื่อมโยงหมวดหมู่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 13	หมวดหมู่ที่ 3 ไทยเป็นฐาน การผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญ ของโลก	หมวดหมู่ที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน		หมวดหมู่ที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้า การลงทุนและ ยุทธศาสตร์ทาง โลจิสติกส์ที่สำคัญ ของภูมิภาค	
			หมวดหมู่ที่ 6 ไทยเป็น ศูนย์กลางอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและ อุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน			หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต	
เป้าหมายระดับ หมวดหมู่			3. การสร้างความพร้อม ของปัจจัยสนับสนุน อย่างเป็นระบบ	การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุน ในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น		ไทยเป็นห่วงโซ่ อุปทานของภูมิภาค	
			3. การส่งออกของ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อัจฉริยะของประเทศ เพิ่มขึ้น			คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัด ฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการ เปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิต ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข	

ตัวชี้วัด			มีแรงงานที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางดิจิทัล (ระดับ 4) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 6 ของจำนวนประชากรไทยภายในปี 2570	มูลค่าการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ประเด็น 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ	(1) มูลค่าการลงทุนรวมในประเทศขยายตัว ไม่น้อยกว่าร้อยละ 6 ต่อปีหรือ (2) สัดส่วนการลงทุนรวมต่อผลผลิตมวลรวมในประเทศเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 27 ต่อปี	
			มีบุคลากรที่มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อัจฉริยะ รวม 200,000 ราย		ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4 ต่อปี	
นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ	8. การป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหาเสียดิน	การป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้	ไม่เชื่อมโยง			
เป้าหมาย	เป้าหมายที่ 1 การป้องกันประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด	จังหวัดชายแดนภาคใต้มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น				
ตัวชี้วัด	สัดส่วนของผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดต่อประชากรลดลง 8 คน ต่อประชากร 1,000 คน ภายในปี 2570	สถิติผลิตภัณฑ์มวลรวมภาค (Gross Regional Product: GRP) ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพิ่มขึ้นทุกปี				
นโยบายรัฐบาล	2. ด้านการต่างประเทศและความมั่นคง G10 : สร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน G10.2 ปรามปรามและบังคับใช้กฎหมายเพื่อขจัดยาเสพติดอย่างจริงจัง	2. ด้านการต่างประเทศและความมั่นคง G9 : ส่งเสริมความมั่นคงชายแดนให้ปราศจากภัยคุกคามทุกรูปแบบและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดนร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านและประเทศในภูมิภาค G9.3 : แก้ไขปัญหาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	1. ด้านเศรษฐกิจG2 : ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยให้เติบโต แข่งขันได้อย่างยั่งยืน เสริมศักยภาพการเติบโตของประเทศให้พ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง	1. ด้านเศรษฐกิจG1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย 3. ด้านสังคมG13 เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา		

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	16 ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ	16 ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ	08 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีคุณภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน		08 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีคุณภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน
เป้าหมายของแผนพัฒนา	SDG1604 ลดการลักลอบเคลื่อนย้ายอาวุธ และเงินเสริมความแข็งแกร่งของกระบวนการติดตามและการส่งคืนสินทรัพย์ที่ถูกขโมยไปและต่อสู้กับอาชญากรรมที่จัดตั้งในลักษณะองค์กรทุกรูปแบบภายในปี พ.ศ. 2573	16.1 ลดความรุนแรงทุกรูปแบบและอัตราการตายที่เกี่ยวข้องในทุกแห่ง ให้ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ	0802 บรรลุการมีผลผลิตทางเศรษฐกิจในระดับที่สูงขึ้นผ่านการสร้างความหลากหลาย การยกระดับเทคโนโลยี และนวัตกรรม รวมถึงการมุ่งเน้นภาคการผลิตที่มีมูลค่าเพิ่มสูง และใช้แรงงานเป็นหลัก (Labour-intensive)	0801 ทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจต่อหัวประชากรมีความยั่งยืนตามบริบทของประเทศ โดยเฉพาะในประเทศพัฒนาน้อยที่สุด ให้มีการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศอย่างน้อยร้อยละ 7 ต่อปี	0805 บรรลุการจ้างงานเต็มที่มีคุณภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้พิการ และให้มีการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียม สำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกันภายในปี พ.ศ. 2573
ยุทธศาสตร์การจัดสรรฯ	ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง		ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน		ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
งบประมาณ	14.1700		138.8500		2,053.1126
เป้าหมาย	4,500		38,000		5,239,350
แผนงาน	แผนงานยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด	แผนงานยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้	แผนงานยุทธศาสตร์ส่งเสริม พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตและอุตสาหกรรมและบริการอื่น	แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	แผนยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
ผลสัมฤทธิ์ที่กระทรวง	แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ ได้รับการคุ้มครอง และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี				

ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ กระทรวง	-	-	อันดับความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงาน (Labor Productivity : PPP) อันดับที่ 52 วัดโดย IMD		ผลิตภาพแรงงาน เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4	สัดส่วนกำลังแรงงาน ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีต่อ กำลังแรงงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 15
ตัวชี้วัด ก.พ.ร. 2569-2570	-	-	จำนวนแรงงานที่ได้รับ การพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านยานยนต์ แห่งอนาคต	-	1. อัตราการขยายตัว ของผลิตภาพแรงงาน2. ร้อยละของผู้ผ่านการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติได้รับ อัตราค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือที่กำหนด ตามกฎหมาย	-
ผลสัมฤทธิ์หน่วยงาน	-	-	แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น		แรงงานมีศักยภาพ และมีทักษะฝีมือ เพิ่มขึ้น	แรงงานมีสมรรถนะสูง เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ หน่วยงาน	-	-	เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานเข้ารับการพัฒนาฝีมือได้ไม่ต่ำกว่า เป้าหมาย 59,110 คน เชิงคุณภาพ : ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40 : ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4		เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงาน เข้ารับการพัฒนา ฝีมือได้ไม่ต่ำกว่า เป้าหมาย 5,755,240 คน เชิงคุณภาพ : ประสิทธิภาพการ ผลิตและการบริการ ของปัจจัยด้าน แรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40 : ผลิตภาพแรงงาน เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4	เชิงปริมาณ : จำนวน แรงงาน ผู้ได้รับการพัฒนา ศักยภาพรองรับเทคโนโลยี และนวัตกรรม ได้ไม่ต่ำกว่า เป้าหมาย 4,000 คน เชิงคุณภาพ : ประสิทธิภาพการผลิต และการบริการของปัจจัย ด้านแรงงาน เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40 : ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4

เป้าหมายการให้บริการกระทรวง	ปัญหาความมั่นคงด้านแรงงานได้รับการป้องกันและแก้ไข และประเทศไทยได้รับการยกระดับบทบาทด้านแรงงานในระดับโลก	ปัญหาความมั่นคงด้านแรงงานได้รับการป้องกันและแก้ไข และประเทศไทยได้รับการยกระดับบทบาทด้านแรงงานในระดับโลก	แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ		
ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการกระทรวง	ร้อยละของแรงงานกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ และสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติด	1) แรงงานได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 2) ผู้มารับบริการมีงานทำ มีอาชีพ เฉลี่ยไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60			
เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน	แรงงานกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ และสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติด	แรงงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาในพื้นที่	แรงงานในอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ มีศักยภาพเพิ่มขึ้น	ประชาชนวัยแรงงาน มีศักยภาพสูง มีงานทำ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม	แรงงานมีทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
ตัวชี้วัดเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน	เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่า เป้าหมาย 2,000 คน เชิงคุณภาพ : ร้อยละของแรงงานกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ และสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติด ร้อยละ 85	เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่า เป้าหมาย 2,500 คน เชิงคุณภาพ : แรงงานที่ได้รับการบริการมีงานทำหรือมีรายได้เพิ่มขึ้นเทียบกับแรงงานที่ได้รับการบริการทั้งหมด ร้อยละ 60	เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานเข้ารับการพัฒนามือถือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 38,000 คน เชิงคุณภาพ : ประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงานในอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 : ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 4	เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานเข้ารับการพัฒนามือถือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 5,236,850 คน เชิงคุณภาพ : ประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงานรองรับการพัฒนา ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 : ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4	เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานเข้ารับการพัฒนาศักยภาพรองรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 2,500 คน เชิงคุณภาพ : ประสิทธิภาพการผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงานรองรับการพัฒนา ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40 : ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

ผลผลิต/โครงการ	โครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับผู้ผ่าน การบำบัดยาเสพติด	โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	โครงการยกระดับผลิตภาพและ พัฒนากำลังคนเพื่อสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน ภาคอุตสาหกรรม	โครงการพัฒนาศักยภาพ แรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนา พิเศษภาคตะวันออก (EEC)	โครงการพัฒนาศักยภาพ แรงงานในพื้นที่ระยอง เศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค	โครงการพัฒนา ศักยภาพแรงงาน ขับเคลื่อนการเติบโต ภาคเศรษฐกิจและสังคม อย่างยั่งยืน	โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้าน เทคโนโลยีรองรับการพัฒนา เศรษฐกิจ
ตัวชี้วัด	เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 2,000 คน เชิงคุณภาพ : ร้อยละ ของแรงงานกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ ความเข้าใจ และสร้าง ภูมิคุ้มกัน ยาเสพติด ร้อยละ 85	เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่า เป้าหมาย 2,500 คน เชิงคุณภาพ : แรงงาน ที่ได้รับการบริการมีงานทำหรือมี รายได้เพิ่มขึ้นเทียบกับแรงงานที่ได้รับ บริการทั้งหมด ร้อยละ 60	เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานเข้า รับการพัฒนาฝีมือได้ไม่ต่ำกว่า เป้าหมาย 35,000 คน เชิงคุณภาพ : ประสิทธิภาพ การผลิตและบริการของปัจจัย ด้านแรงงาน เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40 : ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่ น้อยกว่า ร้อยละ 4	เชิงปริมาณ : จำนวน แรงงาน เข้ารับการพัฒนาฝีมือได้ ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 2,000 คน เชิงคุณภาพ : ประสิทธิภาพการผลิต และบริการของปัจจัยด้าน แรงงาน เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 : ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4	เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงาน เข้ารับการ พัฒนาฝีมือได้ ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 1,000 คน เชิงคุณภาพ : ประสิทธิภาพ การผลิตและบริการของปัจจัย ด้านแรงงาน เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 : ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่ น้อยกว่าร้อยละ 4	เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานเข้ารับการ ฝึกอบรมฝีมือ ได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 72,510 คน เชิงคุณภาพ : ประสิทธิภาพการผลิต และบริการ ของปัจจัย ด้านแรงงาน เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40 : ผลิตภาพแรงงาน เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4	เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานเข้ารับการพัฒนาศักยภาพรองรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 2,500 คน เชิงคุณภาพ : ประสิทธิภาพการผลิตและบริการ ของปัจจัย ด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40 : ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4
งบประมาณ	5.0000	9.1750	126.5500	8.0000	4.3000	389.4962	10.0000



โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพ การพัฒนาฝีมือ แรงงาน	โครงการพัฒนา ศักยภาพแรงงาน เพื่อรองรับการจ่าย ค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือ แรงงาน	โครงการเพิ่มทักษะ แรงงานอิสระและ กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อ เพิ่มโอกาสในการ ประกอบอาชีพ
--	---	--

เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานจากการส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 5,100,000 คน เชิงคุณภาพ : แรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 65	เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานเข้ารับการยกระดับและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 32,510 คน เชิงคุณภาพ : แรงงานเข้ารับการยกระดับและทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 2,300 คน เชิงคุณภาพ : แรงงานที่ผ่านการยกระดับและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน / มาตรฐานสากลได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ประสิทธิภาพ การผลิตและบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 40 : ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 4	เชิงปริมาณ : จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 29,530 คน เชิงคุณภาพ : แรงงานนอกระบบและผู้ประกอบอาชีพอิสระ ที่ผ่านการฝึกอบรมมีรายได้เพิ่มขึ้น หรือ ต้นทุนในการประกอบอาชีพที่ลดลงไม่น้อยกว่า ร้อยละ 30 : แรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือสำเร็จ การฝึกไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80
399.2996	120.0027	128.0270

สรุปแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น	5,281,850	2,206,132,600
รวมตามแผนงานงบประมาณ ปี 2570	5,281,850	2,206,132,600
ยุทธศาสตร์ชาติที่ 1 ด้านความมั่นคง (2 โครงการ)	4,500	14,170,000
ยุทธศาสตร์ชาติที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (3 โครงการ)	38,000	138,850,000
ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร มนุษย์ (5 โครงการ)	5,239,350	2,053,112,600
1. แผนงานยุทธศาสตร์ (STRATEGY) (6 แผนงาน)	5,242,350	1,199,845,500
2. แผนงานบูรณาการ (AGENDA) (1 แผนงาน)	39,500	-
3. แผนงานพื้นฐาน (FUNCTION)		-
4. แผนงานบุคลากรภาครัฐ (1 แผนงาน)		1,006,287,100
แผนงาน บุคลากรภาครัฐด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์		1,006,287,100
ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ		1,006,287,100

แผนแม่บท ประเด็นความมั่นคง

แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้	2,500	9,170,000
1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหา จังหวัดชายแดนภาคใต้ (กศป.)	2,500	9,170,000
กิจกรรม พัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	1,500	5,520,000
กิจกรรม สตรีสร้างสรรค์ชายแดนใต้	1,000	3,650,000

แผนย่อย การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

แผนงานยุทธศาสตร์ป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหาอาชญากรรม	2,000	5,000,000
2. โครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มเปราะบาง ด้านอาชญากรรม	2,000	5,000,000

แผนแม่บท ประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ก. แผนย่อย การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ

โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	1,000	4,300,000
3. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค (กพท.)	1,000	4,300,000
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค	1,000	4,300,000
- ฝึกอบรมระดับ 30 ชั่วโมง	1,000	4,300,000

ข. แผนย่อย การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แผนงานยุทธศาสตร์ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	2,000	8,000,000
4. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) (วบ.)	2,000	8,000,000
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (กพท.)	2,000	8,000,000
- ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน 30 ชั่วโมง	800	3,958,400
- ฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิทยากร 18 ชั่วโมง	1,200	4,041,600

แผนแม่บท ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนย่อย การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนงานยุทธศาสตร์ ส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต และอุตสาหกรรมและบริการอื่น	35,000	126,550,000
5. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	35,000	126,550,000
กิจกรรมที่ 1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	14,000	52,500,000
- พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	14,000	52,500,000
กิจกรรมที่ 2 พัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	21,000	74,050,000
กิจกรรมย่อยที่ 2.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (MARA)	6,000	27,000,000
- พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	6,000	27,000,000

โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมย่อยที่ 2.2 ยกระดับศักยภาพแรงงานรองรับเทคโนโลยี อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (ลท.)	1,000	3,400,000
- การจัดฝึกอบรม 30 ชั่วโมง	1,000	3,400,000
กิจกรรมย่อยที่ 2.3 ยกระดับทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์เพื่อนำไปใช้ใน กระบวนการทำงานจริงภาคอุตสาหกรรม (AI Adoption) (รฟ.) (โครงการสำคัญ flagship ผ่านมติ ครม. 20 ม.ค. 69)	4,000	13,650,000
- ฝึกอบรมยกระดับฝีมือ 30 ชั่วโมง	4,000	13,650,000
กิจกรรมย่อยที่ 2.4 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรม และบริการแห่งอนาคต (D-Workforce) (DISDA)	10,000	30,000,000

แผนแม่บท ประเด็นศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	5,239,350	1,089,294,600
6. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนา เศรษฐกิจ	2,500	10,000,000
พัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ (UPTECH)	2,500	10,000,000
- ฝึกยกระดับฝีมือ 30 ชั่วโมง	2,500	10,000,000
7. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและ สังคมอย่างยั่งยืน	72,510	389,896,200
กิจกรรมที่ 1 เรียนได้จบ จบได้งาน (ลท.)	20,000	193,000,000
ฝึกเตรียมเข้าทำงาน 60 ชั่วโมง (10 วัน)	20,000	193,000,000
งบรายจ่ายอื่น	20,000	137,000,000
งบอุดหนุน		56,000,000
กิจกรรมที่ 2 พัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการแข่งขัน	31,500	109,365,800
กิจกรรมย่อยที่ 2.1 พัฒนาทักษะตามความต้องการของผู้ประกอบการ ด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ (ลท.)	18,200	61,880,000
- ฝึกยกระดับฝีมือ 30 ชั่วโมง	18,200	61,880,000
กิจกรรมย่อยที่ 2.2 พัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และการแข่งขัน (รฟ.)	13,000	45,500,000
- ฝึกยกระดับฝีมือ 30 ชั่วโมง (ดำเนินการเอง)	13,000	45,500,000

โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมย่อยที่ 2.3 ยกระดับมาตรฐานและพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล (คนครัวบนเรือ และช่างเชื่อมเรือเดินทะเล) (วบ.)	300	1,985,800
- งบรายจ่ายอื่น	300	1,985,800
การฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ	100	370,000
การฝึกอบรมในตำแหน่งช่างเชื่อมซ่อมบำรุงเรือเดินทะเล	60	504,000
การฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งช่างไฟฟ้าบนเรือ	80	328,000
การฝึกอบรมผู้ฝึก	60	735,600
ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล		48,200
กิจกรรมที่ 3 พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน	8,710	38,630,000
- พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน	8,000	26,451,000
- พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้า ระหว่างประเทศ	600	11,095,200
- พัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	60	672,000
- พัฒนาผู้นำโลจิสติกส์ยุคใหม่เพื่อความยั่งยืนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และโลจิสติกส์สีเขียว (*69 เป็นระเบียบเศรษฐกิจภาคใต้)	50	411,800
กิจกรรมที่ 4 พัฒนาขีดความสามารถด้านโลจิสติกส์อัจฉริยะและธุรกิจ บริการยุคดิจิทัล (สถาบันฯ นานาชาติ)	1,000	4,800,000
กิจกรรมที่ 5 พัฒนาทักษะแรงงานรองรับการเติบโตด้านอุตสาหกรรม บริการสุขภาพ	600	8,850,000
- ฝึกยกระดับฝีมือ 150 ชม.	600	8,850,000
กิจกรรมที่ 6 พัฒนาแรงงานเพื่องานและทักษะแห่งอนาคต	10,700	35,250,400
กิจกรรมย่อยที่ 6.1 ยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้านการทำความเย็นและ เครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling)	2,000	7,835,400
- งบรายจ่ายอื่น (ยกระดับ 18 ชม. 9,940,000/สัมมนาชี้แจง 293,600/ สัมมนาสรุปผล 271,000/พัฒนาสมรรถนะวิทยากร 533,400) ปรับเป็น (ยกระดับ 2,000 คน 18 ชม. 7,835,400)	2,000	7,835,400
กิจกรรมย่อยที่ 6.2 พัฒนาทักษะและทักษะฝีมือแรงงานในระบบเศรษฐกิจ สีเขียว (Green Economy) (พฝ.)	3,500	13,615,000
กิจกรรมย่อยที่ 6.3 พัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตร อัจฉริยะรองรับเศรษฐกิจ BCG (กศป.)	5,200	13,800,000

โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
8. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	34,810	120,002,700
กิจกรรมที่ 1 เสริมสร้างทักษะยกระดับฝีมือช่างเชื่อมไทยสู่เวทีโลก	2,300	19,818,900
- ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรช่างเชื่อมสากล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง	1,000	5,670,000
- ทดสอบรองรับความสามารถในการเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO 9606-1)	1,000	4,710,000
- ฝึกอบรมยกระดับบุคลากรสาขาช่างเชื่อม หลักสูตรช่างเชื่อมสากล และหลักสูตรผู้ตรวจสอบงานเชื่อมมาตรฐานสากล	20	993,500
- ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรระบบอัตโนมัติหุ่นยนต์เชื่อมและตัด	50	597,000
- ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรช่างเชื่อมขั้นสูง	100	1,217,000
- ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรการเชื่อม/ตัดโลหะใต้น้ำ	50	1,928,500
- ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรช่างเชื่อมสากล ตาม IIW-IAB89 ระยะเวลาฝึก 159 - 219 ชั่วโมง	40	2,774,400
- พัฒนาและยกระดับทักษะช่างเชื่อมมาตรฐานสากล (CSWIP Zero to Hero Program)	40	1,928,500
กิจกรรมที่ 2 จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กมฐ.)		9,173,400
- งบดำเนินงาน (ค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ)		630,300
- ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (งบดำเนินงาน)		
การจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ		4,299,400
- ค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน ม.26	77 สาขา	2,207,400
*งบเงินอุดหนุน (ได้รับการพิจารณา 2,166,600)		
- งบเงินอุดหนุน เงินบำรุงสมาชิกองค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ 2570		2,036,300

โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ 3 ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	32,510	56,156,000
- พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (กมฐ.)	5,930	17,800,200
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (กมฐ.)	26,500	26,504,400
- เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	77 แห่ง	2,387,000
- ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ (กมฐ.)	80	7,483,000
- พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับการขับเคลื่อนธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)	85 สาขา	1,981,400
กิจกรรมที่ 4 การแข่งขันฝีมือแรงงาน(WorldSkills Thailand 2025 – 2026) (กมฐ.)		34,854,400
- การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31	15 สาขา	15,926,200
- การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 11	12 สาขา	17,484,000
- การเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 49	1 ครั้ง	648,400
- การเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่การแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย	1 ครั้ง	156,300
- การเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการเทคนิคการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน	1 ครั้ง	639,500
9. โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	29,530	128,027,000
กิจกรรมที่ 1 ยกระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการรองรับเศรษฐกิจใหม่	6,050	15,125,000
- พัฒนาศักยภาพด้านทักษะดิจิทัลเพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการ 6 ชม. 3,850 คน	3,850	5,214,000
- พัฒนาศักยภาพแรงงานและเพิ่มทักษะทางด้านดิจิทัล 2,200 คน	2,200	9,911,000
กิจกรรมที่ 2 พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน	2,600	9,000,000
- พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน (กศป.)	2,400	6,000,000
- พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี	200	3,000,000

โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ 3 พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับ ความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ	7,800	53,600,000
กิจกรรมที่ 4 เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบ การศึกษามัธยมศึกษา	800	13,872,000
- ฝึกอบรม 5,072,000 บาท	800	5,072,000
*งบเงินอุดหนุน เพื่อช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึก 8,800,000 บาท		8,800,000
กิจกรรมที่ 5 ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบ อาชีพ (กศป.)	2,280	5,700,000
กิจกรรมที่ 6 ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการ ประกอบอาชีพ (กศป.)	4,000	10,000,000
กิจกรรมที่ 7 พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพแรงงาน	3,000	7,080,000
กิจกรรมที่ 8 โครงการพัฒนาทักษะแรงงานสีเขียว (Green Skills) เพื่อ การพึ่งพาตนเองด้านพลังงาน: การเพิ่มสมรรถนะ ช่างติดตั้งและ บำรุงรักษาระบบผลิตไฟฟ้าพลังงาน แสงอาทิตย์บนหลังคา (Solar Rooftop) ตามมาตรฐานการไฟฟ้า	3,000	13,650,000
10. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน (กสพ./กพท./ กผส./รร.)	5,100,000	441,368,700
กิจกรรมที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนา ฝีมือแรงงาน (กสพ.)	5,100,000	431,464,600
- งบดำเนินงาน (ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)		177,975,400
- งบลงทุน		253,389,200
ค่าครุภัณฑ์		207,154,900
(1) ครุภัณฑ์ยานพาหนะและขนส่ง		24,333,900
(2) ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์		2,310,000
(2.1) โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อรองรับระบบ การทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความสามารถ) ด้วยวิธีการ ทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) (กมฐ.)	1 โครงการ	2,310,000
(3) ครุภัณฑ์การศึกษา		107,858,000
(4) ครุภัณฑ์ไฟฟ้าและวิทยุ		72,653,000
ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง		46,234,300
ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง		8,647,500
ค่าปรับปรุงสิ่งก่อสร้างอื่น		37,586,800
- งบเงินอุดหนุน (ช่างเชื่อม)		100,000

โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย (รร.)		5,525,400
- งบดำเนินงาน (ค่าตอบแทนใช้สอย และวัสดุ)		381,700
ตรวจติดตามการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม		3,000,000
(1) ตรวจติดตามการดำเนินงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม		3,000,000
ยกระดับระบบการรับรองความรู้ความสามารถเพื่อความปลอดภัยสาธารณะ		2,143,700
(1) การประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ		2,143,700
กิจกรรมที่ 3 ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (กผส.)		4,378,700
- งบดำเนินงาน (ค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ)		206,900
- งบดำเนินงาน (ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม)		308,000
- งบดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายในการขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช.		3,863,800

1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1 กิจกรรม พัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายณพล น้อยอุทัย ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

2) นายณัฏฐ์ ครินทร์ คุณหาสน์สุวรรณ ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีและเยาวชน

โทรศัพท์/โทรสาร 02 245 5785, 02 245 1707 ต่อ 1615 e-mail women.youth.dsd@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ความมั่นคง

- 1) เป้าหมาย บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ
- 2) ประเด็น การรักษาความสงบภายในประเทศ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* ความมั่นคง

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) ประเทศชาติมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับเพิ่มขึ้น
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) ภาคใต้มีความสงบสุขร่มเย็น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V03 พื้นที่และคุณภาพชีวิตของคน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : V03F04 รายได้ชุมชน และประเด็นคนในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำของผู้ยากจนและผู้ด้อยโอกาส

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

- 1) นโยบายและแผนความมั่นคง การป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 2) เป้าหมาย จังหวัดชายแดนภาคใต้มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น
- 3) กลยุทธ์หลัก การยกระดับการพัฒนาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและบริบทของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

นโยบายรัฐบาล

- 2) ด้านการต่างประเทศและความมั่นคง

G9 : ส่งเสริมความมั่นคงชายแดนให้ปราศจากภัยคุกคามทุกรูปแบบและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดนร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านและประเทศในภูมิภาค

G9.3 : แก้ไขปัญหาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศจพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลา และสตูล ได้ประสบปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การลงทุน การประกอบธุรกิจทั้งทางตรงและทางอ้อม และการดำรงชีวิตของประชาชนนำไปสู่ปัญหาในหลายมิติเชื่อมโยงกัน ทั้งมิติเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

รัฐบาลตระหนักถึงปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ต้องเร่งแก้ไข มุ่งจัดการกับเงื่อนไขปัญหาที่มีอยู่เดิมให้หมดสิ้นไปและเฝ้าระวังมิให้เกิดเงื่อนไขใหม่ขึ้น กรอบนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2566 - 2570 ที่มุ่งเน้นคลี่คลายปัญหาโดยอาศัยประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งบรรลุเป้าหมายในการลดเงื่อนไขความหวาดระแวง ความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือข้อเรียกร้องอื่น ๆ พร้อมลดเหตุความรุนแรงอย่างต่อเนื่องให้หมดไปภายในปี พ.ศ. 2570 และนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (พ.ศ.2568 - 2570) จึงน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” รวมทั้งแนวพระราชดำริ “จิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจ” มาใช้ในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ช่วยเสริมสร้างการพึ่งพาตนเองของประชาชน ชุมชน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กับทิศทางการพัฒนาประเทศ 20 ปี นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 และยุทธศาสตร์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัดชายแดนภาคใต้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีภารกิจในการพัฒนากำลังคนด้านแรงงานให้มีทักษะในการประกอบอาชีพ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ เพื่อรองรับนโยบายแก้ไขปัญหาคความยากจนและความเหลื่อมล้ำเป็น การพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีรายได้ มีอาชีพ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ เพราะการทำให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ รวมทั้งได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันกับภาคอื่น ๆ

2) วัตถุประสงค์

- 2.1) เพื่อดำเนินการฝึกทักษะด้านอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ แก่กลุ่มเป้าหมายให้มีทักษะอาชีพ สามารถนำไปประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น
- 2.2) เพื่อเน้นคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ให้ดีขึ้น

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ตามเป้าหมาย	จำนวน 1,500 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกอบรม สามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

- **ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย (project's contribution to target gap)****
 - 1) ผู้เข้าร่วมโครงการที่ผ่านการฝึกอาชีพตามหลักสูตรที่เข้าฝึกอบรม มีความรู้ ทักษะฝีมือความชำนาญในการประกอบอาชีพ
 - 2) ได้แนวทางในการพัฒนาอาชีพ ในการช่วยแก้ไขปัญหากลุ่มเป้าหมาย ให้สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข มีความมั่นคง ยั่งยืน โดยมีครอบครัว ชุมชนให้การสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
 - 3) บูรณาการทุกภาคส่วนในการพัฒนาและส่งเสริมสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
 - 4) เพิ่มโอกาสทางเลือกให้แก่แรงงานภาคเกษตรในการประกอบอาชีพทั้งในระบบการจ้างงานและนอกระบบการจ้างงาน ในสายอาชีพของภาคอุตสาหกรรม การบริการ และขนส่ง หรืออาชีพเกษตรอุตสาหกรรม รวมทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน และลดภาระค่าใช้จ่าย
- **กลุ่มเป้าหมายของโครงการ**
กลุ่มคนยากจนตามข้อมูล TPMAP และประชาชนทั่วไป
- **ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ**
กลุ่มคนยากจนตามข้อมูล TPMAP และประชาชนทั่วไป
- 4) **ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ**
1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570
- 5) **พื้นที่การดำเนินการ**
ดำเนินการในเขตพื้นที่ 5 จังหวัด ได้แก่ นราธิวาส ปัตตานี ยะลา สงขลา และสตูล
- 6) **หลักสูตรการฝึกอบรม**
จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือหลักสูตรที่สอดคล้องตามความต้องการของแรงงานในพื้นที่ โดยหลักสูตรกำหนดจากหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ ระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง
- 7) **วิธีการดำเนินงาน**
 - 7.1) การรวบรวมข้อมูล ประชุมร่วมกับศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ หน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ กอ.รมน.ภาค 4 ส่วนหน้า กอ.รมน.จังหวัด สภาสันติสุขตำบล หน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินโครงการ
 - 7.2) กำหนดพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินการ โดย ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ หน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่และหน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - 7.3) จัดทำแผนปฏิบัติการ และแผนการฝึกอาชีพ พร้อมประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอาชีพ
 - 7.4) ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ หน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ กอ.รมน.ภาค 4 ส่วนหน้า กอ.รมน.จังหวัด สภาสันติสุขตำบล หน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์โครงการและเชิญชวนแรงงานในพื้นที่เป้าหมายเข้ารับการฝึกอาชีพออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บัณฑิตแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน ประธานกลุ่มเป้าหมาย รวบรวมข้อมูลรับสมัคร และคัดกรองกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

7.5) ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ หน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ หน่วยฝึกอบรมในพื้นที่ สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวบรวมข้อมูล ทำบัญชีรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมและจัดหากลุ่มเป้าหมายที่มีความประสงค์เข้ารับการฝึกอาชีพตามโครงการ โดยหน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการจัดทำ หลักสูตรการฝึกอบรม และกำหนดห้วงเวลาการฝึกอบรม

7.6) จัดเตรียมหลักสูตรการฝึกอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอาชีพของกลุ่มเป้าหมาย และสอดคล้องกับความต้องการของกำลังแรงงานในพื้นที่ และปัจจัยในการดำเนินการฝึกที่เกี่ยวข้อง เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์การฝึก วิทยากร สถานที่ฝึก เป็นต้น

7.7) ดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรอาชีพเสริม ระยะเวลา 30 ชั่วโมง ในสาขาอาชีพต่างๆ โดยใช้หลักสูตรที่กำหนด หลักสูตรตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และหลักสูตรตามความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับ เศรษฐกิจฐานราก และการประกอบอาชีพในชุมชน ตัวอย่างหลักสูตรที่ดำเนินการฝึก เช่น หลักสูตร ช่างเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร หลักสูตรการตัดเย็บเสื้อผ้าเบื้องต้น หลักสูตรช่างปูกระเบื้อง หลักสูตร การบำรุงรักษาเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร หลักสูตรการตัดผมชายเบื้องต้น หลักสูตรการทำขนมไทย และเบเกอรี่ หลักสูตรช่างซ่อมบำรุงรักษารถจักรยานยนต์ หลักสูตรการก่ออิฐ – ฉาบปูน หลักสูตรผู้ประกอบการอาหาร ไทยฮาลาล หลักสูตรช่างเชื่อมประกอบผลิตภัณฑ์ หลักสูตรการจักสาน หลักสูตรการขายสินค้าออนไลน์ หลักสูตรการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร หลักสูตรการล้างและบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศภายในบ้าน หลักสูตรช่างซ่อมบำรุงเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน หลักสูตรช่างซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าและหลักสูตรอื่น ๆ

7.8) จัดให้มีการแนะนำอาชีพหรือการประกอบอาชีพให้แก่ผู้สำเร็จการฝึก โดยประสานสำนักงานจัดหางาน จังหวัด ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยและธนาคารออมสิน เพื่อให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะด้านอาชีพและด้าน การประกอบอาชีพ

7.9) ประเมินผลการฝึกอบรมการวัดการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึก (Pre - test) การทดสอบหลังการฝึก (Post-test) และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม

7.10) ประเมินผลโครงการและรายงานผลความสำเร็จของโครงการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

7.11) ติดตาม ตรวจสอบการประกอบอาชีพของผู้ผ่านการฝึกอาชีพตามโครงการ

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : เตรียมการและ ประชาสัมพันธ์ การฝึกอบรมการติดตาม และประเมินผล	1,314,000	2,810,500	693,500	657,000	5,475,000
ค่าบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรม อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ส่วนกลาง)	-	15,500	29,500	-	45,000
รวมวงเงิน (บาท)	1,314,000	2,826,000	723,000	657,000	5,520,000

รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
งบรายจ่ายอื่น		
1) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม		
ค่าสมนาคุณวิทยากร	(600 บาท x 30 ชั่วโมง x 75 รุ่น)	1,350,000
ค่าวัสดุในการฝึกอบรม	(2,000 บาท x 1,500 คน)	3,000,000
ค่าอาหาร	(120 บาท x 1,500 คน x 5 วัน)	900,000
ค่าบริหารจัดการโครงการ	(3,000 บาท x 75 รุ่น)	225,000
2) ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการและ การดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ส่วนกลาง)		45,000
รวมทั้งสิ้น (ห้าล้านห้าแสนสองหมื่นบาทถ้วน)		5,520,000

รายละเอียดงบประมาณต่อรุ่น

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
งบรายจ่ายอื่น		
1) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม		
ค่าสมนาคุณวิทยากร	(600 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 รุ่น)	18,000
ค่าวัสดุในการฝึกอบรม	(2,000 บาท x 20 คน)	40,000
ค่าอาหาร	(120 บาท x 20 คน x 5 วัน)	12,000
ค่าบริหารจัดการโครงการ	(3,000 บาท x 1 รุ่น)	3,000
รวมทั้งสิ้น (ต่อรุ่น) (เจ็ดหมื่นสามพันบาทถ้วน)		73,000

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

1.2 กิจกรรม สตรีสร้างสรรค์ชายแดนใต้

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายณพดล น้อยอุทัย ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

2) นายนครินทร์ คลุหาสน์สุวรรณ ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีและเยาวชน

โทรศัพท์/โทรสาร 02 245 5785 , 02 245 1707 ต่อ 1615 e-mail women.youth.dsd@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ความมั่นคง

- 1) เป้าหมาย บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ
- 2) ประเด็น การรักษาความสงบภายในประเทศ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* ความมั่นคง

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) ประเทศชาติมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับเพิ่มขึ้น
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) ภาคใต้มีความสงบสุขร่มเย็น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V03 พื้นที่และคุณภาพชีวิตของคน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : V03F04 รายได้ชุมชน และประเด็นคนในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำของผู้ยากจนและผู้ด้อยโอกาส

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

- 1) นโยบายและแผนความมั่นคง การป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 2) เป้าหมาย จังหวัดชายแดนภาคใต้มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น
- 3) กลยุทธ์หลัก การยกระดับการพัฒนาที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและบริบทของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

นโยบายรัฐบาล

- 2) ด้านการต่างประเทศและความมั่นคง

G9 : ส่งเสริมความมั่นคงชายแดนให้ปราศจากภัยคุกคามทุกรูปแบบและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดนร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านและประเทศในภูมิภาค

G9.3 : แก้ไขปัญหาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศจพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลา และสตูลเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ ทั้งในด้านภูมิรัฐศาสตร์ เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และความมั่นคงของประเทศ แต่ตลอดหลายทศวรรษที่ผ่านมา พื้นที่ดังกล่าวยังคงประสบกับปัญหาความยากจน ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงข้อจำกัดในการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา การฝึกอาชีพ และการจ้างงานของประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มสตรีและแม่บ้าน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของครอบครัวและชุมชน แต่กลับได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพและรายได้อย่างจำกัด ปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำในพื้นที่ดังกล่าว ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งในด้านเศรษฐกิจ การดำรงชีวิต และความมั่นคงทางสังคม ประชาชนจำนวนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรมและหัตถกรรมในระดับครัวเรือน รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพขาดการพัฒนาและต่อยอดผลิตภัณฑ์ให้มีมูลค่าเพิ่ม ขาดองค์ความรู้ในการบริหารจัดการธุรกิจ และไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนหรือช่องทางการตลาดที่ทันสมัยได้ส่งผลให้เกิดความเปราะบางในครอบครัวและชุมชน นำไปสู่ปัญหาสังคมและความไม่มั่นคงในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

รัฐบาลตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้กำหนดกรอบ นโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2566 – 2570 ซึ่งมุ่งเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมีเป้าหมายในการลดเงื่อนไขความหวาดระแวงเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างรัฐกับประชาชน ลดปัญหาความรุนแรงและสร้างสังคมที่สงบสุขพร้อมทั้งน้อมนำ ยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงรวมทั้งแนวพระราชดำริ “จิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจ” มาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งจากภายในชุมชน ผ่านการเสริมสร้างอาชีพและการพึ่งพาตนเองของประชาชนในพื้นที่ในขณะเดียวกัน นโยบายของรัฐบาลและกระทรวงแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในทุกช่วงวัยโดยเฉพาะการยกระดับทักษะ (Upskill) การเสริมทักษะใหม่ (Reskill) และการปรับทักษะ (New Skill) เพื่อให้แรงงานไทยมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและเศรษฐกิจยุคใหม่รวมทั้งการพัฒนากลุ่มเปราะบาง เช่น สตรี แม่บ้าน และแรงงานนอกระบบให้สามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะหน่วยงานหลักที่มีภารกิจด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของประเทศ จึงได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นในการดำเนินโครงการที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและศักยภาพของพื้นที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ศาสนา และอาชีพจึงได้จัดทำโครงการ “สตรีสร้างสรรค์ชายแดนใต้” เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือและส่งเสริมศักยภาพของสตรีในชุมชนให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพ มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวและเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของประเทศ โครงการนี้มุ่งเน้นการฝึกอบรมในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและอัตลักษณ์ท้องถิ่น เช่น การผลิตและออกแบบผ้าบาติก การทำอาหารและขนมฮาลาล การจักสาน งานหัตถกรรมพื้นบ้าน และการขายสินค้าออนไลน์ เพื่อเปิดโอกาสให้สตรีและแม่บ้านสามารถนำความรู้ไปสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีเอกลักษณ์ของพื้นที่และต่อยอดเชิงพาณิชย์ได้จริง พร้อมทั้งส่งเสริมการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายผู้ประกอบการสตรีในระดับชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าถึงตลาดที่กว้างขึ้น ทั้งในและต่างประเทศ การดำเนินโครงการนี้ยังเป็นการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์และการยกระดับบทบาทสตรีในพื้นที่ชายแดนใต้ให้เป็น “พลังของการเปลี่ยนแปลง” จากผู้รับความช่วยเหลือ มาเป็นผู้สร้างงาน ผู้ประกอบการ และผู้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านความมั่นคงและด้านการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน รวมถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป้าหมายที่ 5 ว่าด้วยความเท่าเทียมทางเพศ และเป้าหมายที่ 8 ว่าด้วยการส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจและการจ้างงานที่มีคุณค่า ดังนั้น การดำเนินโครงการ “สตรีสร้างสรรค์ชายแดนใต้”

จึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับศักยภาพแรงงานสตรีในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ ลดความเหลื่อมล้ำ เสริมสร้างสันติสุข และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศต่อไป

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเสริมสร้างสมรรถนะด้านฝีมือแรงงานของสตรีและแม่บ้านในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในสาขาอาชีพที่เหมาะสมสามารถนำไปต่อยอดสร้างอาชีพ สร้างรายได้ และยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวได้อย่างยั่งยืน

2.2) เพื่อส่งเสริมให้กลุ่มสตรีและแม่บ้านมีโอกาสในการรวมกลุ่มพัฒนาอาชีพและสร้างเครือข่ายผู้ประกอบการสตรีในระดับชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจในท้องถิ่นสามารถผลิตสินค้าที่มีเอกลักษณ์ของพื้นที่ และแข่งขันได้ในตลาดทั้งในและต่างประเทศ

2.3) เพื่อพัฒนาทักษะด้านการตลาด การบริหารจัดการ และเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่สตรีในพื้นที่โดยเฉพาะการใช้ช่องทางออนไลน์เพื่อจำหน่ายผลิตภัณฑ์และขยายตลาดเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของสินค้าชุมชน และลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ

2.4) เพื่อส่งเสริมบทบาทของสตรีในฐานะ “พลังสร้างสรรค์ของสังคม” ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก การพัฒนาชุมชน และการขับเคลื่อนสันติสุขในพื้นที่ชายแดนใต้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคงและการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ ตามเป้าหมาย	จำนวน 1,000 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกอบรม สามารถประกอบอาชีพหรือมี รายได้	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

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

1) ผู้เข้าร่วมโครงการซึ่งเป็นสตรีและแม่บ้านในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการฝึกอบรมอาชีพตามหลักสูตรที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเองและบริบทของพื้นที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะฝีมือในการผลิตสินค้าหรือให้บริการในอาชีพต่าง ๆ เช่น การทำผลิตภัณฑ์จากผ้าบาติก อาหารและขนมฮาลาล งานหัตถกรรม และการขายสินค้าออนไลน์สามารถนำทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพจริง สร้างรายได้และความมั่นคงในชีวิตได้

2) ผู้เข้าร่วมโครงการมีแนวทางในการพัฒนาอาชีพของตนเองอย่างยั่งยืน สามารถจัดตั้งกลุ่มอาชีพหรือรวมกลุ่มในรูปแบบวิสาหกิจชุมชน สตรีกลุ่มอาชีพ หรือผู้ประกอบการรายย่อยเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจภายในชุมชนลดการพึ่งพาการจ้างงานภายนอก และสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว

3) สตรีและแม่บ้านในพื้นที่ได้รับการเสริมสร้างบทบาททางสังคมและเศรษฐกิจมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก การสร้างสันติสุขในครอบครัวและชุมชนและเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาชีวิตของประชาชนในพื้นที่ชายแดนใต้สอดคล้องกับแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านความมั่นคงและการพัฒนามนุษย์

4) เกิดการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนองค์กรสตรี และชุมชนท้องถิ่น ในการพัฒนาอาชีพและส่งเสริมบทบาทสตรีในพื้นที่ก่อให้เกิดเครือข่ายผู้ประกอบการสตรีชายแดนใต้ที่มีศักยภาพ สามารถเชื่อมโยงการผลิตการตลาด และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าและบริการในท้องถิ่น

5) เพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจให้แก่แรงงานหญิงในภาคครัวเรือนและภาคเกษตรโดยเปิดช่องทางให้สามารถประกอบอาชีพได้ทั้งในระบบและนอกระบบรวมถึงการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือน และยกระดับคุณภาพชีวิตของครอบครัวให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

● **กลุ่มเป้าหมายของโครงการ**

- 1) กลุ่มสตรีที่อยู่พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลา และสตูล) ที่มีความเปราะบางทางเศรษฐกิจ สังคม หรือสุขภาพ ทั้งในกลุ่มว่างงาน และกลุ่มที่ประสบปัญหาครอบครัว หรือ
- 2) กลุ่มสตรีผู้ประกอบการรายย่อย วิสาหกิจชุมชน และกลุ่มอาชีพสตรีในท้องถิ่นที่ต้องการพัฒนาผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ และการตลาด เพื่อเพิ่มมูลค่าและขยายตลาดสินค้าในชุมชน
- 3) สตรีจากกลุ่มคนยากจนตามข้อมูล TMAP

● **ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ**

- 1) สตรีและแม่บ้านในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ผ่านการฝึกอบรมและสามารถนำทักษะไปใช้ประกอบอาชีพจริงสร้างรายได้ ลดรายจ่าย และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 2) ครอบครัวและชุมชนในพื้นที่ ได้รับประโยชน์จากการที่สมาชิกในครัวเรือนมีอาชีพมั่นคง เกิดการรวมกลุ่มผลิตสินค้าชุมชนและพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากอย่างยั่งยืน
- 3) หน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับข้อมูลและแนวทางเพื่อใช้วางแผนพัฒนาแรงงานสตรีและสนับสนุนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระดับพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ภาคเอกชนและตลาดท้องถิ่น ได้แรงงานหญิงที่มีทักษะตรงตามความต้องการของตลาดสามารถร่วมพัฒนาสินค้าและขยายตลาดเชิงพาณิชย์ได้อย่างยั่งยืน

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

ดำเนินการในเขตพื้นที่ 5 จังหวัด ได้แก่ นราธิวาส ปัตตานี ยะลา สงขลา และสตูล

6) หลักสูตรการฝึกอบรม

จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือหลักสูตรที่สอดคล้องตามความต้องการของแรงงานในพื้นที่ โดยหลักสูตรกำหนดจากหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ ระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง

7) วิธีการดำเนินงาน

7.1) การรวบรวมข้อมูล ประชุมร่วมกับศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ หน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ กอ.รมน.ภาค 4 ส่วนหน้า กอ.รมน.จังหวัด สภาสันติสุขตำบล หน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินโครงการ

7.2) กำหนดพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินการ โดย ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ หน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่และหน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

7.3) จัดทำแผนปฏิบัติการ และแผนการฝึกอบรม พร้อมประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม

7.4) ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ หน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ กอ.รมน.ภาค 4 ส่วนหน้า กอ.รมน.จังหวัด สภาสันติสุขตำบล หน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประชุมสัมพันธโครงการและเชิญชวนแรงงานในพื้นที่เป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรมออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการ

แรงงาน อาสาสมัครแรงงาน ประธานกลุ่มเป้าหมาย รวบรวมข้อมูลรับสมัคร และคัดกรองกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

7.5) ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ หน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ หน่วยฝึกอบรมในพื้นที่สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวบรวมข้อมูล ทำบัญชีรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมและจัดหากลุ่มเป้าหมายที่มีความประสงค์เข้ารับการฝึกอาชีพตามโครงการ โดยหน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม และกำหนดห้วงเวลาการฝึกอบรม

7.6) จัดเตรียมหลักสูตรการฝึกอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอาชีพของกลุ่มเป้าหมาย และสอดคล้องกับความต้องการของกำลังแรงงานในพื้นที่ และปัจจัยในการดำเนินการฝึกที่เกี่ยวข้อง เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์การฝึก วิทยากร สถานที่ฝึก เป็นต้น

7.7) ดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรอาชีพเสริม ระยะเวลา 30 ชั่วโมง ในสาขาอาชีพต่างๆ โดยใช้หลักสูตรที่กำหนด หลักสูตรตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และหลักสูตรตามความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับเศรษฐกิจฐานราก และการประกอบอาชีพในชุมชน ตัวอย่างหลักสูตรที่ดำเนินการฝึก ยกตัวอย่าง เช่น 1) ข้าวย่ำมลายูสร้างอาชีพครัวบ้าน 2) ขนมพื้นบ้านมลายู-ไทย สู่ของฝากนักท่องเที่ยว 3) กาแฟฮาลาลและเครื่องดื่มสมุนไพรชายแดนใต้ 4) เบเกอรี่สไตล์มุสลิมเพื่อขายออนไลน์ 5) อาหารว่างและขนมทานเล่นเชิงวัฒนธรรม 6) การทำผลิตภัณฑ์แปรรูปจากกล้วยและสมุนไพรท้องถิ่น 7) ดีไซน์ผ้าบาติกและผลิตภัณฑ์จากผ้า 8) ตัดเย็บฮิญาบและเสื้อผ้าแฟชั่นมุสลิม 9) เพนต์ลายอิสลามบนของใช้และของที่ระลึก 10) จักสานไม้ไผ่/ใบเตยหอมแนวสร้างสรรค์ เป็นต้น

7.8) จัดให้มีการแนะแนวอาชีพหรือการประกอบอาชีพให้แก่ผู้สำเร็จการฝึก โดยประสานสำนักงานจัดหางานจังหวัด ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยและธนาคารออมสิน เพื่อให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะด้านอาชีพ และด้านการประกอบอาชีพ

7.9) ประเมินผลการฝึกอบรมการวัดการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึก (Pre - test) การทดสอบหลังการฝึก (Post-test) และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม

7.10) ประเมินผลโครงการและรายงานผลความสำเร็จของโครงการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

7.11) ติดตาม ตรวจสอบการประกอบอาชีพของผู้ผ่านการฝึกอาชีพตามโครงการ

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
เตรียมการและประชาสัมพันธ์โครงการ การฝึกอบรม การติดตามและประเมินผล	876,000	1,861,500	474,500	438,000	3,650,000
รวมวงเงิน (บาท)	876,000	1,861,500	474,500	438,000	3,650,000

รายละเอียดงบประมาณต่อโครงการ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
งบรายจ่ายอื่น		
1) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม		
ค่าสมนาคุณวิทยากรวิทยากร	(600 บาท x 30 ชั่วโมง x 50 รุ่น)	900,000
ค่าวัสดุในการฝึกอบรม	(2,000 บาท x 1,000 คน)	2,000,000
ค่าอาหาร	(120 บาท x 1,000 คน x 5 วัน)	600,000
ค่าบริหารจัดการโครงการ	(3,000 บาท x 50 รุ่น)	150,000
รวมทั้งสิ้น (ต่อโครงการ) (สามล้านหกแสนห้าหมื่นบาทถ้วน)		3,650,000

รายละเอียดงบประมาณต่อรุ่น

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
งบรายจ่ายอื่น		
1) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม		
ค่าสมนาคุณวิทยากรวิทยากร	(600 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 รุ่น)	18,000
ค่าวัสดุในการฝึกอบรม	(2,000 บาท x 20 คน)	40,000
ค่าอาหาร	(120 บาท x 20 คน x 5 วัน)	12,000
ค่าบริหารจัดการโครงการ	(3,000 บาท x 1 รุ่น)	3,000
รวมทั้งสิ้น (ต่อรุ่น) (เจ็ดหมื่นสามพันบาทถ้วน)		73,000

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

2. โครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มเปราะบางด้านยาเสพติด

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 ผู้ประสานงานหลัก 1) นายณพดล น้อยอุทัย ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
 2) นางพิไลวรรณ พิทักษ์เกียรติยศ ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
 เบอร์โทรศัพท์ 065-507-3034 e-mail wepdpsd@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ความมั่นคง

- 1) เป้าหมาย บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ
- 2) ประเด็น การรักษาความสงบภายในประเทศ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* ความมั่นคง

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) ประเทศชาติมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับเพิ่มขึ้น
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) ปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน (อาทิ ปัญหายาเสพติด ความมั่นคงทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์ บรรเทาสาธารณภัย ภัยพิบัติ ฯลฯ) ได้รับการแก้ไขจนไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V02 ความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : V02F01 การมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายชุมชน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

-

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

- 1) นโยบายและแผนความมั่นคง การป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหาเสพติด
- 2) เป้าหมาย การป้องกันประชากรทุกกลุ่มเป้าหมายไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด
- 3) กลยุทธ์หลัก การสร้างความสมดุลบนพื้นฐานสิทธิมนุษยชนในการบำบัดฟื้นฟู และการผนวกสู่สังคมได้อย่างปกติสุข

นโยบายรัฐบาล

- 2) ด้านการต่างประเทศและความมั่นคง

G10 : สร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

G10.2 : ปรามปรามและบังคับใช้กฎหมายเพื่อขจัดยาเสพติดอย่างจริงจัง

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศจพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

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

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อหน้ารัฐสภา เมื่อวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2567 รัฐบาลพร้อมจะประสานพลังกับทุกภาคส่วน (Collaboration) เปลี่ยนความท้าทายให้กลายเป็น "ความหวัง โอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจของสังคม" ของคนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม (Inclusiveness) ให้สอดคล้องกับสภาพทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างความเท่าเทียมทางโอกาสและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญในทุกๆ ด้าน และแก้ไขปัญหาที่กระทบความมั่นคงของสังคม เช่น ปัญหายาเสพติด โดยรัฐบาลจะแก้ไขปัญหาเสพติดแบบครบวงจร เริ่มตั้งแต่ต้นตอตลอดจนเข้าสู่กระบวนการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด การฝึกอาชีพ การศึกษา และการฟื้นฟูสภาพทางสังคม เพื่อไม่ให้กลับไปสู่วงจรยาเสพติดอีก และเพื่อคืนคนคุณภาพกลับสู่สังคมต่อไป

กระทรวงแรงงานมีนโยบายให้คนทุกกลุ่มมีงานทำ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการฝึกทักษะอาชีพ การพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะได้ตามมาตรฐานและสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระ และมีหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอาชีพสาขาต่าง ๆ เช่น สาขาช่างอุตสาหกรรม การประกอบอาชีพอิสระ และกลุ่มอาชีพธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อฝึกอาชีพเพิ่มทักษะให้กับกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มเปราะบางด้านยาเสพติดให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือแรงงาน และการเตรียมความพร้อมทางด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อเข้าสู่กระบวนการทำงาน

2.2) เพื่อสร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสังคมให้การยอมรับในศักยภาพการทำงาน

2.3) เพื่อพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน สร้างอาชีพที่เข้มแข็ง มีรายได้ที่มั่นคง และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	จำนวน 2,000 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	1) ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึก 2) ผู้สำเร็จการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ และสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติด	1) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 2) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

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

กลุ่มเสี่ยงและกลุ่มเปราะบางด้านยาเสพติดที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปสร้างโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพ มีงานทำในระบบการจ้างงาน และการประกอบอาชีพอิสระ การเป็นผู้ประกอบการ มีอาชีพรายได้ที่มั่นคง สร้างความภาคภูมิใจให้กับตัวกลุ่มเป้าหมายเอง ตลอดจนสังคมให้การยอมรับในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เกิดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระดับพื้นที่อย่างยั่งยืน

● **กลุ่มเป้าหมายของโครงการ**

กลุ่มเสี่ยงและกลุ่มเปราะบางด้านยาเสพติด ครอบครัว และชุมชนที่กลุ่มเป้าหมายอาศัยอยู่ จำนวน 2,000 คน

● **ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ**

- กลุ่มเสี่ยงและกลุ่มเปราะบางด้านยาเสพติด
- ครอบครัวของกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มเปราะบางด้านยาเสพติด
- ชุมชนที่กลุ่มเสี่ยงและกลุ่มเปราะบางด้านยาเสพติดอยู่อาศัย

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 76 จังหวัด และกรุงเทพมหานคร

6) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

- 6.1) หลักสูตรการปูกระเบื้อง 30 ชั่วโมง
- 6.2) หลักสูตรการติดตั้งเครื่องปรับอากาศภายในบ้าน 30 ชั่วโมง
- 6.3) หลักสูตรการติดตั้งและบำรุงรักษาระบบเซลล์แสงอาทิตย์ 30 ชั่วโมง
- 6.4) หลักสูตรการทำดอกไม้ประดิษฐ์ให้มีมูลค่าเพิ่มเชิงวัฒนธรรมไทย 30 ชั่วโมง
- 6.5) หลักสูตรช่างซ่อมเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร 30 ชั่วโมง

7) วิธีการดำเนินงาน

บูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานแผนงานบูรณาการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด

7.1) สำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมจากกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มเปราะบางด้านยาเสพติด องค์กรเครือข่าย และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

7.2) จัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของ สถานประกอบกิจการและตลาดแรงงาน

7.3) ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

7.4) กระบวนการฝึกอบรม ทดสอบและประเมินผล

7.4.1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มเปราะบางด้านยาเสพติดให้เป็นไปตามเป้าหมาย รวมทั้ง ประชาสัมพันธ์และการสอดแทรกความรู้เกี่ยวกับโทษพิษของยาเสพติด ระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง จำนวน 20 คนต่อรุ่น และควบคุมคุณภาพการฝึกอบรมเป็นสำคัญ

7.4.2) ครูฝึกบุคลากรฝึก และวิทยากรการฝึกภายในและภายนอก จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่ฝึกและผ่านการอบรมหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน

7.4.3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกและการทดสอบหลังการฝึก

7.4.4) ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาการฝึกทั้งหมด และผ่านเกณฑ์การวัดและการประเมินผลการฝึก

7.5 รายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) ให้เป็นปัจจุบัน

7.6 จัดทำบัญชีรายชื่อ สถานที่ติดต่อ ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม จัดส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานเขตในพื้นที่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนการมีงานทำต่อไป

7.7 ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการฝึก โดยใช้แบบสอบถามและรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

7.8 ให้นำหน่วยฝึกจัดส่งไฟล์รูปภาพ (.JPG) ระหว่างการฝึกอบรม และจัดทำวีดิทัศน์ กระบวนการฝึกอบรม และติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึก ภายหลังสำเร็จการฝึกอบรมได้รับการจ้างงานจริงหรือสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระได้

8) การติดตามประเมินผล

8.1) ติดตามผลการฝึกอบรม จากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

8.2) ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม ภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การมีงานทำหรือการประกอบอาชีพ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กระบวนการฝึกอบรม	2,500,000.00	1,250,000.00	1,250,000.00	-	5,000,000.00
รวมวงเงิน (บาท)	2,500,000.00	1,250,000.00	1,250,000.00	-	5,000,000.00

รายละเอียดงบประมาณ

โครงการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มเปราะบางด้านยาเสพติด รวมทั้งสิ้น 2,000 คน จำนวน 100 รุ่น ค่าใช้จ่ายรุ่นละ 50,000 บาท เฉลี่ยคนละ 2,500 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 5,000,000 บาท (ห้าล้านบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง มีรายละเอียด ดังนี้

รายการ	งบประมาณ (บาท)
งบรายจ่ายอื่น	
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	
1. ค่าสมนาคุณวิทยากร (550 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน)	16,500
2. ค่าอาหาร สำหรับผู้เข้ารับการฝึก (120 บาท x 20 คน x 5 วัน)	12,000
3. ค่าวัสดุประกอบการฝึก (1,000 บาท x 20 คน)	20,000
4. ค่าบริหารจัดการโครงการ	1,500

รายการ	งบประมาณ (บาท)
รวมเป็นค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	50,000
- ค่าใช้จ่ายต่อคน	2,500 บาท
- ค่าใช้จ่ายฝึกอบรม รุ่นละ 50,000 บาท x 100 รุ่น	5,000,000 บาท
รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ	5,000,000 บาท

หมายเหตุ : 1) ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

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

3) การเบิกค่าใช้จ่ายการบริหารจัดการโครงการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่นค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อติดตามและประเมินผล โครงการและค่าใช้จ่ายอื่นๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

3. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายจิตรพงศ์ พุ่มสะอาด ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
2) นายกฤษดา ปาโส ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
3) นายภรเดช ยิ่งสุข นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 0 2247 6605 e-mail Mastertrainer.dsd@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- 1) เป้าหมาย ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- 2) ประเด็น โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* เขตเศรษฐกิจพิเศษ

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) การเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดเพิ่มขึ้น
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V05 สมรรถนะแรงงานและผู้ประกอบการในพื้นที่

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : V05F01 หลักสูตรการศึกษา/การอบรมทักษะขั้นสูงที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายเหตุที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน
- 2) เป้าหมาย การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น
- 3) กลยุทธ์ การสร้างความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน โลจิสติกส์ และดิจิทัล รองรับพื้นที่เศรษฐกิจหลักและเมือง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570)

-

นโยบายรัฐบาล

- 1) ด้านเศรษฐกิจ

G2 : ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยให้เติบโต แข่งขันได้อย่างยั่งยืน เสริมศักยภาพการเติบโตของประเทศ
ให้พ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว จากกระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล การเข้าสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ และการขยายตัวของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลให้รูปแบบการผลิต การจ้างงาน และทักษะแรงงานเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ประเทศไทยได้กำหนดแนวทางสำคัญในการยกระดับผลิตภาพแรงงาน และสร้างระบบการพัฒนาทักษะตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อให้แรงงานไทยสามารถปรับตัวและขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม (Innovation-based Economy) ได้อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566) ชี้ให้เห็นว่า ผลิตภาพแรงงานของไทยยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน และยังมีความเหลื่อมล้ำของทักษะระหว่างภูมิภาค ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างบูรณาการ

รัฐบาลจึงได้กำหนดให้การพัฒนา “ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค (Economic Corridors)” เป็นกลไกยุทธศาสตร์ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยบูรณาการแนวคิดเศรษฐกิจ BCG (Bio–Circular–Green Economy) เข้ากับศักยภาพของแต่ละภูมิภาค ได้แก่ NEC–Creative LANNA (เชียงใหม่ เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง), NeEC–Bioeconomy (นครราชสีมา ขอนแก่น อุดรธานี หนองคาย), CWeC–High Value Agro & Tech Industry (พระนครศรีอยุธยา นครปฐม สุพรรณบุรี กาญจนบุรี), และ SEC–Andaman Gateway & Bio-Agro Tourism (ชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช) ซึ่งการพัฒนาเชิงพื้นที่ดังกล่าวจะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างฐานเศรษฐกิจใหม่ เพิ่มผลิตภาพแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ภายใน 5 ปี และลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ระหว่างภูมิภาคอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ นโยบายกระตุ้นการลงทุนในพื้นที่ดังกล่าวได้นำไปสู่การจ้างงานขนาดใหญ่กว่า 78,019 คนในช่วงปี 2566–2567 โดยเฉพาะ CWeC ที่ต้องการแรงงานทักษะสูงด้านเทคโนโลยี อิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องมือวัด ตามข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะทางของตลาดแรงงาน ป้องกันปัญหา Skill Mismatch และสนับสนุนให้การลงทุนสามารถดำเนินไปได้เต็มศักยภาพ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะองค์กรภาครัฐที่มีภารกิจหลักด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทุนมนุษย์เชิงพื้นที่ (Area-based Human Capital Development) ให้สอดคล้องกับทิศทางของระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายและแนวโน้มเศรษฐกิจใหม่ เช่น เกษตรอัจฉริยะ เทคโนโลยีดิจิทัล พลังงานสะอาด และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ พร้อมทั้งพัฒนาครูฝึกและวิทยากรต้นแบบในสถานประกอบการ เพื่อสร้างกลไกการเรียนรู้ในระบบการผลิตจริง (Work-based Learning) และต่อยอดสู่ระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตในภาคการทำงาน

ด้วยเหตุนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงเห็นสมควรดำเนิน “โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค” โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาระดับทักษะแรงงานและเสริมสร้างศักยภาพครูฝึกในสถานประกอบการ ให้เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ BCG และเศรษฐกิจอนาคต ทั้งนี้ การดำเนินโครงการจะก่อให้เกิดผลลัพธ์สำคัญ ได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การสร้างเครือข่ายครูฝึกต้นแบบระดับภูมิภาค การส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนตามเป้าหมาย SDGs (ข้อ 4, 8, 9) และการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2) วัตถุประสงค์

- 2.1) เพื่อพัฒนาทักษะและยกระดับสมรรถนะของแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค ให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายและเศรษฐกิจ BCG
- 2.2) เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพวิทยากรต้นแบบและครูฝึกในสถานประกอบการ ให้เป็นกลไกขยายผลการฝึกอบรมในระดับพื้นที่
- 2.3) เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา ในการพัฒนาทุนมนุษย์เชิงพื้นที่
- 2.4) เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน เพิ่มโอกาสการจ้างงาน และลดความเหลื่อมล้ำทางทักษะระหว่างภูมิภาค
- 2.5) เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	1) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สำเร็จตามเกณฑ์ ไม่น้อยกว่าค่าเป้าหมาย	1,000 คน
	2) ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีทักษะตรงกับ อุตสาหกรรมเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าค่าเป้าหมาย	ร้อยละ 80
	3) ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าค่าเป้าหมาย	ร้อยละ 85
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	1) ผลผลิตแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าค่าเป้าหมาย	ร้อยละ 4
	2) ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัย ด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าค่าเป้าหมาย	ร้อยละ 40
	3) ร้อยละของแรงงานที่สามารถผ่านการประเมินทักษะ ตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าค่าเป้าหมาย	ร้อยละ 80

● ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย (project's contribution to target gap)

- 1) ยกระดับผลิตภาพแรงงานและทักษะตรงความต้องการของอุตสาหกรรม โดยพัฒนาแรงงานกว่า 1,100 คน ให้มีทักษะตรงกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย BCG ดิจิทัลและท่องเที่ยวคุณภาพ ช่วยลดช่องว่างทักษะและเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ
- 2) เชื่อมโยงเศรษฐกิจฐานรากกับเศรษฐกิจมูลค่าสูง โดยเป็นการส่งเสริมให้แรงงานและผู้ประกอบการในพื้นที่สามารถเข้าถึงห่วงโซ่มูลค่าของอุตสาหกรรมหลัก เพิ่มรายได้ ลดความเหลื่อมล้ำ และเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากที่เข้มแข็ง
- 3) สร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิตในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ โดยพัฒนากลไกความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา เพื่อยกระดับทักษะแรงงานอย่างต่อเนื่อง
- 4) สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยผลลัพธ์ของโครงการ ช่วยให้ภาคอุตสาหกรรมสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายการสร้างเศรษฐกิจมูลค่าสูงของยุทธศาสตร์ชาติ
- 5) บรรลุหมุดหมายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 โดยเป็นการสนับสนุนหมุดหมายที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

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

2) สถานประกอบกิจการในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการฯ

3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ และภาคเอกชน ที่มีภารกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

1) แรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค ได้รับโอกาสยกระดับทักษะให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพิ่มโอกาสในการมีงานทำและรายได้ที่มั่นคง

2) ผู้ประกอบกิจการและสถานประกอบการในพื้นที่ที่ได้แรงงานที่มีทักษะและสมรรถนะตรงกับความต้องการ ช่วยลดต้นทุนการฝึกอบรมภายใน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและขีดความสามารถในการแข่งขัน

3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานในสังกัด สถาบันการศึกษา และหน่วยงานเครือข่ายได้รับประโยชน์จากการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับภาคอุตสาหกรรม เกิดระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการ

4) ชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากในพื้นที่โครงการได้รับผลเชิงบวกจากการสร้างงาน สร้างรายได้ และการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ ลดความเหลื่อมล้ำและเสริมสร้างความเข้มแข็งในระดับพื้นที่

5) ในภาพรวมประเทศได้แรงงานคุณภาพที่รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน การขยายตัวของเศรษฐกิจ และการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง และสถาบันและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค ได้แก่

- 1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี
- 2) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา
- 3) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น
- 4) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง
- 5) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี
- 6) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา
- 7) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม
- 8) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุตรดิตถ์
- 9) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่
- 10) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 20 เชียงราย
- 11) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 22 นครศรีธรรมราช
- 12) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 34 กาญจนบุรี
- 13) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 42 หนองคาย
- 14) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 44 ระนอง

15) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชุมพร

16) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน

6) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

6.1) การพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

6.2) ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ระดับ 2

6.3) การบริการที่เป็นเลิศในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ

6.4) การประยุกต์ระบบโซลาร์เซลล์เพื่องานการเกษตร

6.5) การใช้โปรแกรม Microsoft Excel Advance

6.6) เกษตรเทคโนโลยีชีวภาพ

6.7) ดิจิทัลและ AI มาร์เก็ตติ้ง

6.8) Green Carloan Credit

6.9) การใช้คอมพิวเตอร์ในงานออกแบบสำหรับวงจรไฟฟ้า ระดับ 1

6.10) ความปลอดภัยในการทำงานบนที่สูงเพื่อการติดตั้งเซลล์แสงอาทิตย์

6.11) การใช้คอมพิวเตอร์ในงานออกแบบสำหรับวงจรไฟฟ้า ระดับ 1

6.12) เทคโนโลยีการติดตั้งระบบไฟฟ้าภายในอาคาร

7) วิธีการดำเนินงาน

7.1) ศึกษาและรวบรวมรายละเอียดข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

7.2) กองบริหารการคลังแจ้งการจัดสรรงบประมาณให้แก่สถาบันและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค และกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีฝึก

7.3) ขออนุมัติโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระยองเขตเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค

7.4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนงานโครงการ

7.5) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานแต่ละกิจกรรมเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

7.6) การสรุป ประเมิน และรายงานผลการดำเนินโครงการ

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรม : ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 1,000 คน (50 รุ่น) ระยะเวลา 30 ชั่วโมง	1,462,000	1,720,000	774,000	344,000	4,300,000
รวมวงเงิน (บาท)	1,462,000	1,720,000	774,000	344,000	4,300,000

รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
กิจกรรม : ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 1,000 คน (50 รุ่น) ระยะเวลา 30 ชั่วโมง		
- ค่าตอบแทนวิทยากร	(1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 50 รุ่น)	1,800,000
- ค่าอาหาร	(120 บาท x 5 วัน x 23 คน x 50 รุ่น)	690,000

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(35 บาท x 5 วัน x 2 มื้อ x 23 คน x 50 รุ่น)	402,500
- ค่าวัสดุฝึก	(1,300 บาท x 1,000 คน)	1,300,000
- ค่าบริหารจัดการ	(2,150 x 50 รุ่น)	107,500
รวมค่าใช้จ่าย (บาท)		4,300,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น (บาท)		86,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน (บาท)		4,300
รวมงบประมาณทั้งสิ้น		4,300,000

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

4. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 ผู้ประสานงานหลัก นายภูษิตา ปาโส ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
 โทรศัพท์/โทรสาร 0 2247 6605 e-mail Mastertrainer.dsd@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

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

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* เขตเศรษฐกิจพิเศษ

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) การลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดได้รับการยกระดับ
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) การลงทุนในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V02 สมรรถนะแรงงานและผู้ประกอบการในพื้นที่

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : V02F02 หลักสูตรการศึกษา/การอบรมทักษะขั้นสูงที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายเหตุที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เด็ดขาดได้อย่างยั่งยืน
- 2) เป้าหมาย การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น
- 3) กลยุทธ์ที่ การสร้างความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน โลจิสติกส์ และดิจิทัล รองรับพื้นที่เศรษฐกิจหลักและเมือง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

- 1) ด้านเศรษฐกิจ

G2 : ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยให้เติบโต แข่งขันได้อย่างยั่งยืน เสริมศักยภาพการเติบโตของประเทศให้พ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่ต่อยอดมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกหรือ Eastern Seaboard ครอบคลุมพื้นที่ 3 จังหวัด ภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง มีเป้าหมายยกระดับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกรองรับ การลงทุนอุตสาหกรรม เป้าหมายของประเทศเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เน้นการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการคมนาคม ทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ และสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการคมนาคมโลจิสติกส์ของเอเชีย ในอนาคตและการลงทุนสนับสนุนอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพ การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ การแปรรูป อาหาร พืชพันธุ์ การบินและโลจิสติกส์ เชื้อเพลิงชีวภาพ และเคมีชีวภาพ ดิจิทัล การแพทย์และสุขภาพ ครบวงจร รวมทั้งอุตสาหกรรมการป้องกันประเทศ อุตสาหกรรมพัฒนาบุคลากรและการศึกษา ซึ่งประมาณการความต้องการ กำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ระหว่างปี พ.ศ. 2568 – 2572 ประมาณ 156,879 คน (ข้อมูล จากสำนักงานข้อมูลจากคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กำลังแรงงานและ ผู้ประกอบกิจการ เป็นหน่วยงานรัฐที่ต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออกก จึงจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New S-Curve) พัฒนาทักษะแรงงาน ให้ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ป้อนสู่ภาคอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ตามความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้ง เน้นอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการ ของอุตสาหกรรมเป้าหมาย รวมไปถึงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ

2) วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง โดยใช้หลักสูตร EEC Model Type B ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output) แรงงานในสถานประกอบการ ในพื้นที่เขตพัฒนา เศรษฐกิจภาคตะวันออกและพื้นที่ใกล้เคียง ที่ต้องการยกระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะ	- แรงงานในสถานประกอบการได้รับ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า ค่าเป้าหมาย	2,000 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome) แรงงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง กับ 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรม เทคโนโลยีขั้นสูง แรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม SME ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เป็นที่ยอมรับ และสร้างความพึงพอใจให้กับ สถานประกอบการ มีผลผลิตในการทำงาน ที่สูงขึ้น ช่วยให้แรงงานไทยมีความมั่นคง ในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	- ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ค่าเป้าหมาย - ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการ ของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ค่าเป้าหมาย	ร้อยละ 4 ร้อยละ 40

- ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย (project's contribution to target gap)
 - กำลังแรงงานในสถานประกอบกิจการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือผ่านเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
 - ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น
 - ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น
 - กลุ่มเป้าหมายของโครงการ
 - แรงงานในสถานประกอบกิจการ และแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม SME
 - สถานประกอบกิจการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
 - ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ
 - แรงงานในสถานประกอบกิจการ และแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม SME
 - สถานประกอบกิจการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
- 4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ
1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570
- 5) พื้นที่การดำเนินการ
จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดกรุงเทพมหานคร และพื้นที่หน่วยฝึกที่เกี่ยวข้อง
- 6) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม
- การควบคุมเครื่องจักร CNC ในงานอุตสาหกรรม
 - ระบบบริหารจัดการแบตเตอรี่
 - ระบบสำหรับเทคโนโลยียานยนต์เพื่อเข้าสู่โรงงานอัจฉริยะ
 - การควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรม Weldex
 - เทคนิคการปรับประกอบโครงสร้างทางกลของเครื่องจักรอัตโนมัติ
 - ช่างควบคุมเครื่องมือวัด Optical และ Vision
 - การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Power BI
 - การเขียนโปรแกรมพีแอลซีเชิงประยุกต์สำหรับระบบควบคุมอัตโนมัติ
 - การควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรม Fanuc
 - การสร้าง IOT Server โดยใช้ Raspberry Pi
 - การจัดการคลังสินค้าและระบบ Logistic ในยุค Industry 4.0
- 7) วิธีการดำเนินงาน
- 7.1) ศึกษาโครงการ พร้อมทั้งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - 7.2) วางแผนและจัดสรรงบประมาณ
 - 7.3) สำรวจและรวบรวมความต้องการจากสถานประกอบกิจการในพื้นที่ EEC
 - 7.4) จัดทำ พัฒนา/ปรับปรุง หลักสูตร EEC Model Type B ร่วมกับสถานประกอบกิจการ และสถาบันการศึกษา (ถ้ามี) และยื่นขอรับรองหลักสูตร (กรณีเป็นหลักสูตรที่ยังไม่ได้มีการรับรอง)
 - 7.5) จัดเตรียมเครื่องมือ เครื่องจักร เทคโนโลยีขั้นสูง วิทยากร และห้องปฏิบัติการฝึกอบรม
 - 7.6) ประชาสัมพันธ์ รับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ และอนุมัติสถานประกอบกิจการที่จะส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรม
 - 7.7) เรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หลักสูตร EEC Model Type B ร้อยละ 50 จากสถานประกอบกิจการ
 - 7.8) ดำเนินการฝึกอบรมและประเมินผล และออกวุฒิบัตรการผ่านการฝึกอบรม

7.9) ประเมินผลความพึงพอใจและติดตามผลการดำเนินการฝึกอบรม

7.10) สรุปและรายงานผลการดำเนินงานโครงการของหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หลักสูตร EEC Model Type B (18 ชั่วโมง) จำนวน 1,200 คน	1,616,640	1,616,640	808,320	-	4,041,600
กิจกรรมที่ 2 : ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หลักสูตร EEC Model Type B (30 ชั่วโมง) 800 คน	1,484,400	1,187,520	692,720	593,760	3,958,400
รวมวงเงิน (บาท)	3,101,040	2,804,160	1,501,040	593,760	8,000,000

รายละเอียดงบประมาณ

**1. กิจกรรมที่ 1 ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หลักสูตร EEC Model Type B (ระยะเวลา 18 ชั่วโมง)
จำนวน 1,200 คน**

ที่	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)
1.	ค่าสมนาคุณวิทยากร บุคลากรเอกชน ภาคทฤษฎี (1,200 บาท × 18 ชั่วโมง × 60 รุ่น)	1,296,000
2.	ค่าสมนาคุณวิทยากร บุคลากรภาครัฐ ภาคปฏิบัติ (600 บาท × 12 ชั่วโมง × 60 รุ่น)	432,000
3.	ค่าวัสดุประกอบการฝึก (1,200 บาท × 1,200 คน)	1,440,000
4.	ค่าอาหาร (120 บาท × 20 คน × 3 วัน × 60 รุ่น)	432,000
5.	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท × 20 คน × 2 มื้อ × 3 วัน × 60 รุ่น)	252,000
6.	ค่าบริหารจัดการโครงการ (3,160 บาท × 60 รุ่น)	189,600
	รวมเป็นเงิน ต่อคน	3,368
	รวมเป็นเงิน ต่อรุ่น	67,360
	รวมทั้งสิ้น	4,041,600

2. กิจกรรมที่ 2 ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หลักสูตร EEC Model Type B (ระยะเวลา 30 ชั่วโมง)

จำนวน 800 คน

ที่	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)
1.	ค่าสมนาคุณวิทยากร บุคลากรเอกชน ภาคทฤษฎี (1,200 บาท × 30 ชั่วโมง × 40 รุ่น)	1,440,000
2.	ค่าสมนาคุณวิทยากร บุคลากรภาครัฐ ภาคปฏิบัติ (600 บาท × 18 ชั่วโมง × 40 รุ่น)	432,000
3.	ค่าวัสดุประกอบการฝึก (1,500 บาท × 800 คน)	1,200,000
4.	ค่าอาหาร (120 บาท × 20 คน × 5 วัน × 40 รุ่น)	480,000
5.	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท × 20 คน × 2 มื้อ × 5 วัน × 40 รุ่น)	280,000
6.	ค่าบริหารจัดการโครงการ (3,160 บาท × 40 รุ่น)	126,400
	รวมเป็นเงิน ต่อคน	4,948
	รวมเป็นเงิน ต่อรุ่น	98,960
	รวมทั้งสิ้น	3,958,400

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

5. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม

5.1 กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

หน่วยงาน (กอง/กรม) สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก นายวินิจ สืบแต่ตระกูล ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์

โทรศัพท์/โทรสาร 085 489 8193

e-mail ahrda.dsd@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- 1) เป้าหมาย ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- 2) ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) ผลผลิตการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 การผลิตและพัฒนากำลังคน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : V01F01 หลักสูตรการผลิตและการพัฒนากำลังคน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายเหตุที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- 2) เป้าหมาย การสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ
- 3) กลยุทธ์ การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ

- 1) หมายเหตุที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

- 2) เป้าหมาย การส่งออกของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศเพิ่มขึ้น

3) กลยุทธ์ การพัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรม และบริการดิจิทัล

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

- 1) ด้านเศรษฐกิจ

G2 : ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยให้เติบโต แข่งขันได้อย่างยั่งยืน เสริมศักยภาพการเติบโตของประเทศให้พ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศกพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยมีมูลค่าทางเศรษฐกิจกว่า 2.1 ล้านล้านบาท คิดเป็นประมาณร้อยละ 11 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) และก่อให้เกิดการจ้างงานมากกว่า 690,000 คน ปัจจุบันอุตสาหกรรมยานยนต์กำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญจากเทคโนโลยีเครื่องยนต์สันดาปภายใน (Internal Combustion Engine : ICE) สู่นยนต์ไฟฟ้า (Electric Vehicle: EV) ซึ่งเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายตามแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรม S-Curve ของประเทศ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งส่งเสริมอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันและดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ

ในช่วงปี พ.ศ. 2569 ภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยยังคงเผชิญภาวะชะลอตัวในบางส่วน โดยเฉพาะรถยนต์เครื่องยนต์สันดาปภายในและรถกระบะซึ่งได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจและระดับหนี้ครัวเรือนของประเทศ อย่างไรก็ตาม อุตสาหกรรมเริ่มมีสัญญาณฟื้นตัวจากการเติบโตอย่างต่อเนื่องของยานยนต์พลังงานไฟฟ้า โดยข้อมูลจากสถาบันยานยนต์และ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ระบุว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2567–2572 การลงทุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าในประเทศไทยมีมูลค่าการลงทุนสะสมมากกว่า 150,000 ล้านบาทและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการลงทุนในสายการผลิตแบตเตอรี่ ระบบขับเคลื่อนไฟฟ้า (Electric Powertrain) และระบบอัตโนมัติในโรงงานอุตสาหกรรม

ขณะเดียวกัน ข้อมูลการจดทะเบียนรถของ กรมการขนส่งทางบก พบว่า รถยนต์ประเภทไฟฟ้า ไฮบริด และปลั๊กอินไฮบริด ในปี พ.ศ. 2568 มีปริมาณการจดทะเบียนเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2567 คิดเป็นร้อยละ 23.19 สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มการขยายตัวของการใช้งานยานยนต์สมัยใหม่ในประเทศอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้ความต้องการบุคลากรด้านการให้บริการหลังการขาย (After Service) การตรวจวิเคราะห์ระบบไฟฟ้าแรงดันสูง การซ่อมบำรุงระบบขับเคลื่อนไฟฟ้า และการบำรุงรักษาระบบแบตเตอรี่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้เกิดความต้องการทักษะใหม่ในด้านการออกแบบ การผลิต การประกอบ และการซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าแรงดันสูง ขณะที่แรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์จำนวนไม่น้อยมีความเสี่ยงที่จะไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยี หากไม่ได้รับการยกระดับทักษะอย่างเหมาะสม โดยการประเมินของ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ ระบุว่า ความต้องการกำลังคนในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ในช่วงปี พ.ศ. 2568–2572 จะมีจำนวนประมาณ 71,000 คน สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการเร่งพัฒนาสมรรถนะของกำลังแรงงานเพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมในอนาคต

ทั้งนี้ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ประเทศไทยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนากำลังแรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้าให้ได้ไม่น้อยกว่า 30,000 คน ภายในปี พ.ศ. 2570 โดยจากการดำเนินงานด้านการพัฒนากำลังคนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจนถึงปี พ.ศ. 2569 มีแรงงานที่ได้รับการพัฒนาแล้วประมาณ 23,000 คน ดังนั้น เพื่อรองรับความต้องการกำลังคนในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และยกระดับทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงเห็นความจำเป็นในการจัดทำโครงการ “พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่” เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังแรงงานของประเทศและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการลงทุนของภาคอุตสาหกรรมต่อไป

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อพัฒนาและยกระดับสมรรถนะกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ให้มีทักษะด้านเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้า ระบบแบตเตอรี่ ระบบควบคุมอัตโนมัติ และระบบการผลิตอัจฉริยะ รองรับ การเปลี่ยนผ่านสู่การผลิตยานยนต์สมัยใหม่

2.2) เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) ของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และ ชิ้นส่วน โดยให้แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปปรับปรุงกระบวนการผลิต การซ่อมบำรุง และการ บริหารจัดการระบบการผลิต

2.3) เพื่อพัฒนาระบบการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยียานยนต์สมัยใหม่ที่เชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรม ภาคการศึกษา และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดระบบการพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน

2.4) เพื่อเสริมสร้างและยกระดับสมรรถนะของนักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ตลอดจนเป็นการเสริมสร้าง ความมั่นใจและเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพ

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	1) จำนวนแรงงานที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม 2) ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1) ไม่น้อยกว่า 14,000 คน 2) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	1) จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2) ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น 3) ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น	1) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 3) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

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

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่เป็นจำนวนสะสมประมาณ 23,000 คน คิดเป็นร้อยละ 32.39 ของความต้องการกำลังคนในภาพรวม อย่างไรก็ตาม ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการกำลังคนที่มีแนวโน้มสูงถึงประมาณ 71,000 คน ในช่วงปี พ.ศ. 2568-2572 ตามการประเมินของ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ

โครงการนี้จึงมีส่วนสำคัญในการปิดช่องว่างดังกล่าว โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรเพิ่มเติมจำนวนไม่น้อยกว่า 14,000 คน คิดเป็นร้อยละ 19.72 ของความต้องการกำลังคนในภาพรวม ซึ่งจะส่งผลให้จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาสะสมเพิ่มขึ้นเป็นประมาณ 37,000 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 52.11 ของความต้องการทั้งหมด อันจะช่วยลดความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงาน รองรับการพัฒนาของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

1) แรงงานผู้ประกอบการอาชีพอิสระ และผู้ว่างงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ และในสาขาที่เกี่ยวข้อง

2) กำลังแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สาขาช่างไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ สาขาช่างยนต์ สาขาช่างกล สาขาช่างเชื่อม และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้รับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานด้านยานยนต์สมัยใหม่ในหลักสูตรฝึกอบรมระดับฝีมือ

3) นักศึกษาระดับปริญญาตรี หรือนักศึกษาอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในสาขากลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สาขาช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สาขาช่างยนต์ สาขาช่างกล สาขาช่างเชื่อม และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

1) แรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ได้แก่

1.1) ผู้ว่างงาน/ผู้ที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเข้าสู่อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสในการจ้างงานใหม่

1.2) แรงงานปัจจุบัน ได้รับการพัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill) ให้มีความรู้ความสามารถรองรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม รักษาตำแหน่งงาน และเพิ่มโอกาสในสายอาชีพ

1.3) นักศึกษาระดับปริญญาตรี และนักศึกษาอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสาขาที่เกี่ยวข้อง ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยียานยนต์สมัยใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน รองรับความต้องการกำลังคนในอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ และสนับสนุนการสร้างกำลังคนคุณภาพสูงสำหรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

2) สถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ได้แก่

2.1) ผู้ผลิตยานยนต์และชิ้นส่วน มีบุคลากรและแรงงานใหม่ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานทักษะสูง และสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้า

2.2) ผู้ประกอบการ SMEs ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพแรงงานของตนเอง ทำให้สามารถปรับตัวและเติบโตไปพร้อมกับอุตสาหกรรม

3) ประเทศชาติ/เศรษฐกิจโดยรวม ได้แก่

3.1) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สนับสนุนเป้าหมายของประเทศไทยในการเป็นศูนย์กลางการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าในภูมิภาคอาเซียน

3.2) ยกระดับผลิตภาพแรงงาน และพัฒนากำลังคนรุ่นใหม่ให้มีคุณภาพและทักษะสูงขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

3.3) ลดผลกระทบทางสังคม ลดความเสี่ยงของการเลิกจ้างงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และสร้างงานใหม่รองรับ

4) บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ สนับสนุนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายและทรัพยากรมนุษย์

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์, สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน, สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ และกรุงเทพมหานคร

6) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

กลุ่มหลักสูตรเทคโนโลยียานยนต์ (พลังงานใหม่ (EV, HEV, PHEV))

- แบตเตอรี่และระบบประจุไฟฟ้ายานยนต์ไฟฟ้า
- การซ่อมบำรุงรถยนต์ไฟฟ้า
- ระบบขับเคลื่อนและส่งกำลังยานยนต์ไฟฟ้า
- การติดตั้งและทดสอบสถานีอัดประจุไฟฟ้า
- การติดตั้งระบบจ่ายไฟฟ้ายานยนต์ไฟฟ้าอัจฉริยะ สำหรับอาคาร
- การบำรุงรักษารถจักรยานยนต์ระบบไฟฟ้า
- การขับและบำรุงรักษารถยนต์ไฟฟ้า (EV)
- การประกอบและซ่อมบำรุงแบตเตอรี่สำหรับยานยนต์ไฟฟ้า
- การซ่อมบำรุงและดัดแปลงจักรยานยนต์ไฟฟ้า
- หลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มหลักสูตรเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ และเทคโนโลยีอัตโนมัติและหุ่นยนต์

- ช่างควบคุมเครื่องกลึง/กัด CNC ระดับ 1 - 3
- การออกแบบและจำลองการเคลื่อนที่ของเครื่องจักรด้วยโปรแกรม SolidWorks Animation
- การใช้โปรแกรม Mastercam Multiaxis สำหรับงานกัด 5 แกน
- การประยุกต์ใช้โปรแกรม SCADA ในงานอุตสาหกรรม
- การควบคุมอุปกรณ์นิวแมติกส์ด้วย PLC สำหรับการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
- การใช้โปรแกรม MITSUBISHI PLC & GxWork3
- การประยุกต์ใช้ PLC ร่วมกับ Inverter และ Servo Moter ในระบบอัตโนมัติ
- การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการผลิต (AI)
- เทคโนโลยีการเชื่อมด้วยหุ่นยนต์
- เครื่องมือหลักในระบบบริหารคุณภาพสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ IATF 16949:2016
- เทคโนโลยี IoT ในงานอุตสาหกรรม
- การประยุกต์ใช้ TECNOMATIX PROCESS SIMULATE จำลองการทำงานหุ่นยนต์อุตสาหกรรม
- การวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ด้วย AI สำหรับหัวหน้างานในอุตสาหกรรมยานยนต์
- หลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

7) วิธีการดำเนินงาน

7.1) จัดประชุมชี้แจงโครงการโดยผ่านระบบวีดิทัศน์ทางไกล (VDO Conference) ร่วมกับกองแผนงาน และสารสนเทศ กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก และหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

7.2) ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะกำลังแรงงาน (New Skill / Re-Skill / Up-Skill) ในหลักสูตรระยะระดับฝีมือ จำนวน 30 ชั่วโมง โดยเน้นการฝึกภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถนำไปใช้ในการทำงานจริง รวมเป้าหมายจำนวน 14,000 คน

7.3) ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ ในลักษณะตรวจเยี่ยม (สถานที่ปฏิบัติงาน) หรือผ่านระบบวีดิทัศน์ทางไกล (VDO Conference) ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินโครงการ

7.4) สรุปผลและจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาระบบการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1 30%	Q2 75%	Q3 100%	Q4 0%	
กิจกรรมที่ 1 พัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills) จำนวน 14,000 คน - ค่าตอบแทนวิทยากร 700 รุ่น x 30 ชม. x 1,200 บาท = 25,200,000 บาท - ค่าอาหาร 700 รุ่น x 20 คน x 5 วัน x 120 บาท = 8,400,000 บาท - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 700 รุ่น x 20 คน x 10 มื้อ x 35 บาท = 4,900,000 บาท - ค่าวัสดุประกอบการฝึก 700 รุ่น x 20 คน x 900 บาท = 12,600,000 บาท - ค่าบริหารจัดการ 700 รุ่น x 2,000 บาท = 1,400,000 บาท	15,750,000	23,625,000	13,125,000	-	52,500,000
กิจกรรมที่ 2 ติดตามประเมินผล	-	-	-	-	-
รวมวงเงิน (บาท)	15,750,000	23,625,000	13,125,000	-	52,500,000

5.2 กิจกรรม พัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม

5.2.1 กิจกรรมย่อย พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

หน่วยงาน (กอง/กรม) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 ผู้ประสานงานหลัก นายมนชยา ศิริกิจ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์
 โทรศัพท์/โทรสาร 085-2839557 e-mail maradsd3@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- 1) เป้าหมาย ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- 2) ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) ผลภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 การผลิตและพัฒนากำลังคน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : V01F01 หลักสูตรการผลิตและการพัฒนากำลังคน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายเหตุที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- 2) เป้าหมาย การสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ
- 3) กลยุทธ์ การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ

- 1) หมายเหตุที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน
- 2) เป้าหมาย การส่งออกของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศเพิ่มขึ้น

3) กลยุทธ์ การพัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรม และบริการดิจิทัล

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G2 : ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยให้เติบโต แข่งขันได้อย่างยั่งยืน เสริมศักยภาพการเติบโตของประเทศให้พ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยเติบโตทางเศรษฐกิจจากการพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติและได้เปรียบด้านแรงงานจนก้าวสู่ประเทศรายได้ปานกลาง แต่ในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่สี่ เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ได้กลายเป็นปัจจัยชี้ขาดความสามารถในการแข่งขัน ประเทศไทยจึงต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มุ่งปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง และผลักดันให้ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก ซึ่งล้วนมีระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เป็นหัวใจสำคัญ

อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะเทคโนโลยีขั้นสูง และแรงงานส่วนใหญ่ยังมีทักษะสำหรับอุตสาหกรรมแบบเดิม หากไม่เร่งพัฒนา ประเทศเสี่ยงต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ชะลอตัว การสูญเสียการลงทุน และปัญหาการว่างงานจากเทคโนโลยีที่เข้ามาทดแทนแรงงาน ในทางกลับกัน หากพัฒนา กำลังคนได้สำเร็จ ไทยจะเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมและบริการมูลค่าสูงที่ดึงดูดการลงทุนจากทั่วโลก ด้วย "กำลังคนสมรรถนะสูงที่มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต"

สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงจัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ (Upskill/Reskill) ของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์สมัยใหม่

2.2) เพื่อสร้างกำลังคนสมรรถนะสูงให้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายแห่งอนาคต เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

2.3) เพื่อยกระดับผลิตภาพ (Productivity) และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมไทย ผ่านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

2.4) เพื่อสนับสนุนการปรับโครงสร้างภาคการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	กิจกรรมที่ 1 : จำนวนผู้เข้ารับการอบรม กิจกรรมที่ 2 : จำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา กิจกรรมที่ 3 : จำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา กิจกรรมที่ 4 : จำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา กิจกรรมที่ 5 : จำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนา	กิจกรรมที่ 1 : 6,000 คน กิจกรรมที่ 2 : 120 คน กิจกรรมที่ 3 : 60 คน กิจกรรมที่ 4 : 106 คน กิจกรรมที่ 5 : 90 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	กิจกรรมที่ 1 : ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น กิจกรรมที่ 2 : มีความรู้ ความเข้าใจ กิจกรรมที่ 3 : มีความรู้ ความเข้าใจ กิจกรรมที่ 4 : รับทราบผลสำเร็จ กิจกรรมที่ 5 : มีความรู้ ความเข้าใจ	กิจกรรมที่ 1 : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 4 กิจกรรมที่ 2 : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 กิจกรรมที่ 3 : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 กิจกรรมที่ 4 : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 กิจกรรมที่ 5 : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

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

1) สร้างกำลังคนสมรรถนะสูง ที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีสมัยใหม่ ด้านเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

2) ช่วยลดช่องว่างด้านการปรับใช้เทคโนโลยีในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย โดยใช้เทคโนโลยีให้ตรงกับพฤติกรรมของอุตสาหกรรม (Technology Adoption Curve) ทำให้สามารถยกระดับเครื่องมือและกระบวนการทำงานในอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

3) สามารถปรับโครงสร้างการผลิต การผสมผสานระหว่างคนและเทคโนโลยีนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างยั่งยืน

● **กลุ่มเป้าหมายของโครงการ**

1) แรงงานในสถานประกอบการกิจการที่มีความเกี่ยวข้องกับระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ เช่น กลุ่มผู้ปฏิบัติงานและช่างเทคนิค (Operators/Technicians) กลุ่มวิศวกรและผู้ควบคุมสายการผลิต (Engineers/Supervisors) กลุ่มผู้บริหารและผู้จัดการฝ่ายผลิต (Production Managers) เป็นต้น

2) นักศึกษาในภาคการศึกษาขั้นปสูตท้าย แรงงานฝีมือในอนาคต (Future Workforce) การเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษากลุ่มนี้ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน จะช่วยลดช่องว่างระหว่างทักษะที่เรียนในสถาบันการศึกษา กับทักษะที่สถานประกอบการต้องการจริง ทำให้เป็นบัณฑิตที่พร้อมใช้งานและเป็นที่ต้องการของตลาด

● **ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ**

แรงงานในสถานประกอบการและนักศึกษาขั้นปสูตท้าย สถานประกอบการและภาคอุตสาหกรรม กลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น เทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ ยานยนต์ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ เป็นต้น

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ

6) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

ฝึกอบรมหลักสูตรหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ จำนวน 30 ชั่วโมง ดังนี้

6.1) กลุ่มหลักสูตร ระบบอัตโนมัติ (Automation) เช่น การใช้โปรแกรมพีแอลซีขั้นพื้นฐาน GxWork 3 Simatic TIA Portal ในงานควบคุมระบบอัตโนมัติ การวางเรียงตู้ควบคุมไฟฟ้าสำหรับระบบอัตโนมัติ

6.2) กลุ่มหลักสูตร หุ่นยนต์ (Robotics) เช่น ช่างควบคุมและเขียนโปรแกรมหุ่นยนต์อุตสาหกรรม FANUC การบำรุงรักษาหุ่นยนต์อุตสาหกรรม การควบคุมหุ่นยนต์ COBOT

6.3) กลุ่มหลักสูตร การโปรแกรม (Programming) เช่น การใช้โปรแกรม CAD-CAM ขั้นสูงเพื่อผลิตชิ้นงานด้วยเครื่องจักร CNC 5 แกน การใช้โปรแกรม SolidCAM สำหรับงานกัด 3 แกน

6.4) กลุ่มหลักสูตร เครื่องจักรกลและการวัด (Machining & Measurement) เช่น ช่างควบคุมเครื่องกลึง CNC ระดับ 1 ช่างควบคุมเครื่องกัด CNC ระดับ 1 การใช้เครื่องมือวัดสามมิติ CMM ระดับ 1

6.5) กลุ่มหลักสูตร การจัดการวิศวกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (Engineering Management & Digital) เช่น โปรแกรมภาษา Python ในงานอุตสาหกรรม การวิเคราะห์ โคเซ็น การบำรุงรักษาที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM)

6.6) กลุ่มหลักสูตร โลจิสติกส์ (Logistics) เช่น การจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ระบบโลจิสติกส์อัจฉริยะ ระบบจัดเก็บและเบิกจ่ายสินค้าแบบอัตโนมัติ (AS/RS)

6.7) กลุ่มหลักสูตร เซมิคอนดักเตอร์ (Semiconductor) เช่น การใช้งานเครื่องทดสอบชิ้นงานประเภท Single Site ASL1000 เบื้องต้น การใช้งานเครื่องลำเลียงชิ้นงานประเภท Gravity ASECO S170C เบื้องต้น

7) วิธีการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ 1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

1.1) สำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน จากข้อมูลความต้องการแรงงานรายจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสถานประกอบกิจการที่ยื่นรับรองหลักสูตรตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

1.2) จัดทำแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้หรือพัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือด้านการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการ เพื่อเปลี่ยนผ่านสู่อุตสาหกรรมอัจฉริยะ

1.3) ประชาสัมพันธ์ รับสมัคร และคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.4) คัดเลือกวิทยากรตามระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.5) ฝึกอบรม 30 ชั่วโมง ตามหลักสูตรในเอกสารแนบ 1 และเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

1.6) ประเมินผลด้วยการทดสอบก่อน-หลังการฝึก และออกวุฒิบัตรให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรม

1.7) บันทึกผลในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และติดตามการมีงานทำภายใน 3 เดือน

กิจกรรมที่ 2 สัมมนาชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการ

2.1) ประชุมคณะทำงานสถาบันฯ เพื่อกำหนดรูปแบบ วัน เวลา สถานที่ กำหนดการ และแต่งตั้งคณะทำงานจัดสัมมนา

2.2) จัดทำคู่มือและจัดสัมมนา

2.3) สรุปข้อซักถาม ข้อตกลง แนวปฏิบัติ และปฏิทินดำเนินงาน แจ้งเวียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพการดำเนินงานโครงการในส่วนภูมิภาค

3.1) ประชุมคณะทำงานวางแผนกิจกรรม คัดเลือกสถาบันฯ หรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นตัวแทนพื้นที่ภูมิภาค 4 แห่ง และกำหนดรูปแบบ วัน เวลา สถานที่ และกำหนดการ

3.2) จัดทำแบบรายงานความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ สำหรับติดตามประเมินผล

3.3) จัดกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพ 4 แห่ง ในพื้นที่หรือออนไลน์ ประกอบด้วย การนำเสนอผลงาน และปัญหาอุปสรรค การให้คำแนะนำด้านการบริหารการฝึก การพัฒนาหลักสูตร การเบิกจ่ายงบประมาณ และการบันทึกข้อมูลในระบบรายงานผล การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี และการติดตามการฝึกหรือสถานประกอบกิจการที่ส่งแรงงานเข้าฝึก

3.4) สรุปผลแต่ละครั้ง รวบรวมปัญหา ข้อเสนอแนะ และแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อปรับปรุงงานและนำเสนอในการสัมมนาสรุปผล (กิจกรรมที่ 4)

กิจกรรมที่ 4 สัมมนาสรุปผลการดำเนินงานโครงการ

4.1) ประชุมคณะทำงานวางแผน กำหนดรูปแบบ วัน เวลา สถานที่ กำหนดการ และแต่งตั้งคณะทำงานจัดสัมมนา

4.2) รวบรวมและวิเคราะห์ผลจากระบบรายงานผล ได้แก่ จำนวนผู้เข้ารับการฝึก ผลทดสอบก่อน-หลังการมีงานทำและรายได้ภายใน 3 เดือน การเบิกจ่ายงบประมาณ รวมถึงผลกิจกรรมที่ 3 และผลการส่งพนักงานเข้าฝึกของสถานประกอบกิจการ (กิจกรรมที่ 5)

4.3) จัดสัมมนารายงานผลสำเร็จเทียบเป้าหมายและตัวชี้วัด นำเสนอ Best Practice อภิปรายปัญหา และแนวทางแก้ไข และระดมความคิดเห็นวางแผนโครงการด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ในปีงบประมาณถัดไป

กิจกรรมที่ 5 สัมมนาสถานประกอบกิจการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์

5.1) ประชุมคณะทำงานกำหนดรูปแบบ วัน เวลา สถานที่ กำหนดการ และแต่งตั้งคณะทำงานจัดสัมมนา

5.2) คัดเลือกสถานประกอบกิจการเป้าหมายจากฐานข้อมูลกรมโรงงานอุตสาหกรรม ตามกลุ่มอุตสาหกรรม ขนาด และที่ตั้ง ให้สอดคล้องกับกลุ่มหลักสูตร 7 กลุ่ม

5.3) จัดทำเอกสารสัมมนา ได้แก่ ภารกิจสถาบัน รายละเอียดหลักสูตร 7 กลุ่ม (เอกสารแนบ 1) เกณฑ์การส่งพนักงานเข้าฝึก แบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม และแบบแสดงความประสงค์ส่งพนักงานเข้าฝึก

5.4) จัดสัมมนาบรรยายภารกิจสถาบันและทิศทางพัฒนากำลังแรงงานด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ นำเสนอหลักสูตร 7 กลุ่ม เยี่ยมชมห้องปฏิบัติการและสาธิตเทคโนโลยี และให้คำปรึกษาเลือกหลักสูตรที่ตรงความต้องการ

5.5) วิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม จัดทำฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการ และแจ้งหน่วยงานในพื้นที่ประสานการส่งพนักงานเข้าฝึกในกิจกรรมที่ 1

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	9,156,000	10,464,000	3,924,000	2,616,000	26,160,000
กิจกรรมที่ 2 สัมมนาชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการ	463,700	-	-	-	463,700
กิจกรรมที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพการดำเนินงานโครงการในส่วนภูมิภาค	-	113,300	-	-	463,700
กิจกรรมที่ 4 สัมมนาสรุปผลการดำเนินงานโครงการ	-	-	-	187,400	187,400
กิจกรรมที่ 5 สัมมนาสถานประกอบกิจการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์	75,600	-	-	-	75,600
รวมวงเงิน (บาท)	9,695,300	10,577,300	3,924,000	2,803,400	27,000,000

รายละเอียดงบประมาณ

ดำเนินงานโครงการภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 (จำนวน 5 กิจกรรม) รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 27,000,000 บาท (ยี่สิบเจ็ดล้านบาทถ้วน) ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต งบประมาณ 26,160,000 บาท (ยี่สิบหกล้านบาทหนึ่งแสนหกหมื่นบาทถ้วน)

รายการค่าใช้จ่าย	จำนวน	หน่วยนับ	อัตราต่อหน่วย (บาท)	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ระยะเวลาฝึก รุ่นละ 30 ชั่วโมง เป้าหมาย 6,000 คน (400 รุ่น ๆ ละ 15 คน) (ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น 65,400 บาท ค่าใช้จ่ายต่อหัวโดยเฉลี่ย 4,360 บาท)				
ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 400 รุ่น)	400	รุ่น	36,000	14,400,000
ค่าวัสดุฝึก (900 บาท x 15 คน x 400 รุ่น)			13,500	5,400,000
ค่าอาหาร (120 บาท x 15 คน x 5 วัน x 400 รุ่น)			9,000	3,600,000
ค่าที่พักวิทยากร (1,200 บาท x 5 คืน x 400 รุ่น)			6,000	2,400,000
ค่าบริหารจัดการ (รุ่นละ 900 บาท x 400 รุ่น)			900	360,000
รวม		ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	65,400	26,160,000

กิจกรรมที่ 2 สัมมนาชี้แจงแนวทางการดำเนินงานโครงการ ผู้เข้าร่วมจำนวน 120 คน งบประมาณ 463,700 บาท (สี่แสนหกหมื่นสามพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน)

กิจกรรมที่ 3 เสริมสร้างศักยภาพการดำเนินงานโครงการในส่วนภูมิภาค ผู้เข้าร่วมจำนวน 60 คน งบประมาณ 113,300 บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นสามพันสามร้อยบาทถ้วน)

กิจกรรมที่ 4 สัมมนาสรุปผลการดำเนินงานโครงการ ผู้เข้าร่วมจำนวน 106 คน งบประมาณ 187,400 บาท (หนึ่งแสนแปดหมื่นเจ็ดพันสี่ร้อยบาทถ้วน)

กิจกรรมที่ 5 สัมมนาสถานประกอบการกิจการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ผู้เข้าร่วมจำนวน 90 คน งบประมาณ 75,600 บาท (เจ็ดหมื่นห้าพันหกร้อยบาทถ้วน)

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติภายใต้ระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง

5.2.2 กิจกรรมย่อย ยกระดับศักยภาพแรงงานรองรับเทคโนโลยีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายณที ราชฉวาง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก

2) นางวันวิสาข์ สุคนธวารี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

3) นางสาวดาราทัด ลิ้มปัสโยพาส นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

โทรศัพท์ 02 2451825

e-mail curriculumdeve2021@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- 1) เป้าหมาย ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- 2) ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) ผลผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 การผลิตและพัฒนากำลังคน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : V01F01 หลักสูตรการผลิตและการพัฒนากำลังคน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายเหตุที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- 2) เป้าหมาย การสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ
- 3) กลยุทธ์ การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ

- 1) หมายเหตุที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

- 2) เป้าหมาย การส่งออกของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศเพิ่มขึ้น

- 3) กลยุทธ์ การพัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรม และบริการดิจิทัล

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

- 1) ด้านเศรษฐกิจ

G2 : ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยให้เติบโต แข่งขันได้อย่างยั่งยืน เสริมศักยภาพการเติบโตของประเทศให้พ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างต่อเนื่อง ทักษะความสามารถของแรงงาน โครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมสูงวัยและเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วที่ส่งผลให้ภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและภาคบริการต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค รูปแบบการค้าที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการพัฒนาประเทศเพื่อเสริมสร้างความสามารถของประเทศในระยะต่อไปโดยยึดเป้าหมายในการยกระดับประเทศไทยให้มีความมั่นคง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ในการเสริมสร้างความสามารถของประเทศในระยะต่อไปโดยยึดเป้าหมายในการยกระดับผู้ประกอบการ แรงงานรองรับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัล

อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทยมายาวนานกว่า 50 ปี และมีความสำคัญอย่างมากต่อเศรษฐกิจของประเทศ โดยปัจจุบันประเทศไทยส่งออกเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เป็นอันดับที่ 13 ของโลกและเป็นที 4 ของอาเซียนและก่อให้เกิดการจ้างงานมากกว่า 750,000 คน

ในปัจจุบันเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์มีบทบาทสำคัญในทุกภาคส่วน ทั้งภาคการผลิต บริการ และชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ที่ระบบอัตโนมัติและอุปกรณ์อัจฉริยะ (Smart Devices) เข้ามามีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างกว้างขวาง ทำให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง

จากผลการสำรวจของ สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy Promotion Agency : DEPA) ร่วมกับ สถาบันไอเอ็มซี เผยข้อมูลและการประเมินสถานภาพอุตสาหกรรมดิจิทัล ประจำปี 2567 และคาดการณ์แนวโน้ม 3 ปี ระบุว่าพรมอุตสาหกรรมขยายตัวถึง 23.35% คิดเป็นมูลค่ารวมกว่า 2.496 ล้านล้านบาท โดยอุตสาหกรรมที่ขยายตัวสูงที่สุดในปี 2567 คือ อุตสาหกรรมฮาร์ดแวร์และอุปกรณ์อัจฉริยะ โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ย 26.62% และมีมูลค่ารวมอยู่ที่ 1,845,027 ล้านบาท เป็นผลมาจากการฟื้นตัวของภาวะเศรษฐกิจโลกและความต้องการอุปกรณ์อัจฉริยะที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการนำเข้าอุปกรณ์อัจฉริยะที่มีมูลค่าการนำเข้าเพิ่มขึ้นถึง 34.40% คิดเป็นมูลค่า 624,099 ล้านบาท ขณะที่การส่งออกเติบโต 23% มีมูลค่า 1,220,928 ล้านบาท

ข้อมูลผลสำรวจของศูนย์วิจัยกสิกรไทยพบว่า การส่งออกไทยเดือนกรกฎาคม 2568 ยังมีการเร่งส่งออก โดยเฉพาะสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ การส่งออกสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ที่ขยายตัวได้ที่ 35.2%YoY นำโดยการส่งออกคอมพิวเตอร์และส่วนประกอบและแผงวงจรไฟฟ้าที่ยังขยายตัวดีในทุกตลาดหลัก ได้แก่ สหรัฐฯ จีน และยุโรปโซน

เห็นได้ชัดว่าในปัจจุบันอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีแนวโน้มในการเติบโตสูงจึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับการเติบโตของอุตสาหกรรม

2) วัตถุประสงค์

- 2.1) เพื่อยกระดับทักษะแรงงานด้านอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
- 2.2) เพื่อพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถ ในการแข่งขันของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	จำนวนแรงงานที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน 1,000 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	1) จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น	1) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

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

การดำเนินโครงการนี้จะช่วยเพิ่มกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่กำลังเติบโตช่วยเพิ่มผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันและยังช่วยต่อยอดอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมสำคัญต่อเศรษฐกิจประเทศให้มีการเจริญเติบโตและมั่นคง

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

ผู้ประกอบการ แรงงานในอุตสาหกรรม นักเรียน นักศึกษา ในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1,000 คน ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

แรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 – 30 เมษายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 แห่ง ได้แก่ 1. กรุงเทพมหานคร 2. สมุทรปราการ 3. พระนครศรีอยุธยา 4. ชลบุรี 5. ฉะเชิงเทรา 6. ปทุมธานี 7. ปราจีนบุรี 8. นครราชสีมา 9. ขอนแก่น 10. ลำพูน

6) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

- การออกแบบวงจรอิเล็กทรอนิกส์ด้วยคอมพิวเตอร์
- ออกแบบและจำลองโมเดล 3 มิติ ด้วยโปรแกรม Visual Component
- การควบคุมเครื่องจักรด้วยไมโครคอนโทรลเลอร์ในงานอุตสาหกรรม
- การพัฒนาระบบสมองกลฝังตัว
- การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อตรวจสอบชิ้นงานในอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์

7) วิธีการดำเนินงาน

- 7.1) สำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรม
- 7.2) รับสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากกลุ่มเป้าหมายของโครงการฯ และคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงตามข้อกำหนดของหลักสูตรฝึกอบรม
- 7.3) ดำเนินการฝึกอบรม
- 7.4) ติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการ

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (บาท)				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
การฝึกอบรม	1,020,000	1,496,000	612,000	272,000	3,400,000
รวมวงเงิน (บาท)	1,020,000	1,496,000	612,000	272,000	3,400,000

รายละเอียดงบประมาณ

งบประมาณจำนวน 3,400,000 บาท (สามล้านสี่แสนบาทถ้วน) ทุกรายการค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการให้ถ้วยรางวัลและเบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงการคลัง ดังนี้

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม
1) ค่าตอบแทนวิทยากร	50 รุ่น x 30 ชั่วโมง x 1,200 บาท	1,800,000
2) ค่าอาหาร	50 รุ่น x 20 คน x 5 วัน x 120 บาท	600,000
3) ค่าวัสดุประกอบการฝึก	50 รุ่น x 20 คน x 800 บาท	800,000
4) ค่าบริหารจัดการ	50 รุ่น x 20 คน x 200 บาท	200,000
รวม		<u>3,400,000</u>
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		<u>68,000</u>
ค่าใช้จ่ายต่อคน		<u>3,400</u>

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถ้วยรางวัลเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถถ้วยรางวัลได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมัน เชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

5.2.3 กิจกรรมย่อย ยกระดับทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการทำงานจริง ภาคอุตสาหกรรม (AI Adoption)

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายจิตรพงศ์ พุ่มสะอาด ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
2) นายเอกลักษณ์ จำปาศรี ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก
3) ว่าที่ร้อยตรีสุเมธ ศรีจักรวาลวุฒิ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
4) นายสุรรังสรรค์ ผาสุกวงษ์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
5) นายวรพจน์ ธาระปรีชากุล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

โทรศัพท์ 0 2245 4360

e-mail tsdd2022@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- 1) เป้าหมาย ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- 2) ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) ผลภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 การผลิตและพัฒนากำลังคน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : V01F01 หลักสูตรการผลิตและการพัฒนากำลังคน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายเหตุที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- 2) เป้าหมาย การสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ
- 3) กลยุทธ์ การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ

- 1) หมายเหตุที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน
- 2) เป้าหมาย การส่งออกของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศเพิ่มขึ้น
- 3) กลยุทธ์ การพัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรม และบริการดิจิทัล

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

- 1) ด้านเศรษฐกิจ

G2 : ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยให้เติบโต แข่งขันได้อย่างยั่งยืน เสริมศักยภาพการเติบโตของประเทศ
ให้พ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ได้รับการยอมรับว่าเป็นเทคโนโลยีหลักที่จะเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมโลกในทุกมิติ เนื่องจากปัญญาประดิษฐ์สามารถประยุกต์เข้าไปใช้ในทุกกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้ ตลอดจนสามารถเข้าไปช่วยยกระดับประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น ทั้งด้านการผลิต การบริการ การเกษตร สาธารณสุข การศึกษา การท่องเที่ยว และความมั่นคงปลอดภัย ฯลฯ ในทางหนึ่งเทคโนโลยีดังกล่าวจะช่วยสร้างผลกระทบเชิงบวกจากการที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีต่อยอดกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสร้างโอกาสในตลาดแรงงาน โดยผลการศึกษาของสถาบัน McKinsey Global ระบุ 10 อาชีพที่ปัญญาประดิษฐ์จะเข้ามามีบทบาทอย่างมากต่อรูปแบบการทำงาน ได้แก่ นักพัฒนาเว็บไซต์ นักการตลาดออนไลน์ ผู้ดูแล ออฟฟิศ นักบัญชี เจ้าหน้าที่บริหารบุคคล องค์กร นักข่าว บรรณาธิการ นักกฎหมาย แพทย์ และจิตแพทย์ แต่ในอีกทางหนึ่งอาจส่งผลกระทบเชิงลบโดยอาจเข้ามาทำงานแทนแรงงานคนโดยตรง สร้างผลกระทบต่อการจ้างแรงงานในบางสาขา ทำให้บางอาชีพเริ่มลดจำนวนลงอย่างมาก โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานใช้ทักษะซ้ำ ๆ ในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการและการค้าปลีกกว่าร้อยละ 95 ของตำแหน่งงานในประเทศไทยจะได้รับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงเชิงเทคโนโลยีในช่วง 3 ปีข้างหน้าโดยผลกระทบจะเห็นได้ชัดในงานบริการลูกค้า ธุรกิจโอเพอเรเตอร์ ธนาคารพาณิชย์ อาชีพที่เสี่ยงตกงาน อาทิ call center พนักงานวิเคราะห์สินเชื่อ เป็นต้น (ผลการศึกษาของบริษัทไมโครซอฟท์ รีเสิร์ช) ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงนำมาสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ. 2565 – 2570) ของรัฐบาล เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการขยายตัวอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ ทั้งยังสร้างขีดความสามารถทางเทคโนโลยีของประเทศ ตามวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ “ประเทศไทยเกิดระบบนิเวศที่ครบถ้วนและเชื่อมโยงแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นไปสู่การยกระดับเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในปี พ.ศ. 2570” โดยมีเป้าประสงค์หลัก 3 ด้าน ได้แก่ การสร้างคนและเทคโนโลยี การสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ และการสร้างผลกระทบ ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม” รายละเอียดเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ตามแผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ. 2565 – 2570) ประกอบไปด้วย

1) สร้างคน สร้างเทคโนโลยี ด้วยการปรับทักษะและพัฒนาทักษะ (Reskill / Upskill / Newskill) เพื่อให้สามารถต่อยอดและรองรับกับอาชีพต่าง ๆ ที่ต้องใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ โดยให้โอกาสบุคคลในวัยทำงานได้มีโอกาสเรียนรู้เพิ่มเติมและต่อยอด (Reskill/ Upskill/ Newskill) ให้สามารถพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้นักศึกษาได้เข้าไปฝึกงาน ทดลองงานจากภาคอุตสาหกรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเพิ่มศักยภาพบุคลากรและการพัฒนาการศึกษาด้านปัญญาประดิษฐ์ มีตัวชี้วัดสำคัญ คือ บุคลากรด้าน AI ของประเทศ เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 30,000 คน

2) สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ เน้นการนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาช่วยในการเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์แทนการผลิตจำนวนมาก โดยนำปัญญาประดิษฐ์มาช่วยเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)

3) สร้างผลกระทบด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยใหม่ได้สามารถใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อสร้างประโยชน์และอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวัน

ในคราวการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ. 2565 – 2570) (National AI Committee) ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2568 ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบกรอบการพัฒนาปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติ (National AI Program) พร้อมมอบหมายฝ่ายเลขานุการพิจารณาการแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานที่เกี่ยวข้องภายใต้คณะกรรมการขับเคลื่อน

แผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติฯ โดยขอให้พิจารณาถึงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อนด้านงบประมาณ รวมทั้งการบูรณาการการทำงานกับทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยจะก้าวขึ้นเป็นผู้เล่นหลักด้าน AI ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” มีหลักการและแนวทางการขับเคลื่อนผ่านการพัฒนาระบบนิเวศด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI Ecosystem) โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1) การสร้างความพร้อมด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI Readiness) โดยมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมของประเทศในทุกมิติ ทั้งมิติกำลังคน (Taskforce) มิติโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) และการกำกับดูแล (Governance) เพื่อรองรับการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การนำปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ (AI Adoption) โดยมุ่งผลักดันการประยุกต์ใช้ AI ในภาคส่วนต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะสาขา (Sector) ที่ส่งผลสำคัญต่อเศรษฐกิจและสังคม เช่น การบริการสาธารณะ การแพทย์การท่องเที่ยว การศึกษา การเกษตร การพัฒนาความมั่นคงปลอดภัยด้วย การเงิน รวมถึงภาคอุตสาหกรรมการผลิตต่าง ๆ เป็นต้น

นอกจากนี้ การสร้างปัจจัยสนับสนุน (Enabling factor) จากภาครัฐ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น มาตรการสนับสนุนการลงทุน มาตรการทางภาษี ยังเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้ระบบนิเวศด้านปัญญาประดิษฐ์สามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบทบาทหลักในการยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือเพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงาน เห็นความสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ. 2565 - 2570) โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนากำลังคนด้านปัญญาประดิษฐ์ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2568 - 2570) จำนวน 10,000 คน ดังนี้ (1) พ.ศ. 2568 จำนวน 600 คน (2) พ.ศ. 2569 จำนวน 3,400 คน (3) พ.ศ. 2570 จำนวน 6,000 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ มีการขับเคลื่อนโครงการภายใต้ภารกิจของกรม รองรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ได้จำนวน 3,160 คน ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 2,639 คน คิดเป็นร้อยละ 526.66 ของเป้าหมาย 600 คน มีหลักสูตรผู้สนใจเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด ดังนี้ (1) AI Generative and Data for Marketing (2) Content Marketing และการขายออนไลน์ด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) (3) การใช้งาน Internet of Things (IoT) ในงานอุตสาหกรรม (4) การเขียนโปรแกรมสำหรับงานประมวลผลภาพและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (5) การประยุกต์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์สำหรับงานโลจิสติกส์

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมุ่งเน้นการนำปัญญาประดิษฐ์ไปใช้งานจริง AI Adoption ซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยสู่เศรษฐกิจดิจิทัลและเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม เนื่องจากการนำ AI มาใช้จริงในกระบวนการทำงานของภาคอุตสาหกรรมและบริการจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม อาทิ การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Productivity) การลดต้นทุนการผลิต การยกระดับคุณภาพสินค้าและบริการ และการสร้างมูลค่าเพิ่มใหม่ ๆ ให้กับเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างต้นแบบ (Use Case) ที่สามารถขยายผลไปสู่สถานประกอบการอื่น ๆ ได้อย่างกว้างขวาง ส่งเสริมให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) และการพัฒนาทักษะแรงงานอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นโครงการยกระดับทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการทำงานจริงภาคอุตสาหกรรม (AI Adoption) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการสนับสนุนและขับเคลื่อนต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานไทยให้สามารถนำ AI ไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานได้จริง เกิดผลงานต้นแบบ การใช้ AI ไม่น้อยกว่า 20 ผลงานที่สามารถขยายผลต่อในสถานประกอบการอื่น ๆ ก่อให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือด้าน AI ระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4 และสนับสนุนการพัฒนาประเทศไทยให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถพึ่งพาตนเองด้านเทคโนโลยีได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

2) วัตถุประสงค์

เพื่อฝึกอบรมยกระดับฝีมือแก่แรงงานภาคอุตสาหกรรมให้มีทักษะในการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ในกระบวนการทำงานจริง (AI Adoption) ในอุตสาหกรรมเป้าหมายตามกรอบการพัฒนาปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติ (National AI Program) และอุตสาหกรรมที่ส่งผลต่อขีดความสามารถทางเศรษฐกิจของประเทศภายในระยะเวลา 1 ปี (ตุลาคม 2569 – กันยายน 2570)

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	จำนวนแรงงานในสถานประกอบการกิจการภาคอุตสาหกรรมได้รับการยกระดับฝีมือด้านการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ในกระบวนการทำงานจริง (AI Adoption) ไม่น้อยกว่าจำนวน 4,000 คน	จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 4,000 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	มีผู้ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	- ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 - ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

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

1) แรงงานและบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมได้รับการยกระดับทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ สามารถนำไปใช้ในกระบวนการทำงานจริง (AI Adoption) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) สถานประกอบการกิจการสามารถนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ในกระบวนการทำงานจริงเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการจัดการ รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจใหม่

3) มีการสร้างเครือข่ายแรงงานและสถานประกอบการที่มีความรู้ด้าน AI สำหรับแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสนับสนุนการขยายผลการใช้งาน AI ในภาคอุตสาหกรรม

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ แรงงานภาคอุตสาหกรรม ผู้ประกอบอาชีพอิสระ แรงงานใหม่ที่กำลังเข้าสู่ระบบการจ้างงาน

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ แรงงานภาคอุตสาหกรรม ผู้ประกอบอาชีพอิสระ แรงงานใหม่ที่กำลังเข้าสู่ระบบการจ้างงาน

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ

6) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

- Content Marketing และการขายออนไลน์ด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI)
- AI Generative and Data for Marketing
- การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียด้วยเทคโนโลยี Generative AI
- พื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ สำหรับงานด้านกราฟิกและตกแต่งภาพ
- การใช้งาน AGENTIC AI เพื่อสร้างระบบ Automation อัจฉริยะ
- พื้นฐานระบบปัญญาประดิษฐ์
- นวัตกรรมเกษตรสมัยใหม่ด้วยสมาร์ต IoT และ AI
- การประยุกต์ใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานเอกสารและการสื่อสาร
- การสร้างธุรกิจส่วนตัวด้วยพลัง AI
- การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการผลิต (AI)

7) วิธีการดำเนินงาน

7.1) สำรวจและวิเคราะห์หาความต้องการกำลังแรงงานของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีรูปแบบใหม่ ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน

7.2) คัดเลือกผู้รับการฝึกตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด

7.3) ดำเนินการฝึกอบรมตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2566 โดยพิจารณาใช้หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ เพื่อดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน

7.4) ประเมินผลการฝึกอบรมโดยการทดสอบก่อน – หลัง เข้ารับการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรมที่ 1 ฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ จำนวน 30 ชั่วโมง จำนวน 300 รุ่น 6,000 คน

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ฝึกอบรมยกระดับฝีมือ 30 ชั่วโมง	5,118,750	5,118,750	2,047,500	1,365,000	13,650,000
รวมวงเงิน (บาท)	5,118,750	5,118,750	2,047,500	1,365,000	13,650,000

รายละเอียดงบประมาณ (จำแนกรายละเอียดแต่ละรายการ)

ยกระดับทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการทำงานจริงภาคอุตสาหกรรม (AI Adoption)
งบประมาณ 13,650,000 บาท

กิจกรรมที่ 1 ฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ จำนวน 30 ชั่วโมง จำนวน 200 รุ่น 4,000 คน เป็นเงิน 13,650,000 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
ฝึกอบรมระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 200 รุ่น ๆ ละ 20 คน รวม 4,000 คน		13,650,000
- ค่าตอบแทนวิทยากร	(200 รุ่น x 30 ชั่วโมง x 1,200 บาท)	7,200,000
- ค่าอาหาร สำหรับผู้เข้ารับการฝึก	(200 รุ่น x 5 วัน x 20 คน x 120 บาท)	2,400,000
- ค่าวัสดุฝึกอบรม	(200 รุ่น x 20 คน x 900 บาท)	3,600,000
- ค่าบริหารจัดการ	(200 รุ่น x 2,250 บาท)	450,000
รวมค่าใช้จ่าย		13,650,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		68,250
ค่าใช้จ่ายต่อคน		3,412.50

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่าย ในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมัน เชื้อเพลิง ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติ ตามระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง

5.2.4 กิจกรรมย่อย พัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce)

หน่วยงาน (กอง/กรม) สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก นายถวัลย์ น้อยอุทัย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

โทรศัพท์/โทรสาร 0 2643 498

e-mail disda@dpsd.go.th

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- 1) เป้าหมาย ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน
- 2) ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) ผลิตรายการการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 การผลิตและพัฒนากำลังคน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : V01F01 หลักสูตรการผลิตและการพัฒนากำลังคน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายความว่า 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- 2) เป้าหมาย การสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ
- 3) กลยุทธ์ การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ

- 1) หมายความว่า 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน
- 2) เป้าหมาย การส่งออกของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศเพิ่มขึ้น

3) กลยุทธ์ การพัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรม และบริการดิจิทัล

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

- 1) ด้านเศรษฐกิจ

G2 : ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยให้เติบโต แข่งขันได้อย่างยั่งยืน เสริมศักยภาพการเติบโตของประเทศให้พ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศจพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลเพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตสำหรับประเทศไทยมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยจำเป็นต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลกและยกระดับอุตสาหกรรมสู่ยุค 4.0 การพัฒนาทักษะดิจิทัลจะช่วยให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรม เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในอนาคต

นอกจากนี้ การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลยังเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือและความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศ การสร้างบุคลากรที่มีทักษะดิจิทัลสูงช่วยลดการพึ่งพาผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศและเพิ่มโอกาสในการสร้างนวัตกรรมภายในประเทศ

การพัฒนาทักษะดิจิทัลยังสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยเฉพาะในด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ ยังเชื่อมโยงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ และประเด็นการพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รวมถึงทักษะดิจิทัล ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลในสังคม และทำให้ประเทศไทยมีความพร้อมในการก้าวสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลอย่างมั่นคงและยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของประเทศไทยในการเป็น "ประเทศไทย 4.0" ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล

“เศรษฐกิจดิจิทัล” เป็นเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจะเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยในอีก 10 - 20 ปีข้างหน้า ในปัจจุบัน เศรษฐกิจดิจิทัลในประเทศไทยขยายตัวต่อเนื่องและมีขนาดใหญ่เป็นอันดับที่ 2 ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ส่วนการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต (Internet Penetration) ในประเทศไทยอยู่ที่ 96.5% และมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้บริการดิจิทัลยิ่งเป็นที่ต้องการในสังคมไทยมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อมีการแพร่ระบาดของโควิดที่ทำให้ผู้คนเริ่มคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะใช้เครื่องมือดิจิทัลเหล่านี้ต่อไปในอนาคต ผลการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดย World Competitiveness Center ของ International Institute for Management Development หรือ IMD สวิตเซอร์แลนด์ (IMD - WCC) ประจำปี 2567 โดยประเทศไทยมีอันดับดีขึ้นถึง 5 อันดับ มาอยู่ในอันดับที่ 25 จากทั้งหมด 67 เขตเศรษฐกิจที่มีการจัดอันดับ และเป็นอันดับที่ 2 ในอาเซียน รองจากสิงคโปร์ จากปัจจัยหลักที่ IMD ใช้ในการจัดอันดับรวม 4 ด้าน มี 2 ปัจจัยที่ไทยมีอันดับดีขึ้นในปีนี้เป็นคือ สมรรถนะทางเศรษฐกิจ (Economic Performance) ที่ดีขึ้นถึง 11 อันดับ มาอยู่ที่อันดับ 5 และประสิทธิภาพของภาครัฐที่ดีขึ้น 3 อันดับ จากอันดับที่ 23 เป็นอันดับที่ 20 ในปีนี้ ในขณะที่ ด้านประสิทธิภาพของภาครัฐและโครงสร้างพื้นฐาน มีอันดับ คงเดิมในอันดับที่ 24 และ 43 ตามลำดับ

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580) (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา 6 ด้าน คือ 1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ 2) ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3) สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล 5) พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล 6) สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลนี้ มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนดิจิทัล (Digital Workforce) ขึ้นมารองรับการทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเน้นทั้งกลุ่มคนทำงานที่จะเป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลผลิตภาพการผลิต (Productivity) ในระบบเศรษฐกิจและกลุ่มคนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัล อย่างไรก็ตามการเตรียมความพร้อมให้ประชาชนทั่วไป ก็เป็นอีกเรื่องที่สำคัญ

อย่างทัดเทียมกัน ซึ่งเป้าหมายของยุทธศาสตร์นี้ เพื่อให้บุคลากรในวิชาชีพ ด้านดิจิทัลมีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาที่ขาดแคลน หรือมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล เกิดการจ้างงานแบบใหม่ อาชีพใหม่ ธุรกิจใหม่ จากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 20,000 งาน และบุคลากรผู้ทำงานทุกสาขา มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (2563) ได้กล่าวว่า สมรรถนะบุคลากรในอนาคต สำหรับอุตสาหกรรมดิจิทัล (พ.ศ. 2563 – พ.ศ. 2567) ประกอบไปด้วย 6 อุตสาหกรรมย่อย คือ อุตสาหกรรมการพัฒนาและให้บริการซอฟต์แวร์ อุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ทั้งในและต่างประเทศ อุตสาหกรรมการจัดตั้งศูนย์รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้บริโภค อุตสาหกรรมการให้บริการเกี่ยวกับหน่วยจัดเก็บข้อมูลและการประมวลผลออนไลน์ และการป้องกันอันตรายจากอินเทอร์เน็ต อุตสาหกรรมการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ และอุตสาหกรรมสื่อสารสร้างสรรค์และแอนิเมชัน ซึ่งในแต่ละอุตสาหกรรมมีโครงสร้างและทิศทางในอนาคตที่แตกต่างกัน และความต้องการบุคลากรรวม 30,742 คน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายเอสเคิร์ฟ จึงจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมดิจิทัล (พ.ศ. 2565 - 2570) ขึ้นเพื่อสร้างเสริมการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพและบูรณาการ ครอบคลุมการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานทุกระดับตามแนวทางที่คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายเอสเคิร์ฟ กำหนด สนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมดิจิทัลต่อไปในอนาคต และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.พช.) เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2566 โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งจากภาครัฐ และภาคเอกชน ประชุมร่วมกันเพื่อดำเนินการตามกระบวนการสังเคราะห์แผนผังตำแหน่งงานเริ่มต้นด้วยการรวบรวมข้อมูล Demand and Supply เพื่อนำมาวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูลให้ได้ความต้องการแรงงานที่ตรงตามลักษณะงานในอุตสาหกรรม และจำนวนแรงงานที่ตลาดแรงงานต้องการ โดยใช้ภาคีเครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลในการแลกเปลี่ยนข้อมูล และระดมสมองในการกลั่นกรองเพื่อให้ได้ตำแหน่งงานที่ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง

จากการดำเนินการดังกล่าว มีการจัดกลุ่มระดับความสามารถด้านดิจิทัลของแรงงานที่ต้องมีการพัฒนาเป็น 4 ระดับ ได้แก่

- 1) ทักษะดิจิทัลระดับสูง (Advance Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่ตรงกับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับสมรรถนะหรือมาตรฐานฝีมือที่ยอมรับในอุตสาหกรรมดิจิทัลแบบเข้มข้น
- 2) ทักษะดิจิทัลระดับกลาง (Intermediate Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่นำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมอื่นที่มีใช้อุตสาหกรรมดิจิทัล ได้อย่างเหมาะสม
- 3) ทักษะดิจิทัลระดับต้น (Basic Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่นำไปใช้ในการทำงาน การประกอบอาชีพ หรือการประกอบธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ทักษะดิจิทัลระดับพื้นฐาน (Fundamental skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน

จากการวิเคราะห์ตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลจำแนกเป็นกลุ่มหลัก จำนวน 10 กลุ่ม ตำแหน่งงานจำนวน 59 ตำแหน่งงาน ประเมินการความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล ปี 2564 – 2570 จำนวน 166,520 คน เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 27,753 คน ประเมินการแรงงานที่ต้องได้รับการพัฒนาจำนวนเฉลี่ยปีละ 113,969 คน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีเป้าหมายการดำเนินการยกระดับฝีมือแรงงานทักษะดิจิทัลระดับสูง (Advance Skills) ระหว่างปี 2565- 25670 จำนวน 20,599 คน เฉลี่ยปีละ 3,433 คน เพื่อพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลสอดคล้องกับความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล ตามแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมดิจิทัล (พ.ศ. 2565 - 2570) จึงจัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce) โดยเป็นการพัฒนาบุคลากรและจัดการฝึกอบรมคุณภาพสูง

ด้วยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 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 การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดการฐานข้อมูล Data Analytic and Data base ดิจิทัลคอนเทนต์ เช่น Blockchain Animation และ Character และความปลอดภัยทางไซเบอร์และภัยคุกคาม Cyber Security จากการฝึกอบรมแบบ action-based learning ผ่านหลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของแรงงาน ให้มีทักษะทางด้านดิจิทัลสามารถนำไปประกอบอาชีพในอนาคต

2) วัตถุประสงค์

- 2.1) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของแรงงานที่ใช้ความสามารถด้านดิจิทัลระดับสูง ให้มีฝีมือตรงกับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับสมรรถนะหรือมาตรฐานฝีมือที่ยอมรับในอุตสาหกรรมดิจิทัลแบบเข้มข้น
- 2.2) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของแรงงานที่ใช้ความสามารถด้านด้านดิจิทัลระดับกลาง ให้มีฝีมือนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมอื่นที่มีใช้อุตสาหกรรมดิจิทัล ได้อย่างเหมาะสม
- 2.3) เพื่อพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล ให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมดิจิทัล (พ.ศ. 2565 - 2570)

3) เป้าหมาย

- **เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)**
แรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลระดับสูง และระดับกลาง ไม่น้อยกว่า 10,000 คน
- **เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)**
 - 1) แรงงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลระดับสูง (Advanced skills) ได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีทักษะฝีมือตรงกับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับสมรรถนะหรือมาตรฐานฝีมือที่ยอมรับในอุตสาหกรรมดิจิทัลแบบเข้มข้น
 - 2) แรงงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลระดับกลาง (Intermediate skills) ได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีทักษะฝีมือในขอบเขตที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมธุรกิจบริการ ได้อย่างเหมาะสม
 - 3) ผลผลิตภาพแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัลเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4
- **ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย**
 - 1) แรงงานจะได้รับการพัฒนาทักษะ และฝีมือ สามารถนำประยุกต์ใช้ ในอุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมอื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในภาคอุตสาหกรรมที่หลากหลาย นำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพและสร้างนวัตกรรมในภาคการผลิตและบริการของประเทศ
 - 2) แรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแล้ว จะตอบสนองความต้องการบุคลากรที่มีฝีมือของตลาดแรงงาน ก่อให้เกิดการเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการแห่งอนาคต
- **กลุ่มเป้าหมาย**
 - 1) แรงงานในภาคอุตสาหกรรม
 - 2) แรงงานใหม่
 - 3) แรงงานว่างงาน
 - 4) แรงงานที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ
- **ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ**
 - 1) แรงงานกลุ่มเป้าหมาย
 - 2) นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการกิจการ

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่ดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกจังหวัดทั่วประเทศ

6) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรมทักษะดิจิทัลระดับกลาง-สูง เท่านั้น โดยสามารถดูรายชื่อหลักสูตรได้ที่

<https://www.dsd.go.th/disda/Region/showhighlight/12122>



7) วิธีการดำเนินงาน

- 1) การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยการพิจารณาจากคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในหลักสูตรระดับฝีมือของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2) จัดฝึกอบรมตามกระบวนการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยพิจารณารูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสม เช่น การฝึกแบบ On-site Training, Online Training หรือ Hybrid Training
- 3) การวัด และประเมินผลการฝึกอบรมโดยใช้เกณฑ์ที่ระบุไว้ในหลักสูตรระดับฝีมือของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรมฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัล ตามระดับทักษะดิจิทัลระดับสูง และระดับกลาง เป้าหมาย จำนวน 10,000 คน ประกอบด้วย

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรม 1 : ฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลตามระดับทักษะดิจิทัลระดับสูงและระดับกลาง เป้าหมาย จำนวน 10,000 คน (จำนวน 500 รุ่นๆ ละ 20 คน)	10,500,000 (175 รุ่น)	12,000,000 (200 รุ่น)	4,500,000 (75 รุ่น)	3,000,000 (50 รุ่น)	30,000,000
รวมวงเงิน (บาท)	10,500,000	12,000,000	4,500,000	3,000,000	30,000,000

รายละเอียดงบประมาณ

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
เป้าหมายผู้เข้ารับการฝึก 10,000 คน แบ่งออกเป็น รุ่นละ 20 คน จำนวน 500 รุ่น ในหนึ่งรุ่นประกอบด้วย	
1. ค่าวิทยากร 1,200 บาทต่อชั่วโมง จำนวน 30 ชั่วโมง = 36,000 บาท ต่อรุ่น × 500	18,000,000
2. ค่าเดินทางวิทยากร เที่ยวละ 500 บาท จำนวน 2 เที่ยว = 1,000 บาท ต่อรุ่น × 500	500,000
3. ค่าที่พักวิทยากร คืนละ 800 บาท จำนวน 5 คืน = 4,000 บาท ต่อรุ่น × 500	2,000,000
4. ค่าอาหารผู้เข้าฝึก วันละ 120 บาท จำนวน 20 คน 5 วัน = 12,000 บาท ต่อรุ่น × 500	6,000,000
5. ค่าเช่าสถานที่ วันละ 800 บาท จำนวน 5 วัน = 4,000 บาท ต่อรุ่น × 500	2,000,000
6. ค่าวัสดุ ผู้เข้ารับการฝึกคนละ 100 บาท จำนวน 20 คน = 2,000 บาท ต่อรุ่น × 500	1,000,000
7. ค่าบริหารจัดการ รุ่นละ 1,000 บาท	500,000
ถัวจ่ายได้ทุกรายการ	
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	30,000,000 บาท

6. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ (UPTECH)

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

- ผู้ประสานงานหลัก
- 1) นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
 - 2) นายเอกลักษณ์ จำปาศรี ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก
 - 3) ว่าที่ร้อยตรีสุเมธ ศรีจักรวาลวุฒิ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
 - 4) นายสุรรังสรรค์ ผาสุขวงษ์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
 - 5) นางสาวจิตรลดา กระต่ายจันทร์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
 - 6) นายวรพัทธ์ ธาระปรีชากุล นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

โทรศัพท์ 0 2245 4360

e-mail tsdd2022@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- 1) เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
- 2) ประเด็น พัฒนาศักยภาพตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยทำงาน
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) มีคนไทยที่มีความสามารถ และผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 สมรรถนะแรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0102 หลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีคุณภาพตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายความว่า 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- 2) เป้าหมาย คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับล้านของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข
- 3) กลยุทธ์ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

- 1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ช่วงสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนผ่านอย่างรวดเร็วการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศและนโยบายด้านแรงงานของรัฐบาล โดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วนของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ที่มุ่งยกระดับทักษะแรงงานไทยให้ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัล ตอบโจทย์ตลาดแรงงานใหม่ และทำให้ "คนมีงานทำ" อย่างยั่งยืน ทำให้การพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยี เป็นภารกิจสำคัญของชาติ ข้อมูลการสำรวจภาวะการณทำงานของประชากรไตรมาสที่ 2 ปี 2568 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่าประเทศไทยมีจำนวนกำลังแรงงานถึง 40.12 ล้านคน แม้อัตราการว่างงานอยู่เพียงร้อยละ 0.92 หรือประมาณ 0.37 ล้านคน แต่แรงงานจำนวนมากยังขาดทักษะที่จำเป็นต่อโลกการทำงานยุคใหม่ ซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงจากกระแสดิจิทัลและการพัฒนาเทคโนโลยีอัจฉริยะที่เข้ามาแทนที่งานเดิมอย่างต่อเนื่อง

รายงาน Future of Jobs Report 2025 ของ World Economic Forum (WEF) สะท้อนภาพชัดเจนว่าตลาดแรงงานกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างครั้งใหญ่ โดย WEF คาดการณ์ว่า 44% ของทักษะหลักของแรงงานทั่วโลกจะเปลี่ยนแปลงภายในปี 2027 ขณะเดียวกันงานเดิมที่เป็นงานรูทีน เช่น งานธุรการ เสมียน เอกสาร และงานที่ใช้ทักษะซ้ำ ๆ จะลดลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์สามารถทำงานแทนมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตรงกันข้าม งานใหม่ที่เติบโตอย่างรวดเร็วกลับเป็นงานด้านเทคโนโลยี เช่น AI และ Machine Learning, Big Data Analytics, Automation, Cybersecurity และ Green Technologies รายงานยังชี้ว่าโลกจะมีการสร้างงานใหม่ 170 ล้านตำแหน่งในปี 2030 ขณะที่งานเดิม 92 ล้านตำแหน่งจะหายไป ส่งผลให้เกิดการจ้างงานสุทธิเพิ่มขึ้น แต่เกิด "ความปั่นป่วนของโครงสร้างการจ้างงาน (Structural Churn)" คือ งานเดิมหายไป ถูก Automation แทน และงานใหม่ที่ต้องใช้ทักษะ Digital-Tech เพิ่มขึ้นสูงถึง 23% นอกจากนี้กว่า 59% ของแรงงานทั่วโลกจำเป็นต้องได้รับการ Upskill และ Reskill เพื่อให้สอดคล้องกับงานใหม่ที่ต้องใช้ทักษะขั้นสูงมากขึ้น สถานการณ์นี้สะท้อนความเร่งด่วนที่ประเทศไทยต้องเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจโลก ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย จากรายงาน "ภูมิทัศน์กำลังคนทักษะสูง พ.ศ. 2568-2572" โดยสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช. – NXPO) ระบุว่าประเทศไทยต้องการกำลังคนทักษะสูงรวมกว่า 1,087,448 ตำแหน่งภายใน 5 ปี โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่เป็นยุทธศาสตร์สำคัญของประเทศ เช่น การบินและโลจิสติกส์ (440,573 ตำแหน่ง) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและหุ่นยนต์ (226,423 ตำแหน่ง) และอุตสาหกรรมดิจิทัล (87,568 ตำแหน่ง) นอกจากนี้ยังมีความต้องการทักษะด้านยานยนต์ไฟฟ้า (EV) เพิ่มขึ้นต่อเนื่องจากแนวโน้มการเปลี่ยนผ่านสู่พลังงานสะอาดและเทคโนโลยีที่ใช้ซอฟต์แวร์มากขึ้น ข้อมูลเชิงปริมาณเหล่านี้ชี้ชัดว่าประเทศจำเป็นต้องพัฒนาแรงงานด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่จำนวนมาก เพื่อเติมเต็มช่องว่างทักษะ (Skill Gap) และตอบสนองต่อการเติบโตของอุตสาหกรรมใหม่ ที่ต้องการกำลังคนเฉพาะทาง ขณะเดียวกัน สถานการณ์ภายในประเทศก็เอื้ออำนวยต่อการขับเคลื่อนการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี เนื่องจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน่วยฝึกอบรมฝีมือแรงงานกระจายอยู่ทั่วประเทศซึ่งสามารถบูรณาการร่วมกับพื้นที่อุตสาหกรรมสำคัญ โดยเฉพาะนิคมอุตสาหกรรมใน 16 จังหวัดหลักที่เป็นฐานการผลิตของประเทศ เช่น ระยอง ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ปทุมธานี อุบลราชธานี เชียงใหม่ และสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการลงทุนของอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-Curve และอุตสาหกรรมไฮเทคเพิ่มสูงขึ้นตามข้อมูลการส่งเสริมการลงทุนของ BOI

การเชื่อมโยงการฝึกอบรมเข้ากับความต้องการแรงงานจริงของผู้ประกอบการในพื้นที่ ทำให้การพัฒนาทักษะแรงงานเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถสนับสนุนการเติบโตของอุตสาหกรรมได้อย่างตรงจุด จากการผนวกรวมข้อมูลเชิงนโยบายและข้อมูลเชิงวิเคราะห์ทั้งหมด เห็นได้ว่าประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ยุคที่ความสามารถของแรงงานด้านเทคโนโลยีคือหัวใจหลักของศักยภาพการแข่งขันทั้งในระดับประเทศ ระดับอุตสาหกรรม และระดับบุคคล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งมีการกิจหลักในการยกระดับศักยภาพแรงงานของประเทศ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเตรียมแรงงานให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงได้จัดทำ**โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ (UPTECH)** โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับทักษะฝีมือแรงงานในด้านเทคโนโลยี ผ่านกระบวนการวิเคราะห์สมรรถนะแรงงาน เพื่อค้นหาช่องว่างสมรรถนะและจัดทำแผนพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของแรงงานไทยจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในสาขาที่สำคัญและสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว พร้อมทั้งส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อฝึกอบรมยกระดับทักษะฝีมือด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้แก่คนในช่วงวัยทำงานให้มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจยุคใหม่

2.2) มุ่งเน้นการนำทักษะที่ได้รับไปปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพิ่มผลิตภาพแรงงาน และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน ระยะเวลา 1 ปี (ตุลาคม 2569 – กันยายน 2570)

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะ (Upskilling/Reskilling) ด้านเทคโนโลยีไม่น้อยกว่า 2,500 คน	จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 2,500 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	1) มีผู้ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2) แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจยุคใหม่	1) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 2) ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

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

1) แรงงานสามารถนำความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน

2) องค์กรและสถานประกอบการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสามารถปฏิบัติงานได้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ บรรลุเป้าหมายขององค์กร และยกระดับคุณภาพการผลิตหรือการให้บริการอย่างเป็นรูปธรรม

3) ประเทศไทยมีแรงงานที่มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี สามารถเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างยั่งยืน

● **กลุ่มเป้าหมายของโครงการ**

แรงงานภาคอุตสาหกรรม ผู้ประกอบอาชีพอิสระ แรงงานใหม่ที่กำลังเข้าสู่ระบบการจ้างงาน

● **ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ** แรงงานภาคอุตสาหกรรม ผู้ประกอบอาชีพอิสระ แรงงานใหม่ที่กำลังเข้าสู่ระบบการจ้างงาน

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ

6) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

- การใช้โปรแกรม Microsoft Excel Advance
- การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Power BI
- การประยุกต์ใช้งาน Internet of things (IoT) สำหรับการเกษตร
- การเขียนโปรแกรมภาษาไพธอนและการพัฒนาแอปพลิเคชันแบบประยุกต์
- การประยุกต์ใช้ PLC ในงานอุตสาหกรรม
- เทคโนโลยีการเชื่อมด้วยหุ่นยนต์
- การบูรณาการ TIA Portal, IoT และ AI เพื่อพัฒนาระบบควบคุมอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์
- การออกแบบโปรแกรมควบคุมระบบอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ - ไฟไนต์สเตตแมชชีน
- CODESYS Generative AI สำหรับการพัฒนาโปรแกรม
- การทำ Video Content Marketing & Production ด้วย Application บนสมาร์ตโฟน

7) วิธีการดำเนินงาน

7.1) สำรวจและวิเคราะห์หาความต้องการกำลังแรงงานของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีรูปแบบใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน

7.2) คัดเลือกผู้รับการฝึกตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด

7.3) ดำเนินการฝึกอบรมตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2566 โดยพิจารณาใช้หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ เพื่อดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการและตลาดแรงงาน

7.4) ประเมินผลการฝึกอบรมโดยการทดสอบก่อน – หลัง เข้ารับการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

วิธีการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ 1 ฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับฝีมือ 30 ชั่วโมง จำนวน 125 รุ่น รวม 2,500 คน

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ฝึกอบรมระยะระดับฝีมือ 30 ชั่วโมง	3,720,000	3,720,000	1,536,000	1,024,000	10,000,000
รวมวงเงิน (บาท)	3,720,000	3,720,000	1,536,000	1,024,000	10,000,000

รายละเอียดงบประมาณ (จำแนกรายละเอียดแต่ละรายการ)

โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ (UPTECH) เป็นเงิน 10,000,000 บาท

กิจกรรมที่ 1 ฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับฝีมือ จำนวน 125 รุ่น 2,500 คน เป็นเงิน 10,000,000 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
ฝึกอบรมระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 125 รุ่น ๆ ละ 20 คน รวม 2,500 คน		10,000,000
- ค่าตอบแทนวิทยากร	(125 รุ่น x 30 ชั่วโมง x 1,200 บาท)	4,500,000
- ค่าอาหาร สำหรับผู้เข้ารับการฝึก	(125 รุ่น x 5 วัน x 20 คน x 120 บาท)	1,500,000
- ค่าวัสดุฝึกอบรม	(125 รุ่น x 20 คน x 1,000 บาท)	2,500,000
- ค่าบริหารจัดการ	(125 รุ่น x 20 คน x 600 บาท)	1,500,000
รวมค่าใช้จ่าย		10,000,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		80,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน		4,000

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยแล้วจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่าย ในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิก ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่นค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติ ตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

7. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขับเคลื่อนการเติบโตภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

7.1 กิจกรรม เรียนได้จบ จบได้งาน

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

2) นายณที ราชฉวาง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก

โทรศัพท์/โทรสาร 02 245 1825 e-mail curriculumdev2021@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1) เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ : V01 สมรรถนะแรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย : F01F01 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมาย คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

3) กลยุทธ์ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่รวดเร็วและซับซ้อน อันเป็นผลมาจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ซึ่งทำให้เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และระบบอัตโนมัติ (Automation) เข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกภาคส่วนของเศรษฐกิจ ภาคการผลิตยุคใหม่ต้องการแรงงานที่มีทักษะดิจิทัลขั้นพื้นฐานและขั้นสูง ขณะที่ภาคบริการต้องการบุคลากรที่สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการอย่างมืออาชีพ อย่างไรก็ตาม จากรายงานภาวะสังคมไทยของสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้แสดงไว้ว่าประชากรในวัยแรงงานจำนวน 2.1 ล้านคน เป็นกลุ่ม "ผู้เสมือนว่างงาน" (ทำงานน้อยกว่า 20 - 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ซึ่งมีสาเหตุมาจาก แรงงานส่วนใหญ่มีทักษะไม่เพียงพอที่จะขยับตนเองขึ้นไปทำงานที่มีรายได้สูงขึ้นหรือนั่นคงกว่าเดิม นอกจากนี้ศูนย์วิจัยกสิกรไทยยังได้คาดการณ์ไว้ว่าแรงงานไทยจำนวนประมาณ 10 ล้านคน ถูกประเมินว่าอยู่ในกลุ่มเสี่ยงที่มีโอกาสตกงานหรือได้รับผลกระทบจากการเข้ามาของ AI และรถยนต์ไฟฟ้า (EV) ซึ่งถือเป็นกลุ่มแรงงานกลุ่มใหญ่ที่ต้องได้รับการ Re-skill อย่างเร่งด่วนเพื่อย้ายเข้าสู่อุตสาหกรรมใหม่ และจากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติยังแสดงให้เห็นว่าประชากรในช่วงอายุ 15 - 24 ปีมีอัตราว่างงานสูงกว่าวัยแรงงานอื่นอย่างมีนัยสำคัญ โดยคิดเป็นร้อยละ 4.6 ในขณะที่อีกหลายพื้นที่ยังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมศักยภาพ เช่น ดิจิทัล โลจิสติกส์ การท่องเที่ยวและบริการ รวมถึงเศรษฐกิจฐานราก หากไม่มีการพัฒนาศักยภาพแรงงานอย่างเป็นระบบ ประเทศไทยอาจสูญเสียโอกาสในการแข่งขันและไม่มีศักยภาพมากพอในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเทศไทยจะยังคงติดอยู่กับ “กับดักรายได้ปานกลาง” และเป็น “คนป่วยแห่งเอเชีย” ตามที่หนังสือพิมพ์ Financial Times ได้ให้คำนิยามไว้ ทั้งนี้ ประเทศไทยจะสามารถหลุดพ้นจากกับดักและคำนิยามดังกล่าวได้จะต้องพัฒนาแรงงานอย่างน้อย 1 ล้านคน ที่มีผลิตภาพแรงงานเหมาะสมกับความต้องการแห่งอนาคต

โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อสร้างโอกาสทางอาชีพ จึงถูกออกแบบมาเพื่อตอบโจทย์เศรษฐกิจอนาคต พร้อมทั้งส่งเสริมการสร้างอาชีพให้แก่แรงงาน และเป็นกลไกหนึ่งในการช่วยให้ประเทศไทยหลุดจากกับดักรายได้ปานกลาง และไม่เป็นคนป่วยแห่งเอเชีย โดยมุ่งเน้นการ Reskill Upskill และการสร้างทักษะใหม่ (New Skill) ให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจดิจิทัล เศรษฐกิจสีเขียว เศรษฐกิจชีวภาพ และความต้องการของตลาดแรงงานยุคใหม่ โดยเน้นการฝึกอบรมที่ผสมผสานทั้งทักษะแบบดั้งเดิมและทักษะใหม่ด้านเทคโนโลยี ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้แรงงานสามารถเข้าสู่ตลาดงานได้จริง มีผลิตภาพแรงงานตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต และสามารถสร้างรายได้อย่างยั่งยืน โครงการนี้ให้ความสำคัญกับ “ผลลัพธ์หลังการฝึก” โดยเน้นให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำทักษะไปประกอบอาชีพหรือเข้าสู่การจ้างงานได้ในสัดส่วนที่สูงกว่าเดิม พร้อมทั้งติดตามผลด้าน “รายได้หลังการฝึกอบรม” เพื่อสะท้อนผลลัพธ์ที่แท้จริงของการพัฒนาทักษะต่อคุณภาพชีวิตของผู้เข้าร่วมโครงการ การวัดผลในลักษณะนี้จะช่วยยืนยันประสิทธิภาพของโครงการทั้งในด้านการสร้างงาน สร้างอาชีพ และการเพิ่มรายได้อย่างเป็นรูปธรรม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำ โครงการเรียนได้งานขึ้น เพื่อขับเคลื่อนการยกระดับทักษะของกำลังแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล โดยเน้นความต้องการของตลาดแรงงานเป็นศูนย์กลาง (Demand-driven) มุ่งสร้างโอกาสการมีงานทำทั้งในระบบการจ้างงาน และการประกอบอาชีพอิสระ ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมอย่างยั่งยืน และสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ประชาชนและประเทศ

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อสร้าง พัฒนา และจัดฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานให้แรงงานใหม่ในสาขาที่มีความต้องการเร่งด่วน เช่น เทคโนโลยี AI, เทคโนโลยีสารสนเทศ และอุตสาหกรรมสมัยใหม่

2.2) เพื่อสนับสนุนเงินอุดหนุน (ค่าอาหารและค่าพาหนะ) และค่าเครื่องแบบ ลดภาระค่าใช้จ่ายระหว่างการรับการฝึก

2.3) เพื่อสร้างหลักประกันการมีงานทำทันทีหลังจบการฝึกอบรม (จบได้งาน) โดยร่วมมือกับสถานประกอบการกิจการในการรับผู้ผ่านการฝึกเข้าทำงาน

2.4) เพื่อพัฒนาทักษะทางเทคนิค (Hard Skills) ควบคู่กับทักษะการแก้ปัญหาและภาวะผู้นำ (Soft Skills) ที่จำเป็นต่อโลกการทำงานยุคใหม่

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย	จำนวน 20,000 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	1) ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีงานทำ หลังจากการฝึกอบรม 2) ผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีรายได้เพิ่มขึ้น 3) ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น	1) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 2) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 3) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

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

ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับการยกระดับทักษะและมีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะ “แรงงานมีฝีมือ” และสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ประกอบอาชีพได้จริง ทั้งในระบบการจ้างงานและการประกอบอาชีพอิสระ โดยโครงการมุ่งวัดผลด้านการมีงานทำ รายได้หลังการฝึกอบรม และการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน เพื่อให้เห็นผลลัพธ์เชิงคุณภาพอย่างชัดเจน ทั้งนี้ ผู้ที่มีรายได้จากการประกอบอาชีพจะสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว เพิ่มความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สร้างความภาคภูมิใจในตนเอง และได้รับการยอมรับจากสังคมในฐานะกำลังแรงงานที่มีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

แรงงานใหม่ แรงงานในสถานประกอบการ ผู้ว่างงาน โดยมีโครงสร้างหลักสูตร 60 ชั่วโมง (10 วัน) ตามช่วงอายุ ดังนี้

1) กลุ่มอายุ 15 - 17 ปี เน้นงานสร้างสรรค์ที่ไม่เป็นอันตรายตามกฎหมายแรงงาน เช่น ช่างภาพคอนเทนต์ วิดีโอสั้นและสื่อมัลติมีเดีย เพื่อรองรับงานในเศรษฐกิจดิจิทัล

2) กลุ่มอายุ 18 - 60 ปี เน้นทักษะเทคนิคขั้นสูงในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เช่น การติดตั้งและบำรุงรักษาสถานีชาร์จ EV หรือ ระบบควบคุมอัตโนมัติ (PLC)

3) กลุ่มอายุ 51 - 60 ปีขึ้นไป เน้นงานที่ไม่ใช้แรงกายหนักแต่ใช้ประสบการณ์ เช่น นักเล่าเรื่องชุมชน หรือ การใช้ AI เพิ่มประสิทธิภาพงานธุรการ ผู้ประกอบการไลฟ์สดใช้ปัญญาประดิษฐ์สร้าง Content สร้างอาชีพและรายได้ที่ยั่งยืน

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

1) แรงงานใหม่ (New Entrants) นักเรียน นักศึกษาชั้นปีสุดท้าย ผู้ที่พ้นสภาพการศึกษาหรือผู้ที่กำลังเปลี่ยนสายอาชีพเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นครั้งแรก

2) แรงงานในสถานประกอบกิจการ (Employed Workers) ลูกจ้างประจำ แรงงานนอกระบบ (Informal Sector) แรงงานอิสระ และผู้ประกอบการรายย่อยที่ต้องการเพิ่มผลิตภาพ

3) ผู้ว่างงาน (Unemployed & Underemployed) ผู้ที่ไม่มีงานทำ ผู้ถูกเลิกจ้าง รวมถึงผู้อยู่ในระหว่างหางานทำ (ทำงานน้อยกว่า 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) และกลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการกลับเข้าสู่การทำงาน

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ และหน่วยงานภาคีเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

6) วิธีการดำเนินงาน

ไตรมาสที่ 1 (ต.ค. - ธ.ค. 2569): การเตรียมการ พัฒนาหลักสูตร และสร้างความร่วมมือ

1) การสำรวจ วิเคราะห์ ศึกษาและประเมินแนวโน้มสถานการณ์แรงงานไทยและความต้องการพัฒนาทักษะ (Skill Demand Analysis) เพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1.1) สำรวจความต้องการของสถานประกอบกิจการ (กลุ่มเป้าหมายแรงงานในสถานประกอบกิจการ)

1.2) สืบค้นจากกลุ่มองค์กรภาคีเครือข่าย อาทิ สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาหอการค้าไทย ความต้องการของจังหวัดในพื้นที่ และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางาน (แรงงานในสถานประกอบกิจการ แรงงานใหม่ และผู้ว่างงาน)

1.3) สืบค้นจากกลุ่มสถานศึกษา อาทิ มหาวิทยาลัย สถาบันการอาชีวศึกษา (กลุ่มเป้าหมายแรงงานใหม่)

1.4) สำรวจความต้องการบนเว็บไซต์ platform ออนไลน์ เช่น ไทยมีงานทำ, Job Thai, Job DB, Job Top gun, Job BKK, Job Square ฯลฯ (กลุ่มเป้าหมายแรงงานใหม่ และผู้ว่างงาน)

1.5) รวบรวมและสรุปข้อมูลความต้องการ ตามข้อ 1.1 – 1.4 เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานเป้าหมาย

2) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน (Curriculum Development) : บูรณาการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจากภาคเอกชน ออกแบบและพัฒนา "หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน" ให้มีระยะเวลา 60 ชั่วโมง (10 วัน) โดยกำหนดสัดส่วนเนื้อหาให้ครอบคลุมทั้งการปฏิบัติงานจริงและทักษะทางสังคม (Soft Skills)

3) การขออนุมัติหลักสูตรและจัดทำคู่มือ (Approval & Manual Creation) : นำเสนอหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานที่สร้างขึ้นใหม่เพื่อขออนุมัติตามระเบียบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมทั้งจัดทำและตรวจสอบ "คู่มือการฝึกอบรม" เพื่อใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันในการดำเนินการฝึกของสถาบันและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ

4) การบูรณาการเครือข่ายและการทำ MOU (Corporate Matching): จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับสถานประกอบกิจการ องค์กรเอกชน หรือสถาบันการศึกษา เพื่อยืนยันโควตาตำแหน่งงานว่าง และเตรียมพร้อมสำหรับการส่งตัวผู้เข้ารับการฝึก

ไตรมาสที่ 2 - 3 (ม.ค. - มิ.ย. 2570): การคัดกรองและการจัดฝึกอบรม

1) การรับสมัครและคัดกรอง: รับและคัดกรองผู้เข้ารับการฝึกที่มีการตอบรับเข้าทำงานล่วงหน้าจากสถานประกอบกิจการ (Pre-Hire)

2) การสนับสนุนรูปแบบ: หน่วยงาน (สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) ดำเนินการจัดหา รูปแบบหรือชุดปฏิบัติงานให้ผู้เข้ารับการฝึก คนละ 1 ชุด ในวงเงิน 300 บาท

3) การดำเนินการฝึกอบรม: จัดฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน 60 ชั่วโมง (10 วัน) โดยใช้วิทยากรของกรมฯ ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจากภาคเอกชน

4) การจ่ายเงินอุดหนุน: ดำเนินการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนตรงให้แก่ผู้เข้ารับการฝึก จำนวน 2,800 บาท ต่อคน (ประกอบด้วยค่าอาหาร 2,400 บาท ค่าพาหนะ 100 บาท และค่าเครื่องแบบ 300 บาท)

ไตรมาสที่ 4 (ก.ค. - ก.ย. 2570): การบรรจุเข้าทำงานและประเมินผล

1) การส่งมอบบุคลากร: ส่งมอบผู้ผ่านการฝึกอบรมให้สถานประกอบการเพื่อการบรรจุเข้าทำงานทันที (จบได้งาน)

2) การติดตามและประเมินผล: ติดตามผลการจ้างงานและรายได้ของผู้ผ่านการฝึกในสถานประกอบการ พร้อมสรุปรายงานผลสัมฤทธิ์ของโครงการเสนอต่อผู้บริหาร

กลุ่มทักษะการฝึกอบรม มีดังนี้

ลำดับ ที่	กลุ่มทักษะ	กลุ่มเป้าหมาย	ตำแหน่งงานที่รองรับ
1	กลุ่มทักษะด้านการท่องเที่ยวและบริการ ตัวอย่างหลักสูตร - การพัฒนาทักษะด้านการท่องเที่ยวเพื่อรองรับรูปแบบ Multi Generation - เทคนิคการสร้างสื่อมัลติมีเดียเพื่อการท่องเที่ยว - เทคนิคการเป็นผู้นำท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ - การสร้างแอปพลิเคชันเพื่อการท่องเที่ยว - นักเล่าเรื่องชุมชนนักสื่อความหมายท้องถิ่น - ภาษาต่างประเทศเพื่อการท่องเที่ยว	- แรงงานในสถานประกอบการ - นักศึกษาจบใหม่ - ผู้ว่างงาน	- พนักงานลูกค้าสัมพันธ์, ผู้จัดการในโรงแรม, พนักงานดูแลสิทธิประโยชน์ในที่พัก - พนักงาน Content, Marketing/Content Creator, แอดมินดูแลเพจ, - เจ้าหน้าที่ผลิตสื่อดิจิทัลในบริษัทนำเที่ยว - มัคคุเทศก์เฉพาะทาง, วิทยากรจัดกิจกรรมท่องเที่ยว, พนักงานออกแบบเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม - เจ้าหน้าที่เทคนิคดูแลระบบจอง, พนักงานจัดการข้อมูลท่องเที่ยว, แอดมินผู้ดูแลระบบ - มัคคุเทศก์ชุมชน/ผู้นำเที่ยว, วิทยากรนำชมแหล่งท่องเที่ยว, ผู้ดูแลแหล่งท่องเที่ยว - พนักงานต้อนรับ, เจ้าหน้าที่บริการลูกค้าที่จุดประชาสัมพันธ์,

ลำดับ ที่	กลุ่มทักษะ	กลุ่มเป้าหมาย	ตำแหน่งงานที่รองรับ
	- นักจัดการอีเวนต์และนิทรรศการ (MICE) - ช่างภาพคอนเทนต์วิดีโอสั้น - การจัดการ Wellness & Spa ประยุกต์ - บาร์ิสต้าและนักสร้างสรรค์เครื่องดื่มท้องถิ่น		มัคคุเทศก์พาเที่ยว - เจ้าหน้าที่ประสานงานการจัดประชุม, พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในศูนย์แสดงสินค้า, ผู้ช่วยผู้จัดการกิจกรรมในบริษัท - นักตัดต่อวิดีโอสั้นสำหรับ Reels/TikTok, ช่างภาพถ่ายภาพที่พักและอาหาร, พนักงานผลิตสื่อคอนเทนต์ในทีมการตลาดดิจิทัล - พนักงานนวดบำบัด/สปา, เทอราปิสต์ในโรงแรม, ผู้ช่วยผู้จัดการศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ, พนักงานต้อนรับในศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟู - บาร์ิสต้าประจำคาเฟ่พรีเมียมในแหล่งท่องเที่ยว, พนักงานคาเฟ่ในแหล่งท่องเที่ยว, ผู้ประกอบการร้านกาแฟอิสระ
2	กลุ่มทักษะอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ตัวอย่างหลักสูตร - เทคโนโลยี IOT ในงานอุตสาหกรรม - พื้นฐานการออกแบบระบบอัตโนมัติในอุตสาหกรรม 4.0	- แรงงานในสถานประกอบการ - นักศึกษาจบใหม่ - ผู้ว่างงาน	- ช่างเทคนิคติดตั้งเซนเซอร์ IOT ในโรงงาน, พนักงานควบคุมระบบ Smart Factory, เจ้าหน้าที่เทคนิคบำรุงรักษา - พนักงานควบคุมแขนกลและหุ่นยนต์อุตสาหกรรม, ผู้ช่วยช่างออกแบบระบบ Automation, พนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอัจฉริยะ

ลำดับ ที่	กลุ่มทักษะ	กลุ่มเป้าหมาย	ตำแหน่งงานที่รองรับ
	- Simatic TIA Portal ในงานควบคุมระบบอัตโนมัติ - การออกแบบโปรแกรมควบคุมระบบอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ - ไฟไนต์สเตตแมชชีน - การประยุกต์ใช้ PLC ในงานอุตสาหกรรม - ติดตั้ง/ซ่อมบำรุงสถานีชาร์จ EV - ติดตั้ง Solar Cell และพลังงานสะอาด - การใช้ AI เพิ่มผลิตภาพแรงงาน		- ช่างซ่อมบำรุงระบบควบคุมไฟฟ้า, พนักงานเขียนโปรแกรมควบคุมเครื่องจักร (PLC), เจ้าหน้าที่ตรวจสอบระบบการผลิตอัตโนมัติ - ช่างเทคนิคเมคคาทรอนิกส์ในสายผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์, พนักงานควบคุมเครื่องจักร CNC หรือเครื่องกลแม่นยำสูง, ช่างเทคนิคประกอบหุ่นยนต์เบื้องต้น - ช่างเทคนิคควบคุมระบบอัตโนมัติ, พนักงานเขียนโปรแกรม PLC, ช่างซ่อมบำรุงระบบเมคคาทรอนิกส์ - ช่างไฟฟ้าเครื่องจักรกลในโรงงานอุตสาหกรรม, พนักงานติดตั้งระบบสายการผลิตอัตโนมัติ, เจ้าหน้าที่สนับสนุนด้านเทคนิค - ช่างเทคนิคติดตั้ง EV Charger, พนักงานประจำศูนย์บริการซ่อมบำรุงรถยนต์ไฟฟ้า, เจ้าหน้าที่เทคนิคฝ่ายปฏิบัติการสถานีชาร์จ - ช่างติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์บนหลังคา, พนักงานตรวจสอบและล้างทำความสะอาดระบบโซลาร์เซลล์, ผู้ประสานงานการติดตั้งระบบพลังงานหมุนเวียนในโรงงาน - เจ้าหน้าที่ธุรการโรงงานยุคใหม่, พนักงานวิเคราะห์ข้อมูลการผลิต

ลำดับ ที่	กลุ่มทักษะ	กลุ่มเป้าหมาย	ตำแหน่งงานที่รองรับ
	- การซ่อมบำรุงโทร นอุตสาหกรรม		เบื้องต้น, ผู้ช่วยฝ่ายวางแผนการผลิตที่ ใช้ AI - พนักงานควบคุมโทร นเพื่อการฉีดยาในไร่แปลงใหญ่, ช่างเทคนิคซ่อมบำรุงอากาศยาน ไร้คนขับ, เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ โครงสร้างพื้นฐานด้วยโทร น

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
ฝึกเตรียมเข้าทำงาน 10 วัน (60 ชั่วโมง) (งบรายจ่ายอื่น)	51,375,000	51,375,000	20,550,000	13,700,000	137,000,000
ฝึกเตรียมเข้าทำงาน 10 วัน (60 ชั่วโมง) (งบเงินอุดหนุน)	21,000,000	21,000,000	8,400,000	5,600,000	56,000,000
รวมวงเงิน (บาท)	72,375,000	72,375,000	28,950,000	19,300,000	193,000,000

รายละเอียดงบประมาณ

ฝึกเตรียมเข้าทำงาน 60 ชั่วโมง (10 วัน) จำนวน 1,000 รุ่น 20,000 คน 193,000,000 บาท

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
งบรายจ่ายอื่น		
1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม		
ค่าสมนาคุณวิทยากร	1,000 รุ่น x 60 ชั่วโมง x 1,200 บาท	72,000,000
ค่าวัสดุในการฝึกอาชีพ	1,000 รุ่น x 20 คน x 3,000 บาท	60,000,000
ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ	1,000 รุ่น x 20 คน x 250 บาท	5,000,000
	รวมทั้งสิ้น	137,000,000

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
งบเงินอุดหนุน		
1. ค่าอาหาร	240 บาท x 10 วัน x 20,000 คน	48,000,000
2. ค่าพาหนะ	100 บาท x 20,000 คน	2,000,000
3. ค่าเครื่องแบบ	300 บาท x 20,000 คน	6,000,000
	รวมทั้งสิ้น	56,000,000
	รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	193,000,000
	ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	193,000
	ค่าใช้จ่ายต่อคน	9,650

หมายเหตุ : 1) ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน 2) การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือระเบียบของทาง ราชการที่เกี่ยวข้อง 3) การเบิกค่าใช้จ่ายการบริหารจัดการโครงการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการ เพื่อติดตามและประเมินผล โครงการและค่าใช้จ่ายอื่นๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

7.2 กิจกรรม พัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการแข่งขัน

7.2.1 กิจกรรมย่อย พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับความต้องการของผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายณัฏฐ์ ราชฉวาง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก

2) นางวันวิสาข์ สุนทรวารี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

3) นางสาวดาราทัด ลิ้มปัทโยพาส นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

โทรศัพท์ 02 2451825

e-mail curriculumdeve2021@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1) เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ : V01 สมรรถนะแรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย : F01F01 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมาย คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

3) กลยุทธ์ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายรัฐบาล

2) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักและเป็นแหล่งสร้างรายได้สำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่เนื่องจากสถานการณ์ภัยธรรมชาติ ความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัย และภัยความมั่นคงทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ส่งผลกระทบทำให้ตลาดนักท่องเที่ยวต่างชาติหดตัวลง โดยศูนย์วิจัยกสิกรไทยได้คาดการณ์สถานการณ์การท่องเที่ยวในปี 2568 ไว้ดังนี้ ทั้งปี 2568 จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติเที่ยวไทยอาจหดตัว ร้อยละ 2.8 หรือมีจำนวน 34.5 ล้านคน ซึ่งจะทำให้รายได้การท่องเที่ยวจากนักท่องเที่ยวต่างชาติหดตัว ร้อยละ 3 จากปี 2567 หรือมีมูลค่าอยู่ที่ 1.62 ล้านล้านบาท และจากข้อมูลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ระบุว่า ตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. - 11 พ.ค. 2568 ชาวต่างชาติเที่ยวไทยมีจำนวน 12.9 ล้านคน หดตัว ร้อยละ 1 ขณะที่คาดว่ารายได้ท่องเที่ยวจากนักท่องเที่ยวต่างชาติหดตัว ร้อยละ 2 หรือมีมูลค่าประมาณ 613,168 ล้านบาท นอกจากนี้ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้ออกมายอมรับว่าตัวเลขรายได้รวมจากตลาดต่างประเทศในปี 2568 อาจมีแนวโน้มติดลบประมาณ ร้อยละ 4 - 5 จากปีที่ผ่านมา สาเหตุอันเนื่องมาจากปัจจัยลบดังกล่าวข้างต้น รัฐบาลปัจจุบันจึงมีนโยบายฟื้นฟูความเชื่อมั่นให้นักท่องเที่ยว โดยการสร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยและการพัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวและบริการที่ดีขึ้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะที่เป็นองค์กรภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการดำเนินการจัดเตรียมกำลังแรงงาน (Up skill Re skill และ Cross skill) เพื่อสนับสนุนแรงงานภาคการท่องเที่ยวให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ระบบการทำงาน และมีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาคการท่องเที่ยวและบริการ โดยมุ่งหวังว่าจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และช่วยให้ประเทศมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการท่องเที่ยว อีกทั้ง ยังมีแผนย่อการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ เร่งสนับสนุนมาตรการเพื่อสร้างแรงจูงใจและอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ รวมทั้งสร้างความพร้อมของธุรกิจที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่าและระบบนิเวศของการเดินทางท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ เช่น โรงแรม ที่พัก ร้านอาหาร การจัดเลี้ยง ของที่ระลึก บริการโลจิสติกส์ สถานบันเทิง ธุรกิจนำเที่ยว ธุรกิจการจัดงาน เป็นต้น และส่งเสริมให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม วิสาหกิจเริ่มต้น และชุมชนท้องถิ่น ในการนำเสนอสินค้าและบริการเพื่อรองรับการเดินทางท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ รวมถึงการสร้างการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการและบุคลากรในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก จึงได้ดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับความต้องการของผู้ประกอบการด้านท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับแรงงานในกลุ่มสาขาอาชีพท่องเที่ยว กีฬา และการจัดนิทรรศการ สาขาอาชีพธุรกิจบริการและพาณิชยกรรม สาขาอาชีพโลจิสติกส์และการขนส่ง และสาขาอาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการดำเนินโครงการในครั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนแรงงานภาคการท่องเที่ยวและบริการให้มีความพร้อมในการรองรับการฟื้นตัวด้านการท่องเที่ยว แรงงานสามารถเข้าสู่ระบบการทำงานได้อย่างทันท่วงที และสอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน โดยมุ่งหวังว่าจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศ

2) วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อยกระดับทักษะฝีมือให้แก่แรงงานที่อยู่ในภาคการท่องเที่ยวและบริการ และในภาคอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่อง ให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

2.2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและให้ประเทศมีรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจเพิ่มขึ้น

2.3 เพื่อจัดทำหลักสูตรด้านการท่องเที่ยวและบริการ สำหรับการใช้ฝึกอบรมให้แก่กำลังแรงงาน

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	แรงงานที่อยู่ในภาคการท่องเที่ยวและบริการ และในภาคอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่อง ได้รับ การยกระดับฝีมือและพัฒนาสมรรถนะ	18,200 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

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

การดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับความต้องการของผู้ประกอบการด้านท่องเที่ยวจะเป็นส่วนช่วยให้แรงงานที่อยู่ในภาคการท่องเที่ยวและบริการ และในภาคอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องมีโอกาสในการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถรองรับการยกระดับคุณภาพของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่สูงขึ้น เพื่อกระตุ้นการใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวคุณภาพให้สูงขึ้น

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

นักศึกษา ผู้ที่สนใจเข้าทำงานในภาคการท่องเที่ยวและบริการ ผู้ประกอบการและแรงงานที่อยู่ในภาคการท่องเที่ยวและบริการ

- 1) กลุ่มธุรกิจทัวร์และการท่องเที่ยว
- 2) กลุ่มโรงแรมที่พัก
- 3) กลุ่มผลิตภัณฑ์และของที่ระลึก
- 4) กลุ่มร้านอาหารในแหล่งท่องเที่ยว
- 5) กลุ่มแฟชั่นสิ่งทอการแต่งกายเพื่อการท่องเที่ยว
- 6) กลุ่มเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการท่องเที่ยว

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

1) นักศึกษา ผู้ที่สนใจเข้าทำงานในภาคการท่องเที่ยวและบริการ และแรงงานในสถานประกอบการภาคการท่องเที่ยวและบริการ ในพื้นที่เป้าหมาย 77 จังหวัด

2) สถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องในพื้นที่เป้าหมาย 77 จังหวัด

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนที่มีความพร้อมในการฝึกอบรมทั่วประเทศ

6) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

- การนวดหน้าเพื่อความงาม
- การนวดไทยเพื่อสุขภาพ
- ผู้ประกอบอาหารไทย

- ผู้ประกอบธุรกิจนำเข้า
- พนักงานต้อนรับส่วนหน้า
- เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการท่องเที่ยว

7) วิธีการดำเนินงาน

- 7.1) สํารวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรม
- 7.2) รับสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากกลุ่มเป้าหมายของโครงการฯ และคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงตามข้อกำหนดของหลักสูตรฝึกอบรม
- 7.3) ดำเนินการฝึกอบรม
- 7.4) ติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการ

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
การฝึกอบรม	18,564,000	27,812,000	9,316,000	6,188,000	61,880,000
รวมวงเงิน (บาท)	18,564,000	27,812,000	9,316,000	6,188,000	61,880,000

รายละเอียดงบประมาณ

กิจกรรมการฝึกอบรม ระยะเวลาการฝึก 30 ชั่วโมง จำนวน 18,200 คน จำนวนรุ่นละ 20 คน รวม 910 รุ่น

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
1. ค่าตอบแทนวิทยากร	910 รุ่น x 1,200 บาท x 30 ชั่วโมง	32,760,000
2. ค่าอาหารกลางวัน	910 รุ่น X 120 บาท x 5 วัน x 20 คน	10,920,000
3. ค่าวัสดุฝึก	910 รุ่น X 800 บาท x 20 คน	14,560,000
4. ค่าบริหารจัดการ	910 รุ่น X 200 บาท x 20 คน	3,640,000
รวม		61,880,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		68,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน		3,400

งบประมาณ 61,880,000 บาท (หกสิบเอ็ดล้านแปดแสนแปดหมื่นบาทถ้วน)

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

7.2.2 กิจกรรมย่อย พัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการแข่งขัน

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

2) นายเอกลักษณ์ จำปาศรี ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก

3) นายวิชัย พลเดช นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โทรศัพท์/โทรสาร 0 2245 2360

e-mail tsdd2022@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผน

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1) เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ : V01 สมรรถนะแรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย : F01F01 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายความว่า 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมาย คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

3) กลยุทธ์ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

การพัฒนาเทคโนโลยีในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการผลิต การบริการ และความต้องการแรงงานของประเทศอย่างมีนัยสำคัญ สถานประกอบการกิจการจำนวนมากกำลังปรับกระบวนการทำงานสู่ระบบดิจิทัลผ่านเทคโนโลยี Automation, Robotics, AI และการประมวลผลข้อมูล ซึ่งเป็นช่วงการเปลี่ยนผ่านสำคัญของภาคอุตสาหกรรมสู่ Digital Transformation การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ตำแหน่งงานจำนวนหนึ่งลดความสำคัญลง ในขณะที่ตำแหน่งงานใหม่ที่ต้องใช้ทักษะด้านดิจิทัล การจัดการข้อมูล และทักษะเชิงวิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) พบว่า แรงงานไทยกว่า 8.3 ล้านตำแหน่งมีความเสี่ยงจาก Automation ภายในช่วง 10 ปีข้างหน้า โดยเฉพาะแรงงานที่ทำงานซ้ำๆ ในภาคอุตสาหกรรม การผลิตและบริการ รวมถึงแรงงานที่ใช้ทักษะต่ำ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถรักษาตำแหน่งงานหรือย้ายเข้าสู่อาชีพที่มีศักยภาพสูงขึ้น นอกจากนี้ TDRI ยังชี้ให้เห็นว่าทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการมากที่สุดคือ Digital Literacy, Data Skill, Problem Solving และ Soft Skill ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ข้อมูลทางสถิติจากสำนักงานสถิติแห่งชาติยังสะท้อนความท้าทายด้านโครงสร้างแรงงาน โดยระบุว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีอัตราว่างงานสูงที่สุดกว่า 160,000 คน ซึ่งบ่งชี้ถึงความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะแรงงานกับความต้องการของตลาด อีกทั้งรายงาน The Future of Jobs 2023 ของ World Economic Forum ระบุว่า แรงงานทั่วโลกกว่า 44% จำเป็นต้องพัฒนาทักษะใหม่ (Upskill/Reskill) ภายในปี 2570 เพื่อให้ทันกับพลวัตของเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น AI, Digital Platforms, Green Technology and Automation

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการฝึกให้เป็นไปตามระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (Skill Training Quality Assurance-STQA) เพื่อให้มาตรฐานการฝึกอบรมมีความน่าเชื่อถือ โปร่งใส และสร้างคุณค่าต่อสถานประกอบการ ทั้งในด้านหลักสูตร กระบวนการจัดฝึก การประเมินผลผู้ผ่านการฝึก และการรับรองคุณภาพหน่วยฝึกอบรม การยกระดับดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่จะรับรองว่าผู้ผ่านการฝึกสามารถนำทักษะไปใช้จริงและตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าว โครงการพัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการแข่งขันจึงเป็นกลไกสำคัญของการเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานไทย โดยมีเป้าหมายในการ

- 1) ลดช่องว่างทักษะ (Skills Gap)
- 2) สร้างแรงงานที่มีสมรรถนะสูงและรองรับงานในอนาคต
- 3) ส่งเสริมให้แรงงานสามารถรักษาตำแหน่งงานในยุค Automation
- 4) เพิ่มโอกาสการมีงานทำในสาขาที่เป็นเป้าหมายของประเทศ
- 5) สนับสนุนสถานประกอบการให้ปรับตัวสู่ระบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งเป็นโครงการที่มีส่วนสำคัญต่อการยกระดับทุนมนุษย์ของประเทศ รองรับการเปลี่ยนผ่านโครงสร้างเศรษฐกิจสู่เศรษฐกิจมูลค่าสูง เพิ่มศักยภาพการแข่งขัน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 และนโยบายรัฐบาลด้านการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการสร้างรายได้ที่มั่นคงให้ประชาชน

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงานให้มีทักษะสอดคล้องกับเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน

2.2) เพื่อยกระดับทักษะแรงงานให้สามารถทำงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	จำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	จำนวนไม่ต่ำกว่า 13,000 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	1) แรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการจ้างงานมีทักษะสอดคล้องกับเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน 2) แรงงานสามารถทำงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน	1) ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 2) ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

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

1) แรงงานได้รับการพัฒนาและยกระดับทักษะ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องต่อความต้องการของนายจ้าง ตลาดแรงงานสมัยใหม่ และตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย

2) แรงงานมีโอกาสนในการปรับเปลี่ยนอาชีพ ได้ตรงกับทักษะฝีมือ รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับผู้ที่ว่างงาน ทั้งการทำงานในระบบและนอกระบบการจ้างงาน

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

แรงงานที่จะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงาน แรงงานในสถานประกอบกิจการ แรงงานใหม่ ผู้ว่างงาน นักศึกษาชั้นปีสุดท้าย ระดับ ปวส. และปริญญาตรี

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

แรงงานที่จะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงาน แรงงานในสถานประกอบกิจการ แรงงานใหม่ ผู้ว่างงาน นักศึกษาชั้นปีสุดท้าย ระดับ ปวส. และปริญญาตรี

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั่วประเทศ

6) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

- ช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคาร 30 ชั่วโมง
- ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ระดับ 1 30 ชั่วโมง
- เทคนิคการติดตั้งและบำรุงรักษาระบบเซลล์แสงอาทิตย์ 30 ชั่วโมง
- การซ่อมรถยนต์ระดับ 1 30 ชั่วโมง
- การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ 30 ชั่วโมง
- การบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก 30 ชั่วโมง
- การขับรถฟอร์กลิฟต์อย่างปลอดภัยและถูกวิธี 30 ชั่วโมง
- เทคนิคการสอนงานและเป็นหัวหน้างาน 30 ชั่วโมง
- ช่างซ่อมเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร 30 ชั่วโมง
- การติดตั้งและบำรุงรักษาระบบโซลาร์เซลล์ 30 ชั่วโมง

7) วิธีการดำเนินงาน

7.1) สำรวจและวิเคราะห์หาความต้องการกำลังแรงงานของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีรูปแบบใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน

7.2) คัดเลือกผู้รับการฝึกตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด

7.3) ดำเนินการฝึกอบรมตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2566 โดยพิจารณาใช้หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ เพื่อดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน

7.4) ประเมินผลการฝึกอบรมโดยการทดสอบก่อน – หลัง เข้ารับการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรมที่ 1 การฝึกอบรมยกระดับฝีมือ 30 ชั่วโมง จำนวน 650 รุ่น 13,000 คน

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : การฝึกอบรมยกระดับฝีมือ 30 ชั่วโมง	16,896,480	16,928,520	6,754,320	4,520,680	45,100,000
รวมวงเงิน (บาท)	16,896,480	16,928,520	6,754,320	4,520,680	45,100,000

รายละเอียดงบประมาณ

รายละเอียดงบประมาณ (จำแนกรายละเอียดแต่ละรายการ) โครงการพัฒนาแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการแข่งขัน งบประมาณ 45,100,000 บาท ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การฝึกอบรมยกระดับฝีมือ ระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 650 รุ่น 13,000 คน งบประมาณ 45,100,000 บาท

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
ฝึกอบรมระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 650 รุ่น รุ่นละ 20 คน รวม 13,000 คน		45,100,000
- ค่าตอบแทนวิทยากร	(650 รุ่น × 30 ชั่วโมง × 1,200 บาท)	23,400,000
- ค่าอาหาร	(650 รุ่น × 5 วัน × 20 คน × 120 บาท)	7,800,000
- ค่าวัสดุฝึกอบรม	(650 รุ่น × 20 คน × 580 บาท)	7,540,000
- ค่าบริหารจัดการ	(650 รุ่น × 20 คน × 400 บาท)	5,200,000
- ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง (ส่วนกลาง)		1,160,000
รวมค่าใช้จ่าย		45,100,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		67,600
ค่าใช้จ่ายต่อคน		3,380

หมายเหตุ : 1. วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่าย ในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

7.2.3 กิจกรรมย่อย ยกระดับมาตรฐานและพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
2) นายภุชชดา ปาโส ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ
3) นางสาวอัญชิษฐา ไชยศรีรินทร์ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

โทรศัพท์/โทรสาร 02 247 6605

e-mail Mastertrainer.dsd@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- 1) เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
- 2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ : V01 สมรรถนะแรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย : F01F01 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- 2) เป้าหมาย คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข
- 3) กลยุทธ์ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายรัฐบาล

- 1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

- 3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

ภาคอุตสาหกรรมทางทะเลและการขนส่งทางน้ำถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่ต้องพึ่งพาเรือเดินทะเลเป็นหลัก ซึ่งทำให้ความต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันแรงงานทางทะเลของไทยในตำแหน่งสำคัญ เช่น คนครัวบนเรือ (Ship's Cook) ช่างเชื่อมซ่อมบำรุงเรือเดินทะเล (Marine Welder) และช่างไฟฟ้าบนเรือเดินทะเล ยังคงเผชิญกับความท้าทายด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานที่อาจไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดและมาตรฐานสากลอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการแข่งขันระดับโลก ความไม่พร้อมดังกล่าวไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยของลูกเรือและเรือ แต่ยังส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของอุตสาหกรรมเดินเรือของประเทศด้วย โครงการนี้จึงมีความจำเป็น เพื่อเป็นกลไกในการยกระดับขีดความสามารถและสร้างความมั่นคงในอาชีพให้แก่แรงงานกลุ่มนี้ให้มีทักษะที่เป็นไปตามมาตรฐานสากลและตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการคมนาคมทางทะเลและอุตสาหกรรมต่อเรือ/ซ่อมเรือในภูมิภาค โดยมีเรือไทยจำนวนประมาณ 400 ลำ ที่ดำเนินการอยู่ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจการขนส่ง

การยกระดับฝีมือแรงงานทางทะเลมีความจำเป็นต้องอ้างอิงตามข้อกำหนดและมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ในส่วนของคนครัวบนเรือ การฝึกอบรมและการรับรองคุณสมบัติจะต้องเป็นไปตามอนุสัญญากฎหมายแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 (Maritime Labour Convention, 2006: MLC, 2006) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Rule 3.5 และ Standard A3.5 ที่กำหนดให้คนครัวบนเรือต้องได้รับการฝึกอบรมและรับรองคุณสมบัติเพื่อปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวอาจส่งผลให้เรือถูกกักเรือ (Port State Control Detention) หรือถูกปฏิเสธการเข้าเทียบท่าในบางประเทศ สำหรับช่างเชื่อมซ่อมบำรุงเรือเดินทะเล มาตรฐานฝีมือจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดขององค์กรจัดชั้นเรือ (Classification Societies) ชั้นนาระดับโลก เช่น Lloyd's Register (LR), Det Norske Veritas - Germanischer Lloyd (DNV-GL) หรือ American Bureau of Shipping (ABS) และมาตรฐานการเชื่อม เช่น ISO 9606 หรือ AWS 3.5M/D3.5 ซึ่งการมีช่างเชื่อมที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานเหล่านี้เท่านั้นจึงจะสามารถรับประกันความสมบูรณ์ของโครงสร้างเรือเดินทะเลได้ การวิจัยทางวิชาการ เช่น งานศึกษาเรื่อง "Impact of Seafarers' Training on Maritime Safety" (อ้างอิง: Smith, J. et al., Journal of Marine Engineering and Technology, 2020) ได้ยืนยันอย่างชัดเจนว่าการลงทุนในการพัฒนาทักษะเฉพาะทางของลูกเรือมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการลดอุบัติเหตุทางทะเลและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน นอกจากนี้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของไทยยังเป็นฐานในการรองรับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อการคุ้มครองและส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานไทยตามนโยบายของรัฐ

โครงการ "ยกระดับมาตรฐานและพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล" มุ่งหวังที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและกลไกการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในตำแหน่งคนครัวบนเรือ ช่างเชื่อมซ่อมบำรุงเรือเดินทะเล และช่างไฟฟ้าบนเรือเดินทะเลให้เป็นไปตามข้อกำหนดของ MLC, 2006 และมาตรฐานสากลตามลำดับ เป้าหมายหลัก คือ การผลิตแรงงานที่มีคุณภาพพร้อมวุฒิบัตรรับรองที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ทำให้แรงงานไทยสามารถเข้าถึงตลาดงานเดินเรือระหว่างประเทศที่มีค่าตอบแทนสูงขึ้นได้ ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ ได้แก่ (1) การยกระดับมาตรฐานอาหารและความปลอดภัยทางสุขอนามัยบนเรือตามข้อบังคับสากล (2) การเพิ่มความปลอดภัยและความทนทานของโครงสร้างเรือจากการซ่อมแซมและบำรุงรักษาโดยช่างเชื่อมและช่างไฟฟ้าที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสากล (3) การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมเดินเรือไทยและลดความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดแคลน

แรงงานฝีมือ และ (4) การส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องของภาครัฐ การดำเนินโครงการนี้จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าในทรัพยากรมนุษย์ทางทะเล ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับเศรษฐกิจมหภาคและความมั่นคงทางอาชีพของแรงงานแต่ละบุคคลอย่างยั่งยืน

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความชำนาญของคนครีวบนเรือ ช่างเชื่อมซ่อมบำรุงเรือเดินทะเล และช่างไฟฟ้าบนเรือให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลของอนุสัญญากฎหมายแรงงานทางทะเล (MLC, 2006) และข้อกำหนดขององค์กรจัดชั้นเรือ (Classification Societies)

2.2) เพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงานที่มีรายได้สูงขึ้นในอุตสาหกรรมเดินเรือระหว่างประเทศ และสร้างความมั่นคงในอาชีพให้แก่แรงงานทางทะเลไทย

2.3) เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมเดินเรือของประเทศ และลดความเสี่ยงที่เกิดจากการขาดแคลนแรงงานฝีมือที่ได้มาตรฐานสากล

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	1) จำนวนคนครีวบนเรือที่ผ่านการฝึกอบรมและได้รับการรับรองมาตรฐานตามหลักสูตรที่สอดคล้องกับ MLC, 2006 Rule 3.5 และ Standard A3.5) 2) จำนวนช่างเชื่อมซ่อมบำรุงเรือเดินทะเลที่ผ่านการฝึกอบรม และได้รับวุฒิบัตรรับรองมาตรฐานจากองค์กรจัดชั้นเรือ (Classification Societies) หรือมาตรฐานการเชื่อมสากลที่เทียบเท่า 3) จำนวนช่างไฟฟ้าบนเรือที่ผ่านการฝึกอบรม และได้รับวุฒิบัตรรับรองมาตรฐานจากองค์กรจัดชั้นเรือ (Classification Societies) 4) จำนวนผู้ฝึกอบรมเพื่อเป็นวิทยากรผ่านการฝึกอบรมและได้รับวุฒิบัตรการฝึกอบรม	1) คนครีวบนเรือ 100 คน 2) ช่างเชื่อมซ่อมบำรุงเรือเดินทะเล 60 คน 3) ช่างไฟฟ้าบนเรือเดินทะเล จำนวน 80 คน 4) ผู้ฝึกอบรมเพื่อเป็นวิทยากร จำนวน 60 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	1) ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมและได้รับวุฒิบัตรที่ได้รับการจ้างงาน หรือได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/ปรับค่าจ้าง ภายใน 6 เดือน หลังจบโครงการ 2) ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมที่ระบุว่าทักษะที่ได้รับช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานสากล/ข้อกำหนดของ MLC, 2006/ข้อกำหนดของ Class ได้ดียิ่งขึ้น	1) ไม่น้อยกว่า 80% 2) ไม่น้อยกว่า 95%

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

1) ปิดช่องว่างมาตรฐานสากล: โครงการผลิตคนครัวบนเรือ จำนวน 100 คน ที่ได้รับการรับรองตาม MLC, 2006 ช่างเชื่อมซ่อมบำรุงเรือเดินทะเล จำนวน 60 คน และช่างไฟฟ้าบนเรือเดินทะเล จำนวน 80 คน ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานสากล เพื่อให้บริษัทเรือปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดขององค์กรจัดชั้นเรือได้อย่างสมบูรณ์

2) เพิ่มอุปทานแรงงานคุณภาพสูง: เพิ่มเพิ่มการขาดแคลนกำลังคนด้วยบุคลากรที่มีฝีมือได้รับวุฒิบัตรรับรองรวม จำนวน 300 คน ซึ่งจะเพิ่มโอกาสให้แรงงานไทยเข้าถึงตลาดงานเดินเรือระหว่างประเทศที่มีรายได้สูงขึ้น

3) ลดความเสี่ยงและเพิ่มความปลอดภัย: ยกระดับความน่าเชื่อถือทางวิศวกรรมและความปลอดภัยด้านสุขอนามัยบนเรือ นำไปสู่การลดอุบัติเหตุและความเสี่ยง ที่เกิดจากการฝ่าฝืนข้อกำหนดมาตรฐานสากลในการดำเนินงาน

● **กลุ่มเป้าหมายของโครงการ**

- 1) กำลังแรงงานที่ปฏิบัติงานหรือประสงค์จะปฏิบัติงานเป็นคนครัวบนเรือเดินทะเล
- 2) ช่างเชื่อมที่ปฏิบัติงานหรือประสงค์จะปฏิบัติงานด้านการซ่อมบำรุงเรือเดินทะเล
- 3) กำลังแรงงานที่ปฏิบัติงานหรือประสงค์จะปฏิบัติงานเป็นช่างไฟฟ้าบนเรือเดินทะเล
- 4) บุคลากร หรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

● **ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ**

- 1) แรงงานทางทะเล ได้รับวุฒิบัตรรับรองมาตรฐานสากล (MLC/Classification) โดยตรง ซึ่งจะช่วยเพิ่มโอกาสการจ้างงาน ในตลาดงานต่างประเทศและยกระดับรายได้ให้มั่นคง
- 2) บริษัทเรือ/ผู้ประกอบการได้รับบุคลากรที่ผ่านการรับรองตามกฎหมายสากลอย่างเพียงพอ ทำให้ ลดความเสี่ยงทางกฎหมาย และเพิ่มประสิทธิภาพ ความปลอดภัย และความน่าเชื่อถือของการเดินเรือ
- 3) อุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศเป็นการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมเดินเรือ และส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการจัดการแรงงานทางทะเลที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล

4) **ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ**

1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570

5) **พื้นที่การดำเนินการ**

กรุงเทพมหานคร ชลบุรี นครราชสีมา พิษณุโลก สงขลา สมุทรปราการ และสถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม

6) **ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม**

- 6.1) คนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ
หลักสูตรการจัดการด้านอาหารและโภชนาการบนเรือ
- 6.2) คนประจำเรือในตำแหน่งช่างเชื่อมซ่อมบำรุงเรือเดินทะเล
 - 6.2.1) หลักสูตรการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ เหล็กกล้าคาร์บอนขึ้นงานแผ่นต่อชนตามมาตรฐานสากลสำหรับตำแหน่งช่างเชื่อมบนเรือ
 - 6.2.2) หลักสูตรการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ เหล็กกล้าคาร์บอนขึ้นงานต่อฟิลล์ตามมาตรฐานสากลสำหรับตำแหน่งช่างเชื่อมบนเรือ
- 6.3) คนประจำเรือในตำแหน่งช่างไฟฟ้าบนเรือ
 - 6.3.1) หลักสูตรการปฏิบัติการพื้นฐานระบบเสริมและไฟฟ้าบนเรืออย่างปลอดภัย
 - 6.3.2) หลักสูตรการปฏิบัติงานระบบไฟฟ้าและควบคุมชั้นกลางบนเรือ
- 6.4) หลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะแรงงานทางทะเล

7) วิธีการดำเนินงาน

- 7.1) สำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรม
- 7.2) รับสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากกลุ่มเป้าหมายของโครงการฯ และคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงตามข้อกำหนดของหลักสูตรฝึกอบรม
- 7.3) ดำเนินการฝึกอบรม
- 7.4) ติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการ

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

งบประมาณที่ใช้รวมทั้งสิ้น 1,985,800 บาท (หนึ่งล้านเก้าแสนแปดหมื่นห้าพันแปดร้อยบาทถ้วน)

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : การพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล					1,937,600
กิจกรรมที่ 1.1 : การฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือจำนวน 100 คน	185,000	92,500	92,500	-	370,000
กิจกรรมที่ 1.2 : การฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งช่างเชื่อมซ่อมบำรุงเรือเดินทะเล จำนวน 60 คน	252,000	168,000	84,000	-	504,000
กิจกรรมที่ 1.3 : การฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งช่างไฟฟ้าบนเรือจำนวน 80 คน	164,000	82,000	-	82,000	328,000
กิจกรรมที่ 1.4 : การฝึกอบรมผู้ฝึก จำนวน 60 คน	245,200	252,450	237,950	-	735,600
กิจกรรมที่ 2 : การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล					48,200
กิจกรรมที่ 2.1 : การประชุมเตรียมความพร้อม และพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 1 ครั้ง	8,200	-	-	-	8,200
กิจกรรมที่ 2.2 : ประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล จำนวน 2 ครั้ง	20,000	20,000	-	-	40,000
รวมวงเงิน (บาท)	874,400	614,950	414,450	82,000	1,985,800

รายละเอียดค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการ (หน่วย : บาท)

กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล จำนวน 300 คน งบประมาณ 1,937,600 บาท (หนึ่งล้านเก้าแสนสามหมื่นเจ็ดพันหกร้อยบาทถ้วน)

กิจกรรมที่ 1.1 การฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือ จำนวน 100 คน (หรือ 4 รุ่น รุ่นละ 25 คน) ระยะเวลาฝึก 42 ชั่วโมง งบประมาณ 370,000 บาท (สามแสนเจ็ดหมื่นบาทถ้วน)

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
1) ค่าตอบแทนวิทยากร ภาคเอกชน	(1,200 บาท × 42 ชั่วโมง × 4 รุ่น)	201,600
2) ค่าวัสดุฝึกอบรม	(1,000 บาท × 25 คน × 4 รุ่น)	100,000
3) ค่าบริหารจัดการ	(684 บาท × 25 คน × 4 รุ่น)	68,400
ค่าใช้จ่ายต่อคน		3,700
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		92,500
รวมค่าใช้จ่าย		370,000

กิจกรรมที่ 1.2 การฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งช่างเชื่อมซ่อมบำรุงเรือเดินทะเล จำนวน 60 คน (หรือ 6 รุ่น รุ่นละ 10 คน) ระยะเวลาฝึก 30 ชั่วโมง งบประมาณ 504,000 บาท (ห้าแสนสี่พันบาทถ้วน)

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
1) ค่าตอบแทนวิทยากร ภาคเอกชน	(1,200 บาท × 1 คน × 30 ชั่วโมง × 6 รุ่น)	216,000
2) ค่าวัสดุฝึกอบรม	(3,500 บาท × 10 คน × 6 รุ่น)	210,000
3) ค่าบริหารจัดการ	(800 บาท × 10 คน × 6 รุ่น)	48,000
4) ค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	(500 บาท × 10 คน × 6 รุ่น)	30,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน		8,400
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		84,000
รวมค่าใช้จ่าย		504,000

กิจกรรมที่ 1.3 การฝึกอบรมคนประจำเรือในตำแหน่งช่างไฟฟ้าบนเรือเดินทะเล จำนวน 80 คน (หรือ 4 รุ่น รุ่นละ 20 คน) ระยะเวลาฝึก 30 ชั่วโมง งบประมาณ 328,000 บาท (สามแสนสองหมื่นแปดพันบาทถ้วน)

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
1) ค่าตอบแทนวิทยากร ภาคเอกชน	(1,200 บาท × 1 คน × 30 ชั่วโมง × 4 รุ่น)	144,000
2) ค่าวัสดุฝึกอบรม	(1,500 บาท × 20 คน × 4 รุ่น)	120,000
3) ค่าบริหารจัดการ	(800 บาท × 20 คน × 4 รุ่น)	64,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน		4,100
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		82,000
รวมค่าใช้จ่าย		328,000

กิจกรรมที่ 1.4 การพัฒนาผู้ฝึกอบรม จำนวน 60 คน (หรือ 3 รุ่น รุ่นละ 20 คน) ระยะเวลาฝึก 18 ชั่วโมง งบประมาณ 735,600 บาท (เจ็ดแสนสามหมื่นห้าพันหกร้อยบาทถ้วน)

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
1) ค่าตอบแทนวิทยากร ภาคเอกชน	(1,200 บาท × 2 คน × 18 ชั่วโมง × 3 รุ่น)	129,600
2) ค่าตอบแทนวิทยากร ภาครัฐ	(600 บาท × 1 คน × 18 ชั่วโมง × 3 รุ่น)	32,400
3) ค่าวัสดุฝึกอบรม	(1,200 บาท × 20 คน × 3 รุ่น)	72,000
4) ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	(900 บาท × 24 คน × 3 มื้อ × 3 รุ่น)	194,400
5) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(50 บาท × 24 คน × 6 มื้อ × 3 รุ่น)	21,600
6) ค่าที่พักผู้ฝึกอบรม	(2,000 บาท × 10 ห้อง × 3 คืน × 3 รุ่น)	180,000
7) ค่าที่พักผู้ประสานงาน	(2,000 บาท × 2 ห้อง × 3 คืน × 3 รุ่น)	36,000
8) ค่าที่พักวิทยากร	(1,600 บาท × 2 ห้อง × 3 คืน × 3 รุ่น)	28,800
9) ค่าพาหนะวิทยากร	(1,000 บาท × 2 คน × 2 เที่ยว × 3 รุ่น)	12,000
10) ค่าพาหนะผู้ประสานงาน	(800 บาท × 4 คน × 2 เที่ยว × 3 รุ่น)	19,200
11) ค่าบริหารจัดการ	(3,200 บาท × 3 รุ่น)	9,600
ค่าใช้จ่ายต่อคน		12,260
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		245,200
รวมค่าใช้จ่าย		735,600

กิจกรรมที่ 2 การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล งบประมาณ 48,200 บาท (สี่หมื่นแปดพันสองร้อยบาทถ้วน)

กิจกรรมที่ 2.1 การประชุมเตรียมความพร้อม และพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 1 ครั้ง งบประมาณ 8,200 บาท (แปดพันสองร้อยบาทถ้วน)

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
1) ค่าตอบแทนวิทยากร		
- ภาคเอกชน	(1,200 บาท × 1 คน × 2 ชั่วโมง)	2,400
- ภาครัฐ	(600 บาท × 4 คน × 1 ชั่วโมง)	2,400
2) ค่าอาหาร	(120 บาท × 15 คน × 1 มื้อ × 1 วัน)	1,800
3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(35 บาท × 15 คน × 2 มื้อ × 1 วัน)	1,050
4) ค่าพาหนะวิทยากร	(550 บาท × 1 คน)	550
รวมค่าใช้จ่าย		8,200

กิจกรรมที่ 2.2 การประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานทางทะเล จำนวน 2 ครั้ง งบประมาณ 40,000 บาท (สี่หมื่นบาทถ้วน)

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
1) ค่าเบี้ยประชุม		
- ประธานอนุกรรมการ	(1,250 บาท x 1 คน x 2 ครั้ง)	2,500
- อนุกรรมการ	(1,000 บาท x 14 คน x 2 ครั้ง)	28,000
2) ค่าอาหาร	(120 บาท x 25 คน x 1 มื้อ x 2 วัน)	6,000
3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(35 บาท x 25 คน x 2 มื้อ x 2 วัน)	3,500
รวมค่าใช้จ่าย		40,000

หมายเหตุ :

1) ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ประหยัด และเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

2) ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

7.3 กิจกรรม พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

หน่วยงาน (กอง/กรม) สถาบันพัฒนาบุคลากรเทคโนโลยีขั้นสูงด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
 ผู้ประสานงานหลัก นางสาวณัฐติยาภรณ์ เวียงทอง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
 โทรศัพท์/โทรสาร 0 2248 4782 ต่อ 2508 e-mail losadsd.training@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- (1) เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
- (2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- (1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- (2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- (3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ : V01 สมรรถนะแรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย : F01F01 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายเหตุ ที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
- 2) เป้าหมาย ไทยเป็นห่วงโซ่อุปทานของภูมิภาค
- 3) กลยุทธ์ที่ 3 การผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ 4.0

นโยบายรัฐบาล

- 2) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

- 3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

นโยบายและวิสัยทัศน์การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยมุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านโครงสร้างเศรษฐกิจเพื่อมุ่งสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืนในระยะ 20 ปี โดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือ การเสริมสร้าง ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมให้มีความเข้มแข็ง การพัฒนาที่จำเป็นต้องเร่งดำเนินการ คือการยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ และ โครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถสนับสนุนการขนส่งสินค้าต่อเนื่องหลายรูปแบบอย่างไร้รอยต่อและมีต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศในระดับที่แข่งขันได้ ซึ่งเป้าหมายสำคัญตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ คือการลดสัดส่วนต้นทุนโลจิสติกส์ต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศให้ น้อยกว่าร้อยละ 11 ภายในปี พ.ศ. 2570 และยกระดับประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ระหว่างประเทศ เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์นี้ รัฐบาลปัจจุบันมีการขับเคลื่อนนโยบายที่เน้นการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนและการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจด้วยการสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่ เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) และ เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) อย่างจริงจัง ควบคู่ไปกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยเป็น ศูนย์กลางการคมนาคมและขนส่งของภูมิภาค (Logistics Hub) การบรรลุเป้าหมายเหล่านี้จึงจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนากระบวนการและการบริหารจัดการระบบโลจิสติกส์ที่มีการใช้ ระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่เพิ่มขึ้น ควบคู่ไปกับการดำเนินกิจกรรมด้านโลจิสติกส์ที่มี ความปลอดภัย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Logistics) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างขีดความสามารถและศักยภาพของบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางข้างต้น แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ประเด็น โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล ได้กำหนดเป้าหมายให้ความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานของประเทศดีขึ้น โดยเน้นการพัฒนา ระบบโลจิสติกส์ให้สามารถสนับสนุนการขนส่งสินค้าต่อเนื่องหลายรูปแบบอย่างไร้รอยต่อ และทำให้เกิดการใช้พลังงานในภาคขนส่งที่มีประสิทธิภาพ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 ยังได้เน้นถึงแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก 2) การยกระดับมาตรฐานและเพิ่มมูลค่าโซ่อุปทาน 3) การพัฒนาพหุศุลกากร กระบวนการนำเข้า-ส่งออกที่เกี่ยวข้อง และการอำนวยความสะดวกในการขนส่งระหว่างประเทศ 4) การพัฒนาศักยภาพผู้ให้บริการโลจิสติกส์ไทย (Logistics Service Provider : LSPs) และ 5) การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร และการติดตามผลด้านโลจิสติกส์ รวมถึงการยกระดับมาตรฐานและเพิ่มมูลค่าโซ่อุปทาน การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม และการ พัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนการแข่งขันในเวทีสากล ซึ่งสอดคล้องกับ หมายเหตุที่ 5 ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและจุดยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้กับแรงงานที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชนทั้งแรงงานใหม่และแรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมอยู่แล้ว ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน 2) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรระดับปริญญาตรีที่เป็นปัจจัยสนับสนุนด้านกำลังแรงงานที่สำคัญในระบบโลจิสติกส์ และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ส่งผลให้การบริหารจัดการโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน และการอำนวยความสะดวกทางการค้าให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานสากลต่อไป 3) กิจกรรมพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) ให้กับแรงงานใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่อุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

ให้สามารถใช้และวิเคราะห์ข้อมูลจาก IoT ในระบบโลจิสติกส์ไปเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และลดต้นทุนโลจิสติกส์ 4) กิจกรรมพัฒนาผู้นำโลจิสติกส์ยุคใหม่เพื่อความยั่งยืนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและโลจิสติกส์สีเขียว พัฒนาผู้นำและหัวหน้างาน ซึ่งเป็นกลุ่มสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการบูรณาการ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digitalization Technology and Automation) และหลักการ ความยั่งยืนด้วยโลจิสติกส์สีเขียว (Sustainability and Green Logistics) เข้ากับการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้อย่างยั่งยืน

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อพัฒนาสมรรถนะแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีทักษะด้านการบริการลูกค้า การจัดซื้อและจัดหา การวิเคราะห์และวางแผน เทคโนโลยีโลจิสติกส์ คลังสินค้าและการกระจายสินค้า และการขนส่ง ครอบคลุมตำแหน่งงานทั้งทางถนน ทางราง ทางเรือ และทางอากาศ

2.2) เพื่อยกระดับทักษะแรงงานและบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้เข้าสู่มาตรฐานฝีมือแรงงานและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐาน

2.3) เพื่อพัฒนาแรงงานด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศให้มีทักษะตรงต่อความต้องการของการจ้างงาน แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในธุรกิจบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ และส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีงานทำ มีรายได้ ภายหลังจบการฝึกอบรม

2.4) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำในด้านอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีวิสัยทัศน์และความเข้าใจเชิงกลยุทธ์ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digitalization and Automation) และโลจิสติกส์สีเขียว (Green Logistics) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และสร้างความยั่งยืน (Sustainability) ให้แก่องค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

2.5) เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่มีต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ

3) เป้าหมาย

กิจกรรมที่ 1 :

- 1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 8,000 คน
- 2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแรงงานในสถานประกอบกิจการ มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

กิจกรรมที่ 2 :

- 1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม 600 คน
- 2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ
 - ผู้ผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
 - ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานมีงานทำ มีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

กิจกรรมที่ 3 :

- 1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม 60 คน
- 2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ
 - ผู้ผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
 - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

กิจกรรมที่ 4 :

- 1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 50 คน
- 2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

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

กิจกรรมที่ 1 :

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

กิจกรรมที่ 2 :

- 1) ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะที่ตรงต่อความต้องการของผู้ประกอบการในธุรกิจบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ
- 2) บรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในธุรกิจบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ
- 3) ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานตามโครงการ มีงานทำ มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง
- 4) ผู้ประกอบการไทยในธุรกิจบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศสูงขึ้น

กิจกรรมที่ 3 :

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

กิจกรรมที่ 4 :

แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถกำหนดทิศทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและแนวคิดโลจิสติกส์สีเขียวมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อปรับปรุงกระบวนการโลจิสติกส์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดต้นทุนการดำเนินงาน และสร้างความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนในตลาดสากล

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ รวมทั้งสิ้น 8,710 คน

กิจกรรมที่ 1 แรงงานในสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน เช่น ผู้จัดการจัดการงานขนส่งสินค้า พนักงานวิเคราะห์ระบบการผลิตบรรจุภัณฑ์เพื่อการขนส่งสินค้า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์และออกแบบโปรแกรมควบคุมการเคลื่อนย้ายสินค้า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์และออกแบบโปรแกรมควบคุมการเคลื่อนย้ายสินค้า พนักงานจัดการคลังสินค้า พนักงานจัดส่งสินค้าอันตรายทางอากาศ เป็นต้น จำนวน 8,000 คน

กิจกรรมที่ 2 แรงงานคุณภาพระดับปริญญาตรีทุกสาขา จำนวน 600 คน

กิจกรรมที่ 3 ผู้ว่างงาน แรงงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จำนวน 60 คน

กิจกรรมที่ 4 ผู้บริหารและหัวหน้างานในสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จำนวน 50 คน

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

ผู้ว่าจ้าง แรงงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชนสถานประกอบการ สถานศึกษา
ผู้ว่าจ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิ

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พื้นที่ตั้งนิคมอุตสาหกรรม ศูนย์กระจายสินค้า และพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

กิจกรรมที่ 2 กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พื้นที่ตั้งนิคมอุตสาหกรรม และพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

กิจกรรมที่ 3 กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พื้นที่ตั้งนิคมอุตสาหกรรม และพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

กิจกรรมที่ 4 กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

6) วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

1.1) สำรวจและวิเคราะห์หาความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของตลาดแรงงาน โดยนำข้อมูลตำแหน่งงานที่มีความต้องการจากความต้องการแรงงานรายจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือข้อมูลแรงงานในสถานประกอบการที่ยื่นรับรองหลักสูตร ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

1.2) จัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และพิจารณาใช้หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเทคโนโลยี ในระบบสารสนเทศ ของกรมหรือพัฒนาหลักสูตรการฝึกให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน

1.3) ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.4) คัดเลือกวิทยากรที่มีคุณสมบัติตามระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.5) ดำเนินการฝึกอบรมตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2566

1.6) ประเมินผลการฝึกอบรมโดยการทดสอบก่อน – หลัง เข้ารับการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม

1.7) บันทึกรายงานผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และติดตามผลการมีงานทำ ภายใน 3 เดือน

กิจกรรมที่ 2 : พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ

2.1) สำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์จากสถานประกอบการ ภาคเอกชน เครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2) ใช้ตลาดนำการฝึกโดยประสานงานกับสถานประกอบการ ภาคเอกชน เครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอทราบตำแหน่งงานว่างที่ต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ และจัดทำสรุปรายละเอียด ตำแหน่งงานว่าง รายงานเสนออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.3) ประสานวิทยากร เพื่อจัดทำแนวทางการดำเนินงานโครงการ

1) ร่วมกันกำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ

2) จัดทำเนื้อหา หัวข้อการฝึกอบรมตามโครงการ

3) จัดทำรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ

2.4) ประชาสัมพันธ์ และการเปิดรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ

1) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนแก่สถานประกอบการ ภาคเอกชน เครือข่าย สถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเชิญชวนกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการตามกำหนดการที่เปิดรับสมัคร

- 2) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการ
- 3) รับสมัครและตรวจสอบหลักฐานการสมัคร
- 4) รวบรวมรายชื่อผู้สมัครเข้าร่วมโครงการที่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติเรียบร้อยแล้ว
- 2.5) จัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ
 - 1) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบภาคทฤษฎี
 - 2) กำหนดวัน เวลา และสถานที่ สอบภาคทฤษฎี
 - 3) ควบคุม กำกับ ดูแลการสอบภาคทฤษฎี
 - 4) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบสัมภาษณ์
 - 5) กำหนดวัน เวลา และสถานที่ สอบสัมภาษณ์
 - 6) ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ร่วมกับสถานประกอบกิจการ
 - 7) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือกและเข้าร่วมฝึกอบรมตามโครงการ
- 2.6) กำหนดวัน เวลา และสถานที่ รายงานตัว
- 2.7) ปฐมนิเทศผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 2.8) ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ
- 2.9) จัดส่งเจ้าหน้าที่นิเทศตรวจเยี่ยม กำกับ ดูแลการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร
- 2.10) ฝึกภาคปฏิบัติ (ฝึกงาน) ในสถานประกอบกิจการ
- 2.11) จัดส่งเจ้าหน้าที่ติดตาม ประเมินผล ตรวจเยี่ยมการฝึกงานจริงในสถานประกอบกิจการ
- 2.12) ติดตามผลการปฏิบัติงาน มีรายได้ ภายหลังจบการฝึกอบรม
- 2.13) รายงานผลการฝึกอบรมและผลการปฏิบัติงาน มีรายได้ ให้ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2.14) ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ผลสัมฤทธิ์จากกิจกรรม

กิจกรรมที่ 3 : พัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

- 3.1) ส่วนกลาง รายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

จัดประชุมร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจากภาคการศึกษาและภาคเอกชน เพื่อจัดทำแนวทางการดำเนินโครงการ

ดังนี้

- 1) จัดทำหัวข้อและรายละเอียดหลักสูตร Data Analytics สำหรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

- 2) ร่วมกันกำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ
- 3) กำหนดพื้นที่ดำเนินการโครงการและจำนวนกลุ่มเป้าหมาย
- 4) จัดทำรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ
- 3.2) ส่วนภูมิภาค รายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้
 - 1) ประชาสัมพันธ์ และเปิดรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ
 - 2) ดำเนินการคัดเลือกผู้มีสิทธิ์เข้ารับการอบรม
 - 3) กำหนดวัน เวลา และสถานที่ฝึกอบรม
 - 4) ประสานงานวิทยากร จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เอกสาร และสถานที่ฝึกอบรม
 - 5) ดำเนินการฝึกอบรม
 - 6) ประเมินผลการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 4 : พัฒนาผู้นำโลจิสติกส์ยุคใหม่เพื่อความยั่งยืนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและโลจิสติกส์สีเขียว

- 4.1) จัดประชุมร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจากภาคการศึกษาและภาคเอกชน เพื่อจัดทำแนวทางการดำเนินโครงการ ดังนี้

- 4.2) จัดทำหัวข้อและรายละเอียดหลักสูตร
- 4.3) ร่วมกันกำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ
- 4.4) กำหนดพื้นที่ดำเนินการโครงการและจำนวนกลุ่มเป้าหมาย
- 4.5) จัดทำรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ
- 4.6) ประชาสัมพันธ์เปิดรับสมัครการฝึกอบรม โดยจัดเตรียมวิทยากร และสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือการฝึกโดยดำเนินการตามเกณฑ์ประกันคุณภาพ
- 4.7) ดำเนินการฝึกอบรม
- 4.8) ประเมินผลการฝึกอบรมโดยการทดสอบก่อน –หลัง เข้ารับการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม
- 4.9) บันทึกรายงานผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และติดตามผลการมีงานทำภายใน 3 เดือน

7) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

- ระบบจัดเก็บและเบิกจ่ายสินค้าแบบอัตโนมัติ
- การประยุกต์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์สำหรับงานโลจิสติกส์
- การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอนเพื่อความยั่งยืนในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
- พิธีการศุลกากรอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์
- ระบบการจัดการคลังสินค้าอัตโนมัติ
- การจัดการคลังสินค้ายุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ
- การจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
- การบริหารคลังสินค้าห้องเย็นอย่างมืออาชีพด้วยเทคโนโลยี
- การบริการลูกค้าอย่างมืออาชีพสำหรับธุรกิจตัวแทนขนส่งสินค้า และตัวแทนออกของ
- ความปลอดภัยและการปฏิบัติงานคลังสินค้าทางอากาศ
- การประยุกต์ใช้โปรแกรม Plant Simulation เพื่อลดความสูญเสียในการผลิตอัตโนมัติ
- การบริหารจัดการงานขนส่งสินค้า
- การบำรุงรักษาและการขับรถฟอร์กลิฟต์ด้วยความปลอดภัย
- การขับรถฟอร์กลิฟต์อย่างปลอดภัยและถูกวิธี
- ผู้บังคับบัญชา ผู้ให้สัญญาณแก่ผู้บังคับบัญชา ผู้ยึดเกาะวัสดุผู้ควบคุมการใช้ปั้นจั่น สำหรับปั้น

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	7,814,500	13,449,500	4,138,100	1,048,900	26,451,000
- กิจกรรมที่ 1.1 : การฝึกอบรมยกระดับฝีมือระยะเวลา 18 ชั่วโมง	2,530,000	8,165,000	3,162,500	805,000	14,662,500
- กิจกรรมที่ 1.2 : การฝึกอบรมยกระดับฝีมือระยะเวลา 30 ชั่วโมง	5,284,500	5,284,500	975,600	243,900	11,788,500
กิจกรรมที่ 2 : พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	1,849,200	4,623,000	3,698,400	1,849,200	924,600
กิจกรรมที่ 3 : พัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน	-	672,000	-	-	672,000
กิจกรรมที่ 4 : พัฒนาผู้นำโลจิสติกส์ยุคใหม่เพื่อความยั่งยืนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและโลจิสติกส์สีเขียว	-	411,800	-	-	411,800
รวมวงเงิน (บาท)	9,663,700	19,156,300	7,836,500	1,973,500	38,630,000

กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จำนวนเงิน 26,451,000 บาท (ยี่สิบหกล้านบาทสี่แสนห้าหมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน)

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	26,451,000
กิจกรรมที่ 1.1 การฝึกอบรมยกระดับฝีมือ ระยะเวลา 18 ชั่วโมง จำนวน 255 รุ่น ๆ ละ 20 คน รวม 5,100 คน รวมเป็นเงิน 14,662,500 บาท (สิบสี่ล้านหกแสนหกหมื่นสองพันห้าร้อยถ้วน) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (1) ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 18 ชั่วโมง x 255 รุ่น) 5,508,000 (2) ค่าอาหาร (120 บาท x 20 คน x 3 วัน x 255 รุ่น) 1,836,000 (3) ค่าวัสดุฝึกอบรม (1,000 บาท x 20 คน x 255 รุ่น) 5,100,000 (4) ค่าที่พักวิทยากร (1,500 บาท x 3 คืน x 255 รุ่น) 1,147,500 (5) ค่าบริหารจัดการ (210 บาท x 20 คน x 255 รุ่น) 1,071,000 ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น 57,500 บาท/รุ่น ค่าใช้จ่ายต่อหัวโดยเฉลี่ย 2,875 บาท/คน รวมงบประมาณทั้งสิ้น 14,662,500	
กิจกรรมที่ 1.2 การฝึกอบรมยกระดับฝีมือ ระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 145 รุ่น ๆ ละ 20 คน รวม 2,900 คน รวมเป็นเงิน 11,788,500 บาท (สิบเอ็ดล้านเจ็ดแสนแปดหมื่นแปดพันบาทถ้วน) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (1) ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 145 รุ่น) 5,220,000 (2) ค่าอาหาร (120 บาท x 20 คน x 5 วัน x 145 รุ่น) 1,740,000 (3) ค่าวัสดุฝึกอบรม (1,000 บาท x 20 คน x 145 รุ่น) 2,900,000 (4) ค่าที่พักวิทยากร (1,500 บาท x 5 คืน x 145 รุ่น) 1,087,500 (5) ค่าบริหารจัดการ (290 บาท x 20 คน x 145 รุ่น) 841,000 ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น 81,300 บาท/รุ่น ค่าใช้จ่ายต่อหัวโดยเฉลี่ย 4,065 บาท/คน รวมงบประมาณทั้งสิ้น 11,788,500	

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยแล้วจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่าย ส่วนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 2 : พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ จำนวนเงิน 11,095,200 บาท (สิบเอ็ดล้านเก้าหมื่นห้าพันสองร้อยบาทถ้วน)

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	11,095,200
กิจกรรมการจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานระดับปริญญาตรี จำนวน 12 รุ่น รุ่นละ 50 คน รวม 600 คน รวมเป็นเงิน 11,095,200 บาท (สิบเอ็ดล้านเก้าหมื่นห้าพันสองร้อยบาทถ้วน) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม : (1) ค่าตอบแทนวิทยากร ภาคทฤษฎี 1 คน (1,200 บาท x 1 คน x 159 ชม. x 12 รุ่น) ภาคปฏิบัติ 4 คน (1,200 บาท x 4 คน x 81 ชม. x 12 รุ่น) (2) ค่าอาหาร (120 บาท x 50 คน x 30 วัน x 12 รุ่น) (3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 50 คน x 2 มื้อ x 30 วัน x 12 รุ่น) (4) ค่าบริหารจัดการ (300 บาท x 50 คน x 12 รุ่น) ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น 924,600 บาท/รุ่น ค่าใช้จ่ายต่อหัวโดยเฉลี่ย 18,492 บาท/คน รวมงบประมาณทั้งสิ้น	2,289,600 4,665,600 2,160,000 1,800,000 180,000 11,095,200

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

กิจกรรมที่ 3 : พัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จำนวนเงิน 672,000 บาท
(หกแสนเจ็ดหมื่นสองพันบาทถ้วน)

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	672,000
กิจกรรมการจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แรงงานใหม่ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จำนวน 2 รุ่น รุ่นละ 30 คน รวม 60 คน รวมเป็นเงิน 672,000 บาท (หกแสนเจ็ดหมื่นสองพันบาทถ้วน) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม : (1) ค่าตอบแทนวิทยากร ภาคทฤษฎี 1 คน (1,200 บาท x 1 คน x 15 ชม. x 2 รุ่น) 36,000 ภาคปฏิบัติ 3 คน (1,200 บาท x 3 คน x 45 ชม. x 2 รุ่น) 324,000 (2) ค่าอาหาร (120 บาท x 30 คน x 10 วัน x 2 รุ่น) 72,000 (3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 2 มื้อ x 30 คน x 10 วัน x 2 รุ่น) 60,000 (4) ค่าเช่าที่พักวิทยากร (1,500 บาท x 10 วัน x 2 รุ่น) 30,000 (5) ค่าวัสดุในการฝึกอบรม (1,000 บาท x 30 คน x 2 รุ่น) 60,000 (6) ค่าบริหารจัดการ (1,500 บาท x 30 คน x 2 รุ่น) 90,000 ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น 336,000 บาท/รุ่น ค่าใช้จ่ายต่อหัวโดยเฉลี่ย 11,200 บาท/คน รวมงบประมาณทั้งสิ้น	672,000

หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการสามารถถ่วงจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 4 : พัฒนาผู้นำโลจิสติกส์ยุคใหม่เพื่อความยั่งยืนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและโลจิสติกส์สีเขียว
จำนวนเงิน 411,800 บาท (สี่แสนหนึ่งหมื่นหนึ่งพันแปดร้อยบาทถ้วน)

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	411,800
การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ระยะเวลา 12 ชั่วโมง จำนวน 50 คน รวมเป็นเงิน 411,800 บาท (สี่แสนหนึ่งหมื่นหนึ่งพันแปดร้อยบาทถ้วน) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม :	
(1) ค่าตอบแทนวิทยากร ภาคทฤษฎี 1 คน (1,200 บาท x 1 คน x 3 ชม.)	3,600
ภาคปฏิบัติ 4 คน (1,200 บาท x 4 คน x 9 ชม.)	43,200
(2) ค่าอาหาร (ไม่ครบมื้อ) (900 บาท x 58 คน x 2 วัน)	104,400
(3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 58 คน x 2 มื้อ x 2 วัน)	11,600
(4) ค่าวัสดุฝึกอบรม (500 บาท x 50 คน)	25,000
(5) ค่าที่พักผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรและผู้ประสานงาน (พักรู้)	124,000
(2,000 บาท x 2 คืน x 31 ห้อง)	
(6) ค่าบริหารจัดการ (2,000 บาท x 50 คน)	100,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น 411,800 บาท/รุ่น	
ค่าใช้จ่ายต่อหัวโดยเฉลี่ย 8,236 บาท/คน	
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	411,800

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยแล้วจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการ
ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด
โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่าย ส่วนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบ
ของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

7.4 กิจกรรม พัฒนาขีดความสามารถด้านโลจิสติกส์อัจฉริยะและธุรกิจบริการยุคดิจิทัล

หน่วยงาน (กอง/กรม) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายจตุรภัทร เงินมูล ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ
2) นายธฤตพงษ์ พะกะจ่าง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
3) นายสมรวม มงคลแก้ว นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
4) นายศราวุฒิ ก่องใจ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 0 5377 7471-2 e-mail saraban-iisd@dpsd.go.th

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- 1) เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
- 2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ : V01 สมรรถนะแรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย : F01F01 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายเหตุ ที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
- 2) เป้าหมาย ไทยเป็นห่วงโซ่อุปทานของภูมิภาค
- 3) กลยุทธ์ที่ 3 การผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ 4.0

นโยบายรัฐบาล

- 1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

- 3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)**: M2 – M3****1) หลักการและเหตุผล**

จากข้อมูลความต้องการแรงงาน (Demand for Labor) ในสถานประกอบกิจการ จัดเก็บโดยกระทรวงแรงงาน พบว่าภาคบริการมีความต้องการแรงงานจำนวน 12.24 ล้านคน (สัดส่วนร้อยละ 78.6 ของความต้องการแรงงานรวม) เมื่อพิจารณาจำแนกรายสาขา พบว่า สาขาที่พักแรมและการบริการ ร้านอาหาร มีความต้องการแรงงานจำนวน 1.69 ล้านคน (สัดส่วนร้อยละ 13.8 ของความต้องการแรงงานภาคบริการ) ซึ่งปรับตัวดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยผู้มีงานทำสาขานอกภาคเกษตรกรรมเพิ่มสูงขึ้น ชั่วโมงการทำงานฟื้นตัวได้ดีเทียบเท่าก่อนการแพร่ระบาดของ COVID-19 การทำงานล่วงเวลาเพิ่มสูงขึ้นมาก จึงสะท้อนให้เห็นภาพรวมที่แม้ว่าภาคบริการ โดยเฉพาะภาคการท่องเที่ยว จะเริ่มฟื้นตัวได้อย่างต่อเนื่อง แต่ตลาดแรงงานยังไม่สามารถผลิตแรงงานได้ทันกับความต้องการ ส่งผลให้ยังคงมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก และมีการหันมาจ้างแรงงานต่างชาติเข้ามาทดแทน แต่ก็ประสบปัญหาแรงงานต่างชาติไร้ทักษะฝีมือ ไม่สามารถทำงานทดแทนในตำแหน่งงานเฉพาะและสำคัญได้ ซึ่งยังคงส่งผลกระทบต่อค่าบริการและเสถียรภาพของการประกอบธุรกิจ ดังนั้น ภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้มีแรงงานทักษะดี มีมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เพียงพอต่อความต้องการแรงงานของสถานประกอบกิจการไทย

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ประเทศไทยต้องมีมาตรการเตรียมความพร้อมรองรับการขยายตัวของปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้สามารถสร้างเสถียรภาพเชิงบวกนี้ให้มั่นคง อีกทั้งต้องดำเนินการส่งเสริมทักษะอาชีพที่จำเป็นต่อความต้องการที่จะเกิดขึ้นให้กันแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศ เพื่อส่งเสริมให้มีทักษะฝีมือและมีงานทำ รวมทั้งให้สามารถประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้กับตนเองได้ เป็นการสร้างแรงงานฝีมือเพิ่มขึ้นและลดอัตราการว่างงานที่มีอยู่ควบคู่ไปด้วย โดยเฉพาะแรงงานในภาคอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวบริการ และอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ซึ่งรัฐบาลให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกในการฟื้นฟูเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศ

กระทรวงแรงงาน จึงมีนโยบายที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการส่งเสริมและพัฒนาทักษะแรงงาน เพื่อให้มีทักษะดี มีขอบเขตทักษะการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น มีงานทำ เพื่อลดปัญหาการว่างงานของแรงงานไทย และส่งเสริมแรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศไทยให้มีทักษะฝีมือตามมาตรฐานกำหนด โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจดำเนินการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับกรอบการดำเนินงานของกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง (GMS) ในประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกัน ผ่านการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีภารกิจในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานในพื้นที่รับผิดชอบ ได้แก่ กลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง รวมถึงแรงงานในประเทศไทย ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านโลจิสติกส์อัจฉริยะและธุรกิจบริการยุคดิจิทัลโดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานไทยให้มีทักษะฝีมือมีรายได้ที่เหมาะสม อีกทั้งยังเป็นการสนับสนุนสถานประกอบกิจการให้มีแรงงานที่มีทักษะและฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะภาคธุรกิจบริการ การท่องเที่ยว และโลจิสติกส์ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อผลิตแรงงานเฉพาะทางให้มีศักยภาพเพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพรองรับการเปลี่ยนผ่านและการเติบโตทางด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และโลจิสติกส์

2.2) เพื่อสนับสนุนให้ผู้ประกอบการรุ่นใหม่ได้ใช้ประโยชน์และส่งเสริมโอกาสทางธุรกิจจากความร่วมมือระหว่างประเทศ อันเป็นการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับอนุภูมิภาค

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	ผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน	จำนวน 1,000 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	1) ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่เป็นคนไทย มีประสิทธิภาพ การผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน เพิ่มขึ้น 2) ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน มี ความพึงพอใจในกระบวนการงาน การจัดฝึกอบรม สัมมนา หรือ พัฒนาทักษะอาชีพ	1) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 2) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

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

- 1) แรงงานในประเทศไทย มีผลิตภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น
- 2) ปัญหาแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย และปัญหาการว่างงานของในประเทศไทยลดลง
- 3) แรงงานในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งผลภาพรวมระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยดีขึ้น

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

- 1) กิจกรรมพัฒนาผลิตภาพทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาค GMS โดยเน้นแรงงานเข้มข้นให้มีสมรรถนะสูง
กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานไทยในพื้นที่จังหวัดตะเข็บชายแดน แรงงานอิสระ ผู้ประกอบกิจการ
วิสาหกิจชุมชน ผู้ว่างงาน บุคลากรภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคเอกชน
- 2) กิจกรรมพัฒนาทุนมนุษย์สู่นวัตกรรมห่วงโซ่อุปทานสีเขียวเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานอิสระ แรงงานในสถานประกอบการ แรงงานใหม่ ผู้ว่างงาน
นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายระดับ ปวส./ปริญญาตรี

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

แรงงานไทยในพื้นที่จังหวัดตะเข็บชายแดน แรงงานอิสระ ผู้ประกอบกิจการ วิสาหกิจชุมชน ผู้ว่างงาน
บุคลากรภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคเอกชน นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายระดับ ปวส./ปริญญาตรี

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

5.1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน /สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
/ส่วนราชการ / สถานที่เอกชน

5.2) สถาบันการศึกษา/องค์การมหาชน/รัฐวิสาหกิจ/สถานที่เอกชน ตามแนวระเบียบ NSEC, EWEC, SEC

6) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

6.1) กลุ่มหลักสูตรด้าน โลจิสติกส์

- 1) เทคนิคการขับรถลากจูง (ขนส่งวัตถุอันตราย)
- 2) เทคนิคการขับรถเชิงป้องกันและปลอดภัย
- 3) เทคนิคการขับรถยกสินค้าและจัดการคลังสินค้า

4) เทคนิคการขั้บรดยกสินค้าขนาดไม่เกิน 10 ตัน ระดับ 1

5) เทคนิคการขั้บรดยกสินค้าอย่างปลอดภัย (ระดับสูง)

6.2) กลุ่มหลักสูตรด้าน ธุรกิจบริการ

1) ผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารแปซิฟิก

2) เทคนิคการชงกาแฟและศิลปะบนฟองนม

3) การทำเล็บมืออาชีพสำหรับประกอบธุรกิจ

4) เทคนิคการทำกราฟต์โซดาและโซลาร์ผลไม้

5) อาหารไทยสำหรับร้านอาหาร

6) ผลิตภัณฑ์สมุนไพรเพื่อสุขภาพและความงาม

6.3) กลุ่มหลักสูตรด้าน ไอที ดิจิทัล และเทคโนโลยีเกษตร

1) AI Generative and Data for Marketing

2) การทำ Video Content Marketing บนสมาร์ตโฟน

3) เทคนิคการขายสินค้าบนแพลตฟอร์มออนไลน์

4) การใช้งาน Internet of Things (IoT) การเกษตร

5) การประยุกต์ระบบโซลาร์เซลล์เพื่องานการเกษตร

6) การประกอบแบตเตอรี่เพื่อประยุกต์ใช้กับพลังงานแสงอาทิตย์

6.4) กลุ่มหลักสูตร ด้านพัฒนาบุคลากรและภาษา

1) พิธีกรรมอาชีพ

2) ภาษาจีนเพื่อการล่ามเชิงธุรกิจระหว่างประเทศ

3) ภาษาจีนสำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

4) ภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานบริการ

5) ภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานบริการด้านการท่องเที่ยว

6) ภาษาเกาหลีสำหรับผู้ที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

7) วิธีการดำเนินงาน

7.1) สำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานภายในประเทศและกลุ่มประเทศ GMS

7.2) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำสรุปผลสำรวจความต้องการ

7.3) จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำคำของบประมาณ

7.4) ประสานงานกลุ่มเป้าหมาย

7.5) ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนงาน

7.6) สรุปผลและติดตามการฝึกอบรม

7.7) ประเมินผลโครงการ

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน รองรับบริการปรับตัวของธุรกิจ บริการและการค้าตามแนวชายแดน	1,092,000	1,560,000	624,000	234,000	3,510,000
กิจกรรมที่ 2 : พัฒนาทักษะฝีมือ แรงงานขั้นสูง ตำแหน่งพนักงานขับ รถบรรทุกสินค้าสู่ความเป็นมืออาชีพ ระดับสากล	516,000	516,000	258,000	-	1,290,000
รวมวงเงิน (บาท)	1,608,000	2,076,000	882,000	234,000	4,800,000

รายละเอียดงบประมาณ

งบประมาณ จำนวน 4,800,000 บาท (สี่ล้านแปดแสนบาทถ้วน) ดังนี้

กิจกรรม	จำนวนเงิน (บาท)
1. กิจกรรมที่ 1 พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน รองรับบริการปรับตัวของธุรกิจบริการ และการค้าตามแนวชายแดน จำนวน 3,510,000 บาท	
1.1 ฝึกอบรมหลักสูตร 30 ชั่วโมง จำนวน 45 รุ่นๆ ละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 900 คน	
1.1.1 ค่าตอบแทนวิทยากร	
วิทยากรภาคเอกชน (วิทยากรทฤษฎี) (1 คน x 1,200 บาท x 6 ชั่วโมง x 45 รุ่น)	324,000
วิทยากรภาคเอกชน (วิทยากรภาคปฏิบัติ) (1 คน x 1,200 บาท x 24 ชั่วโมง x 45 รุ่น)	1,296,000
1.1.2 ค่าพาหนะเดินทางวิทยากร (1 คน x 1,200 บาท x 2 เที่ยว x 45 รุ่น)	108,000
1.1.3 ค่าอาหาร (120 บาท x 20 คน x 5 วัน x 45 รุ่น)	540,000
1.1.4 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 20 คน x 2 มื้อ x 5 วัน x 45 รุ่น)	315,000
1.1.5 ค่าวัสดุฝึกอบรม (870 บาท x 20 คน x 45 รุ่น)	783,000
1.1.6 ค่าเอกสารคู่มือประกอบการฝึกอบรม (70 บาท x 20 คน x 45 รุ่น)	63,000
1.1.7 ค่าบริหารจัดการ (1,800 บาท x 45 รุ่น)	81,000
รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	78,000
รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น	3,510,000

กิจกรรม	จำนวนเงิน (บาท)
2. กิจกรรมที่ 2 พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานขั้นสูง ตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกสินค้าสู่ความเป็นมืออาชีพระดับสากล จำนวน 1,290,000 บาท	
2.1 ฝึกอบรมหลักสูตร 210 ชั่วโมง จำนวน 5 รุ่นๆ ละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน	
2.1.1 ค่าตอบแทนวิทยากร	
วิทยากรภาคราชการ (วิทยากรทฤษฎี) (1 คน x 600 บาท x 60 ชั่วโมง x 5 รุ่น)	180,000
วิทยากรภาคราชการ (วิทยากรภาคปฏิบัติ) (1 คน x 600 บาท x 150 ชั่วโมง x 5 รุ่น)	450,000
2.1.2 ค่าอาหาร (120 บาท x 20 คน x 1 วัน x 25 วัน x 5 รุ่น)	300,000
2.1.3 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 20 คน x 2 มื้อ x 25 วัน x 5 รุ่น)	175,000
2.1.4 ค่าวัสดุฝึกอบรม (1,650 บาท x 20 คน x 5 รุ่น)	165,000
2.1.5 ค่าจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม (70 บาท x 20 คน x 5 รุ่น)	7,000
2.1.6 ค่าบริหารจัดการ (2,600 บาท x 5 รุ่น)	13,000
รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	258,000
รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น	1,290,000

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการจัดเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการ

7.5 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการเติบโตด้านอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

หน่วยงาน (กอง/กรม) สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

ผู้ประสานงานหลัก 1) นางพิมพ์ภรณ์ ธรรมวัตร นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

2) นางสาวณัฐนันท์ แท้มใจ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

โทรศัพท์/โทรสาร 0 5333 0095

e-mail pimphaphorn4240@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- 1) เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
- 2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ : V01 สมรรถนะแรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย : F01F01 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- 2) เป้าหมาย คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข
- 3) กลยุทธ์ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยมีศักยภาพโดดเด่นในฐานะจุดหมายปลายทางด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Health and Wellness Tourism) และเป็นเจ้าของภูมิปัญญาการนวดและการดูแลสุขภาพแบบดั้งเดิมที่เป็นเอกลักษณ์ระดับโลก การเติบโตของภาคอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ ทั้งสปา นวดเพื่อสุขภาพ การฟื้นฟู และบริการเกี่ยวเนื่องกับการดูแลสุขภาพ ได้กลายเป็นแหล่งสร้างรายได้และการจ้างงานที่สำคัญ อีกทั้งยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของ Soft Power ไทยที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ประเทศด้านวัฒนธรรม สุขภาพ และการต้อนรับอย่างอบอุ่น การพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันแรงงานในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพของไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายด้านคุณภาพแรงงาน ได้แก่ 1) มาตรฐานการให้บริการ โดยแรงงานด้านนวดไทยและสปาจำนวนมากได้รับการฝึกอบรมจากแหล่งที่มาแตกต่างกันทั้งในระบบและนอกระบบ ส่งผลให้ระดับทักษะและความรู้มีความแตกต่างกัน ขาดความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานด้านเทคนิค สุขอนามัย ความปลอดภัย และการจัดการความเสี่ยง 2) หลักสูตรการฝึกอบรมและการศึกษาที่เกี่ยวข้องยังไม่ครอบคลุมสมรรถนะเชิงบริการที่จำเป็น เช่น การประเมินภาวะผู้รับบริการ การดูแลความปลอดภัยเบื้องต้น และการสื่อสารเชิงบริการ และ 3) แรงงานจำนวนหนึ่งยังขาดโอกาสเข้าถึงการฝึกอบรมตามหลักสูตรมาตรฐานที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

จากข้อเท็จจริงดังกล่าว การดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ จึงเป็นความจำเป็นเชิงนโยบายและเชิงเศรษฐกิจ เพื่อสร้างแรงงานที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ประกอบอาชีพในภาคบริการ โครงการดังกล่าวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน รวมทั้งสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะอาชีพ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการยกระดับศักยภาพกำลังคนให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล เพื่อให้การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน จึงมีความจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพอย่างเข้มข้นและเป็นระบบ โดยเฉพาะหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เช่น หลักสูตรนวดไทยเพื่อสุขภาพ หลักสูตรการนวดสวดิซ หลักสูตรการบริการเพื่อความงาม เป็นต้น ซึ่งเป็นสาขาที่มีความต้องการแรงงานอย่างต่อเนื่องในสถานประกอบการด้านสุขภาพ การจัดฝึกอบรมในรูปแบบหลักสูตรระยะยาว จำนวน 150 ชั่วโมง ควบคู่กับการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการเป็นระยะเวลา 1 เดือน จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกได้รับทั้งความรู้ ทัศนคติ และทักษะภาคปฏิบัติจากสถานการณ์จริง สามารถพัฒนาทักษะการให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพ เรียนรู้กระบวนการทำงาน การดูแลผู้รับบริการ และจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ อันจะส่งผลให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีคุณภาพ และมีโอกาสสร้างรายได้อย่างมั่นคงในอนาคต

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนากำลังคนด้านนวดไทยและสปา เป็นไปอย่างมีทิศทาง มีมาตรฐาน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรมบริการสุขภาพในอนาคต สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ ซึ่งเป็นสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง (Excellent Center) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้ดำเนินโครงการพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการให้บริการ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ของประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ อันจะเป็นการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศและเสริมสร้าง Soft Power ไทยให้เติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อพัฒนาทักษะและยกระดับสมรรถนะของกำลังแรงงานด้านนวดไทยและสปา ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2.2) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์การปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมเข้าสู่การประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

2.3) เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ การประกอบอาชีพ และการสร้างรายได้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนากำลังแรงงานคุณภาพให้เพียงพอต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

2.4) เพื่อยกระดับมาตรฐานการให้บริการด้านนวดไทยและสปา และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการและอุตสาหกรรมบริการสุขภาพของประเทศ

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	จำนวนแรงงานที่อยู่ในด้านอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ ได้รับการยกระดับฝีมือและพัฒนาทักษะ	จำนวน 600 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

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

โครงการพัฒนาทักษะแรงงานรองรับการเติบโตด้านอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ มีส่วนสำคัญในการปิดช่องว่างของเป้าหมาย ด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงานและยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยมีผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ดังนี้

1) ปิดช่องว่างด้านคุณภาพแรงงาน (Skill Gap)

โครงการมุ่งยกระดับทักษะของแรงงานในด้านบริการสุขภาพให้มีความรู้และสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้านนวดไทยและสปาที่มีมาตรฐานส่งผลให้แรงงานมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย

2) ปิดช่องว่างด้านมาตรฐานวิชาชีพ (Competency Gap)

การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ช่วยให้แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะ และสามารถเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ต่อไป ซึ่งเป็นการยกระดับคุณภาพแรงงานให้มีความน่าเชื่อถือและสามารถแข่งขันในตลาดแรงงาน

3) ปิดช่องว่างด้านการมีงานทำและรายได้ (Employment & Income Gap)

เมื่อแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะ จะเพิ่มโอกาสในการมีงานทำหรือสามารถพัฒนาเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระในธุรกิจบริการสุขภาพ ส่งผลให้รายได้ของแรงงานเพิ่มขึ้น และช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ

4) สนับสนุนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ชาติ

โครงการนี้มีส่วนร่วมโดยตรงในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการส่งเสริม “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” และ “การยกระดับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21”

โครงการนี้ช่วยปิดช่องว่างของเป้าหมายด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงาน โดยเพิ่มจำนวนแรงงานคุณภาพเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจเสริมสร้างขีดความสามารถของประเทศในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมบริการสุขภาพที่มีศักยภาพสูงในการสร้างรายได้และการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง

● **กลุ่มเป้าหมายของโครงการ**

- แรงงานในระบบการจ้างงาน
- แรงงานใหม่
- แรงงานนอกระบบ (แรงงานอิสระ)
- ผู้ว่างงาน

● **ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ**

ได้แก่ แรงงานในด้านอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ ผู้ประกอบการ สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

- 5.1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ
- 5.2) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี
- 5.3) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์
- 5.4) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก
- 5.5) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง
- 5.6) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 14 ปทุมธานี
- 5.7) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต
- 5.8) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 22 นครศรีธรรมราช
- 5.9) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 37 บุรีรัมย์
- 5.10) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 38 ศรีสะเกษ
- 5.11) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 44 ระนอง
- 5.12) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 45 กระบี่
- 5.13) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง
- 5.14) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมหาสารคาม
- 5.15) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาฬสินธุ์
- 5.16) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพิจิตร
- 5.17) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพังงา
- 5.18) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง
- 5.19) สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

6) วิธีดำเนินการ

ฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับระยะยาว 150 ชั่วโมง และฝึกงาน 1 เดือน เป้าหมาย 600 คน งบประมาณ 8,850,000 บาท (แปดล้านแปดแสนห้าหมื่นบาทถ้วน)

- 6.1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลโครงการพัฒนาทักษะแรงงานรองรับการเติบโตภาคอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ
- 6.2) จัดการประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ
- 6.3) กำหนดแผน พื้นที่ กลุ่มเป้าหมายการดำเนินโครงการทั้งปี ตามเป้าหมายวัด
- 6.4) ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้กลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 6.5) บูรณาการความร่วมมือ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา สมาคมองค์กรวิชาชีพ และผู้นำท้องถิ่น เพื่อร่วมดำเนินงานโครงการ
- 6.6) คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะประกอบอาชีพอิสระ และมีความพร้อมที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้งาน แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานใหม่ แรงงานนอกระบบ (แรงงานอิสระ) และผู้ว่างงาน
- 6.7) คัดเลือกวิทยากรที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับ
- 6.8) ป้อนข้อมูลแผนการดำเนินการเข้าระบบบริการข้อมูลสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)
- 6.9) ดำเนินการฝึกอบรมตามเนื้อหาของหลักสูตร โดยสอดแทรกเนื้อหาแนวคิดสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายอย่างมั่นคง
- 6.10) กำกับดูแลการดำเนินการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ
- 6.11) ประเมินความพึงพอใจการดำเนินโครงการจากผู้รับการฝึก
- 6.12) ออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม
- 6.13) ป้อนข้อมูล ติดตามและประเมินผลสำเร็จการฝึกอบรมตามโครงการ

รายละเอียดโครงการฝึกอบรม

ฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับระยะยาว 150 ชั่วโมง และฝึกงาน 1 เดือน เป้าหมาย 600 คน งบประมาณ 8,850,000 บาท โดยฝึกหลักสูตรที่ได้รับการรับรองจากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (สบส.) เช่น หลักสูตรนวดไทย เพื่อสุขภาพ, หลักสูตรการนวดสวีดิช, หลักสูตรการบริการเพื่อความงาม เป็นต้น

7) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 7.1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ และสมรรถนะด้านนวดไทยและสปา สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีความพร้อมในการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ
- 7.2) ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีโอกาสในการมีงานทำ การประกอบอาชีพ และการสร้างรายได้เพิ่มขึ้น อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของแรงงาน
- 7.3) สถานประกอบการในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพมีแรงงานที่มีคุณภาพและสมรรถนะตรงตามความต้องการ ส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานการให้บริการ และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
โครงการ : พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการเติบโตภาคอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ					
กิจกรรม : ฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับระยะยาว 150 ชั่วโมง และฝึกงาน 1 เดือน (รุ่นละ 20 คน)	2,655,000	3,540,000	1,770,000	885,000	8,850,000
รวมวงเงิน (บาท)	2,655,000	3,540,000	1,770,000	885,000	8,850,000

รายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณ

โครงการ พัฒนาทักษะแรงงานรองรับการเติบโตด้านอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

กิจกรรม ฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับระยะยาว 150 ชั่วโมง และฝึกงาน 1 เดือน

เป้าหมาย 600 คน งบประมาณ 8,850,000 บาท

ลำดับ	รายการ	รายละเอียดตัวคูณ	จำนวน (บาท)
1	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับระยะยาว 150 ชั่วโมง และฝึกงาน 1 เดือน เป้าหมาย 600 คน จำนวน 30 รุ่น (รุ่นละ 20 คน)		8,850,000
	ค่าสมนาคุณวิทยากร	1,200 บาท x 150 ชม. x 30 รุ่น	5,400,000
	ค่าวัสดุ	2,750 บาท x 600 คน	1,650,000
	ค่าอาหาร	120 บาท x 600 คน x 25 มื้อ	1,800,000
		ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อรุ่น	295,000
		ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคน	14,750

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

7.6 กิจกรรม พัฒนาแรงงานเพื่องานและทักษะแห่งอนาคต

7.6.1 กิจกรรมย่อย ยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling)

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายดุสิต คชรินทร์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึก
2) นางสาวอรุณี โกโสภา นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
3) นางพัชลาวัณย์ จิตต์เอื้อเพื่อ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
4) นางสาวระวีวรรณ เทพทวี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โทรศัพท์ 0 2247 6608

e-mail dsdto625@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- 1) เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
- 2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ : V01 สมรรถนะแรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย : F01F01 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- 2) เป้าหมาย คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข
- 3) กลยุทธ์ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายรัฐบาล

- 1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยให้สัตยาบันเข้าร่วมเป็นภาคีสมาชิกพิธีสารมอนทรีออล เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2532 และให้สัตยาบันส่วนที่มีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติม อีก 5 ครั้ง และครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2567 ณ กรุงคิกาลี (The Kigali Amendment to the Montreal Protocol (2016)) เพื่อเป็นการแสดงความรับผิดชอบและความร่วมมือกับนานาประเทศในการพิทักษ์สิ่งแวดล้อมโลก ในการเลิกใช้สาร CFCs และลดการใช้สาร HCFCs ที่ทำลายชั้นบรรยากาศโอโซน (Ozone Depleting Substances: ODS) โดยประเทศไทยจัดอยู่ในประเทศกำลังพัฒนา กลุ่ม 1 ตามมาตรา 5 ซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG พ.ศ. 2564 - 2570 ที่กำหนดให้หน่วยงานต่างๆ มีส่วนร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy : BCG Model) : โมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นวาระแห่งชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 เป็นต้นไป ในยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างความสามารถในการตอบสนองต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ให้มีการพัฒนาระดับความสามารถกำลังคนในสาขา BCG การสร้างและพัฒนาากำลังคน ที่สนับสนุนการนำความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมด้าน BCG ไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมระดับพื้นที่

อุตสาหกรรมเครื่องทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศ เป็นภาคส่วนที่ปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นปริมาณมากในประเทศไทย และมีผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ในขณะที่ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตเทคโนโลยีการทำความเย็น ทางองค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศของเยอรมัน (GIZ) ได้มีการส่งเสริมให้ใช้สารทำความเย็นธรรมชาติ และเทคโนโลยีทางเลือกมาระยะเวลาหนึ่ง แต่ยังมีการใช้สารทำความเย็นที่ทำลายธรรมชาติ การขาดมาตรฐานด้านความปลอดภัย และนโยบายที่เอื้อให้ใช้สารทำความเย็นธรรมชาติอยู่ ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และองค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศของเยอรมัน (GIZ) จึงร่วมมือกันเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านการใช้สารทำความเย็นที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้การใช้เทคโนโลยีสารทำความเย็นที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพสูง ให้บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติในเครื่องปรับอากาศและตู้เย็นอย่างถูกต้องปลอดภัย และร่วมกันหารือถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสำหรับการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติในอนาคต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป ความร่วมมือในครั้งนี้ เป็นนโยบายหลักประการหนึ่งของรัฐบาลที่กรมฯ ได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และจะผลักดันให้มีการส่งเสริมและดำเนินงานเพื่อยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานคุณภาพ และได้มาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องต่อไป

การใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจึงเป็นเทคโนโลยีทางเลือกที่มีโอกาสใช้ในอนาคต แต่เนื่องจากสารทำความเย็นธรรมชาติสามารถติดไฟได้ ช่างหรือผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการฝึกอบรมและถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัยไม่เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีศูนย์ฝึกอบรมทักษะสีเขียวให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการติดตั้งและซ่อมบำรุงระบบทำความเย็นและปรับอากาศที่ใช้สารทำความเย็นที่ติดไฟได้เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ จำนวน 10 แห่ง กระจายครอบคลุมทุกภูมิภาคทั่วประเทศ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

19 เชิงใหม่ และขยายผลให้มีศูนย์ฝึกอบรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็นที่ใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพิ่มอีก จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครนายก สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 39 ร้อยเอ็ด สามารถพัฒนาบุคลากรและแรงงาน (skilled and re-skilled labour) เพื่อเตรียมพร้อมและรองรับการทำงานในอนาคตที่มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงไปใช้เทคโนโลยีสารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมได้ต่อไป

2) วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาสมรรถนะและยกระดับความรู้ความสามารถของช่างเทคนิคด้านเครื่องทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศในประเทศไทยให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงไปใช้เทคโนโลยีสารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output) 1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับข้อมูลเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวสารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปจำแนกเปรียบเทียบการทำงานแบบเก่าและนำไปพัฒนารูปแบบทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักวิธีการใช้งานสารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย	จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 2,000 คน	1) เป้าหมาย 2,000 คน 2) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	ศูนย์ฝึกอบรมงานเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็นที่ใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ช่างเทคนิคให้สามารถจัดการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติได้อย่างปลอดภัย	ผู้ประกอบการ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ช่างเทคนิคด้านเครื่องทำความเย็นและ ปรับอากาศ และแรงงานใหม่ที่จบจากการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องหรือนักเรียน นักศึกษา ชั้นปีสุดท้ายในสาขาที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับการใช้สารทำความเย็นธรรมชาติได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

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

1) ผู้เข้ารับฝึกอบรม จำนวน 2,000 คน สามารถปฏิบัติงานติดตั้ง บำรุงรักษา และซ่อมบำรุงเครื่องทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่ใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

2) ผู้เข้ารับฝึกอบรมมีความเข้าใจเรื่องหลักการทำงานของระบบความเย็นที่ใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

3) เพิ่มโอกาสการจ้างงานแรงงานช่างฝีมือในสาขาเครื่องทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

4) ปิดช่องว่างด้านทักษะ (Skill Gap) และความไม่สอดคล้องกันของสถานประกอบการ (Skill mismatch) ระหว่างแรงงานเดิมที่ใช้สารทำความเย็นสังเคราะห์กับเทคโนโลยีใหม่ที่สารทำความเย็นธรรมชาติ

● **กลุ่มเป้าหมายของโครงการ** ผู้ประกอบการ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ช่างเทคนิคด้านเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ และแรงงานใหม่ที่จบจากการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้อง หรือนักเรียน นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายในสาขาที่เกี่ยวข้อง

● **ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ**

ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้การเครื่องทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่ใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย รองรับการเปลี่ยนสารทำความเย็นต่อไป

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

ศูนย์ฝึกอบรมงานเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็นที่ใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 10 แห่ง ดังนี้

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

6) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตร การจัดการสารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

7) วิธีการดำเนินงาน

7.1) ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งในรูปแบบหนังสือราชการ หรือช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อสังคมออนไลน์

7.2) กระบวนการฝึกอบรม และประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรม

7.2.1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นศูนย์ฝึกอบรมงานเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็นที่ใช้สารทำความเย็นธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 10 แห่ง ดำเนินการฝึกอบรมแรงงานตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกฝีมือแรงงาน

7.2.2) พิจารณาใบสมัครเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยพิจารณาจากความรู้ทักษะพื้นฐานที่หลักสูตรกำหนด

7.2.3) จัดเก็บข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายบุคคลก่อนเข้ารับการฝึก เช่น ข้อมูลความรู้พื้นฐาน รายได้ก่อนฝึกอบรม และข้อมูลจำเป็นอย่างอื่น ๆ เพื่อประกอบการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพหรือเพิ่มรายได้เปรียบเทียบภายหลังจบการฝึก

7.3) ประเมินผลการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

7.4) ติดตามผลการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อประเมินผลลัพธ์ของโครงการที่ประกอบด้วย รายได้ที่เพิ่มขึ้น การใช้ประโยชน์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ภายหลังจากการฝึกอบรม ภายในระยะเวลา 3 เดือน และบันทึกเข้าสู่ระบบสารสนเทศที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

7.5) รายงานผลการดำเนินโครงการและรายงานผลความสำเร็จของโครงการให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรม : การดำเนินการฝึกอบรม ยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้านการทำงาน ความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็น มิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling)	2,938,275	2,938,275	979,425	979,425	7,835,400
รวมวงเงิน (บาท)	2,938,275	2,938,275	979,425	979,425	7,835,400

รายละเอียดงบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2570 รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 7,835,400 บาท (เจ็ดล้านแปดแสนสามหมื่นห้าพันสี่ร้อยบาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณปี พ.ศ. 2570 แผนงานยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยดำเนินการในกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรม การดำเนินการฝึกอบรมยกระดับสมรรถนะกำลังคนด้านการทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Cooling) งบประมาณ 7,835,400 บาท (เจ็ดล้านแปดแสนสามหมื่นห้าพันสี่ร้อยบาทถ้วน) โดยจ่ายทุกรายการ

ที่	กิจกรรม/รายการ	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
1	ค่าสมนาคุณวิทยากร (บุคลากรภาครัฐ)	100 รุ่น x 600 บาท x 18 ชั่วโมง x 1 คน	1,080,000
2	ค่าสมนาคุณวิทยากร (ไม่ใช่บุคลากรภาครัฐ)	100 รุ่น x 1,200 บาท x 11 ชั่วโมง x 1 คน	1,320,000
3	ค่าวัสดุฝึก	100 รุ่น x 20 คน x 1,910 บาท	3,820,000
4	ค่าอาหาร	100 รุ่น x 3 วัน x 20 คน x 150 บาท	900,000
5	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	100 รุ่น x 20 คน x 6 มื้อ x 35 บาท	420,000
6	ค่าบริหารจัดการ	100 รุ่น x 2,954 บาท	295,400
	รวมค่าใช้จ่าย		7,835,400
	ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		78,354
	ค่าใช้จ่ายต่อคน		3,917.70

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

7.6.2 กิจกรรมย่อย พัฒนาสมรรถนะทักษะฝีมือแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายดุสิต คชรินทร์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึก
2) นางสาวอรุณี โกโสภา นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
3) นางพัชลาวัณย์ จิตต์เอื้อเพื่อ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
4) นางสาวระวีวรรณ เทพทวี นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โทรศัพท์ 0 2247 6608

e-mail dsdto625@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- 1) เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
- 2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ : V01 สมรรถนะแรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย : F01F01 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- 2) เป้าหมาย คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข
- 3) กลยุทธ์ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

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

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

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำแผนปฏิบัติการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนปฏิบัติการเรื่องการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่และรองรับสถานการณ์

ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต ในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างการเจริญเติบโต ปัจจัยด้านแรงงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะทักษะและสมรรถนะของแรงงานที่ต้องรองรับกับความต้องการของตลาดแรงงานที่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งความต้องการมีความแตกต่างในระดับของสาขาที่ต้องการและในระดับของพื้นที่ที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน นอกจากนี้จากยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูงต่อยอดจากฐานอุตสาหกรรมเดิม รวมถึงอุตสาหกรรมใหม่ในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล ให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนไปพร้อมกัน โดยมุ่งเน้นการมองเชิงระบบ (Systematic Approach) และใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มร่วมกับเทคโนโลยีช่วยในการบริหารจัดการ ตั้งแต่ต้นทางไปจนถึงปลายทาง เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตทางการเกษตรโดยเปลี่ยนข้อได้เปรียบที่ไทยมีจากความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรม ให้เป็นความสามารถในการแข่งขันด้วยนวัตกรรมเพื่อให้เกิดเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) มีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals–SDGs) ของสหประชาชาติอันเป็นการนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อพัฒนาสมรรถนะและทักษะใหม่แก่แรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามอุตสาหกรรมเป้าหมายและระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)

2.2) เพิ่มทักษะการทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (green skill) และทักษะด้านดิจิทัลที่สนับสนุนระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านระบบเศรษฐกิจสีเขียว	จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 3,500 คน	1) เป้าหมาย 3,500 คน 2) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาในด้านทักษะสีเขียวไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาทักษะฝีมือที่สนับสนุนงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

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

1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 3,500 คน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการทำงานในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจสีเขียว เช่น พลังงานทดแทน การจัดการของเสีย การอนุรักษ์พลังงาน และเทคโนโลยีสะอาด

2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสีเขียวในกระบวนการหรือการบริการลดการใช้ทรัพยากรและพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทักษะใหม่ (New skill) และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม (Upskill) เพื่อรองรับอาชีพและเทคโนโลยีในระบบเศรษฐกิจสีเขียว เช่น ทักษะการติดตั้งและบำรุงรักษาระบบพลังงานสะอาด ทักษะการจัดการของเสีย

4) สนับสนุนให้สถานประกอบการสามารถเข้าถึงแรงงานที่มีทักษะตรงตามความต้องการ ลดการขาดแคลนแรงงานฝีมือในสาขา Green Economy

● **กลุ่มเป้าหมายของโครงการ** แรงงานที่จะเข้าสู่งานในตลาดแรงงาน นักศึกษาจบใหม่ ผู้ว่างงาน แรงงานในสถานประกอบการ

● **ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ**

- 1) ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทักษะให้มีความรู้และสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสีเขียว เช่น พลังงานทดแทน การจัดการของเสีย และการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ผู้ผ่านการฝึกอบรมเกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งแวดล้อมและสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับสู่ชุมชน ได้รับประโยชน์จากการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษ ของเสีย และการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง
- 3) มีแรงงานและผู้ประกอบการในพื้นที่ที่มีความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม สามารถเป็นต้นแบบให้แก่ชุมชนอื่นได้
- 4) เกิดการสร้างงานและสร้างรายได้ท้องถิ่น ผ่านอาชีพใหม่ภาคเศรษฐกิจสีเขียว เช่น พลังงานหมุนเวียน การเกษตรอินทรีย์ หรือการจัดการขยะ

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่ดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเป้าหมาย

6) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

- 6.1) หลักสูตรการติดตั้งโซลาร์เซลล์และวางระบบน้ำเพื่อการเกษตรแบบอัตโนมัติ 18 ชั่วโมง
- 6.2) หลักสูตรการปรับปรุงคุณภาพและการทดสอบน้ำเพื่อการผลิตน้ำสะอาด 18 ชั่วโมง
- 6.3) หลักสูตรการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะเพื่องานด้านการเกษตร (Drone และ IoT) ทางเกษตร 18 ชั่วโมง
- 6.4) หลักสูตรการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการน้ำสำหรับโรงเรือนเกษตรอัจฉริยะ 18 ชั่วโมง
- 6.5) หลักสูตรการบริหารนวัตกรรมเกษตรทันสมัยตามแนวคิด BCG 18 ชั่วโมง
- 6.6) หลักสูตรการออกแบบบรรจุภัณฑ์เพื่อความยั่งยืน 18 ชั่วโมง
- 6.7) หลักสูตรการติดตั้งและบำรุงรักษาเครื่องเปลี่ยนอากาศให้บริสุทธิ์ 18 ชั่วโมง
- 6.8) หลักสูตรการพัฒนากระบวนการผลิตน้ำสะอาดอัตโนมัติ 18 ชั่วโมง
- 6.9) หลักสูตรความเป็นกลางทางคาร์บอนระดับองค์กร 18 ชั่วโมง
- 6.10) หลักสูตรการประกอบแบตเตอรี่เพื่อประยุกต์ใช้กับพลังงานแสงอาทิตย์ 18 ชั่วโมง
- 6.11) หลักสูตรการผลิตพลังงานชีวมวล 18 ชั่วโมง
- 6.12) หลักสูตรการติดตั้งโซลาร์เซลล์บนหลังคา 18 ชั่วโมง
- 6.13) หลักสูตรการประยุกต์ใช้พลังงานแสงอาทิตย์ในเครื่องปรับอากาศภายในบ้าน 18 ชั่วโมง
- 6.14) หลักสูตรการจัดขยะในครัวเรือนเป็นปุ๋ยอินทรีย์ 18 ชั่วโมง
- 6.15) หลักสูตรการเลี้ยงหนอนแมลงวันลาย (BSF) เพื่อการจัดการขยะอินทรีย์ 18 ชั่วโมง
- 6.16) หลักสูตรการเป็นประกอบการโซลาร์เซลล์ 18 ชั่วโมง
- 6.17) หลักสูตรการแปรรูปสมุนไพร 18 ชั่วโมง
- 6.18) หลักสูตรการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากหญ้าแฝก 18 ชั่วโมง
- 6.19) หลักสูตรการประยุกต์ใช้พลังงานแสงอาทิตย์สำหรับการติดตั้งสถานีอัดประจุยานยนต์ไฟฟ้า 18 ชั่วโมง
- 6.20) หลักสูตรเทคนิคการเพาะเลี้ยงผึ้งโพรงป่าด้วยนวัตกรรมการอนุรักษ์เชิงธรรมชาติ 18 ชั่วโมง

7) วิธีการดำเนินงาน

7.1) ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งในรูปแบบหนังสือราชการ หรือช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อสังคมออนไลน์

7.2) กระบวนการฝึกอบรม และประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรม

7.1.1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเป้าหมาย ดำเนินการฝึกอบรมแรงงาน ตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกฝีมือแรงงาน

7.1.2) พิจารณาใบสมัครเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยพิจารณาจากความรู้ทักษะพื้นฐานที่ หลักสูตรกำหนด

7.1.3) จัดเก็บข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายบุคคลก่อนเข้ารับการฝึก เช่น ข้อมูลความรู้พื้นฐาน รายได้ก่อนฝึกอบรม และข้อมูลจำเป็นอื่น ๆ เพื่อประกอบการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ หรือเพิ่มรายได้เปรียบเทียบภายหลังจบการฝึก

7.3) ประเมินผลการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

7.4) ติดตามผลการฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อประเมินผลลัพธ์ของโครงการที่ประกอบด้วย รายได้ที่เพิ่มขึ้น การใช้ประโยชน์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ภายหลังจากการฝึกอบรม ภายใต้วงเวลา 3 เดือน และบันทึกเข้าสู่ระบบสารสนเทศที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

7.5) รายงานผลการดำเนินโครงการและรายงานผลความสำเร็จของโครงการให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรม : การดำเนินการฝึกอบรม โครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะ ฝีมือแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)	5,057,000	5,134,800	1,711,600	1,711,600	13,615,000
รวมวงเงิน (บาท)	5,057,000	5,134,800	1,711,600	1,711,600	13,615,000

รายละเอียดงบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2570 รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 13,615,000 บาท (สิบสามล้านหกแสนหนึ่งหมื่นห้าพันบาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณปี พ.ศ. 2570 แผนงานยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยดำเนินการในกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรม การดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะฝีมือแรงงานในระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) งบประมาณ 13,615,000 บาท (สิบสามล้านหกแสนหนึ่งหมื่นห้าพันบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ

ที่	กิจกรรม/รายการ	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
1	ค่าสมนาคุณวิทยากร	1,200 บาท × 175 รุ่น × 18 ชั่วโมง	3,780,000
2	ค่าวัสดุฝึก	2,000 บาท × 175 รุ่น × 20 คน	7,000,000
3	ค่าอาหารไม่ครบมื้อ	150 บาท × 3 วัน × 175 รุ่น × 20 คน	1,575,000
4	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	35 บาท × 6 มื้อ × 175 รุ่น × 20 คน	735,000
5	ค่าบริหารจัดการ	3,000 บาท × 175 รุ่น	525,000
	รวมค่าใช้จ่าย		13,615,000
	ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	77,800 บาท × 175 รุ่น	77,800
	ค่าใช้จ่ายต่อคน	3,890 บาท × 3,500 คน	3,890

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

7.6.3 กิจกรรมย่อย พัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรองรับเศรษฐกิจ BCG

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายณพดล น้อยอุทัย ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

2) นายวิเชียร ฤทธิโชติ ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

โทรศัพท์/โทรสาร

065-507-066

e-mail

planning.dsd99@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- 1) เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
- 2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ : V01 สมรรถนะแรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย : F01F01 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- 2) เป้าหมาย คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข
- 3) กลยุทธ์ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายรัฐบาล

- 1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

- 3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศจพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (x)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มุ่งสร้าง ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ผ่านการพัฒนาทุนมนุษย์ การยกระดับความสามารถในการแข่งขัน และการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนประเทศสู่อนาคตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน ซึ่งภาคการเกษตรถือเป็นภาคส่วนสำคัญที่มีบทบาทต่อการสร้างความมั่นคงทางอาหาร การสร้างรายได้ การจ้างงาน และการดำรงวิถีชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่ม แรงงานนอกระบบ แรงงานภาคเกษตร แรงงานและผู้ประกอบอาชีพด้านการเกษตรและแปรรูป และผู้สนใจประกอบอาชีพด้านการเกษตรซึ่งยังคงเป็นกลุ่มแรงงานขนาดใหญ่ของประเทศ แต่ในปัจจุบันภาคเกษตรกำลังเผชิญกับปัจจัยท้าทายหลายประการได้แก่ ความผันผวนของตลาดโลกที่ทำให้ราคาผลผลิตไม่แน่นอน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตทางการเกษตร ต้นทุนการผลิตสูง ทั้งจากปัจจัยการผลิต พลังงาน และแรงงาน ความต้องการสินค้าเกษตรคุณภาพสูงและปลอดภัยที่เพิ่มขึ้น ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อรับมือกับความท้าทายดังกล่าว การพัฒนากำลังแรงงานภาคเกษตรจึงต้องมุ่งไปที่การสร้าง Smart Farmer และ Smart Workforce ที่มีความรู้ ทักษะ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการผลิต โดยเชื่อมโยงกับโมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) ที่เน้นการใช้ทรัพยากรชีวภาพอย่างคุ้มค่า หมุนเวียนทรัพยากรเพื่อลดของเสีย และพัฒนาเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตร อัจฉริยะรองรับเศรษฐกิจ BCG ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 เพื่อยกระดับทักษะของแรงงานและผู้ประกอบอาชีพด้านการเกษตร รวมถึงผู้สนใจประกอบอาชีพด้านการเกษตร ให้สามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างเหมาะสม ครอบคลุมทุกมิติของการเกษตร ได้แก่

1) ด้านพืช การพัฒนาเกษตรกรให้มีทักษะด้านเกษตรแม่นยำ (Precision Farming) การจัดการน้ำ และปุ๋ยด้วยเทคโนโลยี IoT และเซนเซอร์อัจฉริยะ การใช้ Big Data ในการคาดการณ์ผลผลิต และการสร้างผลผลิตที่ปลอดภัยตามมาตรฐานสากล

2) ด้านสัตว์ การพัฒนาทักษะการเลี้ยงสัตว์อัจฉริยะ (Smart Livestock) การจัดการสุขภาพสัตว์ การใช้ระบบติดตามอัตโนมัติ และการปรับปรุงประสิทธิภาพฟาร์มให้ตอบสนองความต้องการของตลาดโลก

3) ด้านประมง การเสริมทักษะการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำสมัยใหม่ การจัดการคุณภาพน้ำ การใช้ระบบ AI และ IoT เพื่อติดตามสุขภาพสัตว์น้ำ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

4) ด้านอื่นๆ ของภาคเกษตร เช่น การเกษตรเชิงนิเวศ การใช้พลังงานสะอาดในภาคการเกษตร การจัดการทรัพยากรดินและน้ำอย่างยั่งยืน และการสร้างเครือข่ายเกษตรกรดิจิทัล

นอกจากนี้ โครงการยังมุ่งสร้างโอกาสและรายได้ใหม่ ให้แก่แรงงานและผู้ประกอบอาชีพเกษตร โดยสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการตลาด การสร้างแบรนด์สินค้าเกษตร และการเชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ที่มีมาตรฐาน เพื่อให้เกษตรกรสามารถเข้าถึงตลาดทั้งในและต่างประเทศได้อย่างมั่นคง

การดำเนินโครงการดังกล่าวจะช่วยให้อุปกรณ์เป้าหมาย ได้แก่ แรงงานและผู้ประกอบอาชีพด้านการเกษตร และแปรรูป และผู้สนใจประกอบอาชีพด้านการเกษตร สามารถยกระดับความรู้และทักษะใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับ บริบทเศรษฐกิจปัจจุบันและอนาคต สามารถใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุน และยกระดับคุณภาพผลผลิต ปรับตัวเข้าสู่การทำเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) สร้างความมั่นคงทางอาชีพ รายได้ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง และแข่งขันได้ในระดับสากล

ดังนั้น โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเกษตรอัจฉริยะรองรับเศรษฐกิจ BCG ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 จึงเป็นโครงการที่มีความจำเป็นและสำคัญยิ่งในการเตรียมความพร้อมแรงงานและผู้ประกอบการภาคเกษตรไทยให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เกิดการพัฒนาที่สมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งขับเคลื่อนประเทศไทยสู่การเป็น ศูนย์กลางการเกษตรและอาหารที่ยั่งยืนของภูมิภาคและของโลก

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านการเกษตรสมัยใหม่ ครอบคลุมการปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ การประมง และสาขาเกษตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้แก่ แรงงานนอกระบบ แรงงานภาคเกษตร และผู้สนใจประกอบอาชีพด้านการเกษตร พร้อมยกระดับศักยภาพแรงงานให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการจัดการได้อย่างเหมาะสม

2.2) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการยกระดับทักษะ การบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเกษตร ตลอดจนการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลผลิตทางการเกษตร และช่วยให้แรงงานภาคเกษตรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม พร้อมเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยในอนาคต

2.3) เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาอาชีพ รายได้ และความมั่นคงให้แก่แรงงานภาคเกษตรและชุมชนท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความมั่นคงทางอาชีพของแรงงานภาคเกษตรอย่างยั่งยืน

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	มีผู้เข้ารับการฝึกได้ตรงตามเป้าหมาย	จำนวน 5,200 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	ผู้สำเร็จการฝึกสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพิ่มผลผลิต และมูลค่าผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร	1) ผู้เข้ารับการฝึกผ่านการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 2) ผู้สำเร็จการฝึกสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพ ปรับปรุงการทำเกษตรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ หรือมีการปรับเปลี่ยนจากการทำเกษตรแบบดั้งเดิมเป็นการทำเกษตรแบบใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

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

1) การเพิ่มศักยภาพและทักษะอาชีพของแรงงาน การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ด้านการเกษตรสมัยใหม่ ทั้งการเพาะปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ การประมง และเกษตรสาขาอื่นๆ จะช่วยให้แรงงานมีทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ทำให้แรงงานสามารถเพิ่มผลผลิต และปรับปรุงคุณภาพสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมาย Y1 ที่ต้องการแรงงานมีศักยภาพสูงและทักษะอาชีพดี

2) การสร้างทัศนคติและความตระหนักในการพัฒนาตนเอง การอบรมจะเน้นให้แรงงานตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ การปรับตัวต่อพลวัตของตลาดแรงงาน

และการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการทำเกษตร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างแรงงานที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ต่อเนื่อง และสามารถพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ

3) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการตลาด ด้วยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการผลิตและการบริหารจัดการแรงงานภาคเกษตร โครงการจะช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างอาชีพ ความต้องการตลาด และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือเพื่อเพิ่มโอกาสทางอาชีพ การพัฒนาเครือข่ายระหว่างแรงงานและผู้ประกอบการเกษตร จะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และโอกาสทางธุรกิจ ส่งเสริมการประกอบอาชีพใหม่ และสร้างความมั่นคงทางรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมาย Y1 ที่ต้องการให้แรงงานมีความสามารถในการแข่งขันและเติบโตได้อย่างยั่งยืน

การปิดช่องว่างระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันกับเป้าหมาย Y1 โดยเพิ่มศักยภาพและทักษะอาชีพให้แรงงาน สร้างทัศนคติในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างเครือข่ายทางอาชีพ ทำให้แรงงานภาคเกษตรมีความพร้อมเต็มศักยภาพ สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และตอบสนองความต้องการตลาดแรงงานได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

แรงงานนอกระบบ แรงงานภาคเกษตร แรงงานและผู้ประกอบการอาชีพด้านการเกษตรและแปรรูป และผู้สนใจประกอบอาชีพด้านการเกษตร จำนวน 5,200 คน

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ ได้แก่ แรงงานนอกระบบและแรงงานภาคเกษตร ผู้ประกอบการอาชีพด้านการเกษตร รวมถึงผู้ที่สนใจประกอบอาชีพด้านการเกษตร ซึ่งจะได้รับความรู้และทักษะด้านการเกษตรสมัยใหม่ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การจัดการ และมูลค่าผลผลิต นอกจากนี้ ชุมชนและสังคมโดยรวมก็จะได้รับประโยชน์จากแรงงานที่มีศักยภาพสูงขึ้น สามารถสร้างอาชีพ รายได้ และความมั่นคง รวมทั้งส่งเสริมสินค้าเกษตรปลอดภัยและคุณภาพสูงให้กับผู้บริโภค

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

ณ ศูนย์เรียนรู้โรงเรือนเกษตรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือหน่วยงานหรือสถานที่ที่มีความเหมาะสมเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมในพื้นที่ 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร

6) หลักสูตรการฝึกอบรม

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรตามแนวโน้มความต้องการของตลาด ความต้องการทักษะในอนาคต และความต้องการของบริบทพื้นที่ โดยเน้นการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพอิสระที่สะท้อนถึงการเป็นเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเกษตร หรือคัดเลือกจากหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น 1) หลักสูตรการปลูกพืชในโรงเรือนเกษตรอัจฉริยะ 2) หลักสูตรการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะเพื่องานด้านการเกษตร (Drone และ IoT) และ 3) หลักสูตรการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการน้ำสำหรับโรงเรือนเกษตรอัจฉริยะ เป็นหลักสูตรอาชีพเสริมระยะเวลาการฝึกอบรม 18 – 30 ชั่วโมง

7) วิธีการดำเนินงาน

7.1) ส่วนกลาง

7.1.1) จัดประชุมชี้แจงโครงการให้แก่เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 77 คน

7.1.2) การเดินทางไปตรวจติดตามผลการดำเนินงานโครงการภายใต้ภารกิจของกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

7.2) ส่วนภูมิภาค

ดำเนินการฝึกอบรมอาชีพเสริมมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

7.2.1) สำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมอาชีพจากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย องค์กรเครือข่าย ภาคส่วนของท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

7.2.2) ประสานงานหน่วยงานเครือข่าย กลุ่มชุมชนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์หากกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ เช่น สถานประกอบกิจการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด สำนักงานเกษตรจังหวัด สำนักงานประมงจังหวัด โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

7.2.3) จัดทำแผนการฝึกอบรมหลักสูตรที่สอดคล้องกับครุภัณฑ์ศูนย์เรียนรู้โรงเรียนเกษตรแม่นยำปลอดภัยสำหรับผู้ประกอบการมืออาชีพด้านเกษตรอัจฉริยะ หรือครุภัณฑ์ประจำสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือครุภัณฑ์ เครื่องมืออุปกรณ์ที่มีความเหมาะสมเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมตามบริบทของพื้นที่

7.2.4) ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึก

7.2.5) คัดเลือกวิทยากร คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึก และประกาศผลการคัดเลือก

7.2.6) กระบวนการฝึกอบรม การวัด และประเมินผล ประกอบด้วย

(1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการฝึกให้กลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ระยะเวลาการฝึก 18 - 30 ชั่วโมง จำนวน 20 คนต่อรุ่น และควบคุมการฝึกตามระบบประกันคุณภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(2) ครูฝึก และวิทยากรการฝึกภายในและภายนอก ตามระเบียบการฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(3) ผู้เข้ารับการฝึกจะต้องมีการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกและการทดสอบหลังการฝึก

(4) ผู้ผ่านการฝึกจะได้รับวุฒิบัตรเมื่อเข้ารับการฝึกไม่น้อยกว่าร้อยละของเวลาการฝึกทั้งหมด และผ่านเกณฑ์การวัดและการประเมินผลการฝึก

7.2.7) รายงานผลการฝึกผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นปัจจุบัน

7.2.8) จัดทำบัญชีรายชื่อ สถานที่ติดต่อ ของผู้สำเร็จการฝึก จัดส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานเขตในพื้นที่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเครือข่ายการสนับสนุนการทำตลาด การมีงานทำ หรือร่วมส่งเสริมต่อยอดสร้างความยั่งยืนให้ผู้สำเร็จการฝึกต่อไป

7.2.9) ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกภายหลังสำเร็จการฝึก โดยใช้แบบสอบถามและรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

7.2.10) ให้หน่วยฝึกจัดทำเอกสารสรุป กระบวนการฝึกและติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกที่สามารถนำไปประกอบอาชีพสร้างรายได้ หรือลดรายจ่ายให้ตนเองได้

7.2.11) สรุปและรายงานผลการดำเนินโครงการ

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	5,408,000	4,784,000	1,976,000	1,352,000	13,520,000
กิจกรรมที่ 2 : การติดตามผล การดำเนินงาน ภายหลังสำเร็จการฝึก ค่าใช้จ่ายเดินทางไป ราชการอบรมสัมมนา การติดตามความคืบหน้า การดำเนินงาน การติดตามผลหลังจบฝึก และจัดทำเอกสารการประเมินผลโครงการ	112,000	46,000	94,000	28,000	280,000
รวมวงเงิน (บาท)	5,520,000	4,830,000	2,070,000	1,380,000	13,800,000

รายละเอียดงบประมาณ

ที่	กิจกรรม/รายการ	รายละเอียด	งบประมาณ
1	การฝึกอาชีพเสริม		13,520,000
1.1	ค่าสมนาคุณวิทยากร	600 บาท x 30 ชม. x 1 คน x 260 รุ่น	4,680,000
1.2	ค่าวัสดุประกอบการฝึก	800 บาท x 20 คน x 260 รุ่น	4,160,000
1.3	ค่าอาหารสำหรับผู้เข้ารับการฝึก	120 บาท x 20 คน x 5 วัน x 260 รุ่น	3,120,000
1.4	ค่าบริหารจัดการโครงการ	6,000 บาท x 260 รุ่น	1,560,000
2	การติดตามผลและการดำเนินงานภายหลังสำเร็จการฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในการติดตามประเมินผล ความคืบหน้าการดำเนินงาน และการติดตามผลหลังจบฝึกอบรมและจัดทำเอกสารการประเมินผลโครงการ		280,000
รวมค่าใช้จ่าย			13,800,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น			52,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน			2,600

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการ
ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น
เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบ
กระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง
ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ
ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

8. โครงการพัฒนาตามศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

8.1 กิจกรรม เสริมสร้างทักษะยกระดับฝีมือช่างเชื่อมไทยสู่เวทีโลก

8.1.1 กิจกรรมย่อยที่ 1.1 ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรช่างเชื่อมสากล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง

8.1.2 กิจกรรมย่อยที่ 1.2 ทดสอบรองรับความสามารถในการเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO 9606-1)

8.1.3 กิจกรรมย่อยที่ 1.3 ฝึกอบรมยกระดับบุคลากรสาขาช่างเชื่อม หลักสูตรช่างเชื่อมสากล และหลักสูตรผู้ตรวจสอบงานเชื่อมมาตรฐานสากล

8.1.4 กิจกรรมย่อยที่ 1.4 ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรระบบอัตโนมัติหุ่นยนต์เชื่อมและตัด

8.1.5 กิจกรรมย่อยที่ 1.5 ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรช่างเชื่อมขั้นสูง

8.1.6 กิจกรรมย่อยที่ 1.6 ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรการเชื่อม/ตัดโลหะได้น้ำ

8.1.7 กิจกรรมย่อยที่ 1.7 ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรช่างเชื่อมสากล ตาม IIW-IAB89 ระยะเวลาฝึก 159 - 219 ชั่วโมง

หน่วยงาน (กอง/กรม) สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายภัทร วรศักดิ์โยธิน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม

2) นายธูปกร มฤคทัต ครูฝึกฝีมือแรงงาน ระดับ ช3

โทรศัพท์/โทรสาร 02 315 3806 e-mail welda.dsd@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 แรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0101 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมาย "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข"

3) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการพัฒนาศักยภาพกำลังคนตลอดช่วงชีวิต ประเทศไทยมุ่งเน้นการพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะที่ตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยเฉพาะแรงงานฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ประกอบการในสาขาที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการลงทุนจากต่างประเทศ ช่างเชื่อมซึ่งถือเป็นกำลังแรงงานที่ต้องมีทักษะขั้นสูง มีบทบาทสำคัญต่อการผลิตและบริการในอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ เช่น ระบบรางและท่าเรือน้ำลึก ปิโตรเลียมและปิโตรเคมี ชิ้นส่วนยานยนต์สมัยใหม่และอากาศยาน เครื่องมือแพทย์ การต่อเรือและซ่อมบำรุงแท่นขุดเจาะ งานโครงสร้างได้นำและท่อส่งพลังงาน อุตสาหกรรมเหล่านี้ต้องการแรงงานช่างเชื่อมที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยเฉพาะการเชื่อมและตัดโลหะได้นำ ซึ่งยังเป็นทักษะที่ขาดแคลนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานช่างเชื่อมไทย ทั้งในระบบและนอกระบบให้มีทักษะตามมาตรฐานสากล โดยผ่านการฝึกอบรมและทดสอบตามข้อกำหนดของสถาบันการเชื่อมสากล (International Institute of Welding – IIW)

สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้รับการอนุมัติจากสถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบอำนาจจาก IIW ให้ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรช่างเชื่อมสากลได้ โดยกำลังแรงงานช่างเชื่อมที่สอบผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ข้อกำหนดของสถาบันการเชื่อมสากล จะได้รับหนังสือรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรช่างเชื่อมสากล (Diploma of International Welder) ซึ่งเป็นที่ยอมรับของประเทศสมาชิกสถาบันการเชื่อมสากล จำนวนไม่น้อยกว่า 51 ประเทศ และเป็นการเพิ่มศักยภาพอุตสาหกรรมไทย ให้สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยนในอนาคต จึงได้เสนอโครงการเสริมสร้างทักษะยกระดับฝีมือช่างเชื่อมไทยสู่เวทีโลก เพื่อให้แรงงานฝีมือด้านช่างเชื่อม ทั้งกลุ่มแรงงานในระบบและนอกระบบ ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้ผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดของสถาบันการเชื่อมสากล และได้รับหนังสือรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรช่างเชื่อมสากล จึงเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สร้างความเชื่อมั่นแก่นักลงทุน และยกระดับอุตสาหกรรมไทยให้สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืนในเวทีโลก

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อเสริมสร้างและยกระดับฝีมือแรงงานสาขาช่างเชื่อม ให้กำลังแรงงานในระบบ นอกกระบวน ผู้ว่างงาน และกำลังแรงงานใหม่ ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีทักษะฝีมือตามข้อกำหนดมาตรฐานสากล

2.2) เพื่อเสริมสร้างและยกระดับฝีมือแรงงานสาขาช่างเชื่อม ให้กำลังแรงงานในระบบ นอกกระบวน ผู้ว่างงาน และกำลังแรงงานใหม่ ให้สอดคล้องความต้องการภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการทั้งปัจจุบัน และอนาคต

2.3) เพื่อพัฒนาบุคลากรฝึกสาขาช่างเชื่อม ให้มีทักษะฝีมือสู่ระดับสากล ในสาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ สาขาการเชื่อมมิก/แม็ก และสาขาการเชื่อมทิก และสาขาการเชื่อมพลาสมา สร้างเสริมความรู้ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ข้อกำหนด หลักเกณฑ์ ในการตรวจสอบชิ้นงานเชื่อม ให้เป็นไปตามข้อกำหนดในระดับสากล และเป็นผู้ตรวจสอบงานเชื่อมตามมาตรฐานสากลได้

2.4) เพื่อเสริมสร้างและยกระดับฝีมือแรงงานสาขาช่างเชื่อม ให้กำลังแรงงานในระบบ นอกกระบวน ผู้ว่างงาน และกำลังแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้มีทักษะฝีมือ ทางด้านการควบคุมหุ่นยนต์เชื่อม

2.5) เพื่อเสริมสร้างกำลังแรงงานสาขาช่างเชื่อมในระบบ นอกกระบวน ผู้ว่างงาน และกำลังแรงงานใหม่ ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีทักษะฝีมือด้านการเชื่อมเลเซอร์ การเชื่อมพลาสมา การเชื่อมมิกอะลูมิเนียม การเชื่อม MIG-Brazing และการเชื่อม/ตัดโลหะและการทำงานใต้น้ำทักษะสูง เข้าสู่ระบบการจ้างงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

2.6) เพื่อเสริมสร้างและยกระดับฝีมือแรงงานสาขาช่างเชื่อม ให้กำลังแรงงานในระบบ นอกกระบวน ผู้ว่างงาน และกำลังแรงงานใหม่ ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีทักษะฝีมือตามข้อกำหนดมาตรฐานสากล ที่สอบผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ข้อกำหนดของสถาบันการเชื่อมสากล จะได้รับหนังสือรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร ช่างเชื่อมสากล (Diploma of International Welder) ซึ่งเป็นที่ยอมรับของประเทศสมาชิกสถาบันการเชื่อมสากล จำนวนไม่น้อยกว่า 51 ประเทศ

3) เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

1) แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกกระบวน ผู้ว่างงาน และกำลังแรงงานใหม่ที่มีความสนใจ และมีความรู้ ทักษะ ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาช่างเชื่อม ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมยกระดับฝีมือ หลักสูตร ช่างเชื่อมสากล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง รวมเป็นจำนวน 1,000 คน (ฝึกอบรม 100 รุ่นๆ ละ 10 คน) ดังนี้

- 1.1) การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือเหล็กแผ่นต่อฟิลเล็ทตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1 111 P FW FM1
- 1.2) การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือเหล็กแผ่นต่อชนตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1 111 P BW FM1
- 1.3) การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือท่อเหล็กต่อชนตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1 111 T BW FM1
- 1.4) การเชื่อมทิกเหล็กแผ่นต่อฟิลเล็ทตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1 141 P FW FM1
- 1.5) การเชื่อมทิกเหล็กแผ่นต่อชนตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1 141 P BW FM1
- 1.6) การเชื่อมทิกท่อเหล็กต่อชนตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1 141 T BW FM1
- 1.7) การเชื่อมแม็กเหล็กแผ่นต่อฟิลเล็ทตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1 135 P FW FM1
- 1.8) การเชื่อมแม็กเหล็กแผ่นต่อชนตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1 135 P BW FM1
- 1.9) การเชื่อมแม็กท่อเหล็กต่อชนตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1 131 T BW FM1

2) แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกกระบวน ผู้ว่างงาน และกำลังแรงงานใหม่ที่มีความสนใจ และมีความรู้ ทักษะ ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาช่างเชื่อม ที่ประสงค์เข้ารับการทดสอบรับรองความสามารถ ในการเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) จำนวน 1,000 คน ดังนี้

- 2.1) ISO 9606-1 111 P FW FM1
- 2.2) ISO 9606-1 111 P BW FM1

- 2.3) ISO 9606-1 111 T BW FM1
- 2.4) ISO 9606-1 141 P FW FM1
- 2.5) ISO 9606-1 141 P BW FM1
- 2.6) ISO 9606-1 141 T BW FM1
- 2.7) ISO 9606-1 135 P FW FM1
- 2.8) ISO 9606-1 135 P BW FM1
- 2.9) ISO 9606-1 131 T BW FM1

3) การพัฒนาบุคลากรฝึกสาขาช่างเชื่อม เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือสู่ระดับสากล ในสาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ สาขาการเชื่อมมิก/แม็ก และสาขาการเชื่อมทิก และสาขาการเชื่อมฟลักซ์คอร์ โดยใช้การฝึกยกระดับฝีมือหลักสูตรช่างเชื่อมสากล ระยะเวลาฝึก 30-60 ชั่วโมง จำนวน 20 คน และดำเนินการทดสอบ โดยคณะกรรมการประเมินผล ที่แต่งตั้งโดยสถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย และสร้างเสริมความรู้ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนด หลักเกณฑ์ ในการตรวจสอบชิ้นงานเชื่อม ให้เป็นไปตามข้อกำหนดในระดับสากล โดยใช้การฝึกยกระดับฝีมือหลักสูตรผู้ตรวจสอบงานเชื่อมมาตรฐานสากล ระยะเวลา 30 - 60 ชั่วโมง จำนวน 20 คน

4) แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน และกำลังแรงงานใหม่ที่มีความสนใจและมีความรู้ ทักษะ ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาช่างเชื่อม ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือระบบอัตโนมัติหุ่นยนต์เชื่อมและตัด ระยะเวลาฝึก 30 - 60 ชั่วโมง รวมเป็นจำนวน 50 คน (ฝึกอบรม 5 รุ่นๆ ละ 10 คน) ดังนี้

- 4.1) สาขาการควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานเชื่อมแม็ก : พื้นฐาน
- 4.2) สาขาการควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานเชื่อมแม็ก : ประยุกต์ใช้
- 4.3) การซ่อมบำรุงหุ่นยนต์อุตสาหกรรม
- 4.4) สาขาการควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานเชื่อมทิก
- 4.5) สาขาการควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานเชื่อมเลเซอร์
- 4.6) สาขาการควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานเชื่อมมิกอะลูมิเนียม
- 4.7) สาขาการควบคุมหุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานตัดเลเซอร์
- 4.8) สาขาเทคโนโลยีการเชื่อมด้วยหุ่นยนต์

5) แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน และกำลังแรงงานใหม่ที่มีความสนใจและมีความรู้ ทักษะ ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาช่างเชื่อม ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือการเชื่อมขั้นสูง ระยะเวลาฝึก 30 - 60 ชั่วโมง รวมเป็นจำนวน 100 คน (ฝึกอบรม 10 รุ่นๆ ละ 10 คน) ดังนี้

- 5.1) สาขาเทคโนโลยีการเชื่อมเลเซอร์ในงานอุตสาหกรรม
- 5.2) สาขาเทคโนโลยีการเชื่อมมิกอะลูมิเนียมในงานอุตสาหกรรม
- 5.3) สาขาการใช้หุ่นยนต์อุตสาหกรรมสำหรับงานเชื่อม ระดับ 2
- 5.4) สาขาการเชื่อม MIG-Brazing
- 5.5) สาขาเทคโนโลยีการเชื่อมด้วยพลาสมา
- 5.6) สาขาเทคโนโลยีการเชื่อมพ่นพอก
- 5.7) สาขาการเชื่อมรางรถไฟ

6) แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน และกำลังแรงงานใหม่ที่มีความสนใจและมีความรู้ ทักษะ ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาช่างเชื่อม ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือการเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำ ระยะเวลาฝึก 30 - 60 ชั่วโมง รวมเป็นจำนวน 50 คน (ฝึกอบรม 5 รุ่นๆ ละ 10 คน) ดังนี้

- 6.1) สาขาการเชื่อมและตัดโลหะใต้น้ำด้วยไฟฟ้า
- 6.2) สาขาการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือใต้น้ำขึ้นงานต่อฟิลล์ตามมาตรฐานสากล
- 6.3) สาขาการเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือใต้น้ำขึ้นงานแผ่นต่อชนตามมาตรฐานสากล
- 6.4) สาขาการเชื่อมและตัดโลหะ

7) แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน และกำลังแรงงานใหม่ที่มีความสนใจ และมีความรู้ ทักษะ ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาช่างเชื่อม ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมยกระดับฝีมือ หลักสูตร ช่างเชื่อมสากลตาม IIW-IAB089 ระยะเวลาฝึก 159 – 219 ชั่วโมง จำนวน 40 คน (ฝึกอบรม 4 รุ่นๆ ละ 10 คน) ดังนี้

- 7.1) การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือเหล็กแผ่นต่อฟิลล์ตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1 111 P FW FM1
- 7.2) การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือเหล็กแผ่นต่อชนตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1 111 P BW FM1
- 7.3) การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือท่อเหล็กต่อชนตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1 111 T BW FM1
- 7.4) การเชื่อมทิกเหล็กแผ่นต่อฟิลล์ตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1 141 P FW FM1
- 7.5) การเชื่อมทิกเหล็กแผ่นต่อชนตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1 141 P BW FM1
- 7.6) การเชื่อมทิกท่อเหล็กต่อชนตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1 141 T BW FM1
- 7.7) การเชื่อมแม่เหล็กแผ่นต่อฟิลล์ตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1 135 P FW FM1
- 7.8) การเชื่อมแม่เหล็กแผ่นต่อชนตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1 135 P BW FM1
- 7.9) การเชื่อมแม่เหล็กแผ่นต่อชนตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1 136 P BW FM1
- 7.10) การเชื่อมแม่เหล็กท่อเหล็กต่อชนตามมาตรฐานสากล ISO 9606-2 131 T BW FM1

รวมทั้งสิ้น 2,260 คน

เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Output)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
	- ผู้เข้าฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 1,260 คน - ผู้เข้าทดสอบช่างเชื่อม มาตรฐานสากล (ISO 9606-1) จำนวน 1,000 คน - ผู้ผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือ หลักสูตร ช่างเชื่อมสากลตาม IIW-IAB089 และเข้าทดสอบช่างเชื่อม มาตรฐานสากล (ISO 9606-1) จำนวน 40 คน - มีผู้ผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือ แรงงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 992 คน จากเป้าหมายทั้งหมด - มีผู้เข้ารับการทดสอบช่างเชื่อม มาตรฐานสากล (ISO 9606-1) จำนวน ไม่น้อยกว่า 1,000 คน	- มีผู้เข้าฝึกอบรมยกระดับฝีมือ แรงงานร้อยละ 100 จากเป้าหมาย - มีผู้เข้าทดสอบช่างเชื่อม มาตรฐานสากล (ISO 9606-1) ร้อยละ 100 จากเป้าหมาย - มีผู้ผ่านการประเมินตาม ข้อกำหนดของฝึกอบรมยกระดับ ฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม - มีผู้เข้าทดสอบช่างเชื่อม มาตรฐานสากล ร้อยละ 100 จากเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน และกำลังแรงงานใหม่ที่มีความสนใจ และมีความรู้ ทักษะ ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาช่างเชื่อม บุคลากรผู้สอนสาขาช่างเชื่อมของภาครัฐ และภาคเอกชน

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

ทั่วประเทศ / ส่วนกลาง

6) วิธีการดำเนินงาน

6.1) บูรณาการความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นๆ จากภาครัฐและเอกชน สมาอุตสาหกรรม สมาหอการค้า องค์การวิชาชีพ สมาคมวิชาชีพ วิเคราะห์ความต้องการ แรงงานช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองมาตรฐานสากล ในกระบวนการเชื่อมต่างๆ

6.2) ตรวจสอบความพร้อมด้านสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากรการฝึกของหน่วยฝึกอบรม ตามพื้นที่เป้าหมาย โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม

6.3) จัดทำรายละเอียดโครงการ กำหนดคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม และรายละเอียดค่าใช้จ่าย การดำเนินงาน เสนอผู้บริหารขออนุมัติโครงการ

6.4) ดำเนินการฝึกตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

6.5) ประเมินผล วัดผลความรู้ ความสามารถของผู้รับการฝึกอบรม ตามข้อกำหนดการรับรอง ช่างเชื่อม สากล (ISO 9606-1)

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

6.7) บันทึกผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการดำเนินงาน

6.8) ประกาศผลผู้ผ่านการฝึกอบรมและทดสอบ

1) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบ

2) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม

3) จัดทำคู่มือผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร 18 ชั่วโมง ออกโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4) จัดทำเอกสารรับรองช่างเชื่อมมาตรฐานสากล (ISO 9606-1)

5) จัดทำคู่มือผู้ผ่านการฝึกอบรมตาม IIW - IAB089 ออกโดยสถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย

6.9) แจ้งรายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพื่อหาตำแหน่งงานช่างเชื่อมจากสถานประกอบกิจการที่ต้องการช่างเชื่อมทักษะขั้นสูง

7) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1) แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน และกำลังแรงงานใหม่ที่มีความสนใจ และมีความรู้ ทักษะ ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาช่างเชื่อม ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีทักษะฝีมือเป็นไปตามข้อกำหนด มาตรฐานสากล

7.2) ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมยกระดับทักษะฝีมือ สอดคล้องความต้องการภาคอุตสาหกรรมการผลิต และบริการทั้งปัจจุบันและอนาคต

7.3) ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือ มีผลิตภาพการทำงานมากขึ้น เป็นการเพิ่มศักยภาพ การแข่งขัน การลงทุนให้กับสถานประกอบกิจการในประเทศไทย

7.4) แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน และกำลังแรงงานใหม่ที่มีความสนใจ และมีความรู้ ทักษะ ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาช่างเชื่อม ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือด้านงานอุตสาหกรรม อัตโนมติ หุ่นยนต์เชื่อมและตัด

7.5) แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน และกำลังแรงงานใหม่ที่มีความสนใจ และมีความรู้ ทักษะ ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาช่างเชื่อม ได้รับการพัฒนาทักษะด้านการตรวจสอบงานเชื่อม ได้ถูกต้องตามมาตรฐานสากล

7.6) แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน และกำลังแรงงานใหม่ที่มีความสนใจ และมีความรู้ ทักษะ ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาช่างเชื่อม ที่มีความรู้ มีทักษะฝีมือ เข้ารับฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีทักษะการเชื่อม / ตัด โลหะได้น้ำ ซึ่งเป็นทักษะช่างเชื่อมขั้นสูง

7.7) แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน และกำลังแรงงานใหม่ที่มีความสนใจ และมีความรู้ ทักษะ ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาช่างเชื่อม ที่มีความรู้ มีทักษะฝีมือ เข้ารับฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยแรงงานช่างเชื่อมที่สอบผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ ข้อกำหนดของสถาบันการเชื่อมสากล จะได้รับหนังสือรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรช่างเชื่อมสากล (Diploma of International Welder) ซึ่งเป็นที่ยอมรับของประเทศสมาชิกสถาบันการเชื่อมสากล จำนวนไม่น้อยกว่า 51 ประเทศ และเป็นการเพิ่มศักยภาพอุตสาหกรรมไทย เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ต่างประเทศ และไปทำงานต่างประเทศได้

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : โครงการเสริมสร้างทักษะ ยกระดับฝีมือช่างเชื่อมไทยสู่เวทีโลก					19,879,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 : ฝึกอบรม ยกระดับฝีมือหลักสูตรช่างเชื่อมสากล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง					5,670,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.2 : ทดสอบ รับรองความสามารถในการเชื่อมตาม มาตรฐานสากล (ISO 9606-1)					4,710,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.3 : ฝึกอบรม ยกระดับบุคลากรสาขาช่างเชื่อม หลักสูตรช่างเชื่อมสากล และหลักสูตรผู้ ตรวจสอบงานเชื่อมมาตรฐานสากล					993,500

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมย่อยที่ 1.4 : ฝึกอบรม ยกระดับฝีมือหลักสูตรระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์เชื่อมและตัด					597,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.5 : ฝึกอบรม ยกระดับฝีมือหลักสูตรช่างเชื่อมชั้นสูง					1,217,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.6 : ฝึกอบรม ยกระดับฝีมือหลักสูตร ช่างเชื่อมการ เชื่อม/ตัด โลหะได้น้ำ					1,928,500
กิจกรรมย่อยที่ 1.7 : ฝึกอบรม ยกระดับฝีมือหลักสูตร ช่างเชื่อมสากล ตาม IIW-IAB089 ระยะเวลาฝึก 159 – 219 ชั่วโมง					2,774,400
รวมวงเงิน (บาท)					17,890,400

รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 : ฝึกอบรมยกระดับฝีมือ หลักสูตรช่างเชื่อมสากล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง จำนวน 1,000 คน 10 คน ต่อ 1 รุ่น	- ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท × 18 ชม. × 100 รุ่น) = 2,160,000 บาท - ค่าวัสดุฝึกอบรม (2,600 บาท × 1,000 คน) = 2,600,000 บาท ค่าบริหารจัดการ - ค่าเดินทางไปราชการ สำหรับเจ้าหน้าที่ ตรวจติดตามคุณภาพระหว่างฝึกในพื้นที่ เป้าหมาย (11,500 บาท × 60 รุ่น) = 690,000 บาท - ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสารตรวจ ติดตามประเมินผล (2,200 บาท × 100 รุ่น) = 220,000 บาท	5,670,000

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
กิจกรรมย่อยที่ 1.2 : ทดสอบรับรองความสามารถในการเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) จำนวน 1,000 คน 10 คน ต่อ 1 รุ่น	- ค่าตอบแทนผู้ทดสอบ (1,000 บาท × 3 คน × 100 รุ่น) = 300,000 บาท - ค่าวัสดุฝึกอบรม (2,500 บาท × 1,000 คน) = 2,500,000 บาท - ค่าจ้างเหมาการตรวจสอบชิ้นงานแบบไม่ทำลาย (1,000 บาท × 1,000 คน) = 1,000,000 บาท ค่าบริหารจัดการ - ค่าเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม ทำหน้าที่ตรวจติดตามคุณภาพการทดสอบในพื้นที่เป้าหมาย (11,500 บาท × 60 รุ่น) = 690,000 บาท - ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสารตรวจ ติดตาม ประเมินผล, ค่าเอกสารจัดทำหนังสือรับรองผู้ผ่านการสอบรับรองช่างเชื่อมสากล (2,200 บาท × 100 รุ่น) = 220,000 บาท	4,710,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.3 : ฝึกอบรมยกระดับบุคลากรสาขาช่างเชื่อม หลักสูตรช่างเชื่อมสากล และหลักสูตร ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมมาตรฐานสากล จำนวน 20 คน	- ค่าลงทะเบียนฝึกอบรม (24,715 บาท × 20 คน) = 494,300 บาท - ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (ฝึกภายนอก) (900 บาท × 20 คน × 10 วัน) = 180,000 บาท - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท × 2 มื้อ × 20 คน × 10 วัน) = 20,000 บาท - ค่าพาหนะผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร (1,800 บาท × 2 เที่ยว × 22 คน) = 79,200 บาท - ค่าที่พักผู้เข้าอบรม/วิทยากร/ ผู้ประสานงาน (1,000 บาท × 22 คน × 10 วัน) = 220,000 บาท	993,500

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
กิจกรรมย่อยที่ 1.4 : ฝึกอบรมยกระดับฝีมือ หลักสูตรระบบอัตโนมัติหุ่นยนต์เชื่อมและตัด จำนวน 50 คน 10 คน ต่อ 1 รุ่น	- ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 60 ชม. X 5 รุ่น) = 360,000 บาท - ค่าวัสดุฝึกอบรม (2,770 บาท x 50 คน) = 138,500 บาท - ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (120 บาท x 10 คน x 10 วัน x 5 รุ่น) = 60,000 บาท - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 2 มื้อ x 10 คน x 10 วัน x 5 รุ่น) = 35,000 บาท - ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรม (70 บาท x 50 คน) = 3,500 บาท	597,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.5 : ฝึกอบรมยกระดับฝีมือ หลักสูตรช่างเชื่อมชั้นสูง จำนวน 100 คน 10 คน ต่อ 1 รุ่น	- ค่าตอบแทนวิทยากร (ภาคทฤษฎี) (1,200 บาท x 60 ชม. X 10 รุ่น) = 720,000 บาท - ค่าวัสดุฝึกอบรม (3,000 บาท x 100 คน) = 300,000 บาท - ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (120 บาท x 10 คน x 10 วัน x 10 รุ่น) = 120,000 บาท - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 2 มื้อ x 10 คน x 10 วัน x 10 รุ่น) = 70,000 บาท - ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรม (70 บาท x 100 คน) = 7,000 บาท	1,217,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.6 ฝึกยกระดับหลักสูตร การเชื่อม/ตัด โลหะได้น้ำ จำนวน 50 คน 10 คน ต่อ 1 รุ่น	- ค่าวัสดุฝึกอบรม (22,000 บาท x 50 คน) = 1,100,000 บาท - ค่าตอบแทนวิทยากรภาคทฤษฎี (การดำน้ำ) (1,200 บาท x 1 คน x 6 ชม. x 5 รุ่น) = 36,000 - ค่าตอบแทนวิทยากรภาคทฤษฎี (งานเชื่อมได้น้ำ) (1,200 บาท x 1 คน x 6 ชม. x 5 รุ่น) = 36,000	1,928,500

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
	- ค่าตอบแทนวิทยากรภาคปฏิบัติ (การดำน้ำ) (1,200 บาท × 2 คน × 9 ชม. × 5 รุ่น) = 108,000 - ค่าตอบแทนวิทยากรภาคปฏิบัติ (การเชื่อมใต้น้ำ) (1,200 บาท × 2 คน × 9 ชม. × 5 รุ่น) = 108,000 - ค่าพาหนะวิทยากร (5,000 บาท × 6 คน × 2 เที่ยว × 5 รุ่น) = 300,000 บาท - ค่าที่พักวิทยากร (1,000 บาท × 6 คน × 6 วัน × 5 รุ่น) = 180,000 บาท - ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (120 บาท × 12 คน × 5 วัน × 5 รุ่น) = 36,000 บาท - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท 12 คน × 2 มื้อ × 5 วัน × 5 รุ่น) = 21,000 บาท - ค่าเอกสาร (70 บาท × 10 คน × 5 รุ่น) = 3,500 บาท	
กิจกรรมย่อยที่ 1.7 : ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตร ช่างเชื่อมสากลตาม IIW-IAB089 ระยะเวลาฝึก 159 – 219 ชั่วโมง จำนวน 40 คน 10 คน ต่อ 1 รุ่น	- ค่าวัสดุฝึกอบรม (40 คน × 25,000 บาท) = 1,000,000 บาท - ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท × 219 ชั่วโมง × 4 รุ่น) = 1,051,200 บาท - ค่าตอบแทนผู้ประเมินผลจากสถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย (1,200 บาท × 3 คน × 18 ชั่วโมง × 4 รุ่น) = 259,200 บาท - ค่าธรรมเนียมการสอบและออกหนังสือรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรช่างเชื่อมมาตรฐานสากลโดยสถาบันการเชื่อมสากล (International Institute of Welding Diploma) (2,000 บาท × 40 คน) = 80,000 บาท - ค่าบริหารจัดการ	2,774,400

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
	- ค่าเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม ทำหน้าที่ตรวจติดตามคุณภาพการทดสอบในพื้นที่เป้าหมาย (11,500 บาท x 4 รุ่น) = 46,000 บาท - ค่าเดินทางไปราชการผู้ประเมินผลจากสถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย (ตรวจสอบสถานที่ ตรวจสอบติดตามคุณภาพระหว่างการฝึก ,ร่วมประเมินผลการฝึก) (11,500 บาท x 3 คน x 4 รุ่น) = 138,000 บาท - ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสารตรวจ ติดตาม ประเมินผล , ค่าเอกสารจัดทำหนังสือรับรองผู้ผ่านการสอบรับรองช่างเชื่อมสากล (50,000 บาท x 4 รุ่น) = 200,000 บาท	

เหตุผลและความจำเป็นในแต่ละกิจกรรม

กิจกรรมย่อย	เหตุผลและความจำเป็น
1.1 ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรช่างเชื่อมสากล	ต้องยกระดับทักษะและสมรรถนะของแรงงานทั้งในระบบ นอกกระบบ ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่ ให้มีฝีมือตามข้อกำหนดมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) ในสาขาการเชื่อมพื้นฐานที่สำคัญ เช่น การเชื่อมไฟฟ้า (111), การเชื่อมทิก (141) และการเชื่อมแม็ก (135) เพื่อให้แรงงานมีทักษะที่ถูกต้องและเพียงพอต่อการเข้าสู่กระบวนการทดสอบรับรองในระดับสากล
1.2 ทดสอบรับรองความสามารถในการเชื่อมตามมาตรฐานสากล	ต้องสร้างกลไกรับรองความสามารถของช่างเชื่อมไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและสร้างความเชื่อมั่นให้กับสถานประกอบการ และนักลงทุนในการเลือกใช้แรงงานไทยที่มีมาตรฐาน, การทดสอบนี้ช่วยยืนยันว่าแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน ISO 5817 และ Welding Procedure Specification (WPS) ที่กำหนด
1.3 ฝึกอบรมยกระดับบุคลากรสาขาช่างเชื่อม หลักสูตรช่างเชื่อมสากล และหลักสูตร ผู้ตรวจสอบงานเชื่อมมาตรฐานสากล	เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานด้านงานเชื่อมต้องมีทักษะสูงขึ้นในระดับสากลและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในข้อกำหนดและมาตรฐานการตรวจสอบงานเชื่อมในระดับสากล, บุคลากรเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญในการถ่ายทอดความรู้และทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบงานเชื่อม (Welding Inspector) ที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อควบคุมคุณภาพการทำงานเชื่อมให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน

กิจกรรมย่อย	เหตุผลและความจำเป็น
1.4 ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรระบบอัตโนมัติหุ่นยนต์เชื่อมและตัด	เตรียมความพร้อมของแรงงานไทยต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมที่ปรับเปลี่ยนไปสู่ระบบอัตโนมัติ โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะด้านการควบคุมและซ่อมบำรุงหุ่นยนต์อุตสาหกรรมในงานเชื่อมประเภทต่างๆ เช่น แม็ก, ทิก, เลเซอร์ และอะลูมิเนียม, เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรมการผลิตสมัยใหม่ที่เน้นความแม่นยำและประสิทธิภาพสูง
1.5 ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรช่างเชื่อมขั้นสูง	จำเป็นต้องเพิ่มทักษะแรงงานด้านเทคโนโลยีการเชื่อมเฉพาะทางที่เป็นความต้องการของอุตสาหกรรมแห่งอนาคต เช่น การเชื่อมเลเซอร์, การเชื่อมพลาสมา, การเชื่อม MIG-Brazing และการเชื่อมรางรถไฟ, ซึ่งเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ เช่น อากาศยาน ยานยนต์สมัยใหม่ และระบบราง เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
1.6 ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรช่างเชื่อมการเชื่อม/ตัด โลหะได้นำ	เนื่องจากงานเชื่อมและตัดโลหะได้นำเป็นทักษะช่างเชื่อมขั้นสูงที่ขาดแคลนอย่างมากทั้งในและต่างประเทศ และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่ออุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ เช่น การซ่อมบำรุงแท่นขุดเจาะปิโตรเลียม งานโครงสร้างได้นำ และท่อส่งพลังงาน, การพัฒนาแรงงานกลุ่มนี้จึงเป็นการสร้างโอกาสทางการอาชีพที่มีรายได้สูงและช่วยรองรับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและระบบทำเรื่อน้ำลึก
1.7 ฝึกอบรมยกระดับฝีมือหลักสูตรช่างเชื่อมสากลตาม IIW-IAB089	แรงงานไทยที่ได้รับหนังสือรับรอง Diploma of International Welder ซึ่งได้รับการยอมรับจากสถาบันการเชื่อมสากล (IIW) ในประเทศสมาชิกไม่น้อยกว่า 51 ประเทศทั่วโลก, กิจกรรมนี้เน้นการฝึกอบรมเข้มข้นตามมาตรฐานสูงสุด เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แรงงานสามารถไปทำงานในสถานประกอบการต่างประเทศได้ และช่วยให้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตที่ได้รับการยอมรับในมาตรฐานฝีมือช่างเชื่อมระดับโลก

8.1.8 กิจกรรมย่อยที่ 1.8 พัฒนาและยกระดับทักษะช่างเชื่อมมาตรฐานสากล (CSWIP Zero to Hero Program)

หน่วยงาน (กอง/กรม) สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก นายภัทร วรศักดิ์โยธิน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม

โทรศัพท์/โทรสาร 098 397 8998 e-mail paat.worasakyotin@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 แรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0101 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมาย "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข"

3) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศจพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และแผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพกำลังคนตลอดช่วงชีวิต ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ภาคอุตสาหกรรมและบริการ ให้ตอบสนองความต้องการของแต่ละสาขาภาคอุตสาหกรรมและบริการ และจัดให้มีแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกระดับ ทั้งแรงงานฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ประกอบการ

อุตสาหกรรมการเชื่อมโลหะเป็นภาคส่วนสำคัญของระบบเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมการผลิตของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านพลังงาน การก่อสร้าง เรือเดินสมุทร น้ำมันและก๊าซ หรือภาคอุตสาหกรรมหนักอื่น ๆ ความต้องการแรงงานเชื่อมที่มีทักษะสูงและได้รับการรับรองมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม แรงงานส่วนใหญ่ในประเทศไทยยังขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะให้ได้มาตรฐานสากล โดยเฉพาะมาตรฐานของ CSWIP (Certification Scheme for Welding and Inspection Personnel) ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก ภายใต้การกำกับของสถาบัน TWI ประเทศอังกฤษ มาตรฐานของ CSWIP มีความต้องการในการประกอบวิชาชีพช่างเชื่อมทั้งในและต่างประเทศในอุตสาหกรรมด้านพลังงาน การก่อสร้าง เรือเดินสมุทร น้ำมันและก๊าซ โครงการ “CSWIP Zero to Hero Program” สามารถพัฒนาแรงงานด้านงานเชื่อมให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ผ่านการรับรองตามมาตรฐาน CSWIP และสามารถต่อยอดสู่ระดับผู้ตรวจสอบงานเชื่อม (Welding Inspector) ได้ในอนาคต รวมถึงด้านการพัฒนาระบบจัดการใบรับรองทั้งใบรับรองช่างเชื่อม และใบรับรองกระบวนการเชื่อมตามมาตรฐานสากลต่างๆ เช่น ASME IX, ISO, AWS D1.1 และ API 1104

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงาน และผู้ประกอบการเพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โครงการพัฒนาทักษะแรงงานอิสระและผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าหรือบริการในชุมชน จึงมุ่งพัฒนาระดับทักษะฝีมือแรงงานอิสระ ผู้ประกอบการ กลุ่มอาชีพ/วิสาหกิจชุมชน ให้เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง สามารถประกอบธุรกิจได้อย่างมืออาชีพ ถือเป็นสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แรงงานพึ่งพาตนเองได้ และถือเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากที่สำคัญของประเทศ

2) วัตถุประสงค์

- 2.1) เพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะช่างเชื่อมให้ได้มาตรฐานสากลตามระบบ CSWIP
- 2.2) เพื่อสร้างโอกาสในการจ้างงานและเพิ่มรายได้ให้กับแรงงานฝีมือไทยในอุตสาหกรรมพลังงาน การผลิต การก่อสร้าง เรือเดินสมุทร น้ำมันและก๊าซ
- 2.3) เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการพัฒนากำลังคนเชิงเทคนิค

3) เป้าหมาย

แรงงานได้รับการพัฒนาด้านงานเชื่อมและได้รับใบรับรองจาก CSWIP จำนวน 40 คน

• กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

- 1) แรงงานทั่วไปที่ต้องการพัฒนาทักษะด้านงานเชื่อม
- 2) แรงงานอิสระและแรงงานในสถานประกอบการที่ต้องการยกระดับทักษะเพื่อขอรับการรับรองมาตรฐาน
- 3) แรงงานใหม่ ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษา หรือสถาบันฝึกอบรมด้านเทคนิคอุตสาหกรรม

- 4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ
 - 1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570
- 5) พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาบุคลากรเชื่อม และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
- 6) วิธีการดำเนินงาน
 - 6.1) จัดเตรียมเอกสารควบคุมคุณภาพ วัสดุ อุปกรณ์ ให้พร้อมต่อการตรวจประเมินศูนย์ฝึกอบรมและทดสอบ
 - 6.2) จัดทำ WPS (Welding Procedure Specification) ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและการทดสอบช่างเชื่อม
 - 6.3) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม
 - 6.4) จัดเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการจัดฝึกอบรม เช่น คัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถในหลักสูตรที่กำหนดไว้ในโครงการ ดำเนินการจัดซื้อ/จัดหาวัสดุที่จำเป็น เป็นต้น
 - 6.5) ดำเนินการจัดฝึกอบรมภายใต้ระบบประกันคุณภาพตามมาตรฐานสากล
 - 6.6) ดำเนินการทดสอบและรับรองช่างเชื่อม (Welder Qualification Test: WQT)
 - 6.7) ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม และผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมและทดสอบรับรอง
- 7) ผลที่คาดว่าจะได้รับ
 - 7.1) แรงงานช่างเชื่อมที่มีทักษะและมาตรฐานสากล
 - 7.2) ลดการพึ่งพาแรงงานต่างชาติในอุตสาหกรรมเชื่อมโลหะและพลังงาน
 - 7.3) เพิ่มรายได้ของแรงงานและเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจฐานราก
 - 7.4) เพิ่มโอกาสในการทำงานในอุตสาหกรรมงานเชื่อมมูลค่าสูงและการไปทำงานต่างประเทศ

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : การตรวจประเมินความพร้อมศูนย์ฝึกอบรมและทดสอบ					60,000
กิจกรรมที่ 2 : การฝึกอบรมช่างเชื่อมและการทดสอบรับรอง (WQT)					1,798,500
กิจกรรมที่ 3 : การติดตาม ประเมินผลและออกใบรับรอง					70,000
รวมวงเงิน (บาท)					1,928,500

หมายเหตุ : สามารถใช้จ่ายทุกรายการ

รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ 1 งบรายจ่ายอื่น : การตรวจประเมินความพร้อมศูนย์ฝึกอบรมและทดสอบ	60,000
- ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสารตรวจ และค่าเดินทางไปราชการผู้ตรวจ (ตรวจสอบสถานที่ความพร้อมในการฝึกอบรมและทดสอบตามข้อกำหนดของ CSWIP) (10,000 บาท x 3 คน x 2 รุ่น)	60,000
กิจกรรมที่ 2 งบรายจ่ายอื่น : การฝึกอบรมช่างเชื่อมและการทดสอบรับรอง (WQT)	1,798,500
- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและทดสอบ หลักสูตร 240 ชั่วโมง (20 คนต่อ 1 รุ่น)	
1. ค่าสมนาคุณวิทยากร (1,200 บาท x 240 ชม. x 2 รุ่น)	576,000
2. ค่าวัสดุฝึกอบรม (25,000 บาท x 20 คน x 2 รุ่น)	1,000,000
3. ค่าตอบแทนผู้ประเมินที่ได้รับอนุญาตจาก CSWIP (1,200 บาท x 3 คน x 8 ชั่วโมง x 2 รุ่น)	57,600
4. ค่าธรรมเนียมการสอบและออกหนังสือรับรอง (2,000 บาท x 40 คน)	80,000
5. ค่าเดินทางไปราชการผู้ประเมินผลจาก CSWIP (ตรวจติดตามคุณภาพระหว่างการฝึก, ร่วมประเมินผลการฝึก) (10,000 บาท x 3 คน x 2 รุ่น)	60,000
6. ค่าเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม ทำหน้าที่ตรวจติดตามคุณภาพการทดสอบในพื้นที่เป้าหมาย (12,450 บาท x 2 รุ่น)	24,900
กิจกรรมที่ 3 งบรายจ่ายอื่น : การติดตาม ประเมินผลและออกใบรับรอง	70,000
- ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสารตรวจ ติดตาม ประเมินผล , ค่าเอกสารจัดทำหนังสือรับรอง ผู้ผ่านการสอบรับรอง ช่างเชื่อมสากล (35,000 บาท x 2 รุ่น)	70,000
รวมค่าใช้จ่ายต่อคน	48,212.50
รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	964,250
รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ	1,928,500

8.2 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

8.2.1 กิจกรรมย่อย จัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายจิตติ ไชยวงศ์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2) นายชัยวุฒิ ปานดวง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 1822

e-mail dsdstandard713@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 แรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0101 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- 2) เป้าหมาย "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพันของโลกร สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข"
- 3) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

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

1.2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 หมวด 2 มาตรฐานฝีมือแรงงาน มาตรา 22 มาตรา 23 มาตรา 24 และมาตรา 25 กำหนดให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยมีองค์ประกอบจากผู้แทนธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้แทนภาครัฐและหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีความรู้เชี่ยวชาญในสาขาที่จะจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ร่วมกันยกร่างและพิจารณามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละสาขาที่ได้รับการแต่งตั้ง รวมถึงการกำหนดวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และนำไปใช้ทดสอบฝีมือของแรงงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีฝีมือในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

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

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อให้การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความต่อเนื่อง ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและภาคอุตสาหกรรม

2.2) เพื่อพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบกิจการ ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีสถานประกอบกิจการ สมาคม องค์กรวิชาชีพ เป็นเครือข่ายการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตลอดจนพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนโดยใช้ฐานความสามารถให้สอดคล้องกับการจ้างงาน และเป็นตัวกำหนดค่าจ้างอย่างเป็นธรรม

2.3) เพื่อให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานแห่งชาติ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐานฝีมือ สร้างความมั่นคงในชีวิต สนองต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในการเพิ่มผลิตภาพ ตลอดจนการพัฒนาผลิตผลและบริการ ลดการสูญเสียอันเนื่องมาจากการทำงานไม่ถูกต้อง และเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจของสถานประกอบกิจการ

3) เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 10 สาขา

ค่าเป้าหมาย : ได้ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 10 สาขา

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบ

4) กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

แรงงาน องค์กรวิชาชีพ สมาคม ผู้ประกอบกิจการ ชมรมวิชาชีพหรืออาชีพ

5) วิธีการดำเนินงาน

การจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

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

6) ระยะเวลาการดำเนินการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

7) พื้นที่การดำเนินการ

กรุงเทพมหานครและภูมิภาค

8) การติดตามประเมินผล

8.1) กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานรายงานผลการจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 10 สาขา / ระดับ

8.2) ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 10 สาขา/ระดับ

9) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 10 สาขา / ระดับ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการและผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและภาคอุตสาหกรรม

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
การจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	-	-	-	-	-
กิจกรรมที่ 1 จัดประชุมคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	114,439	316,908	272,893	176,060	880,300
กิจกรรมที่ 2 จัดทดลองทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	-	838,980	747,480	744,040	2,330,500
กิจกรรมที่ 3 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	90,818	251,496	216,566	139,720	698,600
กิจกรรมที่ 4 จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา ยกร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	-	140,400	120,900	128,700	390,000
รวมวงเงิน (บาท)	205,257	1,547,784	1,357,839	1,188,520	4,299,400

รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
การจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ		4,299,400
กิจกรรมที่ 1 : จัดประชุมคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (1) ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ 15 คน 10 สาขา / ระดับ สาขา / ระดับละ 5 ครั้ง 1) ประธานอนุกรรมการ 2) ประชุมอนุกรรมการ (2) ค่ารับรองและพิธีการ 1) ค่าอาหาร และค่าเครื่องดื่มและอาหารว่างในการประชุมคณะกรรมการ - ค่าอาหารกลางวัน - ค่าเครื่องดื่มและอาหารว่าง	$(1 \text{ คน} \times 10 \text{ สาขา} \times 5 \text{ ครั้ง} \times 1,250 \text{ บาท}) = 62,500 \text{ บาท}$ $(14 \text{ คน} \times 10 \text{ สาขา} \times 5 \text{ ครั้ง} \times 1,000 \text{ บาท}) = 700,000 \text{ บาท}$ $(10 \text{ คน} \times 10 \text{ สาขา} \times 5 \text{ ครั้ง} \times 120 \text{ บาท}) = 60,000 \text{ บาท}$ $(10 \text{ คน} \times 10 \text{ สาขา} \times 5 \text{ ครั้ง} \times 35 \text{ บาท} \times 2 \text{ มื้อ}) = 35,000 \text{ บาท}$	880,300

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
2) ค่าอาหาร และค่าเครื่องดื่มและอาหารว่าง ในการประชุมหารือคณะกรรมการ - ค่าอาหารกลางวัน - ค่าเครื่องดื่มและอาหารว่าง	$(6 \text{ คน} \times 10 \text{ สาขา} \times 2 \text{ ครั้ง} \times 120 \text{ บาท}) = 14,400 \text{ บาท}$ $(6 \text{ คน} \times 10 \text{ สาขา} \times 2 \text{ ครั้ง} \times 35 \text{ บาท} \times 2 \text{ มื้อ}) = 8,400 \text{ บาท}$	
กิจกรรมที่ 2 : จัดทดลองทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (1) ค่าวัสดุในการทดลองทดสอบ (2) ค่าเช่าสถานที่ในการทดลองทดสอบ (3) ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ (ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง เรื่อง การเบิกจ่ายค่าตอบแทนในการทดลองทดสอบ ที่ กค 0409.7/25462 ลงวันที่ 3 กันยายน 2546) 1) ค่าตอบแทนผู้เข้ารับการทดลองทดสอบ 2) ค่าตอบแทนผู้ควบคุม ผู้ตรวจประเมินผลในการทดลองทดสอบ (4) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม และค่าอาหารในการทดลองทดสอบ (ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง เรื่อง การเบิกจ่ายค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ค่าอาหารในการทดลองทดสอบ ที่ กค 0406.7/6706 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2549) 1) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 2) ค่าอาหารกลางวัน (5) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ 1) ค่าเบี้ยเลี้ยง 2) ค่าเช่าที่พัก 3) ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ	$(10 \text{ สาขา} \times 60,000 \text{ บาท}) = 600,000 \text{ บาท}$ $(10 \text{ สาขา} \times 2 \text{ วัน} \times 15,000 \text{ บาท}) = 300,000 \text{ บาท}$ $(20 \text{ คน} \times 10 \text{ สาขา} \times 1,000 \text{ บาท} \times 2 \text{ วัน}) = 400,000 \text{ บาท}$ $(15 \text{ คน} \times 10 \text{ สาขา} \times 1,000 \text{ บาท} \times 3 \text{ วัน}) = 450,000 \text{ บาท}$ $(35 \text{ คน} \times 10 \text{ สาขา} \times 2 \text{ มื้อ} \times 30 \text{ บาท} \times 3 \text{ วัน}) = 63,000 \text{ บาท}$ $(35 \text{ คน} \times 10 \text{ สาขา} \times 1 \text{ มื้อ} \times 80 \text{ บาท} \times 3 \text{ วัน}) = 84,000 \text{ บาท}$ $(15 \text{ คน} \times 10 \text{ สาขา} \times 240 \text{ บาท} \times 1 \text{ วัน}) = 36,000 \text{ บาท}$ $(15 \text{ คน} \times 10 \text{ สาขา} \times 750 \text{ บาท} \times 3 \text{ คืน}) = 337,500 \text{ บาท}$ $(15 \text{ คน} \times 10 \text{ สาขา} \times 200 \text{ บาท} \times 2 \text{ เที่ยว}) = 60,000 \text{ บาท}$	2,330,500

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
กิจกรรมที่ 3 : จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (1) ค่าเช่าที่พัก (2) ค่าอาหารไม่ครบทุกมื้อ (3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (4) ค่าตอบแทนวิทยากร 1) วิทยากรเอกชน แบ่งกลุ่มสัมมนา 2) วิทยากรราชการ บรรยายชี้แจง (5) ค่าวัสดุในการสัมมนา (6) ค่าจ้างถ่ายเอกสารในการสัมมนา (7) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของวิทยากรและเจ้าหน้าที่ประสาน (8) ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศสำหรับวิทยากรและเจ้าหน้าที่ประสาน	(10 คน x 10 สาขา x 750 บาท x 3 วัน) = 225,000 บาท (10 คน x 10 สาขา x 500 บาท x 3 วัน) = 150,000 บาท (10 คน x 10 สาขา x 50 บาท x 2 มื้อ x 3 วัน) = 30,000 บาท (2 คน x 10 สาขา x 1,200 บาท x 10 ชม.) = 240,000 บาท (1 คน x 10 สาขา x 600 บาท x 2 ชม.) = 12,000 บาท (10 คน x 10 สาขา x 70 บาท) = 7,000 บาท (10 คน x 10 สาขา x 70 บาท) = 7,000 บาท (5 คน x 10 สาขา x 200 บาท x 2 เที่ยว) = 20,000 บาท (2 คัน x 1,900 บาท x 2 เที่ยว) = 7,600 บาท	698,600
กิจกรรมที่ 4 : จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา ยกร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - ค่าจ้างยกร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฯ	(10 สาขา x 39,000 บาท)	390,000

8.2.2 กิจกรรมย่อย โครงการส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายจิตติ ไชยวงศ์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2) นายชัยวุฒิ ปานดวง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 1822

e-mail dsdstandard713@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 แรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0101 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมาย "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพันของโลกร สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข"

3) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศจพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

1.1 มาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ผู้ใดประสงค์จะให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียนเพื่อให้สถานประกอบกิจการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเอง เป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเอง สอดคล้องกับการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามสาขาอาชีพที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 สิทธิที่จะได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับเงินได้ของผู้ดำเนินการฝึกเป็นจำนวนร้อยละของค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ไปในการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งสถานประกอบกิจการและลูกจ้างของตน เป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานตรงตามวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ลดของเสียและอันตรายเนื่องจากการทำงาน ส่งผลให้รายได้ของสถานประกอบกิจการและลูกจ้างเพิ่มขึ้น ทำให้สถานะเศรษฐกิจเจริญเติบโตอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

1.2 เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานไทยให้มีทักษะสอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต โดยใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะแรงงานภายในสถานประกอบการ เมื่อมีแรงงานใหม่เข้าสู่ระบบ สถานประกอบการสามารถนำหลักสูตรและมาตรฐานดังกล่าวไปใช้พัฒนาได้ทันที ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างความยั่งยืนให้แก่ระบบแรงงานและเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศไทยมีความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในระดับนานาชาติ

1.3 เพื่อให้นายจ้างสามารถใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ในการคัดเลือกแรงงานให้ตรงตามความต้องการขององค์กร รวมถึงใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนระดับตำแหน่งงาน หรือปรับอัตราค่าจ้างตามระดับทักษะอย่างเหมาะสม ทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้แรงงานสามารถเลือกพัฒนาและ ยกระดับทักษะอาชีพของตนได้อย่างสอดคล้องกับตลาดแรงงาน ช่วยพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และสนับสนุนการขับเคลื่อนโครงการสำคัญด้านการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบการยื่นขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เป็นการพัฒนาลูกจ้างให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และจัดทำหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการในการพัฒนาลูกจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างปลอดภัย ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม

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

2.3) เพื่อส่งเสริมและพัฒนากิจการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

3) เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : ส่งเสริมให้มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 เพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างและเพิ่มผลิตภาพ

ค่าเป้าหมาย : มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 เพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างและเพิ่มผลิตภาพอย่างน้อย 77 สาขา / ระดับ

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 ไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบ

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

แรงงาน องค์กรวิชาชีพ สมาคม ผู้ประกอบกิจการ ชมรมวิชาชีพหรืออาชีพและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

กรุงเทพมหานครและภูมิภาค

6) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมีผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานประจำหน่วยงาน

2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับสถานประกอบกิจการ สามารถจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้ในภาพรวม จำนวน 77 สาขา / ระดับ

3) สถานประกอบกิจการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ไปใช้ในกระบวนการพัฒนาฝีมือและทดสอบฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้าง พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับกระบวนการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการบุคลากรของหน่วยงานในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน การคัดเลือกสรรหา และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ กระบวนการผลิตของสถานประกอบกิจการดีขึ้น เนื่องจากลดการสูญเสียจากการผลิต ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตลดลง และผู้บริโภคได้สินค้าที่ดีมีคุณภาพ

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
แนวทางที่ 1 จัดสรรเงินงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	1,709,400	-	-	-	1,709,400
แนวทางที่ 2 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ตามหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (Specified Skill Standards Setting) (รหัสหลักสูตร 0920017230423) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวง แรงงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานหรือบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง	498,000	-	-	-	498,000
รวมวงเงิน (บาท)	2,207,400				2,207,400

รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
<u>แนวทางที่ 1</u> จัดสรรเงินงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีรายละเอียด ค่าใช้จ่าย ดังนี้ (1) การประชุมอนุกรรมการเพื่อพิจารณามาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 1) ค่าเบี้ยประชุม - ประธานอนุกรรมการ - อนุกรรมการ 2) ค่ารับรองและพิธีการ - ค่าอาหารกลางวันสำหรับการประชุมอนุกรรมการฯ - ค่าเครื่องดื่มและอาหารว่าง (2) การจัดประชุมคณะทำงาน และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 1) ค่ารับรองและพิธีการ - ค่าอาหารกลางวัน - ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 2) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ 3) ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง 4) ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสาร	(1 คน x 2 ครั้ง x 1,250 บาท) = 2,500 บาท (4 คน x 2 ครั้ง x 1,000 บาท) = 8,000 บาท (5 คน x 2 ครั้ง x 120 บาท = 1,200 บาท (5 คน x 2 ครั้ง x 35 บาท x 2 มื้อ = 700 บาท (5 คน x 4 ครั้ง x 120 บาท) = 2,400 บาท (5 คน x 4 ครั้ง x 2 มื้อ x 50 บาท) = 2,000 บาท (3 คน x 4 ครั้ง x 200 บาท) = 2,400 บาท (1 คัน x 4 ครั้ง x 400 บาท) = 1,600 บาท (5 คน x 4 ครั้ง x 70 บาท) = 1,400 บาท รวมค่าใช้จ่าย ((1)+(2)) เป็นเงิน 22,200 บาท x 77 สาขา = 1,709,400 บาท	1,709,400

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
แนวทางที่ 2 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำมาตรฐานฝีมือ แรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ตามหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 (Specified Skill Standards Setting) (รหัสหลักสูตร 0920017230423) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน 100 คน (1) ค่าเช่าที่พัก (2) ค่าอาหารไม่ครบทุกมื้อ (3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (4) ค่าตอบแทนวิทยากร - วิทยากรราชการบรรยายชี้แจง - วิทยากรราชการภาคทฤษฎี - วิทยากรราชการภาคปฏิบัติ 10 กลุ่ม (5) ค่าพาหนะเดินทางไปราชการของวิทยากร (12 คน) (6) ค่าจ้างถ่ายเอกสารพร้อมเข้าเล่ม (7) ค่าวัสดุ เครื่องเขียน อุปกรณ์ฯ (8) ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศสำหรับวิทยากร และเจ้าหน้าที่ประสานงาน	(100 คน x 750 บาท x 3 วัน) = 225,000 บาท (100 คน x 500 บาท x 3 วัน) = 150,000 บาท (100 คน x 50 บาท x 2 มื้อ x 3 วัน) = 30,000 บาท (1 คน x 600 บาท x 2 ชั่วโมง) = 1,200 บาท (1 คน x 600 บาท x 11 ชั่วโมง) = 6,600 บาท (10 คน x 600 บาท x 7 ชั่วโมง) = 42,000 บาท 12 คน x 800 บาท x 2 เที่ยว = 19,200 บาท (100 คน x 70 บาท) = 14,000 บาท - (1 คัน x 5,000 บาท x 2 เที่ยว) = 10,000 บาท	498,000

8.3 กิจกรรม ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน

8.3.1 กิจกรรมย่อย พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นางสาวชาดา สุวิสุทธิเกษม ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2) นายฐิติพงษ์ โรจนรุ่งฤทธิ์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 0 2245 4837

e-mail Test.std.sstd@dssd.go.th

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักใน ความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 แรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0101 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมาย "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิก โฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข"

3) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

การดำเนินงานด้านบริการมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้ดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2511 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบและได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชนเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะฝีมือของบุคลากรในองค์กรของตนสู่มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจและบริการ ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2541 กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดอัตราจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นการกระตุ้นให้แรงงานได้เห็นความสำคัญเข้ารับการพัฒนาทักษะ ความรู้ของตนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นหลักฐานรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือต่อไป

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีทักษะ ความรู้ เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน

2.2) เพื่อเตรียมความพร้อมให้แรงงานมีมาตรฐานฝีมือ เพื่อเข้าสู่เกณฑ์ตามประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร	ร้อยละ 100 (5,930 คน)
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่ทดสอบมีงานทำและได้รับอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามระดับมาตรฐานฝีมือ	ร้อยละ 100

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

- 1) แรงงานผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33
- 2) เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ที่จะกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงาน
- 3) ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ได้แก่บุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระหรือแรงงานนอกระบบ

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

- 1) แรงงานผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33
- 2) เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ที่จะกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงาน
- 3) ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ได้แก่บุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระหรือแรงงานนอกระบบ

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	4,895,000	4,895,000	1,628,000	1,628,000	13,046,000
กิจกรรมที่ 2 : ค่าใช้จ่ายในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	1,780,000	1,780,000	592,000	592,000	4,744,000
กิจกรรมที่ 3 : ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการและติดตามโครงการ	-	-	10,200	-	10,200
รวมวงเงิน (บาท)	6,675,000	6,675,000	2,230,200	2,220,000	17,800,200

รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่อรุ่น ๆ ละ 10 คน		
1. ค่าสมนาคุณวิทยากรในการฝึกอบรม	30 ชั่วโมง x 600 บาท	18,000
2. ค่าวัสดุในการฝึกอบรม	10 คน x 400 บาท	4,000
3. ค่าตอบแทนผู้ทดสอบ	3 คน x 1,000 บาท	3,000
4. ค่าวัสดุในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานฯ	10 คน x 450 บาท	4,500
5. ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรมและทดสอบฯ	10 คน x 25 บาท	250
6. ค่าบริการจัดการโครงการ	10 คน x 25 บาท	250
	ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น (1 รุ่น)	30,000
	ค่าใช้จ่าย 593 รุ่น	<u>17,790,000</u>
7. ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการและติดตามโครงการ		10,200
รวม		17,800,200

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

8.3.2 กิจกรรมย่อย ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นางสาวชาดา สุวิสุทธิเกษม ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2) นายฐิติพงษ์ โจนรุ่งฤทธิ์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 0 2245 4837

e-mail Test.std.sstd@dssd.go.th

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 แรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0101 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมาย "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพันของโลกร สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข"

3) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศจพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการยกระดับทักษะฝีมือของแรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานได้รับโอกาสในการแข่งขันและสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งแรงงานที่เป็นกลุ่มนักศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาที่จะกลายเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญของตลาดแรงงาน ควรได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือให้มีมาตรฐาน พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและได้รับการยอมรับในฝีมือและการทำงานที่มีมาตรฐาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากล พร้อมก้าวสู่ “ไทยแลนด์ 4.0” เพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ดำเนินการพัฒนาผลิตภาพแรงงานสู่ไทยแลนด์ 4.0 โดยการจัดทำกิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้แรงงานทั่วไปรวมทั้งกลุ่มนักศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาเข้าใจ ถึงกระบวนการของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานมากขึ้นเป็นการกระตุ้นให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับมาตรฐานและพร้อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการสมัครงานสำหรับการก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานต่อไป

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อส่งเสริมให้แรงงานทั่วไปและกลุ่มนักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานและพัฒนาฝีมือของตนเองให้ได้มาตรฐาน

2.2) เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือของแรงงานทั่วไปและกลุ่มนักศึกษา ให้มีศักยภาพพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

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

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	ร้อยละของผู้เข้ารับการทดสอบเทียบกับเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร	ร้อยละ 100 (26,500 คน)
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่ทดสอบฯ มีงานทำและได้รับอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามระดับมาตรฐานฝีมือ	ร้อยละ 100

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

- 1) แรงงานทั่วไปทั้งที่อยู่ในระบบการจ้างงานและไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน
- 2) กลุ่มนักศึกษาที่มีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละสาขาอาชีพ

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

- 1) แรงงานทั่วไปทั้งที่อยู่ในระบบการจ้างงานและไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน
- 2) กลุ่มนักศึกษาที่มีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละสาขาอาชีพ

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ค่าใช้จ่ายในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	9,940,000	9,940,000	3,312,200	3,307,800	26,500,000
กิจกรรมที่ 2 : ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการและติดตามโครงการ	-	-	-	4,400	4,400
รวมวงเงิน (บาท)	9,940,000	9,940,000	3,312,200	3,312,200	26,504,400

รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่อรุ่น ๆ ละ 20 คน		
1. ค่าตอบแทนผู้ทดสอบ	3 คน x 1,000 บาท	3,000
2. ค่าวัสดุในการทดสอบฯ	20 คน x 800 บาท	16,000
3. ค่าจัดทำเอกสาร	20 คน x 25 บาท	500
4. ค่าบริหารจัดการโครงการ	20 คน x 25 บาท	500
	ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น (1 รุ่น)	20,000
	ค่าใช้จ่าย 1,325 รุ่น	<u>26,500,000</u>
5. ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการและติดตามโครงการ		<u>4,400</u>
	รวมทั้งสิ้น	<u>26,504,400</u>

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

8.3.3 กิจกรรมย่อย เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นางสาวชาดา สุวิสุทธิเกษม ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2) นายฐิติพงษ์ โจนรุ่งฤทธิ์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 0 2245 4837

e-mail Test.std.sstd@dssd.go.th

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 แรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0101 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมาย "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพันของโลกร สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข"

3) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศจพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการขับเคลื่อนระบบพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถรองรับการแข่งขันในระดับอาเซียนและระดับสากล โดยส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและมีความชำนาญสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้มีมาตรฐานเทียบเคียงมาตรฐานสากล สร้างโอกาสในการแข่งขันทางการค้ารองรับความต้องการของตลาดแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ได้จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเสริมสร้างให้เครือข่ายของการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานรวมถึงการสนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทำให้ผู้ประกอบการและผู้รับบริการมั่นใจได้ว่าสินค้าหรือบริการมีคุณภาพได้มาตรฐานและมีความปลอดภัยซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถานประกอบกิจการ และองค์กรอาชีพที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศให้มีความรู้ความสามารถเทียบเคียงมาตรฐานสากล และเพิ่มโอกาสในการแข่งขันในประชาคมอาเซียนและระดับนานาชาติ

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อส่งเสริมให้แรงงานทั่วไปและกลุ่มนักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานและพัฒนาฝีมือของตนเองให้ได้มาตรฐาน

2.2) เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือของแรงงานทั่วไปและกลุ่มนักศึกษา ให้มีศักยภาพพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

2.3) เพื่อรองรับแรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถในอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้แก่ สาขาช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก สาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ สาขาช่างเชื่อมทิกและสาขาช่างเชื่อมแม็ก

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	สร้างการรู้ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบกิจการ	จำนวน 77 แห่ง /7,700 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	เครือข่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น	77 แห่ง/สาขา/ระดับ

- **กลุ่มเป้าหมายของโครงการ**
 - 1) แรงงานทั่วไปทั้งที่อยู่ในระบบการจ้างงานและไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน
 - 2) กลุ่มนักศึกษาที่มีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละสาขาอาชีพ
- **ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ**

สถานประกอบกิจการ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคม องค์กร ในพื้นที่ 77 จังหวัด
- 4) **ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ**

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570
- 5) **พื้นที่การดำเนินการ**

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : โอนจัดสรรเงินงบประมาณให้สถาบัน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน	2,310,000	-	-	-	2,310,000
กิจกรรมที่ 2 : ค่าใช้จ่ายในการจัดทำป้ายศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน		-	77,000	-	77,000
รวมวงเงิน (บาท)	2,310,000	-	77,000	-	2,387,000

รายละเอียดงบประมาณ

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

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

8.3.4 กิจกรรมย่อย ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นางสาวชาดา สุวิสุทธิเกษม ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2) นายฐิติพงษ์ โจนรุ่งฤทธิ์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 0 2245 4837

e-mail Test.std.sstd@dssd.go.th

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 แรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0101 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมาย "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับล้นของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข"

3) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศจพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

นโยบายครัวไทยสู่ครัวโลกและกระแสความต้องการดูแลสุขภาพ ทำให้อาหารไทยและการนวดสปาไทยเป็นที่รู้จักและนิยมแพร่หลายอย่างมากสำหรับชาวต่างชาติและชาวไทยที่อาศัยและทำงานอยู่ในต่างประเทศ มีการขยายตลาดธุรกิจร้านอาหารไทยและธุรกิจนวดสปาไทยเพิ่มขึ้นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศในแถบยุโรป และเอเชียส่งผลให้แรงงานไทยมีความต้องการเดินทางไปประกอบอาชีพพ่อครัว/แม่ครัวไทยและพนักงานนวดสปาในต่างประเทศเป็นจำนวนมาก แต่สภาพปัญหาในการขออนุญาตเข้าไปทำงานหรือประกอบอาชีพในต่างประเทศมีระเบียบ ขั้นตอนการตรวจสอบยุ่งยาก หรือบางประเทศไม่อนุญาตให้เข้าไปทำงาน ทำให้แรงงานไทยที่มีฝีมือขาดโอกาสการทำงานยังต่างประเทศ ดังนั้น การพัฒนาฝีมือแรงงานไทยที่อาศัยอยู่ต่างประเทศซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้วให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานหรือก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งผู้ที่ประสงค์จะประกอบอาชีพเป็นพ่อครัว/แม่ครัวหรือผู้ให้บริการนวดสปา ได้มีโอกาสเข้าถึงอาชีพพ่อครัว/แม่ครัวไทย นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม (ไทยสัปปายะ สปาตะวันตก) และพนักงานนวดไทย อันจะเป็นการส่งเสริมให้แรงงานไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้เพียงพอสามารถส่งกลับประเทศไทย และสามารถพัฒนาแรงงานได้ตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพนั้นได้อย่างดีจึง ประกอบกับแรงงานไทยในต่างประเทศมีความต้องการพัฒนาระดับทักษะฝีมือและทดสอบมาตรฐานฝีมือให้มีคุณภาพเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพท่องเที่ยว กีฬา และการจัดนิทรรศการ สาขาผู้ประกอบการอาหารไทย สาขาอาชีพด้านการแพทย์ และสุขภาพ สาขานักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม (ไทยสัปปายะ สปาตะวันตก) และสาขานักพนักงานนวดไทย ตามที่หน่วยงานด้านแรงงานของไทยในต่างประเทศขอความร่วมมือ

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

เหตุผลความจำเป็นดังกล่าว กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อดำเนินการเตรียมความพร้อมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพท่องเที่ยว กีฬา และการจัดนิทรรศการ สาขาผู้ประกอบการอาหารไทย สาขาอาชีพด้านการแพทย์ และสุขภาพ สาขานักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม (ไทยสัปปายะ สปาตะวันตก) สาขานักพนักงานนวดไทย และสาขาอาชีพการพัฒนาบุคลากร สาขาผู้ฝึกสอนมวยไทย เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยให้มีคุณภาพมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและสร้างโอกาสในการทำงานให้แก่แรงงานไทยในต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมศักยภาพการแข่งขันการขยายธุรกิจร้านอาหารไทย ธุรกิจนวดสปาไทย และธุรกิจมวยไทยในตลาดต่างประเทศ

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อให้แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับความรู้และยกระดับทักษะฝีมือ เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีคุณภาพ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและสร้างโอกาสในการทำงานในต่างประเทศ

2.2) เพื่อให้แรงงานไทยในต่างประเทศสามารถผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพท่องเที่ยว กีฬา และการจัดนิทรรศการ สาขาผู้ประกอบการอาหารไทย สาขาอาชีพด้านการแพทย์ และสุขภาพ สาขานักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม (ไทยสัปปายะ สปาตะวันตัก) สาขานักงานนวดไทย และสาขาอาชีพการพัฒนาบุคลากรสาขาผู้ฝึกสอนมวยไทย

2.3) เพื่อส่งเสริมศักยภาพการแข่งขันการขยายธุรกิจร้านอาหารไทย ธุรกิจนวดสปาไทย และธุรกิจมวยไทยในตลาดต่างประเทศ

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	จำนวนแรงงานไทยเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไม่น้อยกว่า 80 คน	80 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	แรงงานไทยศักยภาพในการประกอบอาชีพสูงขึ้น นายจ้างต่างประเทศมีความเชื่อมั่นต่อแรงงานไทยมากขึ้นและประเทศมีแรงงานคุณภาพตามมาตรฐานสากล	-

● ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย

การดำเนินโครงการนี้จะช่วยให้แรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศมีทักษะสูงขึ้น ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือ ส่งผลให้สามารถเพิ่มผลิตภาพในการทำงาน ตระหนักในการพัฒนาตนเอง และปรับตัวตามความต้องการของตลาดแรงงาน อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และยกระดับภาพลักษณ์แรงงานไทย นำไปสู่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ชาติในด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และการสร้างความสามารถแข่งขันอย่างยั่งยืน

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

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

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

แรงงานไทยเป็นพ่อครัว/แม่ครัวไทย ผู้ให้บริการนวดสปา หรือผู้ฝึกสอนมวยไทยที่ทำงานในต่างประเทศที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน นายจ้างได้แรงงานที่มีคุณภาพ ครอบครัวยังมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ประเทศไทยมีภาพลักษณ์ด้านแรงงานที่ดีในเวทีโลกในฐานะเจ้าของแรงงานศักยภาพสูง

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

ดำเนินการในทวีปอเมริกา ทวีปยุโรป ทวีปเอเชีย ทวีปออสเตรเลีย และทวีปแอฟริกา

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่1 : ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	2,806,125	2,806,125	935,375	935,375	7,483,000
รวมวงเงิน (บาท)	2,806,125	2,806,125	935,375	935,375	7,483,000

รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	งบประมาณ (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางในต่างประเทศ	
1. ค่าเบี้ยเลี้ยง จำนวน 7 คน คนละ 2,100 บาท/วัน รวม 8 วัน จำนวน 4 ประเทศ และจำนวน 2 คน คนละ 3,100 บาท/วัน รวม 8 วัน จำนวน 4 ประเทศ	668,800.-
2. ค่าที่พัก จำนวน 7 คน คนละ 7,500 บาท/คืน รวม 7 คืน จำนวน 4 ประเทศ และจำนวน 2 คน 10,000 บาท/คืน รวม 7 คืน จำนวน 4 ประเทศ	2,030,000.-
3. ค่าบัตรโดยสารเครื่องบินไป – กลับ รวมค่าธรรมเนียม จำนวน 7 คน คนละ 52,000 บาท จำนวน 4 ประเทศ และจำนวน 2 คน คนละ 120,000 บาท จำนวน 4 ประเทศ	2,416,000.-
4. ค่าพาหนะเดินทางในต่างประเทศ วันละ 28,000 บาท จำนวน 8 วัน จำนวน 4 ประเทศ	896,000.-
5. ค่าเครื่องแต่งกาย ระดับ 6 ขึ้นไป 7 คน คนละ 9,000 บาท จำนวน 4 ประเทศ ค่าเครื่องแต่งกาย ระดับ 5 ลงมา 2 คน คนละ 7,500 บาท จำนวน 4 ประเทศ	312,000.-
6. ค่าจัดทำหนังสือเดินทาง คนละ 1,000 บาท จำนวน 9 คน 4 ประเทศ	36,000.-
7. ค่าจัดทำวีซ่า คนละ 4,500 บาท จำนวน 9 คน 4 ประเทศ	162,000.-
8. ค่าใช้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในต่างประเทศ คนละ 2,000 บาท จำนวน 4 คน 4 ประเทศ	32,000.-
รวมเป็นเงิน	6,552,800.-
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางในประเทศ	
1. ค่าเบี้ยเลี้ยง จำนวน 2 คน คนละ 240 บาท/วัน รวม 2 วัน จำนวน 4 ประเทศ	3,840.-
2. ค่าที่พัก จำนวน 2 คน คนละ 800 บาท/คืน รวม 2 คืน จำนวน 4 ประเทศ	12,800.-
3. ค่าพาหนะเดินทางในประเทศ จำนวน 9 คน คนละ 800 บาท จำนวน 4 ประเทศ	28,800.-
รวมเป็นเงิน	45,440.-

รายการ	งบประมาณ (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในต่างประเทศ	
1. ค่าสถานที่พร้อมอุปกรณ์ วันละ 30,000 บาท จำนวน 4 วัน จำนวน 4 ประเทศ	480,000.-
2. ค่าวัสดุเตรียมความพร้อมและทดสอบ คนละ 5,000 บาท จำนวน 80 คน	400,000.-
3. ค่าจัดทำเอกสาร คนละ 59.50 บาท จำนวน 80 คน	4,760.-
รวมเป็นเงิน	884,760.-
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	7,483,000.-
หมายเหตุ ถัวค่าใช้จ่ายทุกรายการ	

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

8.3.5 กิจกรรมย่อย พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รองรับการแข่งขันธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายพงศธร ช้างนรินทร์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2) นางนฤมล กุสุโมทย์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

โทรศัพท์/โทรสาร 0 2245 1705

e-mail sstd@dssd.go.th

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 แรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0101 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมาย "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข"

3) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศจพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันการพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย นโยบายของรัฐบาลในการเสริมสร้างศักยภาพแรงงานมุ่งเน้นให้คนไทยมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมในทุกระดับ โดยเฉพาะการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการพัฒนาทักษะดิจิทัล ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างบุคลากรที่ตอบสนองต่อความต้องการในเศรษฐกิจดิจิทัลและอุตสาหกรรม 4.0

รัฐบาลไทยได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะในส่วนของการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การศึกษาและการเรียนรู้ในชีวิตจริงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานทั้งในระดับประเทศและระดับสากล การพัฒนาระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาตินี้เพื่อรองรับการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานไทยและช่วยให้แรงงานที่มีประสบการณ์สามารถเข้าสู่ระบบการเทียบโอนอย่างเป็นทางการได้อย่างรวดเร็วและยืดหยุ่นมากขึ้น

แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เน้นการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการสร้างบุคลากรที่มีทักษะที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต การจัดทำระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รองรับการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพแรงงานผ่านการรับรองได้อย่างต่อเนื่องและได้รับการยอมรับในตลาดงานสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 หมายเหตุที่ 12 ซึ่งมุ่งเน้นให้ประเทศไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง ที่พร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิตและสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจะช่วยให้แรงงานที่มีประสบการณ์จริงในสายงานต่าง ๆ สามารถนำประสบการณ์เหล่านั้นมาประยุกต์และรับรองผ่านระบบธนาคารหน่วยกิต ทำให้เกิดการเรียนรู้ต่อเนื่องและการพัฒนาทักษะอย่างไม่หยุดนิ่ง พร้อมรองรับการพัฒนาที่มุ่งสู่เศรษฐกิจดิจิทัลและอุตสาหกรรมใหม่ ซึ่งเน้นการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ โดยการพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถปรับตัวและรองรับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจะช่วยให้แรงงานไทยมีโอกาสพัฒนาตนเองและยกระดับศักยภาพของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมในอนาคต ช่วยให้แรงงานสามารถมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างมั่นคง ธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) จึงเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพหรือยกระดับทักษะของคน เป็นการดำเนินการเพื่อเปิดโอกาสให้กำลังแรงงานได้นำผลการเรียนรู้ทักษะ และประสบการณ์การทำงานหรืออาชีพ มารับรองและเทียบโอนหน่วยกิตได้ โดยมุ่งหวังให้กำลังแรงงานมีโอกาสเชื่อมโยงการเรียนรู้หรือประสบการณ์การทำงาน สามารถพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้นลดขั้นตอน ความซ้ำซ้อน สามารถนำไปใช้ในการศึกษาและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของกำลังแรงงาน และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในที่สุด

ระบบธนาคารหน่วยกิตจะช่วยส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ คุณภาพแรงงานในภาพรวม และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อสร้างการรับรู้และยอมรับในระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้แก่ภาคการศึกษา ประชาชน และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

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

2.3) เพื่อเตรียมความพร้อมการดำเนินการเทียบความรู้และประสบการณ์ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ รองรับระบบธนาคารหน่วยกิต สร้างความเชื่อมโยงสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามความต้องการ ของแรงงานภาคการผลิตและบริการกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษา พัฒนาระบบการทดสอบวัดและประเมินความรู้ทักษะและเทียบโอน ประสบการณ์ที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น หลากหลาย เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก และตลอดเวลา และเป็นการยกระดับความรู้ความสามารถ และคุณวุฒิทางการศึกษาของผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงาน

2.4) เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการเทียบโอน สมรรถนะการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานกับหลักสูตรของสถาบันการศึกษา

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการที่ ผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	ระดับความสำเร็จของการเทียบ โอนความรู้และประสบการณ์ด้าน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติกับหลักสูตรของ มหาวิทยาลัย/สถาบันการศึกษา	15 หลักสูตร

● ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย

เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) อย่างยั่งยืน โครงการนี้จึงให้ความสำคัญกับการวางรากฐานโครงสร้างพื้นฐานด้านทรัพยากรบุคคล ด้วยการเร่งสร้างและพัฒนา บุคลากรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินและเทียบโอนความรู้ ควบคู่ไปกับการสร้างต้นแบบความสำเร็จ (Success Model) ในการนำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมาบูรณาการร่วมกับหลักสูตรของสถาบันการศึกษา นำร่องจำนวน 15 หลักสูตร การสร้างต้นแบบดังกล่าวไม่เพียงแต่เป็นการทำลายข้อจำกัดระหว่างหน่วยงาน แต่ยังเป็นการสร้างเชื่อมั่นและการยอมรับจากทุกภาคส่วน ซึ่งผลลัพธ์จากการนำร่องนี้จะเป็นจุดเริ่มต้นที่ สำคัญในการขยายผลการดำเนินงานด้านระบบธนาคารหน่วยกิตให้ครอบคลุมและมีมาตรฐานเดียวกันในทั้ง 77 จังหวัดทั่วประเทศในระยะยาว อันจะนำไปสู่การยกระดับทุนมนุษย์ของประเทศไทยให้มีความเข้มแข็งและ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

- กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันการศึกษา

- ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน บุคลากรภาคการศึกษา และประชาชนภาคแรงงาน

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถานที่ของภาครัฐและภาคเอกชนที่ได้รับการเห็นชอบให้ดำเนินการ

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเข้าร่วมประชุมวิพากษ์การเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานสู่ระบบธนาคารหน่วยกิต จำนวน 10 ครั้ง เพื่อเทียบข้อมูลสมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับรายวิชาของ สถาบันการศึกษา จำนวน 15 หลักสูตร	-	-	-	495,350	495,350
กิจกรรมที่ 2 : สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และหลักสูตรของสถาบันการศึกษาเพื่อรองรับการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank)	495,350	495,350	-	-	990,700
กิจกรรมที่ 3 : พัฒนาฐานข้อมูลสมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) โดยจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำข้อมูลสมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยผู้เชี่ยวชาญ อนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 85 สาขา/ระดับ	-	-	495,350	-	495,350
รวมวงเงิน (บาท)	495,350	495,350	495,350	495,350	1,981,400

รายละเอียดงบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ขอถัวจ่ายได้ทุกรายการ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาระบบการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ด้านมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) ของกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน โดยเข้าร่วมประชุมวิพากษ์การเทียบโอนความรู้และ ประสบการณ์ด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานสู่ระบบธนาคารหน่วยกิต จำนวน 8 ครั้ง เพื่อเทียบข้อมูลสมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับรายวิชาของสถาบันการศึกษา จำนวน 15 หลักสูตร		
1. ค่าพาหนะเดินทางจากบ้านพักไปกรม (ไป-กลับ)	(5 คน x 1,200 บาท)	6,000 บาท
2. ค่าที่พัก	(5 คน x 800 บาท x 2 วัน)	8,000 บาท
3. ค่าเบี้ยเลี้ยง	(5 คน x 240 บาท x 3 วัน)	3,600 บาท
4. ค่าโดยสารรถประจำทางปรับอากาศ	(2 คน x 1,000 บาท x 2 เที่ยว)	4,000 บาท
5. ค่าโดยสารเครื่องบิน	(3 คน x 4,000 บาท x 2 เที่ยว)	24,000 บาท
5. ค่าบริหารจัดการโครงการ	(1 ครั้ง x 3,935 บาท)	3,935 บาท
รวมค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่อครั้ง		49,535 บาท
ดำเนินการ จำนวน 10 ครั้ง		495,350 บาท
รวมค่าใช้จ่ายเป็นเงินทั้งสิ้น		
กิจกรรมที่ 2 : สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญการเทียบโอนความรู้ และประสบการณ์ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และหลักสูตรของสถาบันการศึกษาเพื่อรองรับการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนา 140 คน		
1. ค่าที่พัก	(75 คน x 900 บาท x 3 วัน)	202,500 บาท
2. ค่าอาหารไม่ครบทุกมื้อ (มื้อกลางวันและมื้อเย็น)	(75 คน x 900 บาท x 3 วัน)	202,500 บาท
3. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	(75 คน x 50 บาท x 2 มื้อ x 3 วัน)	22,500 บาท
4. ค่าตอบแทนวิทยากรราชการ (ชี้แจง)	(3 คน x 600 บาท x 2 ชั่วโมง)	3,600 บาท

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
5. ค่าตอบแทนวิทยากรราชการ (ชี้แจง) (1 คน x 600 บาท x 1 ชั่วโมง)		600 บาท
6. ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน (ชี้แจง) (4 คน x 1,200 บาท x 1 ชั่วโมง)		4,800 บาท
7. ค่าตอบแทนวิทยากรราชการ (แบ่งกลุ่ม 10 กลุ่ม) (6 คน x 600 บาท x 12 ชั่วโมง)		43,200 บาท
8. ค่าพาหนะเดินทางของวิทยากรและเจ้าหน้าที่ประสานงาน (ไป-กลับ) (9 คน x 600 บาท x 2 เที่ยว)		10,800 บาท
9. ค่าบริหารจัดการโครงการ (1 ครั้ง x 4,850 บาท)		4,850 บาท
รวมค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ต่อรุ่น		495,350 บาท
ดำเนินการ จำนวน 2 รุ่น		
รวมค่าใช้จ่ายเป็นเงินทั้งสิ้น		990,700 บาท
กิจกรรมที่ 3 : พัฒนาศูนย์ข้อมูลสมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) โดยจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำข้อมูลสมรรถนะของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยผู้เชี่ยวชาญ อนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 85 สาขา/ระดับ ผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน 75 คน		
1. ค่าที่พัก (75 คน x 900 บาท x 3 วัน)		202,500 บาท
2. ค่าอาหารไม่ครบทุกมื้อ (มื้อกลางวันและมื้อเย็น) (75 คน x 900 บาท x 3 วัน)		202,500 บาท
3. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (75 คน x 50 บาท x 1 มื้อ x 3 วัน)		11,250 บาท
4. ค่าตอบแทนวิทยากรราชการ (ชี้แจง) (5 คน x 600 บาท x 1 ชั่วโมง)		3,000 บาท
5. ค่าตอบแทนวิทยากรราชการ (แบ่งกลุ่ม 10 กลุ่ม) (8 คน x 600 บาท x 13 ชั่วโมง)		62,400 บาท
6. ค่าพาหนะเดินทางของวิทยากรและเจ้าหน้าที่ประสานงาน (ไป-กลับ) (10 คน x 600 บาท x 2 เที่ยว)		12,000 บาท
7. ค่าบริหารจัดการโครงการ (1 ครั้ง x 1,700 บาท)		1,700 บาท
รวมค่าใช้จ่ายเป็นเงินทั้งสิ้น		495,350 บาท

8.4 กิจกรรม การแข่งขันฝีมือแรงงาน (WorldSkills Thailand 2025 – 2026)

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายไกรยนาท ไชยะ ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2) นางสาวอัสรา ขาวนาได้ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

โทรศัพท์/โทรสาร 0 2643 4988

e-mail worldskills.th@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 แรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0101 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมาย "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข"

3) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศจพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

การแข่งขันฝีมือแรงงานเป็นกลยุทธ์ที่ประเทศทั่วโลกยอมรับและใช้ขับเคลื่อนการเพิ่มทักษะฝีมือของแรงงาน เนื่องจากสามารถกระตุ้นการพัฒนาตนเองและการพัฒนาอาชีพของแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การจ้างงาน นอกจากสามารถเพิ่มทักษะด้านเทคนิค (technical skills) การแข่งขันยังสร้างเสริมให้ผู้แข่งขันเป็นผู้รอบรู้ มีทักษะและสมรรถนะที่สมดุล ทั้งการสื่อสาร การแก้ไขปัญหา การบริหารจัดการเวลา และการปฏิบัติงานภายใต้สภาวะกดดัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการแข่งขันฝีมือแรงงานตามรูปแบบขององค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ (WorldSkills International) การแข่งขันฝีมือแรงงานจึงตอบโจทย์ปัญหาข้อจำกัดของแรงงานในประเทศไทยดังกล่าวข้างต้น โดยการแข่งขันฝีมือแรงงานส่งผลให้ผู้ผ่านการแข่งขันเป็นที่ต้องการของนายจ้าง เนื่องด้วยมีทักษะและสมรรถนะที่นายจ้างพึงประสงค์ ผลการสำรวจความเห็นในสหราชอาณาจักร พบว่า ผู้ผ่านการแข่งขันมีความมุ่งมั่นตั้งใจเพิ่มขึ้นในการแสวงหาโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ การแข่งขันทำให้ทักษะด้านเทคนิคเพิ่มขึ้น และการแข่งขันทำให้ได้รับรู้จุดเด่นและจุดด้อยในการทำงานของตนเอง เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในอนาคตต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบการเตรียมการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานในประเทศไทย ประกอบด้วย การแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับภาค (WorldSkills Thailand Regional Competition) การแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ (WorldSkills Thailand National Competition) และการแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ และรับผิดชอบการจัดส่งคณะผู้แทนประเทศไทยเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับนานาชาติ ได้แก่ การแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน (WorldSkills ASEAN Competition) การแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย (WorldSkills Asia Competition) การแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ (WorldSkills Competition) และการแข่งขันฝีมือคนพิการนานาชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 มีกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนากำลังคนที่เป็นบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา ที่มีส่วนร่วมในการแข่งทักษะฝีมือ โดยมีกิจกรรมสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันฝีมือแรงงาน จำนวน 8 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 (WorldSkills Thailand Regional Competition 2027) เป็นกิจกรรมต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ซึ่งได้ดำเนินการเกี่ยวกับการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ระดับภาค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกตัวแทนเยาวชนไทยที่มีทักษะฝีมือที่เป็นเลิศ เพื่อเป็นตัวแทนประเทศไทยในการร่วมแข่งขันในเวทีการแข่งขันฝีมือแรงงานระดับอาเซียน เอเชีย และนานาชาติต่อไป

กิจกรรมที่ 2 การเตรียมการและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 (WorldSkills ASEAN Jakarta 2027) ณ ประเทศอินโดนีเซีย มีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นให้เยาวชนและกำลังแรงงานในภูมิภาคอาเซียนเกิดความตื่นตัวและสนใจที่จะพัฒนาทักษะฝีมือของตนให้ทันต่อเทคโนโลยีและทัดเทียมมาตรฐานสากล ซึ่งจะส่งผลให้เยาวชนเหล่านั้นได้เข้าสู่งานเป็นช่างฝีมือในตลาดแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพการผลิตและบริการของประเทศในอนาคต และโดยกำหนดให้มีการแข่งขันขึ้นทุกสองปี

กิจกรรมที่ 3 การเตรียมการและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 4 (WorldSkills Asia Competition 2027) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างเครือข่ายพันธมิตรและ/หรือหน่วยงานรัฐบาลกับองค์กรสาธารณประโยชน์ เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมืออย่างสร้างสรรค์โดยการเผยแพร่ข้อมูลและแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือและการเปรียบเทียบเกณฑ์ชี้วัดความสามารถระหว่างหน่วยงาน รวมถึงพัฒนารูปแบบและโครงสร้าง ที่ยืดหยุ่นตรงตามสถานการณ์เพื่อสนับสนุนการยกระดับ

การแข่งขันทักษะฝีมือในภูมิภาคเอเชียให้เป็นกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะฝีมือที่สำคัญของโลก ตลอดจนเพื่อเป็นแพลตฟอร์มสำหรับถ่ายทอดทักษะ ความรู้และแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างสมาชิกทั่วภูมิภาค เอเชีย โดยดำเนินกิจกรรมหลัก 4 ด้าน ได้แก่ การจัดแข่งขันฝีมือแรงงานในภูมิภาคเอเชียทุกสองปี การจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพ การจัดการเรียนการสอนและฝึกอบรม และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ

กิจกรรมที่ 4 การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 11 เป็นการแข่งขัน ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพสาขาต่างๆ ของคนพิการ เพื่อศึกษา เรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับบุคคลและองค์กรด้านอาชีพคนพิการในระดับสากล ตลอดจนการแลกเปลี่ยนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดี ระหว่างคนพิการจากประเทศต่างๆ เพื่อเสริมสร้างมิตรภาพ ทั้งในระดับองค์กรและตัวบุคคลให้เกิดการพัฒนา เทคนิคในการทำงาน โดยกำหนดให้จัดการแข่งขันทุกสี่ปี

กิจกรรมที่ 5 การเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ (WorldSkills General Assembly) เป็นการประชุมเพื่อกำหนดนโยบายและแผนการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 49 (WorldSkills Aichi 2028) ณ ประเทศญี่ปุ่น ที่จะจัดในรอบถัดไป ซึ่งเป็นเวทีการประชุมที่เปิดโอกาสให้ประเทศไทย ได้แสดงวิสัยทัศน์และศักยภาพด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมที่ 6 การเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่การแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย (WorldSkills Asia General Assembly) เป็นการประชุมเพื่อกำหนดนโยบาย และแผนการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชียที่จะจัด ในรอบถัดไป ซึ่งเป็นเวทีการประชุมที่เปิดโอกาสให้ประเทศไทยได้แสดงวิสัยทัศน์และศักยภาพด้านการพัฒนาฝีมือ แรงงาน ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติให้กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้าเป็นสมาชิก ขององค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย (WorldSkills Asia) และจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงาน เอเชียแล้ว เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2564

กิจกรรมที่ 7 การเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการเทคนิคการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน เป็นการประชุม เพื่อกำหนดนโยบายและแผนการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียนที่จะจัดในรอบถัดไป ซึ่งเป็นเวทีการประชุม ที่เปิดโอกาสให้ประเทศไทยได้แสดงวิสัยทัศน์และศักยภาพด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมที่ 8 การเตรียมการและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือคนพิการนานาชาติ ครั้งที่ 11 ณ สาธารณรัฐ ฟินแลนด์ (International Abilympics Helsinki 2027) เป็นการเปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงศักยภาพ ทางด้านวิชาชีพ กระตุ้นให้สังคมเห็นความสำคัญและให้การยอมรับความสามารถของคนพิการมากยิ่งขึ้น และสร้างโอกาสให้แก่คนพิการได้เข้าถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม โดยกรมพัฒนาฝีมือ แรงงานเป็นหน่วยงานหลักร่วมกับหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการจัดงานแข่งขันฝีมือคนพิการ แห่งชาติขึ้นทุกสองปี

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อคัดเลือกเยาวชนไทยที่มีทักษะฝีมือที่เป็นเลิศ มีศักยภาพสูง สามารถพัฒนาต่อยอด จนมีสมรรถนะการทำงานเทียบเท่ามาตรฐานสากล ผ่านการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 เพื่อเป็นตัวแทนประเทศไทยเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับอาเซียน เอเชีย และนานาชาติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2) เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานจากการแข่งขันฝีมือแรงงาน ในระดับอาเซียน เอเชีย และนานาชาติสู่การพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่

2.3) เพื่อร่วมกำหนดนโยบายและแผนการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 4 ซึ่งจะส่งผล ให้การเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันในปี พ.ศ. 2569 มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.4) เพื่อรักษาสภาพสมาชิกและบทบาทของประเทศไทยในองค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน เอเชีย และนานาชาติ และรักษาโอกาสการเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน เอเชีย และนานาชาติ

2.5) เพื่อประชาสัมพันธ์ความสามารถของกำลังแรงงานไทยให้เป็นที่ประจักษ์แก่นานาประเทศกระตุ้นให้เยาวชนไทยพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล

2.6) เพื่อสร้างและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานเพื่อรองรับภาคอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3) เป้าหมาย

3.1) กิจกรรมที่ 1 การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนสาขาที่จัดการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 และจำนวนผู้มีส่วนร่วมในการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31

ค่าเป้าหมาย : สาขาที่จัดแข่งขัน จำนวน 15 สาขา ผู้มีส่วนร่วมในการแข่งขันจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษา ทางตรง ได้แก่ เยาวชนผู้แข่งขัน คณะอนุกรรมการเทคนิค และคณะทำงานต่าง ๆ จำนวน 1,000 คน ผ่านการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ทางอ้อม ได้แก่ ครูผู้ฝึกสอน ผู้สนับสนุน และผู้เข้าชมงานทั้ง online และ onsite จำนวน 3,500 คน รวมทั้งหมด 4,500 คน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : การแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31

ค่าเป้าหมาย : ข้อกำหนดทางเทคนิคที่ใช้ในการแข่งขันของแต่ละสาขาเป็นมาตรฐานเดียวกัน การจัดการแข่งขันมีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้แข่งขันที่เข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน เอเชีย และนานาชาติ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการเรียน การสอนและเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมการแข่งขัน ครั้งต่อไป

(1) ข้อกำหนดทางเทคนิคที่ใช้ในการแข่งขันของแต่ละสาขาเป็นมาตรฐานเดียวกัน

(2) การจัดการแข่งขันมีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

(3) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้แข่งขันที่เข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน เอเชีย และนานาชาติ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการเรียน การสอนและเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมการแข่งขัน ครั้งต่อไป

3.2 กิจกรรมที่ 2 การเตรียมการและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 (ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ)

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนสาขาที่เก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 และจำนวนผู้มีส่วนร่วมในการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15

ค่าเป้าหมาย : สาขาที่เข้าร่วมการแข่งขัน จำนวน 20 สาขา ผู้แข่งขัน ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ฝึกสอน และผู้เกี่ยวข้อง ได้รับการส่งเสริมให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานทัดเทียมมาตรฐานสากล ผ่านการเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนและการเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 จำนวน 310 คน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : การแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามค่าเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : พัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานจากการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับอาเซียนสู่การพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือของเยาวชนให้มีศักยภาพสูงทัดเทียมมาตรฐานสากล และส่งผลให้ทักษะฝีมือแรงงานไทยเป็นที่รู้จักแก่นานาประเทศ เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานเพื่อรองรับภาคอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3.3 กิจกรรมที่ 3 การเตรียมการและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 4 (ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ)

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนสาขาที่เก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 4 และจำนวนผู้มีส่วนร่วมในการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 4

ค่าเป้าหมาย : สาขาที่เข้าร่วมการแข่งขัน จำนวน 20 สาขา ผู้แข่งขัน ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ฝึกสอน และผู้เกี่ยวข้อง ได้รับการส่งเสริมให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานทัดเทียมมาตรฐานสากล ผ่านการเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนและการเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 4 จำนวน 200 คน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : การแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 4 มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามค่าเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : พัฒนาศักยภาพฝีมือของแรงงานจากการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับเอเชีย ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่เพื่อพัฒนาศักยภาพฝีมือของเยาวชนให้มีศักยภาพสูงทัดเทียมมาตรฐานสากล และส่งผลให้ทักษะฝีมือแรงงานไทยเป็นที่รู้จักแก่นานาประเทศ เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานเพื่อรองรับภาคอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3.4 กิจกรรมที่ 4 การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 11

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนสาขาที่จัดการแข่งขันฝีมือแรงงานคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 11 และจำนวนผู้มีส่วนร่วมในการแข่งขันฝีมือแรงงานคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 11

ค่าเป้าหมาย : สาขาที่จัดแข่งขัน จำนวน 20 สาขา ผู้มีส่วนร่วมในการแข่งขันฝีมือแรงงานคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 11 จากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรคนพิการ และบุคคลทั่วไปจากทั่วประเทศ จำนวน 500 คน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : การแข่งขันฝีมือแรงงานคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 11 มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามค่าเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : พัฒนาศักยภาพฝีมือของแรงงานจากการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับอาเซียน ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่เพื่อพัฒนาศักยภาพฝีมือของเยาวชนให้มีศักยภาพสูงทัดเทียมมาตรฐานสากล และส่งผลให้ทักษะฝีมือแรงงานไทยเป็นที่รู้จักแก่นานาประเทศ เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานเพื่อรองรับภาคอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3.5 กิจกรรมที่ 5 การเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : การเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 49

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 1 ครั้ง ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้แทนทางการ ผู้แทนเทคนิค และผู้ช่วยผู้แทนเทคนิค

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : การเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 49 มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามค่าเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : สามารถรักษาสภาพสมาชิกและบทบาทของประเทศไทยในองค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติได้ สามารถรักษาโอกาสการเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานจากการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับนานาชาติ ส่งเสริมพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่ และสร้างความร่วมมือในการพัฒนากำลังแรงงานระดับนานาชาติ

3.6 กิจกรรมที่ 6 การเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่การแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : การเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่การแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 4

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 1 ครั้ง ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้แทนทางการ ผู้แทนเทคนิค และผู้ช่วยผู้แทนเทคนิค

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : การเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 4 มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามค่าเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : สามารถรักษาสภาพสมาชิกและบทบาทของประเทศไทยในการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชียได้ สามารถรักษาโอกาสการเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานจากการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับเอเชีย ส่งเสริมพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่ และสร้างความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนระดับเอเชีย

3.7 กิจกรรมที่ 7 การเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการเทคนิคการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Output)

ตัวชี้วัด : การเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการเทคนิคการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 1 ครั้ง ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้แทนทางการ ผู้แทนเทคนิค และผู้ช่วยผู้แทนเทคนิค

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : การเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามค่าเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : สามารถรักษาสภาพสมาชิกและบทบาทของประเทศไทยในการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียนได้ สามารถรักษาโอกาสการเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานจากการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับอาเซียน ส่งเสริมพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่ และสร้างความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนระดับอาเซียน

3.8 กิจกรรมที่ 8 การเตรียมการและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือคนพิการนานาชาติ ครั้งที่ 11 (ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ)

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Output)

ตัวชี้วัด : จำนวนสาขาที่เก็บตัวฝึกซ้อมและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือคนพิการนานาชาติ ครั้งที่ 11 และจำนวนผู้มีส่วนร่วมในการแข่งขันฝีมือคนพิการนานาชาติ ครั้งที่ 11

ค่าเป้าหมาย : สาขาที่จัดแข่งขัน จำนวน 20 สาขา ผู้มีส่วนร่วมในการแข่งขันฝีมือคนพิการนานาชาติ ครั้งที่ 11 จำนวน 400 คน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : การแข่งขันฝีมือแรงงานคนพิการนานาชาติ ครั้งที่ 11 มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามค่าเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : พัฒนาทักษะฝีมือของคนพิการจากการแข่งขันฝีมือคนพิการในระดับนานาชาติ กระตุ้นให้สังคมเห็นความสำคัญและให้การยอมรับความสามารถของคนพิการมากขึ้น และสร้างโอกาสให้แก่คนพิการได้เข้าถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม เปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงศักยภาพทางด้านวิชาชีพและส่งผลให้ทักษะฝีมือแรงงานไทยเป็นที่รู้จักแก่นานาชาติ

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

การแข่งขันฝีมือและการเก็บตัวฝึกซ้อมเพื่อเข้าร่วมการแข่งขัน รวมถึงกิจกรรมเกี่ยวเนื่อง ทำให้ทุนมนุษย์ของผู้เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดของแผนแม่บทย่อย

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ ผู้แข่งขัน ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ฝึกสอน และผู้เกี่ยวข้อง

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ ผู้แข่งขัน ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ฝึกสอน และผู้เกี่ยวข้อง

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

ตุลาคม 2569 - พฤศจิกายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

5.1 กิจกรรมที่ 1 การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 พื้นที่บริเวณใกล้เคียง กรุงเทพฯ

5.2 กิจกรรมที่ 2 การเตรียมการและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 เก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชน ในประเทศไทย จัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขัน ณ ประเทศอินโดนีเซีย

5.3 กิจกรรมที่ 3 การเตรียมการและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 4 เก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชน ในประเทศไทย จัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขัน ณ ประเทศเจ้าภาพ

5.4 กิจกรรมที่ 4 การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 11 ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าภาพ

5.5 กิจกรรมที่ 5 การเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 49 เตรียมการร่วมการประชุม ณ ประเทศไทย เข้าร่วมการประชุม ณ ประเทศมองโกเลีย

5.6 กิจกรรมที่ 6 การเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่การแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย เตรียมการเข้าร่วมการประชุม ณ ประเทศไทย เข้าร่วมการประชุม ณ ประเทศเจ้าภาพ

5.7 กิจกรรมที่ 7 การเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการเทคนิคการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน เตรียมการเข้าร่วมการประชุม ณ ประเทศไทย เข้าร่วมการประชุม ณ ประเทศเจ้าภาพ

5.8 กิจกรรมที่ 8 การเตรียมการและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือคนพิการนานาชาติ ครั้งที่ 11 เตรียมการเข้าร่วมการประชุม ณ ประเทศไทย เข้าร่วมการประชุม ณ สาธารณรัฐฟินแลนด์

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : การแข่งขันฝีมือแรงงาน					
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 : การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31	9,500	15,916,700	-	-	15,926,200
กิจกรรมย่อยที่ 1.2 : การเตรียมการและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15 (ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ)	-	-	-	-	-
กิจกรรมย่อยที่ 1.3 : การเตรียมการและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 4 (ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ)	-	-	-	-	-
กิจกรรมย่อยที่ 1.4 : การเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 11	7,400,160	10,083,840	-	-	17,484,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.5 : การเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ	-	-	-	648,400	648,400
กิจกรรมย่อยที่ 1.6 : การเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่การแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย	156,300	-	-	-	156,300

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมย่อยที่ 1.7 : การเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการเทคนิคการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน	-	639,500	-	-	639,500
กิจกรรมย่อยที่ 1.8 : การเตรียมการและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือคนพิการนานาชาติ ครั้งที่ 11 (ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ)	-	-	-	-	-
เงินบำรุงสมาชิกองค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ 2570	2,036,300	-	-	-	2,036,300
รวมวงเงิน (บาท)	9,602,260	26,640,040	-	648,400	36,890,700

รายละเอียดงบประมาณ

- งบรายจ่ายอื่น การแข่งขันฝีมือแรงงาน (WorldSkills Thailand 2025 – 2026) เป็นเงิน 34,854,400 บาท
 - งบเงินอุดหนุน เงินบำรุงสมาชิกองค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ 2570 เป็นเงิน 2,036,300 บาท
- รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 36,890,700 บาท (สามสิบล้านแปดแสนเก้าหมื่นเจ็ดร้อยบาทถ้วน)

รายละเอียดค่าใช้จ่าย	งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น	36,890,700
1. ค่าใช้จ่ายในการเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 ยอดรวมเกินมา 4,000	15,926,200
การแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31 จำนวน 15 สาขา	
1.1 ค่าใช้จ่ายในการประชุมคณะนโยบายและแผนการแข่งขันฝีมือแรงงานและการแข่งขันฝีมือคนพิการ	9,500
(1) ค่าอาหาร (50 คน x 1 มื้อ x 120 บาท)	6,000
(2) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 คน x 2 มื้อ x 35 บาท)	3,500
1.2 ค่าจ้างจัดงานแถลงข่าวการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31	150,000
(1) ค่าจัดทำฉากหลัง (Backdrop) ขนาด 2.5 x 3 เมตร	10,000
(2) ค่าจ้างระบบแสง สี เสียง	50,000
(3) ค่าพิธีกรรับเชิญจำนวน 1 คน	20,000
(4) จัดทำป้าย แสตนด์ (10 ป้าย x 3,000 บาท)	30,000
(5) การตกแต่งสถานที่	40,000
1.3 ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำข้อสอบในการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31	457,200
(1) ค่าสัมมนาคุณวิทยากรภาคเอกชน (15 คน x 12 ชม. x 1,200 บาท)	216,000
(2) ค่าอาหาร (จัดไม่ครบทุกมื้อ) (15 สาขา x 8 คน x 2 มื้อ x 300 บาท)	72,000

รายละเอียดค่าใช้จ่าย	งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น	36,890,700
(3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (15 สาขา x 8 คน x 4 มื้อ x 35 บาท)	16,800
(4) ค่าพาหนะ (120 คน x 1,200 บาท)	144,000
(5) ค่าวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสัมมนา (120 คน x 70 บาท)	8,400
1.4 การจัดประชุมคณะกรรมการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31	544,900
คณะกรรมการเทคนิคแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31	
(1) ค่าเบี้ยประชุม	
- คณะกรรมการจัดงานฯ (1 คณะ x 2 ครั้ง x 25,250 บาท)	50,500
(ประธาน 1 คน = 1,250 บาท คณะกรรมการ 24 คน x 1,000 บาท = 24,000 บาท ต่อครั้ง = 25,250 บาท)	
- คณะกรรมการเทคนิคฯ (15 คณะ x 2 ครั้ง x 13,250 บาท)	397,500
(ประธาน 1 คน = 1,250 บาท คณะกรรมการ 12 คน x 1,000 บาท = 12,000 บาท ต่อครั้ง = 13,250 บาท)	
(2) ค่าอาหาร	
- คณะกรรมการจัดงานฯ (30 คน x 2 ครั้ง x 120 บาท)	7,200
- คณะกรรมการเทคนิคฯ (15 คณะ x 15 คน x 2 ครั้ง x 120 บาท)	54,000
(3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	
- คณะกรรมการจัดงานฯ (30 คน x 2 ครั้ง x 2 มื้อ x 35 บาท)	4,200
- คณะกรรมการเทคนิคฯ (15 คณะ x 15 คน x 2 ครั้ง x 2 มื้อ x 35 บาท)	31,500
1.5 การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31	9,244,400
(1) ค่าที่พักคณะกรรมการเทคนิค และเจ้าหน้าที่ระหว่างเตรียมงานและจัดงานแข่งขัน (15 สาขา x 5 ห้อง x 2 คืน x 1,500 บาท)	225,000
(2) ค่าวัสดุที่ใช้ในการแข่งขัน (15 สาขา x 30,000 บาท)	450,000
(3) ค่าทำเหรียญรางวัลเพื่อมอบให้แก่ผู้ชนะการแข่งขัน (157 เหรียญ x 500 บาท)	78,500
(4) ค่าจ้างทำเกียรติบัตรพร้อมปกสำหรับผู้แข่งขัน (15 สาขา x 40 ชุด x 120 บาท)	72,000
(5) ค่าอาหาร	
- เจ้าหน้าที่และคณะกรรมการ (600 คน x 3 วัน x 600 บาท)	1,080,000
- ผู้แข่งขัน (240 คน x 3 วัน x 600 บาท)	432,000
(6) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	
- เจ้าหน้าที่และคณะกรรมการ (600 คน x 6 มื้อ x 35 บาท)	126,000
- ผู้แข่งขัน (240 คน x 35 บาท x 6 มื้อ)	50,400
(7) ค่าใช้จ่ายในการตกแต่งบูธแข่งขัน (15 สาขา x 20,000 บาท)	300,000

รายละเอียดค่าใช้จ่าย		งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น		36,890,700
(8) ค่าจ้างขนส่งเครื่องมือ เครื่องจักร และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการแข่งขัน (15 สาขา x 30,000 บาท)	450,000	
(9) ค่าเช่าพื้นที่และสาธารณูปโภคในการจัดงาน (10,000 ตร.ม.)	1,000,000	
(10) ค่าตอบแทนกรรมการตัดสินการแข่งขัน (15 สาขา x 15 คน x 2 วัน x 1,000 บาท)	450,000	
(11) ค่าตอบแทนคณะทำงานสาขา (15 สาขา x 3 คน x 500 บาท x 2 วัน)	45,000	
(12) ค่าตอบแทนคณะทำงาน (8 คณะ x 7 คน x 500 บาท x 2 วัน)	56,000	
(13) ค่าชุดแต่งกาย กรรมการ ผู้เข้าแข่งขันและเจ้าหน้าที่		
- ค่าจัดทำเสื้อแจ็กเก็ต (15 สาขา x 35 คน x 800 บาท)	420,000	
- ค่าจัดทำเสื้อโปโล (15 สาขา x 35 คน x 500 บาท)	262,500	
(14) ค่าจ้างทำของที่ระลึกกรรมการ ผู้แข่งขัน และผู้เข้าร่วมงานพิธีเปิด-ปิด (1,000 ชิ้น x 200 บาท)	200,000	
(15) ค่าจ้างทำป้ายคัดเอาท์พร้อมติดตั้งและรื้อถอน (2 ป้าย x 20,000 บาท)	40,000	
(16) ค่าจ้างประชาสัมพันธ์งานแข่งขันผ่านสื่อวิทยุโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์และจัดงาน แถลงข่าว	200,000	
(17) ค่าจ้างทำโล่เกียรติคุณ (50 ชุด x 3,000 บาท)	150,000	
(18) ค่าจัดพิมพ์สูจิบัตรและแผ่นพับงานแข่งขัน (1,500 แผ่น x 30 บาท)	45,000	
(19) ค่าใช้จ่ายในการตกแต่งสถานที่และค่าใช้จ่ายในพิธีเปิด - ปิด		
- ค่าจ้างทำบูธและอุปกรณ์สำหรับแข่งขันสาขาสาธิต (5 สาขา x 30,000 บาท)	150,000	
- ค่าจ้างจัดการพิธีเปิด - ปิดงานแข่งขัน	350,000	
- ค่าจ้างเหมาระบบแสง สี เสียงตลอดงาน	200,000	
- ค่าจ้างจัดทำพิธีการและตกแต่งภายในงาน	100,000	
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มของแขกผู้มีเกียรติในพิธีเปิด - ปิด (1,000 คน x 2 วัน x 1 มื้อ x 50 บาท)	100,000	
(20) การอภิปรายความสำเร็จของเยาวชนที่ได้รับรางวัลบนเวทีต่อจากพิธีเปิดการแข่งขัน		
- ค่าพิธีกร	20,000	
- ค่าสมนาคุณผู้ร่วมอภิปราย (15 สาขา x 2 คน x 2 ชม.x 1,200 บาท)	72,000	
(21) การแสดงความสามารถบนเวทีของเยาวชน (วันละ 2 ชุด x 2 วัน x 20,000 บาท)	80,000	
(22) การจัดบูธผู้สนับสนุน บูธสาธิตเทคโนโลยี นวัตกรรม ความปลอดภัย และบูธ จัดหางาน (5 บูธ x 20,000 บาท)	100,000	
(23) ค่าจ้างเหมารักษาความปลอดภัย (10 คน x 4 วัน x 1,000 บาท)	40,000	
(24) ค่าจ้างเหมาทำความสะอาด (10 คน x 4 วัน x 1,000 บาท)	40,000	

รายละเอียดค่าใช้จ่าย		งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น		36,890,700
(25) ค่าจ้างรถขนและขนส่งเครื่องมือ เครื่องจักร และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการแข่งขัน	150,000	
(26) ค่าจ้างรถรับส่งกรรมการ ผู้เข้าแข่งขัน และเจ้าหน้าที่ (8 คัน x 10,000 x 4 วัน)	320,000	
(27) ค่าจ้างบันทึกภาพนิ่งตลอดงานแข่งขันพร้อมอัดภาพ	100,000	
(28) ค่าจ้างบันทึกภาพเคลื่อนไหวตลอดงานแข่งขันพร้อมถ่ายทอดสดในงานและตัดต่อวีดิทัศน์สรุปผล	150,000	
(29) เงินรางวัลสำหรับผู้ชนะการแข่งขัน		
การแข่งขันประเภททีมเยาวชน		
- เหรียญทอง (4 รางวัล x 60,000 บาท)	240,000	
- เหรียญเงิน (4 รางวัล x 30,000 บาท)	120,000	
- เหรียญทองแดง (4 รางวัล x 20,000 บาท)	80,000	
- รางวัลชมเชย (4 รางวัล x 10,000 บาท)	40,000	
การแข่งขันประเภทเยาวชน		
- เหรียญทอง (11 รางวัล x 30,000 บาท)	330,000	
- เหรียญเงิน (11 รางวัล x 15,000 บาท)	165,000	
- เหรียญทองแดง (11 รางวัล x 10,000 บาท)	110,000	
- รางวัลชมเชย (11 รางวัล x 5,000 บาท)	55,000	
1.6 ค่าใช้จ่ายในการเก็บตัวฝึกซ้อมและเตรียมการเข้าแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 31		4,514,400
ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าภาพ และหน่วยงานในเครือข่าย		
(1) ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการเทคนิค (4 กลุ่ม x 15 คณะ x 1 ครั้ง x 15,250 บาท)	915,000	
(ประธาน 1 คน = 1,250 คณะกรรมการ 14 คน x 1,000 บาท = 14,000 บาท ต่อครั้ง = 15,250 บาท)		
(2) ค่าตอบแทนผู้ฝึกสอนระหว่างเก็บตัวฝึกซ้อม (4 กลุ่ม x 15 สาขา x 1 คน x 10,000 บาท)	600,000	
(3) ค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับผู้เก็บตัวฝึกซ้อม ประเภทเยาวชน (11 สาขา x 3 คน = 33 คน) + ประเภททีม (4 สาขา x 6 คน = 24 คน)	820,800	
(4) ค่าวัสดุที่ใช้ในการเก็บตัวฝึกซ้อม (4 กลุ่ม x 15 สาขา x 10,000 บาท)	600,000	
(5) ค่าที่พักระหว่างเก็บตัวฝึกซ้อม (4,500 บาท x 57 คน x 2 เดือน)	513,000	
(6) ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมการแข่งขัน		
- ค่าเบี้ยเลี้ยง (4 กลุ่ม x 120 คน x 3 วัน x 240 บาท)	345,600	
- ค่าที่พัก (4 กลุ่ม x 120 คน x 2 คืน x 750 บาท)	720,000	
1.7 ค่าเข้าชมการศึกษาดูงาน (จำนวน 400 คน x 3 วัน = 1,200 คน)		948,000

รายละเอียดค่าใช้จ่าย		งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น		36,890,700
(1) ค่าอาหาร (1,200 คน x 1 มื้อ x 120 บาท)	144,000	
(2) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (1,200 คน x 2 มื้อ x 35 บาท)	84,000	
(3) ค่าของที่ระลึก (1,200 ชิ้น x 100 บาท)	120,000	
(4) ค่ารถโดยสารปรับอากาศ (10 คัน x 3 วัน x 20,000 บาท)	600,000	
1.8 ค่าบริหารโครงการ		57,800
2. ค่าใช้จ่ายในการเตรียมการและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15		-
3. ค่าใช้จ่ายในการเตรียมการและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 4		-
4. ค่าใช้จ่ายในการเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานคนพิการแห่งชาติ		17,484,000
การแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 11 จำนวน 12 สาขา		
4.1 โอนจัดสรรให้กลุ่มจังหวัด 4 กลุ่ม		7,400,160
4.1.1 ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมคณะกรรมการจัดงานแข่งขันฝีมือคนพิการ ครั้งที่ 11 กลุ่มจังหวัด....		332,640
(1) ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการจัดงาน	135,000	
(ประชุม 1 คน x 1,250 บาท)+(อนุกรรมการ 10 คน x 1,000 บาท)		
x 12 สาขา		
(2) ค่าอาหาร (จัดไม่ครบทุกมื้อ) (13 คน x 1 มื้อ x 120 บาท)	18,720	
x 12 สาขา		
(3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (13 คน x 2 มื้อ x 35 บาท)	10,920	
x 12 สาขา		
(4) ค่าที่พัก (8 คน x 750 บาท) x 12 สาขา	72,000	
(5) ค่าพาหนะ (8 คน x 1,000 บาท) x 12 สาขา	96,000	
4.1.2 ค่าใช้จ่ายในการจัดงานแข่งขันฝีมือคนพิการ ระดับภาค		1,116,700
(1) ค่าอาหาร (จัดไม่ครบทุกมื้อ) (380 คน x 1 มื้อ x 120 บาท)	45,600	
(2) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (380 คน x 2 มื้อ x 35 บาท)	26,600	
(3) ค่าที่พัก (350 คน x 750 บาท x 1 คืน)	262,500	
(4) ค่าพาหนะ (350 คน x 1,000 บาท)	350,000	
(5) ค่าวัสดุและอุปกรณ์ (12 สาขา x 24,000 บาท)	288,000	
(6) ค่าตอบแทนอนุกรรมการเทคนิค (11 คน x 12 สาขา x 1,000 บาท)	132,000	
(7) ค่าตอบแทนคณะทำงานเทคนิค (2 คน x 12 สาขา x 500 บาท)	12,000	
4.1.3 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ		400,700
(1) ค่าที่พัก (110 คน x 3 วัน x 750 บาท)	247,500	
(2) ค่าพาหนะ (110 คน x 1,000 บาท)	110,000	

รายละเอียดค่าใช้จ่าย		งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น		36,890,700
(3) ค่าเบี้ยเลี้ยง (60 คน x 3 วัน x 240 บาท)		43,200
4.2 ดำเนินการโดยกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน		10,058,840
4.2.1 ค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเตรียมการจัดงานแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 11		390,600
(1) ค่าตอบแทนวิทยากร (12 สาขา x 6 ชั่วโมง x 1,200 บาท)		86,400
(2) ค่าที่พัก จำนวน 140 คน x 1 คืน x 750 บาท)		105,000
(3) ค่าอาหาร (จัดไม่ครบทุกมื้อ) (140 คน x 1 มื้อ x 500 บาท)		70,000
(4) ค่าพาหนะ (104 คน x 1,000 บาท)		104,000
(5) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (140 คน x 2 มื้อ x 50 บาท)		14,000
(6) ค่าวัสดุและอุปกรณ์ (140 คน x 80 บาท)		11,200
4.2.2 ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมคณะกรรมการจัดงาน และคณะกรรมการเทคนิคการแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 11		194,640
(1) ค่าเบี้ยประชุม		
- คณะกรรมการจัดงานฯ (ประธาน 1 คน x 1,250 บาท		25,250
+ อนุกรรมการ 24 คน x 1,000 บาท = 24,000 บาท) = 25,250 บาท		
- คณะกรรมการเทคนิคฯ (ประธาน 1 คน x 1,250 บาท		135,000
+ (10 คน x 1,000 บาท = 10,000 บาท) 11,250 บาท x 12 สาขา = 135,000 บาท		
(2) ค่าอาหารกลางวัน (จัดไม่ครบทุกมื้อ)		
- คณะกรรมการจัดงานฯ (25 คน x 120 บาท)		3,000
- คณะกรรมการเทคนิค (13 คน x 120 บาท x 12 สาขา)		18,720
(3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม		
- คณะกรรมการจัดงานฯ (35 บาท x 2 มื้อ x 25 คน)		1,750
- คณะกรรมการเทคนิค (35 บาท x 2 มื้อ x 13 คน x		10,920
12 สาขา)		
4.2.3 ค่าใช้จ่ายในการจัดงานแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 11		9,473,600
(1) ค่าตอบแทนกรรมการตัดสินการแข่งขัน (12 สาขา x 11 คน		264,000
x 1,000 บาท x 2 วัน)		
(2) ค่าตอบแทนคณะทำงานเทคนิค (12 สาขา x 2 คน x 500 บาท		24,000
x 2 วัน)		
(3) ค่าสาธารณูปโภค		300,100
(4) เงินรางวัลสำหรับผู้ชนะการแข่งขัน		684,000
- เหรียญทอง จำนวน 12 รางวัล รางวัลละ 30,000 บาท = 360,000 บาท		
- เหรียญเงิน จำนวน 12 รางวัล รางวัลละ 15,000 บาท = 180,000 บาท		
- เหรียญทองแดง จำนวน 12 รางวัล รางวัลละ 9,000 บาท = 108,000 บาท		

รายละเอียดค่าใช้จ่าย		งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น		36,890,700
- รางวัลชมเชย จำนวน 12 รางวัล รางวัลละ 3,000 บาท = 36,000 บาท		
(5) ค่าทำเหรียญรางวัลเพื่อมอบให้แก่ผู้ชนะการแข่งขัน (48+4+1 เหรียญ x 500 บาท)	26,500	
(6) ค่าจัดทำเสื้อแจ็คเก็ตสำหรับผู้แข่งขัน กรรมการ และเจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่ (680 ตัว x 800 บาท)	544,000	
(7) ค่าจัดทำเสื้อโปโลสำหรับผู้แข่งขัน กรรมการ และเจ้าหน้าที่ (680 ตัว x 400 บาท)	272,000	
(8) ค่าจ้างทำของที่ระลึกให้แก่ผู้เข้าร่วมงานพิธีเปิด - พิธีปิด (1,000 คน x 150 บาท)	150,000	
(9) ค่าที่พักของกรรมการตัดสินและเจ้าหน้าที่ในระหว่างการเตรียมงานและจัดงาน (100 คน x 750 บาท x 4 คืน) + (250 คน x 750 บาท x 2 คืน)	675,000	
(10) ค่าวัสดุในการแข่งขัน 12 สาขา x 100,000 บาท	1,200,000	
(11) ค่าจ้างพิมพ์โปสเตอร์และสื่อสิ่งพิมพ์ประชาสัมพันธ์การจัดงาน	150,000	
(12) ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่มระหว่างจัดงานของเจ้าหน้าที่และกรรมการ (260 คน x 4 วัน x 400 บาท)	416,000	
(13) ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่มระหว่างจัดงานของผู้เข้าแข่งขัน อนุกรรมการ คณะทำงานเทคนิค (420 คน x 3 วัน x 400 บาท)	504,000	
(14) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มของแขกผู้มีเกียรติในพิธีเปิด-ปิด (1,000 คน x 50 บาท x 2 มื้อ)	100,000	
(15) ค่าใช้จ่ายในการจัดตกแต่งสถานที่และค่าใช้จ่ายในพิธีเปิด - ปิด		
- ค่าจ้างเหมาดำเนินการจัดพิธีเปิด-ปิด (2 ครั้ง x 500,000 บาท)	1,000,000	
- ค่าจ้างเหมาระบบแสง สี เสียง ตลอดงาน	500,000	
- ค่าจ้างเหมาดำเนินการจัดนิทรรศการและตกแต่งภายในงาน	500,000	
(16) ค่าจ้างทำบูธและอุปกรณ์สำหรับแข่งขัน (12 สาขา x 50,000 บาท)	600,000	
(17) ค่าจ้างเหมารักษาความปลอดภัยในบริเวณงานแข่งขัน (15 คน x 500 บาท x 4 วัน)	30,000	
(18) ค่าจ้างเหมาทำความสะอาดในบริเวณงานแข่งขัน (15 คน x 500 บาท x 4 วัน)	30,000	
(19) ค่าจ้างขนส่งเครื่องมือ เครื่องจักร และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการแข่งขัน (12 สาขา x 50,000 บาท)	600,000	
(20) ค่าจ้างรถรับส่งกรรมการ เจ้าหน้าที่ ผู้ประสานงาน (4 คัน x 25,000 x 3 วัน)	300,000	
(21) ค่าจ้างพิมพ์สูจิบัตรและแผ่นพับงานแข่งขัน (50 บาท x 1,000 แผ่น)	50,000	
(22) ค่าจ้างทำเกียรติบัตรพร้อมปก (1,200 ชุด x 120 บาท)	144,000	
(23) ค่าจ้างทำโล่เกียรติคุณ (50 ชุด x 3,000 บาท)	150,000	

รายละเอียดค่าใช้จ่าย		งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น		36,890,700
50 ป้าย)	(24) ค่าจ้างทำป้ายคัดเอ้าท์ พร้อมติดตั้งและรื้อถอน (2,000 บาท x 100,000	
	(25) ค่าจ้างบันทึกภาพนิ่งตลอดงานแข่งขันพร้อมอัดภาพ	60,000
	(26) ค่าจ้างบันทึกภาพเคลื่อนไหวตลอดการแข่งขันพร้อมตัดต่อ	100,000
วิดิทัศน์		
4.3 ค่าบริหารโครงการ		25,000
5. ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ		648,400
5.1 เป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราวเพื่อเข้าร่วมประชุมพิจารณา		638,800
เตรียมการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 49 ณ ประเทศมองโกเลีย		
(1) ค่าเบี้ยเลี้ยง		
- ระดับ 9 ขึ้นไป (1 คน x 4 วัน x 3,100 บาท)		12,400
- ระดับ 8 ลงมา (2 คน x 4 วัน x 2,100 บาท)		16,800
(2) ค่าที่พัก (ประเภท ก)		
- ระดับ 9 ขึ้นไป (1 คน x 3 วัน x 10,000 บาท)		30,000
- ระดับ 8 ลงมา (2 คน x 3 วัน x 7,500 บาท)		45,000
(3) ค่าโดยสารเครื่องบิน (รวมค่าธรรมเนียม)		
- ระดับ 9 ขึ้นไป (1 คน x 140,000 บาท)		140,000
- ระดับ 8 ลงมา (2 คน x 80,000 บาท)		160,000
(4) ค่าพาหนะในต่างประเทศ		49,600
(5) ค่าใช้จ่ายอื่นๆ		
- ค่าลงทะเบียนเข้าร่วมประชุม (3 คน x 50,000 บาท)		150,000
- ค่าหนังสือเดินทาง (3 คน x 1,000 บาท)		3,000
- ค่าประกันสุขภาพและการเดินทาง (3 คน x 3,000 บาท)		9,000
- ค่าโทรศัพท์ในต่างประเทศ จำนวน 8,000 บาท		8,000
- ตั้งแต่ระดับ 10 ขึ้นไป (1 คน x 4,000 บาท = 4,000 บาท)		
- บริหารระดับต้นขึ้นไป (2 คน x 2,000 บาท = 4,000 บาท)		
- ค่าตรวจลงตรา (3 คน x 5,000 บาท)		15,000
5.2 ค่าบริหารโครงการ		9,600
6. ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่การแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย		156,300
6.1 เป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราวเพื่อเข้าร่วมประชุมพิจารณาเตรียมการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานเอเชีย ครั้งที่ 4		152,100
(1) ค่าเบี้ยเลี้ยง		

รายละเอียดค่าใช้จ่าย	งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น	36,890,700
- ระดับ 9 ขึ้นไป (1 คน x 4 วัน x 3,100 บาท)	12,400
- ระดับ 8 ลงมา (1 คน x 4 วัน x 2,100 บาท)	8,400
(2) ค่าที่พัก (ประเภท ก)	
- ระดับ 9 ขึ้นไป (1 คน x 3 วัน x 10,000 บาท)	30,000
- ระดับ 8 ลงมา (1 คน x 3 วัน x 7,500 บาท)	22,500
(3) ค่าโดยสารเครื่องบิน (รวมค่าธรรมเนียม)	
- ระดับ 9 ขึ้นไป (1 คน x 32,000 บาท)	32,000
- ระดับ 8 ลงมา (1 คน x 21,000 บาท)	21,000
(4) ค่าพาหนะในต่างประเทศ	10,000
(5) ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	
- ค่าลงทะเบียนเข้าร่วมประชุม (2 คน x 3,000 บาท)	6,000
- ค่าหนังสือเดินทาง (2 คน x 1,000 บาท)	2,000
- ค่าประกันสุขภาพและการเดินทาง (2 คน x 900 บาท)	1,800
- ค่าโทรศัพท์ในต่างประเทศ จำนวน 6,000 บาท	6,000
- ตั้งแต่ระดับ 10 ขึ้นไป (1 คน x 4,000 บาท = 4,000 บาท)	
- บริหารระดับต้นขึ้นไป (1 คน x 2,000 บาท = 2,000 บาท)	
6.2 ค่าบริหารโครงการ	4,200
7. ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการเทคนิคการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน	639,500
7.1 คณะเดินทางจำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้แทนทางการ 1 คน ผู้แทนเทคนิค 1 คน ผู้ช่วยผู้แทนเทคนิค 1 คน ผู้เชี่ยวชาญ 7 คน	635,000
เป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมกำหนดรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 15	
(1) ค่าเบี้ยเลี้ยง	
- ระดับ 9 ขึ้นไป (1 คน x 5 วัน x 3,100 บาท)	15,500
- ระดับ 8 ลงมา (9 คน x 5 วัน x 2,100 บาท)	94,500
(2) ค่าที่พัก (ประเภท ก)	
- ระดับ 9 ขึ้นไป (1 คน x 4 วัน x 10,000 บาท)	40,000
- ระดับ 8 ลงมา (9 คน x 4 วัน x 7,500 บาท)	270,000
(3) ค่าโดยสารเครื่องบิน (รวมค่าธรรมเนียม)	
- ระดับ 9 ขึ้นไป (1 คน x 21,000 บาท)	21,000
- ระดับ 8 ลงมา (9 คน x 12,000 บาท)	108,000
(4) ค่าพาหนะในต่างประเทศ	30,000

รายละเอียดค่าใช้จ่าย	งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น	36,890,700
(5) ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	
- ค่าลงทะเบียนเข้าร่วมประชุม (10 คน x 3,000 บาท)	30,000
- ค่าหนังสือเดินทาง (10 คน x 1,000 บาท)	10,000
- ค่าประกันสุขภาพและการเดินทาง (10 คน x 800 บาท)	8,000
- ค่าโทรศัพท์ในต่างประเทศ จำนวน 8,000 บาท	8,000
- ตั้งแต่ระดับ 10 ขึ้นไป (1 คน x 4,000 บาท = 4,000 บาท)	
- บริหารระดับต้นขึ้นไป (2 คน x 2,000 บาท = 4,000 บาท)	
7.2 ค่าบริหารโครงการ	4,500
8. ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือคนพิการนานาชาติ ครั้งที่ 11	-
9. เงินบำรุงสมาชิกองค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ 2570	2,036,300

9. เพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

9.1 กิจกรรม ยกระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการรองรับเศรษฐกิจใหม่

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายพนพล น้อยอุทัย ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

2) นายบรรพต ดาวล้อม ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมขีดความสามารถผู้ประกอบกิจการ

โทรศัพท์/โทรสาร 02 2451707 ต่อ 1610 e-mail teeyut2516@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 แรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0101 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมาย "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข"

3) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) มุ่งตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับการยกระดับผลผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) ควบคู่กับการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูง สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรูปแบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ (Modern Economy) ซึ่งเน้นการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และประสิทธิภาพมากกว่าปริมาณแรงงาน การดำเนินโครงการดังกล่าวจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างขีดความสามารถของสถานประกอบการให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล และสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และการยกระดับผลผลิตภาพในภาคเศรษฐกิจสำคัญของประเทศ

จากสภาพการณ์ปัจจุบันของสถานประกอบการทั้งภาคการผลิตสินค้าในทุกอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจโรงแรมที่พัก พบว่ายังประสบปัญหาด้านผลผลิตภาพแรงงานในหลายมิติ โดยเฉพาะการใช้กำลังการผลิตไม่เต็มประสิทธิภาพ ต้นทุนการดำเนินงานสูงจากความสูญเสียในกระบวนการผลิตและการให้บริการ การใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ไม่มีประสิทธิภาพ ขาดการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน การบริหารจัดการวัตถุดิบและทรัพยากรที่ไม่คุ้มค่า ตลอดจนแรงงานที่ยังขาดทักษะในการวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้คุณภาพสินค้าและบริการไม่สม่ำเสมอ และไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดที่มีการแข่งขันสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาในกรอบแนวคิด 4M (Man, Machine, Material, Method) จะเห็นได้ว่าปัญหาดังกล่าวมีลักษณะเชิงโครงสร้างที่เชื่อมโยงกัน และยังขาดกลไกภายในองค์กรที่สามารถขับเคลื่อนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องได้อย่างเป็นรูปธรรม

ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเป็นระบบ จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรแกนนำในสถานประกอบการให้มีความรู้ ทักษะ และเครื่องมือด้านการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน โดยมุ่งเน้นการสร้าง “นักพัฒนาผลผลิตภาพแรงงาน” ที่สามารถวิเคราะห์ปัญหาเชิงลึกในกระบวนการทำงาน นำเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการลดความสูญเสีย (Waste) เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องจักร ปรับปรุงวิธีการทำงาน และบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า อาทิ การปรับปรุงงานด้วยหลักการ Lean การบำรุงรักษาเครื่องจักรแบบมีส่วนร่วม (TPM) การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Work) และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ควบคู่กับการให้คำปรึกษาเชิงลึก (In-company Training & Coaching) เพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติจริงในสถานประกอบการอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถวัดผลได้ในเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานภาครัฐซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศให้มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต จึงมุ่งขับเคลื่อนกลไกการยกระดับกำลังคนสมรรถนะสูง เพื่อปรับเปลี่ยนบทบาทสู่การเป็นพี่เลี้ยงเชิงลึกด้านการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรอย่างเต็มรูปแบบ จึงได้จัดทำโครงการยกระดับผลผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบการรองรับเศรษฐกิจใหม่ เพื่อมุ่งเน้นการสร้างแรงงานในสถานประกอบการให้เป็นนักพัฒนาผลผลิตภาพแรงงาน ด้วยระบบข้อมูลดิจิทัล ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป และอุตสาหกรรมบริการ (ธุรกิจโรงแรม) ให้มีขีดความสามารถในการใช้ ระบบข้อมูลดิจิทัล (Digitalized Method) เพื่อวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาความสูญเสียในกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ อันเป็นการวางรากฐาน

ในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติอย่างยั่งยืน

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อพัฒนาแรงงานในสถานประกอบกิจการ ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการเป็นนักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน (Productivity Developer) สามารถวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานในมิติ 4M (Man, Machine, Material, Method) ได้อย่างเป็นระบบ

2.2) เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการสามารถนำองค์ความรู้และเครื่องมือ (Digitalized Method) ในการค้นหาปัญหาและแก้ไขความสูญเสีย เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และการให้บริการ และยกระดับคุณภาพสินค้าและบริการได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.3) เพื่อสร้างเครือข่ายนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	พัฒนาศักยภาพแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป และ อุตสาหกรรมบริการ (ธุรกิจโรงแรม)	จำนวน 6,050 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	สถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการฯ มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น	ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 5

- กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

ผู้ประกอบกิจการและแรงงานในสถานประกอบกิจการ จำนวน 6,050 คน

- ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

ผู้ประกอบกิจการและแรงงานในสถานประกอบกิจการ

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

55 จังหวัด

6) หลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตรนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานด้วยเครื่องมือดิจิทัล จำนวน 30 ชั่วโมง

หลักสูตรการเข้าให้คำปรึกษาเชิงลึกกับสถานประกอบกิจการต้นแบบ จำนวน 12 ชั่วโมง

7) วิธีการดำเนินงาน

7.1) ขั้นตอนเตรียมการ/บริหารโครงการ

7.1.1) ประชุมชี้แจง/พิธีเปิดโครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรม ยกระดับผลิตภาพแรงงานและผู้ประกอบการรองรับเศรษฐกิจใหม่ให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ทราบแนวทางการดำเนินโครงการ

7.1.2) จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการทักษะการเป็นผู้ให้คำปรึกษาด้านผลิตภาพแรงงานด้วยเครื่องมือดิจิทัล จำนวน 30 ชั่วโมง ให้กับเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ครอบคลุม ในกรุงเทพมหานครและ 76 จังหวัดทั่วประเทศ

7.1.3) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานด้วยเครื่องมือดิจิทัล และแนวทางการฝึกภาคปฏิบัติของนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานด้วยเครื่องมือดิจิทัล ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร ข้างต้น ในการเข้าให้คำปรึกษาเชิงลึกกับสถานประกอบการ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ผู้ผลิตสินค้า OTOP

7.1.4) สร้างเครือข่ายและแสวงหาความร่วมมือกับองค์กรเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กรมการพัฒนาชุมชน กรมเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) สถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ

7.1.5) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมก่อนการดำเนินโครงการ ระหว่างดำเนินการ และข้อมูลผลลัพธ์ หรือผลสัมฤทธิ์ภายหลังการดำเนินงาน

7.1.6) จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการสรุปผลการดำเนินงานภาพรวมทั้งโครงการ และพิธีปิดโครงการ

7.1.7) ตรวจสอบติดตามผลความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ และการประเมินผลโครงการในภาพรวม

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการยกระดับผลิตภาพและลด ความสูญเสียในสถานประกอบการ” จำนวน 6 ชั่วโมง จำนวน 55 หน่วยงาน เป้าหมาย 3,850 คน	1,528,313	1,528,313	509,437	509,437	4,075,500
กิจกรรมที่ 2 : พัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความรู้ ทักษะในการเป็นนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานและ ที่ปรึกษาเชิงลึกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เป้าหมาย 2,200 คน					8,772,500
กิจกรรมย่อยที่ 2.1 : ฝึกอบรม นักพัฒนาผลิตภาพแรงงานด้วยระบบ ข้อมูลดิจิทัล ระยะเวลา 30 ชั่วโมง (ทฤษฎี 6 ชั่วโมง : ปฏิบัติ 24 ชั่วโมง) รวม 5 วัน วันละ 6 ชั่วโมง เป้าหมาย 1,100 คน จำนวน 55 รุ่น	2,244,000	2,244,000	748,000	748,000	5,984,000
กิจกรรมย่อยที่ 2.2 : การให้คำปรึกษา เชิงลึกเพื่อออกแบบแนวทาง เพิ่มผลิตภาพแรงงานเฉพาะจุด เพื่อพัฒนาระบบงานภายในสถาน ประกอบกิจการระยะเวลา 12 ชั่วโมง (ทฤษฎี 2 ชั่วโมง : ปฏิบัติ 10 ชั่วโมง) เป้าหมาย 1,100 คน จำนวน 55 รุ่น	1,045,687	1,045,687	348,563	348,563	2,788,500

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 3 : กิจกรรมอื่น					2,277,000
กิจกรรมย่อยที่ 3.1 : ค่าใช้จ่ายในการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการทักษะการเป็นผู้ให้ คำปรึกษาด้านผลิตภาพแรงงานด้วย เครื่องมือดิจิทัล ระยะเวลา 30 ชม.	538,125	538,125	179,375	179,375	1,435,000
กิจกรรมย่อยที่ 3.2 งบประมาณ โครงการ หน่วยงานส่วนกลาง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การติดต่อประสานงาน ค่าใช้จ่าย ในการเดินทางไปราชการเพื่อเข้าร่วม สังเกตการณ์ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป ราชการเพื่อตรวจติดตาม ค่าใช้จ่าย ในการจัดประชุมคณะกรรมการสำหรับ การคัดเลือกหน่วยงานดีเด่นด้าน การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ประจำปี และประเมินผลการดำเนินโครงการ ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร ค่าใช้จ่าย ในการจัดทำคู่มือ ค่าจัดซื้อวัสดุที่ใช้ ในการประชุม ค่าจัดซื้อวัสดุที่ใช้ ในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ค่าจัดซื้อ วัสดุสำนักงานที่ใช้ในการกิจของ โครงการ ค่ากระเป๋หรือสิ่งที่ใช้บรรจุ เอกสาร ค่าจัดจ้างถ่ายเอกสาร ค่าจัด จ้างพิมพ์เอกสารและสิ่งตีพิมพ์ ค่าจ้าง เหมารถตู้ปรับอากาศไม่ประจำทาง ค่าจ้างเหมารถปรับอากาศไม่ประจำ ทาง ค่าใช้จ่ายในการจัดงานเพื่อส่งเสริม ให้สถานประกอบการกิจการพัฒนา ศักยภาพแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพ แรงงาน ค่าสมนาคุณการปฏิบัติงาน	315,750	315,750	105,250	105,250	842,000
รวมวงเงิน (บาท)	5,671,875	5,671,875	1,890,625	1,890,625	15,125,000

ที่	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
	รวมเงิน	15,125,000
1	กิจกรรมที่ 1 : จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการยกระดับผลิตภาพและลดความสูญเสียในสถานประกอบกิจการ” จำนวน 6 ชั่วโมง หน่วยงาน : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 55 แห่ง เป้าหมาย 3,850 คน รายละเอียด	4,075,500
	1. ค่าสมนาคุณวิทยากรเอกชน ภาควิชาความรู้ (ทฤษฎี) จำนวน 1 คน (1,200 บาท x 4 ชม. x 1 คน x 55 แห่ง)	264,000
	2. ค่าสมนาคุณวิทยากรเอกชน ภาคปฏิบัติ จำนวน 2 คน (1,200 บาท x 2 ชม. x 2 คน x 55 แห่ง)	264,000
	3. ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (500 บาท x 3,850 คน x 1 มื้อ)	1,925,000
	4. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 3,850 คน x 2 มื้อ)	385,000
	5. ค่าวัสดุ/ค่าถ่ายเอกสาร ค่าพิมพ์เอกสารและสิ่งพิมพ์ในการจัดพัฒนาศักยภาพแรงงาน (300 บาท x 3,850 คน)	1,155,000
	6. ค่าใช้จ่ายในการบริหารโครงการ (ค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงานและค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน/ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร) (1,500 บาท x 55 แห่ง)	82,500
	ถัวจ่ายได้ทุกรายการ	

ที่	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
2	กิจกรรมที่ 2 : พัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความรู้ ทักษะในการเป็น นักพัฒนาผลิตภาพแรงงานและที่ปรึกษาเชิงลึกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เป้าหมาย 2,200 คน กิจกรรมย่อยที่ 2.1 ฝึกอบรม นักพัฒนาผลิตภาพแรงงานด้วยระบบข้อมูล ดิจิทัลระยะเวลา 30 ชั่วโมง (ทฤษฎี 6 ชั่วโมง : ปฏิบัติ 24 ชั่วโมง) รวม 5 วัน วันละ 6 ชั่วโมง จำนวน 55 รุ่น เป้าหมาย 1,100 คน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 108,800 บาท/รุ่น รายละเอียด 1. ค่าสมนาคุณวิทยากรภาคเอกชน ภาคความรู้ (ทฤษฎี) (1,200 บาท x 6 ชั่วโมง x 1 คน x 55 รุ่น) 396,000 2. ค่าสมนาคุณวิทยากรภาคเอกชน ภาคปฏิบัติ (1,200 บาท x 24 ชั่วโมง x 2 คน x 55 รุ่น) 3,168,000 3. ค่าอาหาร (120 บาท x 20 คน x 1 มื้อ x 5 วัน x 55 รุ่น) 660,000 4. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 20 คน x 2 มื้อ x 5 วัน x 55 รุ่น) 550,000 5. ค่าวัสดุพัฒนาศักยภาพแรงงาน/ค่าถ่ายเอกสารการพัฒนา ฝีมือแรงงาน (1,000 บาท x 20 คน x 55 รุ่น) 1,100,000 6. งบบริหารโครงการ (ค่าใช้จ่ายติดต่อประสานงานและค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น ในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน/ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร (2,000 บาท x 55 รุ่น) 110,000 ถัวจ่ายได้ทุกรายการ	8,772,500 5,984,000

ที่	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
	กิจกรรมย่อยที่ 2.2 การให้คำปรึกษาเชิงลึกเพื่อออกแบบแนวทางเพิ่มผลิตภาพแรงงานเฉพาะจุด เพื่อพัฒนาระบบงานภายในสถานประกอบการกิจการ ระยะเวลา 12 ชั่วโมง (ทฤษฎี 2 ชั่วโมง : ปฏิบัติ 10 ชั่วโมง) รวม 2 วัน วันละ 6 ชั่วโมง จำนวน 55 รุ่น เป้าหมาย 1,100 คน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 50,700 บาท/รุ่น รายละเอียด 1. ค่าสมนาคุณวิทยากรภาคเอกชน ภาคความรู้ (ทฤษฎี) (1,200 บาท x 2 ชั่วโมง x 1 คน x 55 รุ่น) 132,000 2. ค่าสมนาคุณวิทยากรภาคเอกชน ภาคปฏิบัติ (1,200 บาท x 10 ชั่วโมง x 2 คน x 55 รุ่น) 1,320,000 3. ค่าอาหาร (120 บาท x 20 คน x 1 มื้อ x 2 วัน x 55 รุ่น) 264,000 4. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 20 คน x 2 มื้อ x 2 วัน x 55 รุ่น) 220,000 5. ค่าวัสดุพัฒนาศักยภาพแรงงาน /ค่าถ่ายเอกสารการพัฒนาฝีมือแรงงาน (700 บาท x 20 คน x 55 รุ่น) 770,000 6. งบบริหารโครงการ (ค่าใช้จ่ายติดต่oprสานงานและค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน (1,500 บาท x 55 รุ่น) 82,500 ถัวจ่ายได้ทุกรายการ	2,788,500
3	กิจกรรมที่ 3 : กิจกรรมอื่น ๆ (หน่วยงาน : ส่วนกลาง)	2,277,000
	กิจกรรมย่อยที่ 3.1 ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการระยะเวลา 30 ชั่วโมง ผู้ให้คำปรึกษาด้านผลิตภาพแรงงานด้วยเครื่องมือดิจิทัล กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง รายละเอียด 1. ค่าสมนาคุณวิทยากร (1,200 บาท x 3 ชั่วโมง x 2 คน) (ภาคทฤษฎี) 7,200 (1,200 บาท x 27 ชั่วโมง x 6 คน) (ภาคปฏิบัติ) 194,400 2. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 2 มื้อ x 5 วัน x 130 คน) 65,000	1,435,000

ที่	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
	3. ค่าอาหาร (ไม่ครบมื้อ) (700 บาท x 1 มื้อ x 5 วัน x 130 คน)	455,000
	4. ค่าที่พัก ห้องพัสดุ ไม่เกิน (1,000 บาท x 5 คืน x 130 คน)	650,000
	5. ค่าวัสดุ/ค่าถ่ายเอกสาร/ค่าพิมพ์เอกสารและสิ่งพิมพ์/ค่ากระเป๋หรือสิ่งที่ ใช้บรรจุเอกสาร (500 บาท x 130 คน)	65,000
	ถัวจ่ายได้ทุกรายการ	
	กิจกรรมย่อยที่ 3.2 งบประมาณโครงการ หน่วยงานส่วนกลางค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน การติดต่อประสานงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเข้าร่วมสังเกตการณ์ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อตรวจติดตาม ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมคณะกรรมการสำหรับการคัดเลือกหน่วยงานดีเด่น ด้านการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ประจำปี และประเมินผลการดำเนินโครงการ ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร ค่าใช้จ่ายในการจัดทำคู่มือ ค่าจัดซื้อวัสดุ ที่ใช้ในการประชุม ค่าจัดซื้อวัสดุที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน ค่าจัดซื้อ วัสดุสำนักงานที่ใช้ในการกิจของโครงการ ค่ากระเป๋หรือสิ่งที่ใช้บรรจุเอกสาร ค่าจัดจ้างถ่ายเอกสาร ค่าจัดจ้างพิมพ์เอกสารและสิ่งตีพิมพ์ ค่าจ้างเหมารถตู้ ปรับอากาศไม่ประจำทาง ค่าจ้างเหมารถปรับอากาศไม่ประจำทาง ค่าใช้จ่าย ในการจัดงานเพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนาศักยภาพแรงงาน เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ค่าสมนาคุณการปฏิบัติงาน ถัวจ่ายได้ทุกรายการ	842,000

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการฯ โดยสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการจัดงาน ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าสมนาคุณการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

9.2 กิจกรรม พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน

9.2.1 กิจกรรมย่อย พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายณพดล น้อยอุทัย ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

2) นางพิไลวรรณ พิทักษ์เกียรติยศ ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงาน

กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

3) นางสาวดาว ทรัพย์มูล พนักงานธุรการ ระดับ ส4

โทรศัพท์/โทรสาร 0 2245 3705

e-mail wepdpsd@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 แรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0101 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมาย "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข"

3) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

รัฐบาลมีแนวนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561 – 2580) มุ่งเน้นให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน ด้วยการยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะแรงงานให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ เสริมสร้างความอยากรู้และยกระดับตนเอง ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้เป็นผู้ประกอบการใหม่ และสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เสริมขีดความสามารถให้กับประชาชน ผ่านการสร้างรายได้ลดรายจ่าย สร้างโอกาสลดความเหลื่อมล้ำและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนทุกคน อีกทั้งสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ทรงห่วงใยและทรงคำนึงถึงความอยู่ดีมีสุขของประชาชนเป็นสำคัญ พระองค์มีพระราชปณิธานแน่วแน่ที่จะทำให้ประเทศชาติมั่นคงประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้วยมีพระราชประสงค์ที่จะสืบสาน รักษา และต่อยอดโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และแนวพระราชดำริต่าง ๆ ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในการบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้แก่ประชาชน และพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า ครอบคลุมในทุกด้าน ทั้งการพัฒนาแหล่งน้ำ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชน การสาธารณสุข การศึกษา การรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และความมั่นคงของชาติ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน มีแนวทางในการดำเนินงาน โดยการสร้างทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสทางอาชีพครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อยกระดับแรงงานให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น ดังวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานที่ว่า “แรงงานมีศักยภาพสูงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยพิจารณาจากความเหมาะสม สอดคล้องกับสมรรถภาพของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทักษะทางด้านการประกอบอาชีพ ให้มีความรู้ ความสามารถ นำไปพัฒนาในการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อการมีงานทำ มีรายได้ โดยเฉพาะการนำความรู้ประยุกต์กับภูมิปัญญาท้องถิ่นภายใต้หลักแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงส่งเสริมให้คนไทยมีอาชีพที่สอง ฝึกอบรมทักษะใหม่เพิ่มเติมเพื่อรองรับภาวะเศรษฐกิจและการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในกลุ่มช่างฝีมือที่มีความต้องการสูง เป็นอาชีพที่ไม่สามารถถูกแทนที่โดยหุ่นยนต์ เช่น ช่างเชื่อม ช่างแอร์ ช่างก่อสร้าง เป็นต้น เพื่อการประกอบอาชีพของกลุ่มเป้าหมายให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน อยู่อย่างมีศักดิ์ศรีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อพัฒนาทักษะให้กับกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ มีทักษะฝีมือแรงงาน มีทางเลือกในการประกอบอาชีพใหม่ รองรับการพัฒนาตัวของเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2.2) เพื่อพัฒนาทักษะเดิมให้สูงขึ้น สามารถประกอบอาชีพในตลาดแรงงาน เพิ่มโอกาสในการหารายได้ ด้วยช่องทางการตลาดผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย สร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้น ส่งเสริมอาชีพเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน

2.3) เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ในการเข้าสู่กระบวนการทำงาน สร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้และสังคมให้การยอมรับในศักยภาพการทำงาน

3) เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 2,400 คน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : 1) ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

2) ผู้สำเร็จการฝึกอบรม นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพอิสระหรือได้รับการจ้างงาน หรือมีรายได้เพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

1) ประชาชนที่เป็นสมาชิกในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ซึ่งรวมถึงครอบครัว และประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ของโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

2) ตำรวจตระเวนชายแดน (ครู/ชุดช่างสนาม) ผู้ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ประชาชนเขตพื้นที่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวมถึงครอบครัว

● ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มีงานทำในระบบการจ้างงาน และการประกอบอาชีพอิสระ แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว เสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน และเป็นกำลังแรงงานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร

8) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

6.1) หลักสูตรการตัดผมชายเบื้องต้น 30 ชั่วโมง

6.2) หลักสูตรการซ่อมเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร 30 ชั่วโมง

6.3) หลักสูตรการปลูกผักไฮโดรโปนิกส์ปลอดสารพิษเพื่อประกอบอาชีพอิสระ 30 ชั่วโมง

6.4) หลักสูตรการประกอบอาหารจานเดียวเชิงธุรกิจออนไลน์ 30 ชั่วโมง

6.5) หลักสูตรผู้บังคับหรือปล่อยอากาศยานซึ่งไม่มีนักบิน (Drone) เพื่อการเกษตร 30 ชั่วโมง

9) วิธีการดำเนินงาน

- 7.1) สำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอาชีพจากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย องค์กรเครือข่ายและภาคส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 7.2) ให้บัณฑิตแรงงาน หรืออาสาสมัครแรงงาน ช่วยในการประสานงานหน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในระดับตำบล อำเภอ เพื่อขับเคลื่อนการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ได้เข้าถึงบริการของรัฐมากขึ้น
- 7.3) จัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน
- 7.4) ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 7.5) กระบวนการฝึกอบรม ทดสอบและประเมินผล
 - 7.5.1) ฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 – 30 ชั่วโมง จำนวน 20 คนต่อรุ่น และควบคุมคุณภาพการฝึกอบรมเป็นสำคัญ
 - 7.5.2) ครูฝึกบุคลากรฝึก และวิทยากรการฝึกภายในและภายนอก จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่ฝึกและผ่านการอบรมหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน
 - 7.5.3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกและการทดสอบหลังการฝึก
 - 7.5.4) ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาการฝึกทั้งหมด และผ่านเกณฑ์การวัดและการประเมินผลการฝึก
- 7.6) บันทึกข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกและรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)
- 7.7) จัดทำบัญชีรายชื่อ สถานที่ติดต่อ ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม จัดส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานเขตในพื้นที่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนการมีงานทำ
- 7.8) ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการฝึก โดยใช้แบบสอบถามและรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด
- 7.9) ให้หน่วยฝึกจัดส่งไฟล์รูปภาพ (.JPG) ระหว่างการฝึกอบรม และจัดทำวีดิทัศน์ กระบวนการฝึกอบรม และติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึก ภายหลังสำเร็จการฝึกอบรมได้รับการจ้างงานจริงหรือสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระได้

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กระบวนการฝึกอบรม	3,000,000.00	1,500,000.00	1,500,000.00	-	6,000,000.00
รวมวงเงิน (บาท)	3,000,000.00	1,500,000.00	1,500,000.00	-	6,000,000.00

รายละเอียดงบประมาณ

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

รายการ	งบประมาณ (บาท)
งบรายจ่ายอื่น	
- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	
1. ค่าสมนาคุณวิทยากร (550 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน)	16,500
2. ค่าอาหาร สำหรับผู้เข้ารับการฝึก (120 บาท x 20 คน x 5 วัน)	12,000
3. ค่าวัสดุ ประกอบการฝึก (1,000 บาท x 20 คน)	20,000
4. ค่าบริหารจัดการโครงการ	1,500
รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	50,000
- ค่าใช้จ่ายต่อคน	2,500 บาท
- ค่าใช้จ่ายฝึกอบรม รุ่นละ 50,000 บาท X 120 รุ่น	6,000,000 บาท
รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ	6,000,000 บาท

หมายเหตุ : 1) ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงโดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

2) การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติมหรือระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

3) การเบิกจ่ายการบริหารจัดการโครงการฯ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภคค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

9.2.2 กิจกรรมย่อย พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

หน่วยงาน (กอง/กรม) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายเด่นดวง ลำเพาพล ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่

2) นางสาวนงคณัฐ ปัญญาวงศ์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ

3) นางพิมพ์นารา ธนะสิทธิพงศ์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

โทรศัพท์/โทรสาร 0 5312 1002 ต่อ 265/132

e-mail plan.cmskill@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 แรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0101 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมาย "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข"

3) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 66,091,473 คน (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2568) โดยมีผู้พิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการจำนวน 2,211,105 คน คิดเป็นร้อยละ 3.35 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งในจำนวนนี้เป็นผู้พิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกายมากที่สุด จำนวน 1,118,331 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 50.60 ของผู้พิการทั้งหมด (ข้อมูลจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2568)

แนวโน้มจำนวนผู้พิการทางการเคลื่อนไหวมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากปัจจัยหลากหลาย เช่น อุบัติเหตุ การเจ็บป่วย การรักษาพยาบาลที่จำเป็นต้องตัดอวัยวะ การสูบบุหรี่ในพื้นที่ชายแดน หรือการพิการแต่กำเนิด โดยเฉพาะผู้พิการขาขาดซึ่งส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบทห่างไกลและทุรกันดาร ส่งผลให้การเข้าถึงบริการด้านขาเทียมเป็นไปด้วยความยากลำบาก ทั้งในด้านระยะเวลา ระยะทาง ค่าขาเทียมที่ราคาสูง ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปยังสถานพยาบาลที่มีบริการเฉพาะทางมีบริการเฉพาะโรงพยาบาลขนาดใหญ่และมีความพร้อมด้านสถานที่ ผู้เชี่ยวชาญ วัสดุอุปกรณ์ในการทำขาเทียม

ในขณะเดียวกัน โรงพยาบาลประจำจังหวัดทั่วประเทศยังคงมีความต้องการบุคลากรด้านช่างกายอุปกรณ์ และช่างเครื่องช่วยคนพิการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บริการแก่ผู้พิการขาขาดจากสาเหตุต่าง ๆ บุคลากรกลุ่มนี้จำเป็นต้องได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ทางการแพทย์ และฝึกฝนทักษะเฉพาะด้านในการผลิตขาเทียมที่เหมาะสมกับสรีระของผู้ใช้ ซึ่งเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนและซับซ้อน ไม่สามารถใช้เครื่องจักรแทนแรงงานฝีมือได้ทั้งหมด

มูลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เป็นองค์กรที่ให้บริการขาเทียมแก่ผู้ยากไร้ทั่วประเทศโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย และมีบทบาทสำคัญในการให้บริการเพื่อสร้าง ช่อม เปลี่ยน และดูแลรักษาขาเทียมให้แก่ผู้พิการขาขาด เพื่อให้สามารถกลับไปใช้ชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรี อย่างไรก็ตาม มูลนิธิฯ ยังขาดงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการในระดับประเทศ ในการฝึกอบรมผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถออกแบบ สร้างขาเทียม ช่อม แก่ขาเทียมให้เหมาะสมกับสรีระและวัยของผู้พิการมีผู้พิการขาขาดภายใต้การกำกับของวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงมีคนพิการขาขาดลงทะเบียนเพื่อเข้ารับบริการทำขาเทียม ณ หน่วยบริการฝึกอบรมเคลื่อนที่ที่เป็นจำนวนมาก โดยสามารถให้บริการทำขาเทียมใหม่แก่คนพิการขาขาด ช่อมแซม แก่ขาเทียมเดิมให้เหมาะสมกับสรีระและวัยของผู้พิการ ทำให้ผู้พิการที่เข้ารับบริการสามารถดูแลช่วยเหลือตนเอง มีความมั่นใจในการประกอบอาชีพ สามารถดำรงชีพด้วยตนเอง สร้างคุณภาพชีวิตผู้พิการ และสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจในระดับประเทศต่อไป

ด้วยเหตุนี้ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ จึงได้ร่วมมือกับมูลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเกี่ยวกับขาเทียม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 เพื่อส่งเสริมความรู้ ความสามารถ และทักษะฝีมือในสาขาช่างกายอุปกรณ์และเครื่องช่วยคนพิการให้มีจำนวนเพียงพอและสามารถให้บริการแก่ผู้พิการได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน เป็นการยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์

การพัฒนาประเทศ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการ ให้สามารถปฏิบัติงานในโรงงานขาเทียมของโรงพยาบาลประจำจังหวัดและโรงพยาบาลชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2) เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการ ให้มีศักยภาพฝีมือแรงงานที่สูงขึ้น สามารถจัดทำขาเทียมให้แก่คนพิการขาขาด ให้ได้รับขาเทียมที่ดี มีคุณภาพและได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

2.3) เพื่อพัฒนาศักยภาพ ทักษะฝีมือช่างกายอุปกรณ์ ช่างเครื่องช่วยคนพิการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคนพิการ ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น สร้างโอกาสในการทำงาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น

3) เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

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

ค่าเป้าหมาย : 200 คน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : 1) ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นคนไทย มีประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น

2) กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือผ่านเกณฑ์การวัดผลและประเมินตามมาตรฐานหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ค่าเป้าหมาย : 1) ประสิทธิภาพการผลิตและการบริการของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

2) มีกำลังแรงงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือผ่านเกณฑ์การวัดผลและประเมินตามมาตรฐานหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

- 1) บุคคลทั่วไป ผู้ถูกเลิกจ้าง ว่างาน ที่มีความประสงค์จะประกอบอาชีพเกี่ยวกับช่างเครื่องช่วยคนพิการ
- 2) ผู้ที่เกี่ยวข้องในสาขาอาชีพช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคนพิการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงงานขาเทียมของโรงพยาบาลประจำจังหวัดและชุมชน
- 3) นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาอาชีพ ช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการที่กำลังศึกษาในชั้นปีสุดท้าย รวมทั้งสิ้น จำนวน 200 คน

4) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

4.1) ช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการ ได้รับความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำขาเทียมสามารถปฏิบัติงานในโรงงานขาเทียมของโรงพยาบาลชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ

4.2) มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการให้บริการจัดทำขาเทียมให้คนพิการขาขาดให้ได้รับขาเทียมที่ดี มีคุณภาพ และได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น

4.3) ช่างกายอุปกรณ์ ช่างเครื่องช่วยคนพิการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคนพิการได้รับการพัฒนา ศักยภาพฝีมือแรงงาน ได้งานทำ มีรายได้สูงขึ้น หรือได้รับการบรรจุเข้าทำงานประจำโรงพยาบาลชุมชน ทั่วประเทศเพิ่มขึ้น

5) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

6) พื้นที่การดำเนินการ

สถานที่ดำเนินการ ณ มูลนิธิฯเทียมในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี อำเภอแม่ริม จังหวัด เชียงใหม่ สถานที่ตามแผนออกหน่วยบริการประจำปี ของมูลนิธิฯเทียมฯ หรือสถานที่ตามความเหมาะสม และความต้องการของพื้นที่เร่งด่วนจำเป็น

7) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

ช่างเครื่องช่วยคนพิการ 700 ชม. หลักสูตรการทำเข้าขาเทียมระดับใต้เข่าที่ต่อขาที่มีแผลไฟไหม้ หลักสูตรการทำขาเทียมระดับเหนือเข่าที่ต่อขาที่มีแผลไฟไหม้ หลักสูตรการทำเข้าขาเทียมระดับใต้เข่าที่ต่อขาที่มีพื้นที่กดเจ็บ หลักสูตรการทำเข้าขาเทียมระดับเหนือเข่าที่ต่อขาที่มีพื้นที่กดเจ็บ เป็นต้น

8) วิธีการดำเนินงาน

8.1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ ประชุมหารือร่วมกับมูลนิธิฯเทียมฯ วางแผนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 เพื่อกำหนดหลักสูตร กลุ่มเป้าหมาย สถานที่ฝึกอบรม เงินงบประมาณ เพื่อจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

8.2) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ พัฒนาหลักสูตรร่วมกับมูลนิธิฯเทียมฯ เพื่อปรับปรุง ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่

8.3) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ จัดทำแผนปฏิบัติการพร้อมประมาณการค่าใช้จ่ายฝึกอบรม ตามที่ได้รับการจัดสรรจริง

8.4) มูลนิธิฯเทียมฯ ประชาสัมพันธ์โครงการและเชิญชวนกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม ออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ให้กับผู้พิการ คัดกรองกลุ่มเป้าหมาย รวบรวมกลุ่มเป้าหมาย ประสานงานวิทยากร ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่

8.5) มูลนิธิฯเทียมฯ จัดเตรียมและประสานงานสถานที่ฝึกอบรม วิทยากร วัสดุอุปกรณ์เฉพาะทาง และดำเนินการจัดพิธีเปิดฝึกอบรมและออกหน่วยเคลื่อนที่พระราชทานขาเทียมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8.6) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ระยะเวลาการฝึกอบรม 18-700 ชั่วโมง และจัดเก็บเอกสารหลักฐานการฝึก ออกหนังสือรับรองผลการฝึกอบรม ให้กับผู้ผ่านการฝึกอบรม บันทึกผลการดำเนินการผ่านระบบบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

8.7) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ และมูลนิธิฯเทียมฯ ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม รายงานความสำเร็จให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

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

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 เสริมสร้างกำลังคนด้านเครื่องช่วยคนพิการ สุโรงงานชาเทียมทั่วประเทศ	-	456,700	456,700	-	913,400
กิจกรรมที่ 2 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเกี่ยวกับการทำชาเทียมเพื่อรองรับเทคโนโลยีแห่งอนาคต	521,650	521,650	521,650	521,650	2,086,600
รวมวงเงิน (บาท)	521,650	978,350	978,350	521,650	3,000,000

รายละเอียดงบประมาณ

กิจกรรมที่ 1 เสริมสร้างกำลังคนด้านเครื่องช่วยคนพิการ สุโรงงานชาเทียมทั่วประเทศ จำนวน 700 ชั่วโมง จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 20 คน งบประมาณ 913,400.- บาท (เก้าแสนหนึ่งหมื่นสามพันสี่ร้อยบาทถ้วน)

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชนในการฝึกอบรม		402,000
- ค่าตอบแทนวิทยากรภาคทฤษฎี	จำนวน 1 คน ๆ ละ 60 ชั่วโมง ๆ ละ 300 บาท	18,000
- ค่าตอบแทนวิทยากร ภาคปฏิบัติ	จำนวน 2 คน ๆ ละ 640 ชั่วโมง ๆ ละ 300 บาท คนละ 192,000 บาท	384,000
ค่าวัสดุฝึกอบรม และอุปกรณ์ใช้ในการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ	จำนวน 20 คน ๆ ละ 3,500 บาท	70,000
ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรม	จำนวน 20 คน ๆ ละ 70 บาท	1,400
ค่าอาหารผู้เข้ารับการฝึกในลักษณะเหมาจ่าย (ตามระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการจ่ายเงินอุดหนุนผู้รับการฝึก พ.ศ. 2567)	อัตราวันละ 200 บาท จำนวน 22 วัน/เดือน เป็นเวลา 5 เดือน จำนวน 20 คน	440,000
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น		913,400

กิจกรรมที่ 2 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเกี่ยวกับการทำขาเทียมเพื่อรองรับเทคโนโลยีแห่งอนาคต จำนวน 18-35 ชั่วโมง จำนวน 4 รุ่นๆ ละ 45 คน (ออกหน่วย) งบประมาณ 2,086,600.- บาท (สองล้านแปดหมื่นหกพันหกร้อยบาทถ้วน)

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชนในการฝึกอบรม		621,600
- ค่าตอบแทนวิทยากรภาคทฤษฎี	จำนวน 1 คน ๆ ละ 7 ชั่วโมง ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 4,200 บาทต่อรุ่น จำนวน 4 รุ่น	16,800
- ค่าตอบแทนวิทยากร ภาคปฏิบัติ ** ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ วิทยากร 1 คน/ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 5 คน	จำนวน 9 คน ๆ ละ 28 ชั่วโมง ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 151,200 บาทต่อรุ่น จำนวน 4 รุ่น	604,800
ค่าอาหารกลางวัน	สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม 45 คน วิทยากร 9 คน และผู้ประสานงาน 2 คน รวม 56 คน จำนวน 5 วัน ๆ ละ 1 มื้อๆ ละ 250 บาท เป็นเงิน 70,000 บาทต่อรุ่น จำนวน 4 รุ่น	280,000
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม 45 คน วิทยากร 9 คน และผู้ประสานงาน 2 คน รวม 56 คน จำนวน 5 วัน ๆ ละ 2 มื้อ ๆ ละ 35 บาท เป็นเงิน 19,600 บาทต่อรุ่น จำนวน 4 รุ่น	78,400
ค่าเช่าที่พักสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน 45 คน (พักห้องละ 2 คน) จำนวน 5 คืน ๆ ละ 23 ห้อง ๆ ละ 1,200 บาท เป็นเงิน 138,000 บาทต่อรุ่น จำนวน 4 รุ่น	552,000
ค่าเช่าที่พักวิทยากร	จำนวน 9 คน ๆ ละ 5 คืน ๆ ละ 1,200 บาท เป็นเงิน 54,000 บาทต่อรุ่น จำนวน 4 รุ่น	216,000
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ของผู้อำนวยความสะดวกเจ้าหน้าที่ผู้ ประสานงาน	รุ่นละ 34,000 บาท จำนวน 4 รุ่น	136,000
ค่าวัสดุฝึกอบรม และอุปกรณ์ใช้ในการ ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ	จำนวน 180 คน ๆ ละ 1,000 บาท	180,000
ค่าจัดจ้างถ่ายเอกสารประกอบการ ฝึกอบรม	จำนวน 180 คน ๆ ละ 70 บาท	12,600
ค่าจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์	รุ่นละ 500 บาท จำนวน 4 รุ่น	2,000

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าใช้จ่ายบริหารกิจกรรม เช่น ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าใช้จ่าย ติดต่อสื่อสาร ค่าใช้จ่ายติดตามและ ประเมินผล ฯลฯ	รุ่นละ 2,000 บาท จำนวน 4 รุ่น	8,000
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น		2,086,600

9.3 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 ผู้ประสานงานหลัก 1) นายณพต น้อยอุทัย ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
 2) นายบรรพต ดาวล้อม ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมขีดความสามารถผู้ประกอบกิจการ
 โทรศัพท์/โทรสาร 02-245-1707 ต่อ 1604 e-mail wepdp610@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
 เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
 ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 แรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0101 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- 2) เป้าหมาย "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับล้านของโลกร่วมกันมีชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข"
- 3) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศจพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

เศรษฐกิจไทยในปี พ.ศ. 2569 มีแนวโน้มขยายตัวในอัตราชะลอตัวลงเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า ท่ามกลางความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจโลก ความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ และแรงกดดันด้านต้นทุนที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม เศรษฐกิจไทยยังได้รับแรงสนับสนุนจากการลงทุนภาครัฐ การลงทุนภาคเอกชน และการขยายตัวของการส่งออก ในบางภาคส่วน โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) คาดการณ์ว่า ในปี พ.ศ. 2569 เศรษฐกิจไทยจะขยายตัวอยู่ในช่วงร้อยละ 1.5 – 2.5 โดยมีค่ากลางอยู่ที่ร้อยละ 2.0 ซึ่งสะท้อนถึงการเติบโตในระดับปานกลางภายใต้ความเสี่ยงจากปัจจัยภายนอกประเทศ

ด้านสถานการณ์แรงงาน ตลาดแรงงานยังคงมีแนวโน้มฟื้นตัวแต่เผชิญความเปราะบางจากการชะลอตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ โดยหน่วยงานด้านเศรษฐกิจคาดการณ์ว่าการจ้างงานอาจได้รับผลกระทบจากต้นทุนในการดำเนินธุรกิจที่สูงขึ้นและการปรับตัวของภาคการผลิต ขณะที่ภาคธุรกิจยังคงประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ รวมถึงผลกระทบจากโครงสร้างประชากรสูงวัย ส่งผลให้การพัฒนาทักษะแรงงาน การยกระดับผลิตภาพ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกำลังแรงงานไทยยังคงเป็นประเด็นสำคัญในการรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2568 พบว่ามีผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 40.20 ล้านคน และจากการสำรวจพบว่ามีผู้ว่างงานจำนวน 310,000 คน และมีผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน จำนวนกว่า 19.29 ล้านคน โดยเมื่อเปรียบเทียบการมีงานทำในไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2568 กับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2567) พบว่าการจ้างงานลดลง 0.19 ล้านคน และข้อมูลระบบเตือนภัยด้านแรงงานเดือนกันยายน พ.ศ. 2568 ของกระทรวงแรงงาน คาดการณ์ว่า อัตราการว่างงานและการเลิกจ้างมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในช่วงปลายปี โดยการว่างงานในระบบประกันสังคมเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.05 และการเลิกจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 21.52 เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน

เมื่อพิจารณาผู้ที่ถูกเลิกจ้าง ผู้ทำงานได้ไม่เต็มเวลาและต้องการทำงานเพิ่ม ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องให้ความสำคัญเนื่องจากแรงงานกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพอิสระซึ่งล้วนแต่เป็นผู้มีรายได้ที่น้อยที่มีรายได้ที่ไม่สม่ำเสมอไม่เพียงพอต่อการยังชีพทั้งครัวเรือน อันเนื่องมาจากต้นทุนต่าง ๆ เพิ่มสูงขึ้น และเศรษฐกิจต่าง ๆ ที่ยังไม่ฟื้นตัว รวมทั้งปัญหาเงินเฟ้อและค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานภาครัฐซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และยกระดับศักยภาพของกำลังแรงงานให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการประกอบอาชีพทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ได้ดำเนินการโครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรมพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว โดยมีเป้าหมายเป็นผู้ได้รับสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานนอกระบบ ผู้รับจ้างทั่วไป หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ รวมถึงแรงงานที่เดินทางกลับเนื่องจากผลกระทบเหตุการณ์สู้รบ ณ ประเทศอิสราเอล ซึ่งมีทักษะความรู้ในสาขาอาชีพที่จะเข้ารับการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลิตภาพและรายได้สูงขึ้น ผ่านการพัฒนาทักษะแรงงานตามบริบทของพื้นที่ และทิศทางการพัฒนาประเทศ ตลอดจนสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและทรัพยากรที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ เป้าหมายจำนวนทั้งสิ้น 15,500 คน มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 15,522 คน คิดเป็นร้อยละ 100.14 และผู้จบการฝึกอบรมจำนวน 15,459 คน

คิดเป็นร้อยละ 99.6 ของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด โดยมีรายได้หลังฝึกอบรมเฉลี่ยอยู่ที่ 7,555 บาท ต่อคนต่อเดือน และดำเนินการอย่างต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยมีเป้าหมายจำนวนทั้งสิ้น 35,000 คน

โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 มุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลิตภาพและรายได้สูงขึ้น ให้แก่แรงงานอิสระอย่างต่อเนื่อง โดยมีกลุ่มเป้าหมายจำนวนทั้งสิ้น 7,800 คน ประกอบไปด้วย กลุ่มผู้มีสวัสดิการแห่งรัฐแรงงานอิสระ ผู้รับจ้างทั่วไป และได้ขยายกลุ่มเป้าหมายเพิ่มเติม ได้แก่ กลุ่มสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ผู้ผลิตสินค้า OTOP ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงานกับกรมการจัดหางาน รวมถึงแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้น สำหรับแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ กลุ่มเป้าหมายดังกล่าว หากเป็นผู้ที่มีทักษะพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถต่อยอดความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้อง สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในอาชีพและสามารถประกอบอาชีพได้จริง เป็นขยายกลุ่มเป้าหมายสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงแผนระดับกระทรวงแรงงาน ที่มุ่งส่งเสริมการมีงานทำ การประกอบอาชีพอิสระ และยกระดับทักษะแรงงานในทุกกลุ่ม

2) วัตถุประสงค์

- 2.1) พัฒนาแรงงานที่มีทักษะพื้นฐานให้เป็นแรงงานที่มีความรู้ ทักษะสอดคล้องกับอาชีพเพิ่มขึ้น
- 2.2) ยกระดับศักยภาพแรงงานเพื่อสร้างรายได้ และมีผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น
- 2.3) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้ประกอบการ

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	พัฒนาศักยภาพแรงงานกลุ่มผู้มีสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานอิสระ ผู้รับจ้างทั่วไป สมาชิกวิสาหกิจชุมชน ผู้ผลิตสินค้า OTOP ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงานกับกรมการจัดหางาน รวมถึงแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้น สำหรับแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 7,800 คน	7,800 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือต้นทุนในการประกอบอาชีพที่ลดลง	ร้อยละ 30

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

พัฒนาและยกระดับทักษะของแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายที่มีทักษะพื้นฐาน ให้มีความรู้ และทักษะสอดคล้องกับโอกาสในการประกอบอาชีพ สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้จริง พร้อมสนับสนุนเครื่องมือพื้นฐานและการเข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อสร้างรายได้ หรือลดต้นทุนในการประกอบอาชีพ โดยมีเป้าหมายให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือต้นทุนในการประกอบอาชีพลดลง ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างด้านทักษะและโอกาสในการประกอบอาชีพของแรงงานกลุ่มเป้าหมาย

● **กลุ่มเป้าหมายของโครงการ**

ผู้มีสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานอิสระ ผู้รับจ้างทั่วไป สมาชิกวิสาหกิจชุมชน ผู้ผลิตสินค้า OTOP ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงานกับกรมการจัดหางาน รวมถึงแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้น สำหรับแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ และเป็นผู้ที่มีความรู้ทักษะพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรที่เข้าฝึกอบรม จำนวนทั้งสิ้น 7,800 คน

● **ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ**

ผู้มีสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานอิสระ ผู้รับจ้างทั่วไป สมาชิกวิสาหกิจชุมชน ผู้ผลิตสินค้า OTOP ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงานกับกรมการจัดหางาน รวมถึงแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้น สำหรับแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

พื้นที่กรุงเทพมหานคร และ 76 จังหวัด

6) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

- 6.1) การประกอบและซ่อมบำรุงผลิตภัณฑ์เหล็ก 30 ชั่วโมง
- 6.2) การซ่อมรถจักรยานยนต์มืออาชีพ 30 ชั่วโมง
- 6.3) การซ่อมเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร 30 ชั่วโมง
- 6.4) ช่างอเนกประสงค์ 30 ชั่วโมง
- 6.5) การเป็น YouTuber มืออาชีพ 30 ชั่วโมง
- 6.6) การสร้างรายได้ด้วยคอนเทนต์และโฆษณาออนไลน์ 30 ชั่วโมง
- 6.7) การสร้างเพจขายของออนไลน์มืออาชีพ 30 ชั่วโมง
- 6.8) การซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าภายในบ้าน 30 ชั่วโมง
- 6.9) การติดตั้งและบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศ ภายในบ้าน 30 ชั่วโมง
- 6.10) การตัดเย็บผลิตภัณฑ์จากผ้า 30 ชั่วโมง
- 6.11) การประกอบธุรกิจเครื่องดื่มมืออาชีพ 30 ชั่วโมง
- 6.12) การตัดผมชายมืออาชีพ 30 ชั่วโมง
- 6.13) การแต่งผมสตรีมืออาชีพ 30 ชั่วโมง
- 6.14) การทำขนมเบเกอรี่มืออาชีพ 30 ชั่วโมง
- 6.15) การประกอบอาหารสตรีทฟู้ด 30 ชั่วโมง
- 6.16) การทำร้านอาหารเดลิเวอรี่ 30 ชั่วโมง

7) วิธีการดำเนินงาน

การดำเนินการฝึกอบรมมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

7.1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการฯ ในการกำกับ ดูแลวิธีการดำเนินการโครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพในระดับพื้นที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

7.2) จัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่ และนำกลไกประชารัฐขับเคลื่อนโครงการเพื่อวางแผนและบูรณาการความร่วมมือในการดำเนินงานตามโครงการกับหน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันการศึกษา สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารออมสิน ธนาคารพาณิชย์ สถานประกอบการกิจการ องค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

7.3) จัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่หรือจัดประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) หรือประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรอาชีพ หรือสถาบันการศึกษา เพื่อหาความต้องการฝึกอบรมของกลุ่มเป้าหมาย ในหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเพิ่มรายได้ การเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง

7.4) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีในพื้นที่ เช่น สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำนักงานเกษตรจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง ผู้ประกอบการรายย่อย กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มอาชีพ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้วัตถุประสงค์ของโครงการฯ ให้ถึงกลุ่มเป้าหมาย สืบหาข้อมูลความต้องการฝึกอบรมจากประชาชน กลุ่มเป้าหมาย

7.5) สืบหาความต้องการของกลุ่มเป้าหมายทั้งแบบออนไลน์ หนังสือราชการหรือลงพื้นที่สำรวจ และจัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานรายพื้นที่

7.6) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

7.7) ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งในรูปแบบหนังสือราชการ หรือช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อสังคมออนไลน์

7.8) กระบวนการฝึกอบรม และประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรม

7.8.1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

7.8.2) คณะกรรมการคัดเลือกผู้รับการฝึกพิจารณาใบสมัครเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และหนังสือรับรองประสบการณ์การทำงานของผู้รับการฝึก โดยพิจารณาจากความรู้ทักษะพื้นฐานที่หลักสูตรกำหนด และโอกาสในการประกอบอาชีพภายหลังผ่านการฝึกอบรม

7.8.3) การคัดเลือกวิทยากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือที่หลักสูตรกำหนดโดยคำนึงถึงแต่ละหัวข้อวิชาที่สามารถทำหน้าที่ได้

7.8.4) จัดเก็บข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายบุคคลก่อนเข้ารับการฝึก เช่น ข้อมูลด้านการประกอบอาชีพ รายได้ก่อนฝึกอบรม และข้อมูลจำเป็นอื่น ๆ เพื่อประกอบการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพเปรียบเทียบภายหลังจบการฝึก

7.9) ประเมินผลการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

7.10) มอบเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) พร้อมประชาสัมพันธ์ช่องทางการเข้าถึงแหล่งเงินทุนโดยผู้แทนธนาคารต่าง ๆ

7.11) ติดตามผลการประกอบอาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อประเมินผลลัพธ์ของโครงการประกอบด้วย รายได้ที่เพิ่มขึ้น การใช้ประโยชน์จากชุดเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ในการประกอบอาชีพ ภายหลังจากการฝึกอบรม ภายในระยะเวลา 3 เดือน และบันทึกเข้าสู่ระบบสารสนเทศที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

7.12) รายงานผลการดำเนินโครงการและรายงานผลความสำเร็จของโครงการให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ค่าใช้จ่ายฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับฝีมือแรงงาน					
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 : ค่าใช้จ่ายฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับฝีมือแรงงาน เป้าหมาย 7,800 คน จำนวน 2,600 บาท/คน (2,600 บาท x 7,800 คน) 1) ค่าสมนาคุณวิทยากร ภาคเอกชน จำนวน 1 คน (700 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน x 390 รุ่น) 2) ค่าอาหารสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (20 คน x 120 บาท x 1 มื้อ x 5 วัน x 390 รุ่น) 3) ค่าวัสดุฝึกอบรม/เอกสารการฝึกอบรม (900 บาท x 20 คน x 390 รุ่น) 4) งบบริหารโครงการ (ค่าใช้จ่ายติดต่อประสานงาน และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นในการฝึกอบรม/ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร) (1,000 บาท x 390 รุ่น)	7,221,500	7,221,500	2,918,500	2,918,500	20,280,000
					8,190,000
					4,680,000
					7,020,000
					390,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.2 : ค่าจ้างติดตามผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการโครงการ (30 บาท X 7,800 คน)	83,325	83,325	33,675	33,675	234,000
กิจกรรมที่ 2 : กิจกรรมอื่น					
กิจกรรมย่อย 2.1 ค่าเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) (4,000 บาท x 7,800 คน)	-	22,220,000	-	8,980,000	31,200,000
กิจกรรมย่อยที่ 2.2 : ส่วนกลาง ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่หลักสูตรการเป็นวิทยากรผู้ประกอบการมืออาชีพ ระยะเวลา 30 ชม. 1) ค่าสมมนาคุณวิทยากร ภาคทฤษฎี (1,200 บาท x 1 คน x 10 ชม.) ภาคปฏิบัติ (1,200 บาท x 4 คน x 20 ชม.) 2) ค่าเช่าที่พัก	1,473,400	-	122,600	-	1,596,000
					12,000
					96,000

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
(1,000 บาท x 160 คน x 5 คีน)					800,000
3) ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (700 บาท x 160 คน x 5 มื้อ)					560,000
4) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (100 บาท x 160 คน x 5 มื้อ)					80,000
5) ค่าวัสดุ (300 บาท x 160 คน)					48,000
กิจกรรมย่อยที่ 2.3 : งบประมาณโครงการ (ค่าใช้จ่ายในการประชุมสรุปผลการดำเนินงานโครงการ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเป็นผู้ให้การแนะแนวด้านการประกอบอาชีพ ทักษะดิจิทัลในการจัดเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหารโครงการ วิธีการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์โครงการ ค่าใช้จ่ายในการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ค่าจ้างบุคคลในการติดตามผลสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพการดำเนินการโครงการ ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศ รายการค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน ค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตาม ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร/ค่าใช้จ่ายในการจัดทำคู่มือ และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น	-	-	145,000	145,000	290,000
รวมวงเงิน (บาท)	8,778,225	29,524,825	3,219,775	12,077,175	53,600,000

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

9.4 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายณพดล น้อยอุทัย ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

2) นายณัฏฐินันท์ คฤหาสน์สุวรรณ ผู้อำนวยการพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีและเยาวชน

โทรศัพท์/โทรสาร 02 245 5785 , 02 245 1707 ต่อ 1615 e-mail women.youth.dsd@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่าฯ (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 แรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0101 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมาย "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข"

3) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศกพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) 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 เกี่ยวกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ซึ่งจะได้มีการพัฒนาทักษะอาชีพ ทุกช่วงวัย โดยกำหนดระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพ สามารถรองรับความต้องการพัฒนา ปรับปรุงทักษะอาชีพของทุกช่วงวัย และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 230 (3) บัญญัติ ให้ผู้ตรวจการแผ่นดิน มีหน้าที่และอำนาจในการเสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้ทราบถึงการที่หน่วยงานของรัฐยังมิได้ ปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วนตามหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ โดยผู้ตรวจการแผ่นดินเห็นว่า ปัจจุบันประเทศไทยมีนักเรียน ที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้เรียนต่อ เนื่องจากครอบครัวมีฐานะยากจน และมีความจำเป็นต้องเข้าสู่ ตลาดแรงงานในฐานะ “แรงงานไร้ฝีมือ” เพื่อหารายได้ช่วยครอบครัวเป็นจำนวนมาก จึงเห็นควรให้มีการเพิ่มทักษะ ด้านอาชีพหลังจบการศึกษาภาคบังคับก่อนที่นักเรียนกลุ่มนี้จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน จะช่วยให้เป็นการเข้าสู่ ตลาดแรงงานในฐานะ “แรงงานมีฝีมือ” เป็นการสร้างความมั่นคงในด้านรายได้และอาชีพให้กับนักเรียน ตลอดจน คุณภาพชีวิตที่ดี

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ผู้ตรวจการแผ่นดิน (นายสมศักดิ์ สุวรรณสุจริต) ได้ร่วมกับจังหวัด แม่ฮ่องสอน ดำเนินโครงการนำร่อง “โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อ หลังจบการศึกษาภาคบังคับของจังหวัดแม่ฮ่องสอน” เพื่อหาแนวทางบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องในระดับจังหวัด เพื่อช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มดังกล่าว ผลการดำเนินการประสบความสำเร็จ และได้มีการถอดบทเรียน เพื่อจัดทำคู่มือโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อ หลังจบการศึกษาภาคบังคับ เพื่อใช้เป็นแนวทางการขยายผลในจังหวัดอื่น ๆ และสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับกระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียน ครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับในระดับจังหวัดทั่วประเทศ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา ทุกจังหวัดทั่วประเทศได้มีการขยายผลและขับเคลื่อนโครงการตามขั้นตอนในคู่มือ และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้เปลี่ยนชื่อโครงการจากเดิม โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียน ครอบครัวยากจนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ เปลี่ยนเป็น โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพ แก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานที่ร่วมบูรณาการตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ซึ่งมีการกิก เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน และศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงาน มีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขัน ได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงได้จัดทำโครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาส ในการประกอบอาชีพ กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ

เพื่อดำเนินการสนับสนุนการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน มุ่งเน้นสร้างโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มีงานทำในระบบการจ้างงานและการประกอบอาชีพอิสระ

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่กลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือแรงงาน และการเตรียมความพร้อมทางด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อเข้าสู่กระบวนการทำงาน

2.2) เพื่อสร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสังคมให้การยอมรับในศักยภาพการทำงาน

2.3) เพื่อเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่เด็กนักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับทั่วประเทศ

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย	จำนวน 800 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึก	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

● ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย

ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะ “แรงงานมีฝีมือ” มีความเชื่อมั่นในตนเองสามารถนำความรู้ ทักษะฝีมือแรงงานที่ได้รับไปสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มีงานทำในระบบการจ้างงาน และการประกอบอาชีพอิสระ มีรายได้ แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวสร้างความภาคภูมิใจให้กับตัวเอง ตลอดจนสังคมให้การยอมรับในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

นักเรียนหรือเยาวชนจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ม.3) ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ และอายุไม่เกิน 25 ปีนับถึงวันที่สมัครเข้าร่วมโครงการ จำนวน 800 คน

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

นักเรียนหรือเยาวชนจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ม.3) ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ และอายุไม่เกิน 25 ปีนับถึงวันที่สมัครเข้าร่วมโครงการ

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 76 จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร

6) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

- ช่างปูกระเบื้อง 280 ชั่วโมง
- ช่างก่ออิฐฉาบปูน 280 ชั่วโมง
- ช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม (ผ้า) 280 ชั่วโมง
- ช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ 280 ชั่วโมง
- ช่างซ่อมเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร 420 ชั่วโมง
- ช่างเครื่องปรับอากาศขนาดเล็ก 280 ชั่วโมง
- ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ 560 ชั่วโมง

- พนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่ม 280 ชั่วโมง

7) วิธีการดำเนินงาน

7.1) การแจ้งเริ่มการดำเนินงานตามโครงการ

7.2) การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับของจังหวัด (เพิ่มเติม) กรณีเห็นสมควร

7.3) การประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการ เพื่อพิจารณา ดังนี้

7.3.1) ปฏิทินและกำหนดวันที่ดำเนินการ ได้แก่ การประชุมชี้แจง การศึกษาดูงานและการเปิดฝึกอบรม

7.3.2) เห็นชอบหลักสูตรที่จะเปิดฝึกอบรม

7.3.3) มอบหมายภารกิจการจัดทำแบบสอบถามและแบบสรุป ให้หน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษา

7.4) การประชุมชี้แจงผู้อำนวยการโรงเรียนและครูแนะแนว

7.5) การสำรวจและจำแนกนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย

7.6) การสนับสนุนเงินสงเคราะห์ครอบครัวผู้มีรายได้น้อยและไร้ที่พึ่ง เงินสงเคราะห์กองทุนคุ้มครองเด็ก เงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพ หรือเงินสงเคราะห์อื่นแก่นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย

7.7) การนำนักเรียนกลุ่มเป้าหมายไปศึกษาดูงานและรับสมัครเข้าอบรมที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

7.8) การฝึกอบรมทักษะด้านอาชีพ หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

7.9) การจัดเตรียมตำแหน่งงานรองรับหลังผ่านการฝึกอบรม

7.10) การติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ

7.10.1) การติดตามผลระหว่างดำเนินโครงการ

7.10.2) การประเมินผลการดำเนินโครงการ (ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ)

7.11) สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

7.12) แจ้งสรุปผลการดำเนินโครงการให้หน่วยงานส่วนกลางทราบ

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	-	-	-	-	-
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 : กระบวนการฝึกอบรม	1,227,600	2,492,400	657,200	582,800	4,960,000
กิจกรรมย่อยที่ 1.2 : ช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรม	2,178,000	4,422,000	1,166,000	1,034,000	8,800,000
กิจกรรมที่ 2 : ติดตามผลการดำเนินงานโครงการ	-	84,000	28,000	-	112,000
รวมวงเงิน (บาท)	3,405,600	6,998,400	1,851,200	1,616,800	13,872,000

รายละเอียดงบประมาณ

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
งบรายจ่ายอื่น		
1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม		
ค่าสมนาคุณวิทยากร	(40 รุ่น x 280 ชั่วโมง x 300 บาท)	3,360,000
ค่าวัสดุในการฝึกอบรม	(1,750 บาท x 800 คน)	1,400,000
ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ	(250 บาท x 800 คน)	200,000
2. ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ส่วนกลาง)	-	112,000
รวมทั้งสิ้น (ห้าล้านเจ็ดหมื่นสองพันบาทถ้วน)		5,072,000
งบเงินอุดหนุน		
1. ค่าอาหาร	(240 บาท x 40 วัน x 800 คน)	7,680,000
2. ค่าพาหนะในการเดินทางไปรับบริการฝึกในครั้งแรกและเดินทางกลับเมื่อสำเร็จการฝึก	(400 บาท x 800 คน)	320,000
3. ค่าชุดเครื่องแบบและชุดฝึกงาน	(1,000 บาท x 800 คน)	800,000
รวมทั้งสิ้น (แปดล้านแปดแสนบาทถ้วน)		8,800,000
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (สิบสามล้านแปดแสนเจ็ดหมื่นสองพันบาทถ้วน)		13,872,000

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

9.5 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายณพดล น้อยอุทัย ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

2) นางพิไลวรรณ พิทักษ์เกียรติยศ ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

3) นางสาวกนกวรรณ วงศ์เลิศประยูร นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 065-507-3034 , 091-835-8145 e-mail wepdpsd@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 แรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0101 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมาย "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข"

3) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศจพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรครั้งสำคัญ คือ การเข้าสู่สังคมสูงวัยแบบสมบูรณ์ (Aged Society) โดยมีผู้สูงวัยมากกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนประชากร ประชากรที่อยู่ในวัยสูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในขณะที่ประชากรวัยเด็ก และวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อศักยภาพทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้แรงงานที่เตรียมความพร้อมก่อนวัยสูงอายุและผู้สูงอายุมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจ จากการลดลงของสัดส่วนประชากรช่วงวัยทำงาน และมีแนวโน้มที่รัฐจะต้องให้การดูแลช่วยเหลือเพิ่มขึ้น เช่น การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การขยายอายุการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กร และเครือข่ายของผู้สูงอายุ ควรตระหนักถึงสถานการณ์ปัญหาดังกล่าว ในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุในทุกมิติ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และผู้สูงอายุอย่างเหมาะสม เพื่อให้แรงงานที่เตรียมความพร้อมก่อนวัยสูงอายุและผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัว และชุมชนได้อย่างมีศักดิ์ศรี

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ 20 ปี การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ส่งเสริมศักยภาพแรงงานที่เตรียมความพร้อมก่อนวัยสูงอายุและผู้สูงอายุให้เป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ ให้มีการเตรียมความพร้อมและทำงานหลังเกษียณ ผ่านการเสริมทักษะการดำรงชีวิต ทักษะอาชีพในการหารายได้ มีงานทำที่เหมาะสมกับศักยภาพ มีการสร้างเสริมสุขภาพ ฟื้นฟูสุขภาพการป้องกันโรคให้แก่แรงงานที่เตรียมความพร้อมก่อนวัยสูงอายุและผู้สูงอายุ พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับแรงงานที่เตรียมความพร้อมก่อนวัยสูงอายุและผู้สูงอายุ การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในสังคม โดยส่งเสริมให้แรงงานที่เตรียมความพร้อมก่อนวัยสูงอายุและผู้สูงอายุพัฒนาทักษะให้สามารถประกอบอาชีพ และมีรายได้ตามศักยภาพ รวมถึงการส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อยืดช่วงเวลาที่ผู้สูงอายุจะสามารถทำประโยชน์สร้างสรรค์ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม และช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งตนเองด้านรายได้รวมทั้งยังเป็นทางเลือกที่สำคัญ ที่จะช่วยบรรเทาปัญหาจากการลดลงของประชากร วัยแรงงานอีกด้วย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพแรงงานทุกช่วงวัย รวมถึงแรงงานที่เตรียมความพร้อมก่อนวัยสูงอายุและผู้สูงอายุเป็นหนึ่งในกลุ่มแรงงานที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพได้ ดังนั้นโครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ จึงเป็นโครงการที่จะสามารถส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของแรงงานที่เตรียมความพร้อมก่อนวัยสูงอายุและผู้สูงอายุ โดยการฝึกอบรมเป็นไปตามหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหลักสูตรที่หน่วยงานกำหนดสอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่ ซึ่งเน้นความต้องการของผู้ประกอบกิจการเป็นสำคัญ พิจารณาจากความเหมาะสมสอดคล้องกับสมรรถภาพของแต่ละบุคคล รวมทั้งหลักสูตรที่ให้แรงงานที่เตรียมความพร้อมก่อนวัยสูงอายุและผู้สูงอายุมีโอกาสเข้าถึงเทคโนโลยีด้าน AI เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยในการทำงานและการให้ความรู้ที่มากพอ แรงงานที่เตรียมความพร้อมก่อนวัยสูงอายุและผู้สูงอายุก็จะมีส่วนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมได้ โดยจะเป็นทรัพยากรที่มีทั้งความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ และการอนุรักษ์ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุสามารถนำความรู้ และทักษะฝีมือไปใช้ได้รับการจ้างงานต่อ ทำให้คงอยู่ในระบบแรงงานได้นานยิ่งขึ้น หรือประกอบอาชีพอิสระ เช่น การขายสินค้าออนไลน์ การท่องเที่ยววิถีไทยในชุมชนผู้สูงอายุ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน การพัฒนาบรรจุภัณฑ์เพื่อจำหน่ายและการสร้างตราสินค้า เป็นต้น เพื่อให้เป็นการก้าวสู่สังคมสูงวัยที่ทรงพลังสามารถทำให้ผู้สูงวัยเป็นกำลังพลที่สำคัญ ทั้งยังสามารถช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีงานทำ มีรายได้ สร้างคุณค่าให้กับตัวผู้สูงอายุทั้งร่างกายและจิตใจ ให้รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำประโยชน์ให้กับครอบครัว สังคมและประเทศชาติ

2) วัตถุประสงค์

- 2.1) เพื่อฝึกอาชีพให้แรงงานที่เตรียมความพร้อมก่อนวัยสูงอายุและผู้สูงอายุมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้นมีอาชีพ มีรายได้
- 2.2) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มแรงงานที่เตรียมความพร้อมก่อนวัยสูงอายุและผู้สูงอายุรองรับสังคมสูงวัย
- 2.3) เพื่อสร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสังคมให้การยอมรับในศักยภาพการทำงาน
- 2.4) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพแรงงานที่เตรียมความพร้อมก่อนวัยสูงอายุและผู้สูงอายุให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระ

3) เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 2,280 คน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : 1) ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

2) ผู้สำเร็จการฝึกอบรม นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพอิสระหรือได้รับการจ้างงาน หรือมีรายได้เพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

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

กลุ่มเป้าหมายแรงงานที่เตรียมความพร้อมก่อนวัยสูงอายุและผู้สูงอายุที่ผ่านการฝึกทักษะอาชีพสามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มีรายได้ ตามกำลังความสามารถ พึ่งพาตนเองและแบ่งเบาภาระของครอบครัวได้

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

- 1) ผู้ที่มีอายุระหว่าง 55 - 59 ปี
- 2) ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 โดยกระทรวงแรงงานมีหน้าที่ตามมาตรา 11 (3) การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 จังหวัด และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

6) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

- 6.1) หลักสูตรการทำของที่ระลึกจากผ้าพื้นเมือง 30 ชั่วโมง
- 6.2) หลักสูตรการออกแบบและทอผ้าลายโบราณ (ผ้าจ๋อง) 30 ชั่วโมง
- 6.3) หลักสูตรการสร้างคอนเทนต์เพื่อขายสินค้าออนไลน์ 18 ชั่วโมง
- 6.4) หลักสูตรการเพิ่มมูลค่าสินค้าเพื่อจำหน่ายในยุคดิจิทัล 18 ชั่วโมง
- 6.5) หลักสูตรการทำเบเกอรี่เพื่อขายสินค้าออนไลน์ 18 ชั่วโมง

7) วิธีการดำเนินงาน

7.1) สํารวจข้อมูลความต้องการฝึกอาชีพจากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย องค์กรเครือข่าย ภาคส่วนของท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

7.2) ให้บัณฑิตแรงงาน หรืออาสาสมัครแรงงาน ช่วยในการประสานงานหน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ในระดับตำบล อำเภอ กลุ่มชุมชนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์หากกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ เช่น สถานประกอบกิจการ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคม ผู้สูงอายุ สถาบันวิทยาลัยชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

7.3) จัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการ ของสถานประกอบกิจการและตลาดแรงงาน

7.4) ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

7.5) กระบวนการฝึกอบรม ทดสอบและประเมินผล

7.5.1) ฝึกอบรมฝีมือแรงงานผู้สูงอายุให้เป็นไปตามเป้าหมาย ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 – 30 ชั่วโมง จำนวน 20 คนต่อรุ่น และควบคุมคุณภาพการฝึกอบรมเป็นสำคัญ

7.5.2) ครูฝึกบุคลากรฝึก และวิทยากรการฝึกภายในและภายนอก จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่ฝึกและผ่านการอบรมหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน

7.5.3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกและการทดสอบหลังการฝึก

7.5.4) ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของเวลาการฝึกทั้งหมด และผ่านเกณฑ์การวัดและการประเมินผลการฝึก

7.6) บันทึกข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกและรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

7.7) จัดทำบัญชีรายชื่อ สถานที่ติดต่อ ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม จัดส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานเขตในพื้นที่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนการมีงานทำ

7.8) ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการฝึก โดยใช้แบบสอบถามและรายงานผลผ่าน ระบบสารสนเทศตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

7.9) ให้หน่วยฝึกจัดส่งไฟล์รูปภาพ (.JPG) ระหว่างการฝึกอบรม และจัดทำวิดีโอ กระบวนการฝึกอบรม และติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึก ภายหลังสำเร็จการฝึกอบรมได้รับการจ้างงานจริงหรือสามารถนำไปประกอบ อาชีพอิสระได้

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กระบวนการฝึกอบรม	2,850,000.00	1,450,000.00	1,400,000.00	-	5,700,000.00
รวมวงเงิน (บาท)	2,850,000.00	1,450,000.00	1,400,000.00	-	5,700,000.00

รายละเอียดงบประมาณ

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

รายการ	งบประมาณ (บาท)
งบรายจ่ายอื่น	
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	
1. ค่าสมนาคุณวิทยากร	16,500
(550 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน)	
2. ค่าอาหาร สำหรับผู้เข้ารับการฝึก	12,000
(120 บาท x 20 คน x 5 วัน)	
3. ค่าวัสดุประกอบการฝึก	20,000
(1,000 บาท x 20 คน)	
4. ค่าบริหารจัดการโครงการ	1,500
รวมเป็นค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	50,000
- ค่าใช้จ่ายต่อคน	2,500 บาท
- ค่าใช้จ่ายฝึกอบรม รุ่นละ 50,000 บาท x 114 รุ่น	5,700,000 บาท
รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ	5,700,000 บาท

หมายเหตุ : 1) ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงโดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

2) การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติมหรือระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

3) การเบิกค่าใช้จ่ายการบริหารจัดการโครงการฯ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภคค่าน้ำมัน เชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

9.6 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายพนพล น้อยอุทัย ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
2) นางพิไลวรรณ พิทักษ์เกียรติยศ ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
3) นายประพจน์ จันทรสมาน นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

โทรศัพท์/โทรสาร 065-507-3034 , 081-775-6732 e-mail wepdpsd@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่าฯ (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 แรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0101 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- 2) เป้าหมาย "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข"
- 3) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศจพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ทำการสำรวจแรงงานนอกระบบในปี 2568 ภาพรวมสถานการณ์แรงงานนอกระบบ ในปีนี้ พบว่า ผู้มีงานทำมีจำนวนทั้งสิ้น 39.9 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบจำนวน 20.9 ล้านคน (ร้อยละ 52.4) ซึ่งมากกว่าแรงงานในระบบที่มีจำนวน 19 ล้านคน (ร้อยละ 47.6) โดยครึ่งหนึ่งของแรงงานนอกระบบอยู่ในช่วงอายุ 40-59 ปี ทำงานในภาคเกษตรกรรม และมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ต่ำกว่าแรงงานในระบบ ในขณะที่ ค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างที่เป็นแรงงานนอกระบบยังคงได้รับค่าจ้างค่อนข้างต่ำ ดังนั้น จึงต้องมีการดูแลและส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้รับการดูแลให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานนอกระบบต่อไป

นโยบายรัฐบาลสำหรับแรงงานนอกระบบมุ่งเน้นการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้ให้มีหลักประกันและความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและลดความเหลื่อมล้ำ มีมาตรการสำคัญ ได้แก่ การเข้าถึงแหล่งเงินทุน การส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ และการส่งเสริมความปลอดภัย โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่สำคัญ ซึ่งความท้าทายในชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนที่มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ความเหลื่อมล้ำของรายได้ระหว่างคนจนและคนรวย และความเจริญกระจุกตัวอยู่ในกรุงเทพมหานครและหัวเมืองใหญ่เป็นหลัก ปัญหาหนี้สิน รายได้ ค่าครองชีพ รวมทั้งความมั่นคงและปลอดภัยในสังคมเป็นปัญหาเร่งด่วนที่รัฐบาลจะต้องเร่งสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ ด้วยการแก้หนี้ ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ และแก้ไขปัญหาที่กระทบความมั่นคงของสังคม เช่น ปัญหายาเสพติด โดยรัฐบาลจะแก้ปัญหายาเสพติดอย่างครบวงจร เริ่มตั้งแต่ต้นตอตลอดจนถึงเข้าสู่กระบวนการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด การฝึกอาชีพ การศึกษา และการฟื้นฟูสภาพทางสังคม เป็นต้น เพื่อไม่ให้กลับไปสู่วงจรยาเสพติดอีก และเพื่อคืนคนคุณภาพกลับสู่สังคม

กระทรวงแรงงานมีนโยบายให้คนทุกกลุ่มมีงานทำ มีการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน ให้แรงงานมีความรู้ ความสามารถ มีมาตรฐานเพื่อรองรับความต้องการกำลังคนในอนาคต สอดรับประเทศไทย 4.0 มีการส่งเสริมการฝึกทักษะอาชีพการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพอิสระ ตลอดจนดูแลเรื่องสวัสดิการและความคุ้มครองให้กับแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการฝึกทักษะอาชีพ พัฒนาศักยภาพแรงงานของคนทุกกลุ่มให้มีทักษะในการทำงาน หรือการประกอบอาชีพอิสระ และมีหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริมให้คนไทยมีอาชีพที่สอง ฝึกอบรมทักษะใหม่เพิ่มเติมเพื่อรองรับภาวะเศรษฐกิจและการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในกลุ่มช่างฝีมือที่มีความต้องการสูง เป็นอาชีพที่ไม่สามารถถูกแทนที่โดยหุ่นยนต์ เช่น ช่างเชื่อม ช่างแอร์ ช่างก่อสร้าง เป็นต้น โดยมีการแบ่งกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ดังนี้

ผู้ต้องขัง/เยาวชนในสถานพินิจ

ผู้ต้องขัง หมายถึง ผู้ต้องขังตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์

เยาวชนสถานพินิจ หมายถึง เด็กและเยาวชนซึ่งอยู่ในระหว่างการควบคุมของสถานพินิจหรือศูนย์ฝึกและอบรม

คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ

คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรมสติปัญญาและการเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วม

ทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกาศกำหนด และมีบัตรประจำตัวคนพิการ

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

แรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายประกันสังคม มาตรา 33 (เป็นลูกจ้างที่มีนายจ้าง) ผู้รับงานไปทำที่บ้าน รวมไปถึงกลุ่มชาติพันธุ์ และกลุ่มผู้ประสบภัยธรรมชาติ ซึ่งเป็นบุคคลผู้ได้รับความเดือดร้อนหรืออาจได้รับความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพ หรือขาดรายได้จากการประกอบอาชีพ อันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ

ทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ

ทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ หมายถึง ทหารกองประจำการและยังไม่ได้ปลดประจำการ ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อฝึกอาชีพเพิ่มทักษะให้กับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือแรงงาน และการเตรียมความพร้อมทางด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อเข้าสู่กระบวนการทำงาน

2.2) เพื่อสร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสังคมให้การยอมรับในศักยภาพการทำงาน

2.3) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเป็นกำลังแรงงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน และสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระ

2.4) เพื่อพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน สร้างอาชีพที่เข้มแข็ง มีรายได้ที่มั่นคง และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น

3) เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ตัวชี้วัด : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย : จำนวน 4,000 คน

เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ตัวชี้วัด : 1) ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึกไม่ต่ำกว่า 85

2) ผู้สำเร็จการฝึกอบรม นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพอิสระหรือได้รับการจ้างงาน หรือมีรายได้เพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

1) ผู้ต้องขัง/เยาวชนในสถานพินิจ

2) คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ

3) แรงงานนอกระบบ

4) ทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ

● การติดตามประเมินผล

1) ติดตามผลการฝึกอบรม จากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

2) ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม ภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การมีงานทำหรือการประกอบอาชีพ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

● ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปสร้างโอกาสและทางเลือก ในการประกอบอาชีพ มีงานทำในระบบการจ้างงาน และการประกอบอาชีพอิสระ การเป็นผู้ประกอบการ มีอาชีพรายได้ที่มั่นคง สร้างความภาคภูมิใจให้กับตัวกลุ่มเป้าหมายเอง ตลอดจนสังคมให้การยอมรับในคุณค่า และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เกิดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระดับพื้นที่อย่างยั่งยืน

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 จังหวัด และสถาบันพัฒนาทรัพยากร มนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

6) ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรม

- 6.1) หลักสูตรการล้างและบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศในบ้าน 30 ชั่วโมง
- 6.2) หลักสูตรช่างเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร 30 ชั่วโมง
- 6.3) หลักสูตรการเชื่อมไฟฟ้า ระดับ 1 30 ชั่วโมง
- 6.4) หลักสูตรพนักงานบริการอาหารและเครื่องดื่ม 30 ชั่วโมง
- 6.5) หลักสูตรการตัดผมชายเบื้องต้น 30 ชั่วโมง

7) วิธีการดำเนินงาน

7.1) สำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมจากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย องค์กรเครือข่าย ภาคส่วนของ ท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

7.2) ให้บัณฑิตแรงงาน หรืออาสาสมัครแรงงาน ช่วยในการประสานงานหน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ในระดับตำบล อำเภอ กลุ่มชุมชนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์หากกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ เช่น สถานประกอบ กิจการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ศูนย์ฟื้นฟูสภาพทางสังคม กลุ่มอาชีพ กลุ่มรับงานไปทำที่บ้าน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

7.3) จัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของสถาน ประกอบกิจการและตลาดแรงงาน

7.4) ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

7.5) กระบวนการฝึกอบรม ทดสอบและประเมินผล

7.5.1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 76 จังหวัดและ กรุงเทพมหานคร ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้เป็นไปตามเป้าหมาย ระยะเวลาการ ฝึกอบรม 18 - 30 ชั่วโมง จำนวน 20 คนต่อรุ่น และควบคุมคุณภาพการฝึกอบรมเป็นสำคัญ

7.5.2) ครูฝึกบุคลากรฝึก และวิทยากรการฝึกภายในและภายนอก จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มี ประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่ฝึกและผ่านการอบรมหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน

7.5.3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกและการทดสอบหลังการฝึก

7.5.4) ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาการฝึกทั้งหมด และผ่านเกณฑ์การวัดและการประเมินผลการฝึก

7.6) รายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) ให้เป็นปัจจุบัน

7.7) จัดทำบัญชีรายชื่อ สถานที่ติดต่อ ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม จัดส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานเขตในพื้นที่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนการมีงานทำ

7.8) ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการฝึก โดยใช้แบบสอบถามและรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

7.9) ให้หน่วยฝึกจัดส่งไฟล์รูปภาพ (.JPG) ระหว่างการฝึกอบรม และจัดทำวิดีโอทัศน์ กระบวนการฝึกอบรม และติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึก ภายหลังสำเร็จการฝึกอบรมได้รับการจ้างงานจริงหรือสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระได้

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กระบวนการฝึกอบรม	5,000,000.00	2,500,000.00	2,500,000.00	-	10,000,000.00
รวมวงเงิน (บาท)	5,000,000.00	2,500,000.00	2,500,000.00	-	10,000,000.00

รายละเอียดงบประมาณ

โครงการเพิ่มทักษะแรงงานอิสระและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กิจกรรม ฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กลุ่มเป้าหมายรวมทั้งสิ้น 4,000 คน จำนวน 200 รุ่น ค่าใช้จ่ายรุ่นละ 50,000 บาท เฉลี่ยคนละ 2,500 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 10,000,000 บาท (สิบล้านบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ ตามระเบียบกระทรวงการคลัง มีรายละเอียด ดังนี้

รายการ	งบประมาณ (บาท)
งบรายจ่ายอื่น	
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	
1. ค่าสมนาคุณวิทยากร (550 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน)	16,500
2. ค่าอาหาร สำหรับผู้เข้ารับการฝึก (120 บาท x 20 คน x 5 วัน)	12,000
3. ค่าวัสดุประกอบการฝึก (1,000 บาท x 20 คน)	20,000
4. ค่าบริหารจัดการโครงการ	1,500
รวมเป็นค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	50,000
- ค่าใช้จ่ายต่อคน	2,500 บาท

รายการ	งบประมาณ (บาท)
- ค่าใช้จ่ายฝึกอบรม รุ่นละ 50,000 บาท x 200 รุ่น	10,000,000 บาท
รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ	10,000,000 บาท

หมายเหตุ : 1) ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

2) การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติมหรือระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

3) การเบิกค่าใช้จ่ายการบริหารจัดการโครงการฯ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภคค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

9.7 กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก 1) นายณพดล น้อยอุทัย ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

2) นายนครินทร์ คฤหาสน์สุวรรณ ผู้อำนวยการพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีและเยาวชน

โทรศัพท์/โทรสาร 02 245 5785 , 02 245 1707 ต่อ 1615 e-mail women.youth.dsd@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่าฯ (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 แรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0101 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมาย "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับล้านของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข"

3) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศกพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

แผนแม่บทประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย เป็นแผนแม่บทที่ให้ความสำคัญกับการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย มีความสามารถในการวางแผนชีวิต และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งในส่วนของ “แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน” มุ่งเน้นการเพิ่มพูนทักษะและสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) มีเป้าหมายหนึ่งคือการมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. 2566 – 2570) หมวดหน้าที่ 12 คนไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา ซึ่งมีเป้าหมายให้คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย รวมทั้งมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉม

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลด้านแรงงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ควบคู่กับการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมขีดความสามารถให้กับประชาชน ผ่านการสร้างรายได้ ลดรายจ่าย สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกคนให้ดียิ่งขึ้น พร้อมเป็นกำลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในทุกมิติ นอกจากนี้ รัฐบาลยังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แห่งสหประชาชาติ อย่างน้อย 5 เป้าหมาย ได้แก่ การผลิตและบริโภคที่ยั่งยืน การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การอนุรักษ์ความหลากหลาย ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การลดความเหลื่อมล้ำ อีกทั้งยังสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย โดยการนำแนวคิดวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเข้าไปช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนหรือที่เรียกกันว่า “โมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” ทั้งนี้ ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบด้านความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรม ส่งผลให้ประเทศไทยมีความเข้มแข็งในหลากหลายมิติ อาทิ วัฒนธรรม ค่านิยม เอกลักษณ์ความเป็นไทยที่สามารถโน้มน้าวผู้อื่นได้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเล็งเห็นประโยชน์และโอกาสของความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรม ตลอดจนการดำรงชีวิตที่สามารถนำมาต่อยอดใช้เป็นกลไกการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพแรงงานสตรี สร้างสังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม เกิดการกระจายรายได้ลงสู่ชุมชน ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) จึงได้จัดทำโครงการนี้เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน มุ่งเน้นพัฒนาฝีมือแรงงานสตรี ให้มีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้น

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อฝึกทักษะด้านอาชีพที่ได้จากการคัดเลือกหรือปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตามความโดดเด่นของพื้นที่ ภายใต้ความต้องการของตลาด เพื่อบ่มเพาะเสริมสร้างศักยภาพแรงงานสตรี สร้างสังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

2.2) เพื่อให้สตรีผู้สำเร็จการฝึกอบรมตามโครงการ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพ หรือนำไปต่อยอดเพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้ที่สูงขึ้น เกิดการกระจายรายได้ลงสู่ชุมชน เกิดเป็นความมั่นคงและยั่งยืน

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย ไม่น้อยกว่า 3,000 คน	3,000 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	1. ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 2. ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30	1. ร้อยละของผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 2. ร้อยละของผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

● ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย

ผู้สำเร็จการฝึกอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ ทักษะฝีมือ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ที่มากขึ้น ผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถพัฒนาสินค้า ผลิตภัณฑ์ หรือรูปแบบการบริการให้มีมูลค่าที่เพิ่มสูงขึ้น

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

สตรี และสตรีตามเพศสภาพ มีอายุระหว่าง 18 - 59 ปี จำนวน 3,000 คน

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

สตรี และสตรีตามเพศสภาพ มีอายุระหว่าง 18 - 59 ปี

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 77 จังหวัด และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

6) วิธีการดำเนินงาน

6.1) การแจ้งวัตถุประสงค์ของโครงการ แนวทาง/ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งหวัง

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการจัดทำรายละเอียดประกอบโครงการ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวทาง ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งหวัง ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพรับทราบและทำความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุผลตามเป้าหมายของโครงการ

6.2) การประชาสัมพันธ์โครงการในระดับพื้นที่

6.2.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์อย่างน้อย 1 รายการ เพื่อเผยแพร่การรับสมัครและการเปิดฝึกอบรม โดยต้องระบุข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- (1) ระบุวัน เวลา สถานที่
- (2) คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(3) ช่องทางการสมัครเข้ารับการฝึกอบรม

โดยสามารถจัดทำในรูปแบบใดก็ได้ที่เห็นว่าเป็นวิธีที่สามารถประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ดีที่สุด และนำสื่อที่ได้ประชาสัมพันธ์เพื่อรับสมัครผู้ที่สนใจเข้ารับการฝึกอบรม

6.2.2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ ประสานงานหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้องหรือผู้นำท้องถิ่น เพื่อประชาสัมพันธ์หากกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่

6.3) การดำเนินการฝึกอบรม

(1) คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อประเมินความมุ่งมั่นและความพร้อมในการนำความรู้ไปประกอบอาชีพ

(2) คัดเลือก ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรอาชีพเสริม ระยะเวลาการฝึกอบรม จำนวน 30 ชั่วโมง

(3) คัดเลือกวิทยากรให้มีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนด

(4) ดำเนินการฝึกอบรมตามเนื้อหาของหลักสูตร โดยบูรณาการแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อส่งเสริมให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง

(5) ดำเนินการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม พร้อมออกวุฒิบัตรให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกตามเกณฑ์

(6) ติดตามและประเมินผลผู้สำเร็จการฝึกอบรมตามโครงการ และความสำเร็จในการนำไปประกอบอาชีพ

(7) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ ลงพื้นที่เพื่อติดตาม อดทน และประชาสัมพันธ์โดยใช้ช่องทางสื่อสังคมออนไลน์หรือช่องทางอื่นๆ ที่มีให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

(8) หน่วยงานส่วนกลาง (ผู้บริหาร ผู้ตรวจราชการกรม กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ และกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ) ลงพื้นที่เพื่อตรวจติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการหรือตรวจติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการผ่านรูปแบบการตอบแบบสอบถาม (Google Form) เพื่อเก็บข้อมูลการดำเนินงานสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมภายใต้โครงการในระยะต่อไป

7) หลักสูตรการฝึกอบรม

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ สามารถปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตร ตามความต้องการของตลาด และแนวโน้มความต้องการในอนาคต โดยเน้นการฝึกพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพอิสระที่สะท้อนให้เห็นความโดดเด่นทางวัฒนธรรม ค่านิยม เอกลักษณ์ความเป็นไทย สอดแทรกความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้าไปช่วยเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อการผลิตสินค้าและบริการให้มีมูลค่าสูง หรือคัดเลือกจากหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหลักสูตรอาชีพเสริม ระยะเวลาการฝึกอบรม จำนวน 30 ชั่วโมง

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	1,692,000	3,595,500	916,500	846,000	7,050,000
กิจกรรมที่ 2 : การติดตามผล การดำเนินโครงการ	-	22,500	7,500	-	30,000
รวมวงเงิน (บาท)	1,692,000	3,618,000	924,000	846,000	7,080,000

รายละเอียดงบประมาณ

- งบประมาณเป็นเงินทั้งสิ้น 7,080,000 บาท (เจ็ดล้านแปดหมื่นบาทถ้วน)
- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมจัดสรรหน่วยงานในพื้นที่ จำนวน 78 แห่ง
 - เป้าหมาย 3,000 คน จำนวน 150 รุ่น รุ่นละ 20 คน

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
งบรายจ่ายอื่น		
1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม		
ค่าสมนาคุณวิทยากร	(600 บาท x 30 ชั่วโมง x 150 รุ่น)	2,700,000
ค่าวัสดุในการฝึกอาชีพ	(750 บาท x 3,000 คน)	2,250,000
ค่าอาหาร	(120 บาท x 3,000 คน x 5 วัน)	1,800,000
ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการ	(2,000 บาท x 150 รุ่น)	300,000
2. ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ส่วนกลาง)	-	30,000
รวมทั้งสิ้น (เจ็ดล้านแปดหมื่นบาทถ้วน)		7,080,000

ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
งบรายจ่ายอื่น		
1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม		
ค่าสมนาคุณวิทยากร	(600 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 รุ่น)	18,000
ค่าวัสดุในการฝึกอาชีพ	(750 บาท x 20 คน)	15,000
ค่าอาหาร	(120 บาท x 20 คน x 5 วัน)	12,000
ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการ	(2,000 บาท x 1 รุ่น)	2,000
รวมทั้งสิ้นค่าใช้จ่ายต่อรุ่น (สี่หมื่นเจ็ดพันบาทถ้วน)		47,000

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

9.8 กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานสีเขียว (Green Skills) เพื่อการพึ่งพาตนเองด้านพลังงาน : การเพิ่มสมรรถนะ ช่างติดตั้งและบำรุงรักษาระบบผลิตไฟฟ้าพลังงาน แสงอาทิตย์บนหลังคา (Solar Rooftop) ตามมาตรฐานการไฟฟ้า”

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 ผู้ประสานงานหลัก 1) นายนพดล น้อยอุทัย ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
 2) นายวิเชียร ฤทธิโชติ ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนานวัตกรรมและการพัฒนาศักยภาพแรงงาน
 โทรศัพท์/โทรสาร 065-507-066 e-mail planning.dsd99@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
 เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
 ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- (1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- (2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- (3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ* : V01 แรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย* : F0101 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายเหตุ ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- 2) เป้าหมาย "คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข"
- 3) กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)

นโยบายรัฐบาล

- 1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศจพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (X)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันสถานการณ์โลกมีความผันผวนอย่างรุนแรง อันเป็นผลจากความขัดแย้งระหว่างประเทศ โดยเฉพาะความตึงเครียดของประเทมหาอำนาจและสถานการณ์ในภูมิภาคตะวันออกกลาง ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อเสถียรภาพด้านพลังงานของโลก ทั้งในด้านการผลิต การขนส่ง และราคาพลังงาน ทำให้ราคาน้ำมันและพลังงานมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีความผันผวนสูง ควบคู่กับความไม่แน่นอนของห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ด้านพลังงานในระดับโลก ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ต้นทุนการผลิต และค่าครองชีพของประชาชนในวงกว้าง สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าพลังงานเป็นทรัพยากรเชิงยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ (Energy Security) โดยเฉพาะในภาวะวิกฤตที่อาจก่อให้เกิดความผันผวนของราคาและข้อจำกัดด้านการจัดหาพลังงาน ส่งผลให้หลายประเทศทั่วโลกเร่งปรับตัวสู่การใช้พลังงานสะอาดและพลังงานหมุนเวียน รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีด้านพลังงานรูปแบบใหม่อย่างต่อเนื่อง สำหรับประเทศไทยแม้จะมีศักยภาพด้านพลังงานแสงอาทิตย์สูง แต่ยังคงพึ่งพาการนำเข้าพลังงานจากต่างประเทศในสัดส่วนมาก ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายด้านพลังงานของภาคครัวเรือนมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นภาระสำคัญต่อประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีรายได้น้อย แรงงานนอกระบบ และแรงงานอิสระที่มีรายได้น้อยและไม่แน่นอน ขณะเดียวกัน แนวโน้มการเปลี่ยนผ่านสู่ ยานยนต์ไฟฟ้า (Electric Vehicle: EV) ได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในระดับโลกและประเทศไทย โดยมีการส่งเสริมการใช้รถยนต์ไฟฟ้าและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านสถานีชาร์จไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าในภาคครัวเรือนเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มครัวเรือนที่มีการใช้ EV ซึ่งจำเป็นต้องมีแหล่งพลังงานที่มีต้นทุนต่ำ มีเสถียรภาพ และสามารถบริหารจัดการได้ด้วยตนเอง

ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้กำหนดนโยบายสำคัญในการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมอุตสาหกรรมพลังงานสะอาด การสนับสนุนการใช้พลังงานหมุนเวียน การผลิตไฟฟ้าโดยผู้บริโภค (Prosumer) การพัฒนาโครงข่ายไฟฟ้าอัจฉริยะ (Smart Grid) และการส่งเสริมอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ซึ่งรวมถึงยานยนต์ไฟฟ้า (EV) ควบคู่กับการพัฒนาทุนมนุษย์และการยกระดับทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 โดยเฉพาะหมวดหมู่ที่เกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจสีเขียว การส่งเสริมอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ และการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งล้วนต้องอาศัยพลังงานไฟฟ้าจากแหล่งพลังงานสะอาดเป็นสำคัญ ในบริบทดังกล่าว การติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาสำหรับที่อยู่อาศัย (Solar Rooftop) จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งขึ้น ไม่เพียงแต่ช่วยลดค่าไฟฟ้าของครัวเรือน แต่ยังสามารถรองรับการใช้พลังงานไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้นจากการใช้ EV ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยลดภาระของระบบไฟฟ้าส่วนกลาง และเพิ่มความมั่นคงทางพลังงานในระดับครัวเรือน อย่างไรก็ตาม การใช้ระบบ Solar Rooftop ในครัวเรือนจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานด้านการใช้งานอย่างถูกต้อง การตรวจสอบสภาพอุปกรณ์ การดูแลรักษาตามรอบ และการสังเกตอาการผิดปกติเบื้องต้น เพื่อป้องกันความเสียหาย ลดความเสี่ยงด้านความปลอดภัย และลดค่าใช้จ่ายจากการใช้งานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้งานติดตั้งงานดัดแปลง หรือการซ่อมแซมระบบไฟฟ้าที่มีความเสี่ยงยังคงต้องดำเนินการโดยช่างผู้มีคุณสมบัติ และเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาทักษะแรงงานของประเทศ จึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของประชาชน โดยเฉพาะการเสริมสร้างความรู้ด้านพลังงานสะอาด การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการดูแลระบบพลังงานในระดับครัวเรือนให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ชนบท โดยเฉพาะการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบและประชาชนทั่วไปในชนบทสามารถเข้าถึงการฝึกอบรมระยะสั้น เพื่อให้มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบและหลักการทำงานของระบบ Solar Rooftop สามารถใช้งาน ตรวจสอบ ดูแลรักษา และแก้ไขปัญหาขัดข้องเบื้องต้นได้อย่างถูกต้อง และปลอดภัย รวมทั้งรู้ข้อจำกัดของตนเองและสามารถประสานช่างผู้เชี่ยวชาญเมื่อพบปัญหาที่เกินขอบเขต

โครงการนี้จึงมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะเพื่อการพึ่งพาตนเองด้านพลังงานในระดับครัวเรือน มิได้มุ่งผลิตช่างติดตั้งมืออาชีพภายในระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถใช้งานระบบอย่างมีประสิทธิภาพ ดูแลรักษาอุปกรณ์ตามแนวทางที่กำหนด ตรวจพบความผิดปกติในระยะเริ่มต้น และดำเนินการแก้ไขเฉพาะปัญหาเบื้องต้นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการดัดแปลงหรืองานไฟฟ้าที่มีความเสี่ยง พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมโยง “นโยบายภาครัฐ แผนพัฒนา เทคโนโลยีพลังงาน และกำลังแรงงาน” เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจสีเขียว และการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพในระดับครัวเรือน และชุมชน ดังนั้น การดำเนินโครงการพัฒนาทักษะด้านการใช้งาน ดูแลรักษา และแก้ไขปัญหาเบื้องต้นของระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาสำหรับครัวเรือน (Solar Rooftop) จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความรู้ด้านพลังงานสะอาด การใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า และการพึ่งพาตนเองของประชาชน โดยสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้ครัวเรือนสามารถใช้ระบบ Solar Rooftop ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ลดความสูญเสียจากการใช้งานหรือการบำรุงรักษาที่ไม่เหมาะสม ลดความถี่และค่าใช้จ่ายในการเรียกช่างสำหรับปัญหาเล็กน้อย ตลอดจนช่วยลดภาระค่าไฟฟ้าและค่าครองชีพของแรงงานนอกระบบและประชาชนทั่วไปในชนบท อันเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงทางพลังงานและคุณภาพชีวิตในระดับครัวเรือนอย่างยั่งยืน

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะให้แก่แรงงานนอกระบบ ประชาชนทั่วไป รวมถึงช่างชุมชนช่างอิสระตามหมู่บ้านเกี่ยวกับหลักการทำงาน การใช้งาน และข้อควรระวังของระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาสำหรับครัวเรือน (Solar Rooftop) อย่างถูกต้องและปลอดภัย

2.2) เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถตรวจสอบสภาพอุปกรณ์ ดูแลรักษาระบบตามรอบ และแก้ไขปัญหาขัดข้องเบื้องต้นที่อยู่ในขอบเขตปลอดภัย รวมทั้งสามารถจำแนกปัญหาที่ต้องหยุดใช้งานและประสานช่างผู้เชี่ยวชาญได้อย่างเหมาะสม

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 3,000 คน	3,000 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	ร้อยละของผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

● ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย

1. แรงงานนอกระบบ ประชาชนทั่วไป รวมถึงช่างชุมชน ช่างอิสระตามหมู่บ้าน มีความรู้เกี่ยวกับการใช้งาน การตรวจสอบ การดูแลรักษา และการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นของระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคา (Solar Rooftop) ผ่านการเรียนรู้ภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึกปฏิบัติจากสถานการณ์จำลองและอุปกรณ์จริง

2. กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ไปใช้ในการบริหารจัดการพลังงานภายในครัวเรือน ตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานของระบบ ทำความสะอาดและดูแลอุปกรณ์ตามหลักที่ถูกต้อง สังเกตสัญญาณเตือนหรืออาการผิดปกติ และแก้ไขปัญหาที่ไม่ซับซ้อนภายในขอบเขตปลอดภัย ทั้งนี้ จะได้รับความรู้ในการตัดสินใจหยุดใช้งานและติดต่อช่างผู้เชี่ยวชาญเมื่อพบความเสี่ยงหรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระบบไฟฟ้า

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

แรงงานนอกระบบ ประชาชนทั่วไป รวมถึงช่างชุมชน ช่างอิสระตามหมู่บ้าน ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ซึ่งอาศัยอยู่ในพื้นที่ชุมชนหรือพื้นที่อื่นที่มีการใช้งานหรือมีแนวโน้มใช้ระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาสำหรับครัวเรือน (Solar Rooftop) หรือมีความต้องการเรียนรู้การใช้งาน การตรวจสอบ การดูแลรักษา และการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นด้วยตนเอง จำนวน 3,000 คน

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่จำเป็นต้องมีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร เนื่องจากหลักสูตรมีได้มุ่งให้ปฏิบัติงานติดตั้ง ดัดแปลง หรือซ่อมแซมระบบไฟฟ้า ทั้งนี้ การฝึกต้องกำหนดขอบเขตการปฏิบัติที่ปลอดภัยอย่างชัดเจน และเน้นให้งานที่เกี่ยวข้องกับวงจรไฟฟ้า การติดตั้ง การเปลี่ยนอุปกรณ์หลักหรือการทำงานบนที่สูง ดำเนินการโดยช่างหรือผู้มีความชำนาญตามกฎหมาย

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

แรงงานนอกระบบ ประชาชนทั่วไป รวมถึงช่างชุมชน ช่างอิสระตามหมู่บ้าน ซึ่งจะได้รับประโยชน์จากการใช้ระบบ Solar Rooftop อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ และปลอดภัย สามารถดูแลรักษาระบบเบื้องต้น ตรวจพบความผิดปกติได้รวดเร็ว และลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานและค่าบำรุงรักษาที่ไม่จำเป็น

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 - 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 76 จังหวัด รวมถึง กรุงเทพมหานคร สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรม ยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

6) วิธีการดำเนินงาน

6.1 การแจ้งวัตถุประสงค์ของโครงการ แนวทาง/ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งหวัง

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการจัดทำรายละเอียดประกอบโครงการ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวทาง ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งหวัง ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน รับทราบและทำความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และบรรลุผลตามเป้าหมายของโครงการ

6.2 การประชาสัมพันธ์โครงการในระดับพื้นที่

6.2.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์อย่างน้อย 1 รายการ เพื่อเผยแพร่การรับสมัครและการเปิดฝึกอบรม โดยต้องระบุข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- (1) ชื่อหลักสูตร
- (2) ระบุวัน เวลา สถานที่
- (3) คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(4) ช่องทางการสมัครเข้ารับการฝึกอบรม

โดยสามารถจัดทำในรูปแบบใดก็ได้ที่เห็นว่าเป็นวิธีที่สามารถประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ดีที่สุด และนำสื่อที่ได้ประชาสัมพันธ์เพื่อรับสมัครผู้ที่สนใจเข้ารับการฝึกอบรม

6.2.2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ประสานงานหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้องหรือผู้นำท้องถิ่น เพื่อประชาสัมพันธ์หากกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่

6.3 การดำเนินการฝึกอบรม

6.3.1 คัดเลือก ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการใช้งาน การตรวจสอบ การดูแลรักษา และการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นของระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาสำหรับครัวเรือน (Solar Rooftop) ให้เหมาะสมกับแรงงานนอกระบบและประชาชนทั่วไปในชนบท โดยเน้นความรู้พื้นฐานที่นำไปใช้ได้จริง ความปลอดภัย และการรู้ขอบเขตงานที่ต้องส่งต่อให้ช่างผู้เชี่ยวชาญ ระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง

6.3.2 คัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ด้านระบบไฟฟ้า โซลาร์เซลล์ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีคุณสมบัติตามกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้อง และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ประชาชนทั่วไปโดยเน้นความเข้าใจง่าย การปฏิบัติที่ปลอดภัย และข้อจำกัดของผู้ใช้ระบบ

6.3.3 คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากแรงงานนอกระบบและประชาชนทั่วไป อายุ 18 ปีขึ้นไป ในพื้นที่ หรือชุมชนหรือพื้นที่อื่น ที่มีการใช้หรือมีแนวโน้มใช้ระบบ Solar Rooftop โดยไม่กำหนดให้ต้องมีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร เนื่องจากมิได้ฝึกเพื่อประกอบอาชีพเป็นช่างติดตั้ง

6.3.4 ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงสร้างหลักสูตร โดยเน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติจากสถานการณ์จำลองและชุดสาธิต ครอบคลุมการเปิด-ปิดระบบอย่างถูกต้อง การอ่านค่าหรือสัญญาณแสดงผล การตรวจสอบด้วยสายตา การทำความสะอาดที่ปลอดภัย การดูแลรักษาตามรอบ การจำแนกอาการขัดข้องเบื้องต้น และขั้นตอนการประสานช่างผู้เชี่ยวชาญ โดยไม่ให้ผู้เข้ารับการฝึกปฏิบัติงานติดตั้ง คัดแปลง หรือซ่อมวงจรไฟฟ้าที่มีความเสี่ยง

6.3.5 ดำเนินการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อวัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึก พร้อมทั้งออกวุฒิบัตรให้แก่ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด และเชื่อมโยงกับการพัฒนาศักยภาพในระดับที่สูงขึ้น

6.3.6 ติดตามและประเมินผลผู้สำเร็จการฝึกอบรมภายหลังการฝึก เพื่อประเมินการนำความรู้ไปใช้จริงในครัวเรือน โดยเฉพาะการใช้งานระบบอย่างมีประสิทธิภาพ การดูแลรักษาตามรอบ การแก้ไขปัญหาเบื้องต้น การลดค่าไฟฟ้า และการลดค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาหรือเรียกช่าง

6.3.7 จัดให้มีการฝึกปฏิบัติจากชุดสาธิตหรือระบบตัวอย่างในพื้นที่ฝึก โดยจำลองสถานการณ์การใช้งานและปัญหาที่พบบ่อย เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถตรวจสอบอาการผิดปกติและตัดสินใจดำเนินการได้อย่างปลอดภัย ทั้งนี้ ต้องไม่จัดให้ฝึกติดตั้งระบบจริงบนหลังคา หรือปฏิบัติงานกับวงจรไฟฟ้าที่มีความเสี่ยง

6.3.8 ดำเนินการกำกับ ติดตาม และประกันคุณภาพการฝึกอบรมในทุกพื้นที่ ให้เป็นไปตามมาตรฐานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรฐานความปลอดภัยทางไฟฟ้าที่เกี่ยวข้อง

6.3.9 บันทึกและรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการติดตาม วิเคราะห์ และประเมินผลการดำเนินงาน

6.3.10 หน่วยงานส่วนกลางดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ ทั้งในรูปแบบการลงพื้นที่และการใช้ระบบดิจิทัล เพื่อรวบรวมข้อมูล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ สำหรับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6.3.11 สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการและเสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย การพัฒนาหลักสูตร และการขยายผลในระยะต่อไป

7) หลักสูตรการฝึกอบรม

จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือหลักสูตรที่สอดคล้องตามความต้องการของแรงงานในพื้นที่ โดยหลักสูตรกำหนดจากหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ ระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง เช่น (ร่าง) หลักสูตรการใช้และบำรุงรักษาระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคา Solar Rooftop (Operation and Maintenance of Rooftop Solar Power Generation Systems) เป็นหลักสูตรอาชีพเสริม ระยะเวลาการฝึก 30 ชั่วโมง

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	5,400,000	4,770,000	1,980,000	1,350,000	13,500,000
กิจกรรมที่ 2 : การติดตามผลการดำเนินโครงการ	60,000	7,500	67,500	15,000	150,000
รวมวงเงิน (บาท)	5,460,000	4,777,500	2,047,500	1,365,000	13,650,000

รายละเอียดงบประมาณ

- งบประมาณเป็นเงินทั้งสิ้น 13,650,000 บาท (สิบสามล้านหกแสนห้าหมื่นบาทถ้วน)
- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมจัดสรรหน่วยงานในพื้นที่ จำนวน 77 แห่ง
- เป้าหมาย 3,000 คน จำนวน 150 รุ่น รุ่นละ 20 คน

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
งบรายจ่ายอื่น		
1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม		
ค่าสมนาคุณวิทยากร	(150 รุ่น x 30 ชั่วโมง x 1,200 บาท)	5,400,000
ค่าวัสดุในการฝึกอาชีพ	(2,000 บาท x 3,000 คน)	6,000,000
ค่าอาหาร	(120 บาท x 3,000 คน x 5 วัน)	1,800,000
ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการ	(2,000 บาท x 150 รุ่น)	300,000
รวมค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (สิบสามล้านห้าแสนบาทถ้วน)		13,500,000
2. ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ส่วนกลาง)	-	150,000
รวมทั้งสิ้น (สิบสามล้านหกแสนห้าหมื่นบาทถ้วน)		13,650,000

ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
งบรายจ่ายอื่น		
1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม		
ค่าสมนาคุณวิทยากร	(1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 รุ่น)	36,000
ค่าวัสดุในการฝึกอาชีพ	(2,000 บาท x 20 คน)	40,000
ค่าอาหาร	(120 บาท x 20 คน x 5 วัน)	12,000
ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการ	(2,000 บาท x 1 รุ่น)	2,000
รวมทั้งสิ้นค่าใช้จ่ายต่อรุ่น (เก้าหมื่นบาทถ้วน)		90,000

หมายเหตุ: 1) ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน 2) การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือระเบียบ ของทางราชการที่เกี่ยวข้อง 3) การเบิกค่าใช้จ่ายการบริหารจัดการโครงการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปราชการเพื่อติดตามและประเมินผล โครงการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

10. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

10.1 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนสถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ประสานงาน

หลัก 1) นายวิระ อุ่นอก ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โทรศัพท์/โทรสาร 08 5483 8501 e-mail prb.eservice@gmail.com

2) นางสาวอุไรวรรณ หันตรา ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการรับรองสิทธิประโยชน์

โทรศัพท์/โทรสาร 08 1824 0136 e-mail planning.dsd99@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- 1) เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
- 2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ : V01 สมรรถนะแรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย : F01F01 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- 2) เป้าหมาย คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข
- 3) กลยุทธ์ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายรัฐบาล

- 1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

- 3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (x)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

การพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงานให้กับกำลังแรงงานในประเทศทั้งกำลังแรงงานใหม่และกำลังแรงงานในสถานประกอบกิจการ (ข้อมูลจำนวนผู้ประกันตนของสำนักงานประกันสังคมตามมาตรา 33 ซึ่งเป็นลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบกิจการที่มีนายจ้าง ณ วันที่ 30 กันยายน 2568 มีจำนวน 12,159,025 คน) จากข้อมูลจำนวนแรงงานดังกล่าวหน่วยงานภาครัฐเพียงฝ่ายเดียวไม่สามารถดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างทั่วถึงจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือบุคคลทั่วไปก่อนรับเข้าทำงาน รวมถึงกรณีการรับนักเรียนนิสิตนักศึกษาหรือบุคคลที่ราชการส่งมาฝึกผู้ประกอบกิจการอาจดำเนินการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างเองหรือจ้างจัดฝึกอบรมรวมทั้งการส่งลูกจ้างไปเข้ารับการฝึกอบรมกับสถานฝึกอบรมอื่นโดยมีมาตรการจูงใจทางภาษีให้ผู้ประกอบกิจการสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไปยกเว้นภาษีเงินได้เป็นจำนวนร้อยละร้อยละของรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมตามมาตรา 33 (1) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมได้รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกรณีผู้ประกอบกิจการเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างเองหรือจ้างจัดฝึกอบรมต้องยื่นคำขอรับความเห็นชอบหลักสูตรรายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมกับหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานก่อนนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไปยกเว้นภาษีสำหรับกรณีส่งลูกจ้างไปรับการฝึกอบรมค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมผู้ประกอบกิจการสามารถยื่นต่อกรมสรรพากรได้โดยตรงตามประกาศกระทรวงการคลังเรื่องการกำหนดสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่รับลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเข้าศึกษาหรือฝึกอบรม ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2548

ข้อมูลผู้ประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568 มีจำนวน 19,360 แห่งลูกจ้างจำนวน 6,800,628 คน) กรณีผู้ประกอบกิจการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือมีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันในส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทินผู้ประกอบกิจการนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแต่หากผู้ประกอบกิจการไม่ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือดำเนินการไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ผู้ประกอบกิจการจะต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบ (สท. 2) ให้ยื่นเป็นรายปี โดยยื่นแบบพร้อมส่งเงินสมทบภายในเดือนมีนาคมของปีถัดไปสำหรับผู้ประกอบกิจการที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายหากมีการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดก็สามารถยื่นขอรับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไปยกเว้นภาษีได้การยื่นขอรับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ประกอบกิจการสามารถยื่นได้ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (PRB e-Service)

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตน หรือบุคคลทั่วไปก่อนรับเข้าทำงานรวมถึงกรณีรับนักเรียนนิสิตนักศึกษาหรือบุคคลที่ทางราชการส่งมาฝึกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2.2) เพื่อให้แรงงานมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นสามารถผลิตสินค้าหรือบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดต้นทุนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการ

2.3) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ

การดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม คำนียามตามกฎหมาย

“การพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงานมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน มีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง

“การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

“การฝึกเตรียมเข้าทำงาน” หมายความว่า การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น

“การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ” หมายความว่า การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย

“หลักสูตร” หมายความว่า หัวข้อวิชา เนื้อหา และวิธีการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

“ผู้ดำเนินการฝึก” หมายความว่า ผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่นายทะเบียนได้พิจารณาให้ความเห็นชอบตามพระราชบัญญัตินี้

“ผู้รับการฝึก” หมายความว่า ผู้ซึ่งเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้ดำเนินการฝึก

“สถานที่ฝึก” หมายความว่า สถานที่ที่ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ผู้รับการฝึก

“ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน” หมายความว่า สถานที่ฝึกที่ได้จัดไว้เป็นสัดส่วนแยกจากหน่วยประกอบกิจการ

“มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ตามพระราชบัญญัตินี้

“การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

“ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ประกอบการ” หมายความว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมหรือธุรกิจอย่างอื่นทั้งที่เป็นนายจ้างและมีไชนายจ้างของผู้รับการฝึก

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

1. การให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นไปตามประกาศที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงานลงวันที่ 24 กันยายน 2562

2) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกเตรียมเข้าทำงานลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2557

3) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของครูฝึกเตรียมเข้าทำงานลงวันที่ 13 สิงหาคม 2546

4) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดรายการตามสัญญาการฝึกเตรียมเข้าทำงานลงวันที่ 16 มิถุนายน 2546

5) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงานลงวันที่ 1 กันยายน 2546

6) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 30 พฤษภาคม 2568

1.1 การยื่นคำขอรับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของผู้ประกอบกิจการ (การฝึกเตรียมเข้าทำงาน)

ให้ผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานตามสาขาอาชีพที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนด ก่อนวันที่จัดให้มีการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

การยื่นคำขอ ให้ยื่นโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหลัก ตามประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการใช้บริการระบบ PRB e-Service ลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2564

ในกรณีที่ไม่สามารถยื่นโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม ให้ยื่นตามจังหวัดที่สถานประกอบกิจการของผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกนั้นตั้งอยู่

1.2 การพิจารณาของนายทะเบียน

เมื่อนายทะเบียนพิจารณาแล้ว เห็นว่ารายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกมีความเหมาะสมให้นายทะเบียนให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกดังกล่าว และมีหนังสือแจ้งให้ผู้ยื่นคำขอทราบ ในกรณีที่นายทะเบียนไม่ให้ความเห็นชอบ ให้มีหนังสือแจ้งการไม่เห็นชอบพร้อมเหตุผลสิทธิและระยะเวลาในการอุทธรณ์ให้ผู้ยื่นคำขอทราบ

การดำเนินการพิจารณาของนายทะเบียนให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายทะเบียนได้รับคำขอและเอกสารหรือหลักฐานถูกต้องครบถ้วนรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบแล้วให้ผู้ดำเนินการฝึกนำไปใช้ในการจัดให้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานได้จนเสร็จสิ้นการฝึก

2. การให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง การให้ความเห็นชอบหลักสูตรรายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพลงวันที่ 24 มกราคม 2568 ดังนี้

2.1 หลักสูตรการฝึกอบรม รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ใน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานหรือการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ให้พิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(1) หลักสูตรการฝึกอบรม

(ก) ต้องเป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ไม่ว่าตามสาขาอาชีพที่ลูกจ้างนั้นปฏิบัติงานอยู่ตามปกติหรือตามสาขาอาชีพอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ

(ข) เนื้อหาวิชาของหลักสูตรต้องมีความสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับกิจการของสถานประกอบการนั้น หรือเพื่อประโยชน์ต่อลูกจ้างที่จะพัฒนาไปสู่การทำงานในสาขาอาชีพอื่นได้

(ค) ระยะเวลาการฝึกอบรมต้องสอดคล้องกับหลักสูตร กรณีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานต้องไม่น้อยกว่าหกชั่วโมง และกรณีการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพต้องไม่น้อยกว่าสิบแปดชั่วโมง

(ง) วิธีการดำเนินการฝึกอบรม

1) กรณีผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการจัดฝึกอบรมด้วยตนเองหรือจ้างฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้าง ต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ก) กรณีการฝึกอบรมโดยการบรรยาย สำหรับการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม ให้มีจำนวนผู้รับการฝึกไม่เกินหนึ่งร้อยคน

ข) กรณีการฝึกอบรมทางไกลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์โดยการบรรยายให้มีจำนวนผู้รับการฝึกไม่เกินห้าสิบคน และผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างต้องจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกทุกคน แสดงตนก่อนเข้ารับการฝึกอบรม โดยผู้เข้ารับการฝึกและครูฝึกหรือวิทยากรไม่จำเป็นต้องอยู่ในสถานที่เดียวกัน แต่ต้องสามารถสื่อสารกันได้ทั้งภาพและเสียงตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม รวมทั้งต้องจัดให้มี การบันทึกภาพและเสียงของผู้เข้ารับการฝึกทุกคนตลอดระยะเวลาที่มีการฝึกอบรม และเก็บไว้เพื่อให้ นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันเสร็จสิ้นการฝึก

ค) กรณีการฝึกอบรมโดยการจัดกิจกรรมกลุ่ม ให้มีจำนวนผู้รับการฝึกกลุ่มละ ไม่เกินห้าสิบคนต่อวิทยากรหนึ่งคน แต่ต้องมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกไม่เกินรุ่นละหนึ่งร้อยคน

ง) กรณีการฝึกอบรมทักษะฝีมือซึ่งต้องมีภาคปฏิบัติ ให้มีจำนวนผู้รับการฝึกกลุ่มละไม่เกินยี่สิบห้าคนต่อวิทยากรหนึ่งคน แต่ต้องมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกไม่เกินรุ่นละหนึ่งร้อยคน

ทั้งนี้ เกณฑ์การผ่านการฝึกอบรม ตาม ก) ข) ค) และ ง) ผู้รับการฝึก ต้องเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละแปดสิบของระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหลักสูตร

2) กรณีการฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผู้ประกอบการ ซึ่ง เป็นนายจ้างจะต้องจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกทุกคนมีชื่อผู้ใช้งาน (Username) และรหัสผ่าน (Password) เป็นรายบุคคล ในการเข้าฝึกอบรม โดยฝึกอบรมผ่านตัวกลางที่เป็นสื่อเทคโนโลยีหรือระบบออนไลน์ที่มี คุณสมบัติในการป้องกันการเลื่อนข้ามเนื้อหาไปข้างหน้า (Skip forward) และป้องกันการเพิ่มความเร็ว (speed limit) รวมทั้งมีการจัดเก็บรายงานของผู้เข้าฝึกอบรมได้ตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม มีการวัดผลการฝึกเป็นรายบุคคล การประเมินผลการฝึก โดยกำหนดเกณฑ์ผ่านการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละหกสิบ และผู้รับการฝึกต้องเข้ารับการฝึกอบรมครบตามระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหลักสูตร ตลอดจนต้องมีระบบการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมให้กับลูกจ้างที่ฝึกครบตามหลักสูตร และผ่านการวัดผลแล้วในวันที่ผ่านเกณฑ์การอบรมครบทุกหัวข้อวิชาตามหลักสูตรนั้น ซึ่งจะออกเป็น

รูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ และเก็บข้อมูลการเข้าอบรมผ่านระบบของผู้เข้าอบรมไว้ เพื่อให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันเสร็จสิ้นการฝึก

(2) รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร

(ก) รายละเอียดของหลักสูตร ได้แก่ ชื่อ วัตถุประสงค์ หัวข้อวิชา เนื้อหาวิชา จำนวน ชั่วโมง จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และข้อมูลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(ข) กำหนดการฝึกอบรม และสถานที่ฝึกอบรม

(ค) ข้อมูลเกี่ยวกับวิทยากรหรือหน่วยงานที่ให้การฝึกอบรม

(3) รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้างแต่ละหลักสูตร (ถ้ามี)

(ก) กรณีผู้ประกอบการกิจการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการฝึกอบรมด้วยตนเอง ให้พิจารณาค่าใช้จ่ายตามรายการ ดังต่อไปนี้

- 1) ค่าตอบแทนวิทยากร
- 2) ค่าลิขสิทธิ์ของหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม
- 3) ค่าจ้างล่ามระหว่างฝึกอบรม
- 4) ค่าแปลเอกสารประกอบการฝึกอบรม
- 5) ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรม หรือตำรา
- 6) ค่าจ้างถ่ายเอกสารประกอบการฝึกอบรม
- 7) ค่าถ่าย ล้างอัดและขยายรูปภาพ ค่าบันทึกภาพและเสียงที่เกี่ยวข้องกับ

การฝึกอบรม

8) ค่าจัดทำหรือค่าเช่าสื่อการฝึกอบรม เช่น สื่อในลักษณะแผ่นโปรงใสเทปเสียง เทปวีดีโอ ซีดี วีซีดี ดีวีดี ซีดี - รม แผ่นภาพ สไลด์ หรือสื่ออย่างอื่นที่สามารถบันทึกภาพ และเสียงได้ในลักษณะเดียวกัน รวมถึงชุดทดลอง ชุดสาธิต หุ่นจำลองที่ไม่มีลักษณะคงสภาพเข้าขาย เป็นการลงทุน ในกรณีเช่าสื่อการฝึกอบรม ต้องมีระยะเวลาการเช่าที่แน่นอนและสอดคล้องกับหลักสูตร ที่จัดฝึกอบรม

9) ค่าวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ต้องมีลักษณะการใช้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาในหลักสูตรนั้น ๆ ทั้งนี้ วัสดุและเครื่องมือดังกล่าวต้องไม่ปะปนกับที่ใช้ในการประกอบกิจการตามปกติของผู้ขอรับความเห็นชอบ โดยต้องระบุรายการ จำนวน และราคาของวัสดุ เครื่องมือนั้นให้ชัดเจน

10) ค่าเช่าเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมต้องมีระยะเวลา การเช่าที่แน่นอนและสอดคล้องกับหลักสูตรที่จัดฝึกอบรม

11) ค่าเช่าสถานที่จัดการฝึกอบรม

12) ค่าเช่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าเครื่องดื่มและอาหารว่างสำหรับผู้รับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ประสานการฝึกอบรมและวิทยากรระหว่างการฝึกอบรม ยกเว้นค่าเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์

13) ค่าจ้างพาหนะเดินทางข้ามจังหวัดไป - กลับภายในประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมไม่เกินสองเที่ยว ยกเว้นค่าโดยสารเครื่องบิน

14) ค่าจ้างเหมาพาหนะรับ - ส่งผู้รับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ประสานการฝึกอบรม และวิทยากรระหว่างการฝึกอบรม

15) ค่าจ้างเหมาพาหนะไปดูงานเป็นกลุ่มที่กำหนดไว้ในหลักสูตรภายในประเทศ ยกเว้นค่าโดยสารเครื่องบิน

16) ค่าพาหนะเดินทางภายในประเทศของวิทยากร

(ข) กรณีผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการจ้างสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้าง ค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายให้สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ให้นำรายการ ค่าใช้จ่าย ในการฝึกอบรมลูกจ้างแต่ละหลักสูตรตามข้อ 5 (3) (ก) มาใช้บังคับแก่การประมาณการค่าใช้จ่ายด้วยโดยอนุโลม

(ค) ในกรณีที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการส่งลูกจ้างไปรับการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานโดยวิธีการฝึกอบรมทางไกลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างไม่ต้องบันทึกภาพและ เสียงของผู้เข้ารับการฝึกทุกคนตลอดระยะเวลาที่มีการฝึกอบรม หรือในกรณีการฝึกอบรม ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างไม่ต้อง จัดเก็บข้อมูลรายงานการเข้าอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อ 6 สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการจ้างฝึกอบรม ฝีมือแรงงานหรือส่งลูกจ้างไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจะต้องเป็นสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วย โรงเรียน เอกชน สถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน หรือสถานฝึกอบรมฝีมือ แรงงานของทางราชการ หรือหน่วยฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่เป็นมูลนิธิ สมาคมหรือนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือตามกฎหมายเฉพาะ

2.2 การยื่นคำขอรับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการ (การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ) เป็นไปตามข้อ 7 และข้อ 13 - 14 ของประกาศ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง การให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ลงวันที่ 24 มกราคม 2568

ข้อ 7 ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างที่ประสงค์จะขอให้นายทะเบียนพิจารณาให้ความเห็นชอบ หลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานหรือ การฝึกเปลี่ยน สาขาอาชีพ ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียนภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมด้วยข้อมูล เอกสารหรือหลักฐานตามที่ระบุไว้ ในแบบคำขอ ดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ให้แก่ลูกจ้างด้วยตนเองหรือจ้างฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมโดยการบรรยาย การฝึกอบรมทางไกลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การฝึกอบรมโดยการจัดกิจกรรมกลุ่ม และการฝึกอบรม ทักษะฝีมือ ที่ต้องมีภาคปฏิบัติ ให้ยื่นคำขอตามแบบ ยป. 1 ก่อนวันที่จะดำเนินการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

(1) ในกรณีที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ให้แก่ลูกจ้าง ด้วยตนเอง โดยวิธีการฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ให้ยื่นคำขอตามแบบ ยป. 2 ก่อน วันที่จะดำเนินการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

(1) ในกรณีที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการส่งลูกจ้างไปรับการฝึกอบรมฝีมือ แรงงานจะต้องเป็นการฝึกอบรมภายในประเทศเท่านั้น ให้ยื่นคำขอตามแบบ ยป. 3 ก่อนวันที่จะดำเนินการ ฝึกอบรมไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

(1) ในกรณีที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้าง ด้วยตนเองหรือจ้างฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้าง ตามหลักสูตรการฝึกอบรมที่เคยได้รับความ เห็นชอบจากนายทะเบียนแล้ว หรือหลักสูตรที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำขึ้นหรือให้การรับรอง ให้ยื่นคำขอตาม แบบ ยป. 4 ก่อนวันที่จะดำเนินการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

การยื่นคำขอให้ยื่นโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหลัก ตามประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการใช้บริการระบบ PRB e-Service ลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2564

ในกรณีมีเหตุไม่สามารถดำเนินการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ ให้ดำเนินการ ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดที่ผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นนายจ้างมีสำนักงานใหญ่หรือสำนักงานสาขาที่จะดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตั้งอยู่ ดังต่อไปนี้

(1) ในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 13 กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่

(2) ในจังหวัดอื่น ให้ยื่น ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น

(3) สถานที่หรือวิธีการอื่นตามที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

ข้อ 13 เมื่อได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียนแล้ว หากผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างประสงค์จะเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมจำนวนลูกจ้างซึ่งเข้ารับการฝึกอบรมที่ส่งผลให้ประมาณการ ค่าใช้จ่ายมีจำนวนเพิ่มขึ้นให้ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างยื่นคำขอรับความเห็นชอบเพิ่มเติม ตามแบบ ปก. 1 พร้อมด้วยประมาณการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมภายในเจ็ดวันก่อนวันที่จะดำเนินการฝึกอบรม

ในกรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบตามวรรคหนึ่ง ให้นำความในข้อ 9 มาใช้บังคับแก่การแจ้งคำสั่งของนายทะเบียนและสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งด้วยโดยอนุโลม

ข้อ 14 เมื่อได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียนแล้ว หากผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างประสงค์จะเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขรายละเอียดเกี่ยวกับกำหนดการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมหรือข้อมูลเกี่ยวกับวิทยากรหรือหน่วยงานที่ให้การฝึกอบรม ให้แจ้งเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขตามแบบปก. 2 ต่อนายทะเบียนล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันที่จะดำเนินการฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน หรือฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพนั้น

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งพร้อมด้วยเอกสารหรือหลักฐานตามที่ระบุไว้ในแบบการแจ้ง และให้นายทะเบียนออกใบรับแจ้งให้แก่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างเพื่อเป็นหลักฐานแก่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้าง

ข้อ 15 ให้ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมตามแบบ รง. 1 เสนอต่อนายทะเบียนภายในหกสิบวันนับแต่วันเสร็จสิ้นการฝึก แต่ต้องไม่เกินวันที่ 15 มกราคม ของปีถัดไป

2.3 การพิจารณาคำขอของนายทะเบียน

เป็นไปตามข้อ 8 - ข้อ 12 ของประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง การให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ลงวันที่ 24 มกราคม 2568

ข้อ 8 เมื่อได้รับคำขอ ให้นายทะเบียนตรวจสอบคำขอ รวมทั้งข้อมูล เอกสารหรือหลักฐานให้ถูกต้องและครบถ้วน หากไม่ถูกต้องหรือขาดข้อมูล เอกสาร หรือหลักฐานใด ให้แจ้งผู้ยื่นคำขอทราบทันทีถ้าเป็นกรณีที่สามสามารถแก้ไขเพิ่มเติมได้ในขณะนั้น ให้แจ้งให้ผู้ยื่นคำขอแก้ไขเพิ่มเติมคำขอรับ หรือส่งข้อมูล เอกสารหรือหลักฐานเพิ่มเติมให้ครบถ้วน ถ้าเป็นกรณีที่ไม้อาจดำเนินการได้ในขณะนั้น ให้บันทึก ความบกพร่องนั้นไว้และแจ้งให้ผู้ยื่นคำขอแก้ไขเพิ่มเติมคำขอ หรือจัดส่งข้อมูล เอกสาร หรือหลักฐาน ให้ถูกต้องและครบถ้วนภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนด ในกรณีที่การยื่นคำขอมิได้กระทำโดย วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ให้นายทะเบียนและผู้ยื่นคำขอลงนามไว้ในบันทึกนั้นด้วย

ในกรณีที่ยื่นคำขอ รวมทั้งข้อมูล เอกสาร และหลักฐานถูกต้องและครบถ้วนแล้ว ให้นายทะเบียน ออกหลักฐานการรับคำขอให้แก่ผู้ยื่นคำขอ

ในกรณีที่ผู้ยื่นคำขอไม่แก้ไขเพิ่มเติมคำขอ หรือไม่ส่งข้อมูล เอกสาร หรือหลักฐานให้ถูกต้องและครบถ้วนภายในระยะเวลาที่กำหนดให้ถือว่าผู้ยื่นคำขอไม่ประสงค์จะดำเนินการ และให้นายทะเบียนจำหน่ายเรื่องออกจากสารบบต่อไป

ข้อ 9 ในกรณีที่คำขอ รวมทั้งข้อมูล เอกสารหรือหลักฐานถูกต้องและครบถ้วน ให้นายทะเบียนพิจารณาคำขอให้แล้วเสร็จภายในสามวันทำการนับแต่วันที่ได้รับคำขอ รวมทั้งข้อมูล เอกสาร หรือหลักฐานถูกต้องและครบถ้วน และให้แจ้งผู้ยื่นคำขอทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่พิจารณาเสร็จ

ในกรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่เห็นชอบ ให้แจ้งผู้ยื่นคำขอทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ มีคำสั่งไม่เห็นชอบ พร้อมด้วยเหตุผลและสิทธิอุทธรณ์

ข้อ 10 ในกรณีที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่ลูกจ้างโดยวิธีการฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ นายทะเบียนจะให้ความเห็นชอบเฉพาะหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อบันทึกจำนวนผู้รับการฝึกในการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเท่านั้น

ข้อ 11 ในกรณีที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการส่งลูกจ้างไปรับการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานหรือการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ นายทะเบียนจะให้ความเห็นชอบเฉพาะหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อบันทึกจำนวนผู้รับการฝึกในการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเท่านั้น

ข้อ 12 ในกรณีที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างดำเนินการจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างด้วยตนเองหรือจ้างฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้าง ตามหลักสูตรการฝึกอบรม ที่เคยได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียนแล้ว หรือหลักสูตรที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำขึ้น หรือให้การรับรอง หากปรากฏต่อนายทะเบียนว่าหลักสูตรนั้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามข้อ 5 (1) ให้ถือเป็นหลักสูตรที่นายทะเบียนต้องให้ความเห็นชอบ

* ขั้นตอนการพิจารณาให้เป็นไปตามคู่มือการปฏิบัติงาน (สำหรับเจ้าหน้าที่) ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

** ทั้งนี้กรณีมีการแก้ไขเพิ่มเติม ประกาศที่เกี่ยวข้องให้พิจารณาตามประกาศดังกล่าวนี้ด้วย

3. สิทธิและประโยชน์ของผู้ดำเนินการฝึก

ผู้ดำเนินการฝึกทั่วไป

1. สิทธิที่จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษร้อยละร้อยของค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ไปในการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 437) พ.ศ. 2548

2. ประโยชน์ที่จะได้รับความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านการฝึกอบรมบุคลากรการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมการพัฒนาอุปกรณ์ช่วยฝึก การฝึกอบรมผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมหัวหน้างาน หรือการฝึกด้านอื่นในลักษณะเดียวกัน

3. ประโยชน์ที่จะได้รับคำปรึกษาแนะนำจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ได้รับอนุญาตจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

สิทธิที่จะได้รับยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง การลดอัตราอากรและการยกเว้นอากรศุลกากร

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	กำลังแรงงานจำนวน ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งดำเนินการโดยผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป รวมทั้งผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. 2545 ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป	5,100,000 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕

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

กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 65

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

กำลังแรงงานจำนวน 5,100,000 คน ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งดำเนินการโดยผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป รวมทั้งผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. 2545 ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

1. กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2. ผู้ประกอบการมีแรงงานที่มีศักยภาพในการทำงาน สามารถผลิตสินค้าหรือบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพลดต้นทุนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการ
3. ผู้ประกอบการที่ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นไปยกเว้นภาษีได้

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ

10.2 กิจกรรม ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย

10.2.1 กิจกรรมย่อย ตรวจสอบติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

หน่วยงาน (กอง/กรม) สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก นายพรชยา กุลวราภรณ์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 0 2245 1703

e-mail oloc@dsd.go.th

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- 1) เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
- 2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ : V01 สมรรถนะแรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย : F01F01 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- 2) เป้าหมาย คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข
- 3) กลยุทธ์ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายรัฐบาล

- 1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

- 3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (x)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมเป็นกฎหมายหลักว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกลไกในการพัฒนาฝีมือแรงงานของกำลังแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ

กฎหมายดังกล่าวกำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ การดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การจัดตั้งศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และการขอรับสิทธิประโยชน์

ดังนั้น เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงแรงงานจึงได้ออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ และกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ ควบคุม กำกับ และดูแลให้สถานประกอบกิจการ หน่วยงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องดำเนินการตามกรอบกฎหมายอย่างเคร่งครัด รวมถึงการดำเนินการกับผู้ฝ่าฝืนและกำหนดโทษตามที่กฎหมายกำหนด

สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักในการกำกับดูแล จึงได้จัดทำโครงการตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมขึ้น เพื่อดำเนินการการป้องปราม และการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โครงการนี้จึงถือเป็นภารกิจที่มีความจำเป็นและต่อเนื่องตามภาระหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนากำลังแรงงานของชาติอย่างยั่งยืน

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อกำกับดูแลการปฏิบัติให้สถานประกอบกิจการและผู้ได้รับอนุญาตเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ดำเนินการตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

2.2) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่สถานประกอบกิจการและผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องตามกฎหมาย เพื่อส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายโดยสมัครใจ

2.3) กระตุ้นและผลักดันให้สถานประกอบกิจการตระหนักถึงความสำคัญและลงทุนในการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย รวมถึงการดำเนินการปรับเป็นพินัยต่อหน่วยงาน และบุคคลที่ฝ่าฝืนอย่างถูกต้องตามระเบียบและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.4) เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานเจ้าหน้าที่ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องตามกฎหมาย

2.5) เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบ กำกับดูแล และให้คำแนะนำปรึกษาแก่สถานประกอบกิจการ หน่วยงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และถูกต้องตามกฎหมาย

2.6) เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ สามารถดำเนินการทางคดี กับหน่วยงาน และบุคคลผู้ฝ่าฝืนกฎหมายได้อย่างถูกต้อง เท่าเทียมกัน

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	1) หน่วยงานที่ได้รับการตรวจติดตามและกำกับดูแลตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 2) พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 มีความรู้ ความเข้าใจ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	1) จำนวน 5,000 แห่ง 2) จำนวน 50 คน
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	1) หน่วยงานที่ได้รับการตรวจปฏิบัติได้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 2) ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) ร้อยละ 80 2) ร้อยละ 100

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

1) เกิดการยกระดับการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเป็นรูปธรรม

สถานประกอบกิจการ หน่วยงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจน และสามารถปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้อย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง ส่งผลให้อัตราการปฏิบัติตามกฎหมาย (Compliance Rate) เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2) เพิ่มมูลค่าการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

เกิดการป้องปรามการกระทำความผิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานประกอบกิจการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตัดสินใจลงทุนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมเอง หรือการจ่ายเงินสมทบที่ถูกต้อง) ซึ่งเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับกำลังแรงงานและเศรษฐกิจของประเทศ

3) การบังคับใช้กฎหมายและบริหารกองทุนมีประสิทธิภาพ

พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถดำเนินการ ปรับเป็นพินัย และบังคับใช้กฎหมายได้อย่างถูกต้อง และเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ซึ่งส่งผลให้การจัดเก็บเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความครบถ้วน และถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนฯ ในระยะยาว

4) ลดภาระและต้นทุนของภาครัฐในระยะยาว

การป้องกันและปราบปรามการปฏิบัติตามกฎหมายที่สูงขึ้นจะช่วยลดจำนวนคดี หรือการฝ่าฝืนซ้ำซาก ในอนาคตทำให้ภาระงานและต้นทุนในการติดตามดำเนินคดีของภาครัฐลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

5) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความสามารถมีเทคนิคและวิธีการในการตรวจตราสถานประกอบการ หน่วยงานและบุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้อง ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

6) พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีความโปร่งใส เป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีพ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

1) กลุ่มเป้าหมายหลัก ได้แก่ (1) สถานประกอบการกิจการที่มีหน้าที่ต้องดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (2) ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (3) ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่ได้รับอนุญาตให้ทำการประเมินความรู้ความสามารถ (4) สถานที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายกำหนด

2) กลุ่มผู้เกี่ยวข้องและผู้ได้รับผลกระทบ ได้แก่ (1) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป้าหมายที่รับผิดชอบด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย (2) ผู้ปฏิบัติงาน (ลูกจ้าง/เจ้าหน้าที่) ในสถานประกอบการกิจการ และในศูนย์ทดสอบ/ศูนย์ประเมินฯ (3) ผู้ปฏิบัติงานในสาขาที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะซึ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับผลโดยตรงจากการยกระดับมาตรฐานตามกฎหมาย

3) เจ้าหน้าที่จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนกลาง เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามคำสั่งกระทรวงแรงงาน

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

1) สถานประกอบการ หน่วยงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจน และสามารถปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้อย่างครบถ้วน และต่อเนื่อง ส่งผลให้อัตราการปฏิบัติตามกฎหมาย (Compliance Rate) เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2) พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถดำเนินการ ปรับเป็นพินัย และบังคับใช้กฎหมายได้อย่างถูกต้อง และเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ซึ่งส่งผลให้การจัดเก็บเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความครบถ้วน และถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนฯ ในระยะยาว

3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความสามารถมีเทคนิคและวิธีการในการตรวจตราสถานประกอบการ หน่วยงานและบุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้อง ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

4) พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีความโปร่งใส เป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีพ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง

4) ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570

5) พื้นที่การดำเนินการ

77 จังหวัดทั่วประเทศ

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ต.ค. - ธ.ค.	ม.ค. - มี.ค.	เม.ย. - มิ.ย.	ก.ค. - ก.ย.
		69	70	70	70
1	ขั้นตอนการวางแผนและการเตรียมการ				
1.1	กำหนดกลุ่มเป้าหมาย (5,000 แห่ง) และมอบหมายงานให้หน่วยงานจังหวัด	✓			
1.2	จัดทำคู่มือและแบบตรวจสอบมาตรฐาน รวมถึงการชี้แจงแนวทางการทำงาน/การปรับเป็นพินัย	✓			
2	ขั้นตอนการตรวจติดตามและกำกับดูแล (5,000 แห่ง)				
2.1	ดำเนินการตรวจติดตามและให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานเป้าหมาย (ทั้งรูปแบบ On-site และ Online)	✓	✓	✓	✓
3	ขั้นตอนการประเมินผลและการดำเนินการตามกฎหมาย				
3.1	ประเมินผลการตรวจติดตามในแต่ละช่วง และสรุปการพบข้อบกพร่อง		✓	✓	✓
3.2	ดำเนินการทางกฎหมาย/การปรับเป็นพินัยแก่หน่วยงานที่พบการฝ่าฝืน			✓	✓
3.3	ติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องของหน่วยงานที่ถูกสั่งการ			✓	✓
4	ขั้นตอนการรายงานและสรุปผล				
4.1	สรุปผลการดำเนินงานทั้งหมดตามตัวชี้วัด (Output & Outcome)				✓
4.2	จัดทำรายงานสรุปผลและวิเคราะห์ความคุ้มค่าของโครงการ เพื่อใช้ในการวางแผนงบประมาณปีถัดไป				✓

6) วิธีการดำเนินงาน

6.1) สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการโครงการ กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด กรอบระยะเวลา และแนวทางบริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

6.2) จัดสรรเป้าหมายและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพเป้าหมาย ก่อนการประเมินความรู้ความสามารถ โดยมอบหมายให้หน่วยงานในสังกัดส่วนภูมิภาคดำเนินการตามแผนที่กำหนด

6.3) การตรวจติดตามและกำกับดูแล ได้แก่ รูปแบบการตรวจติดตาม ณ สถานที่ (On-Site) และรูปแบบการตรวจติดตามทางไกล (Online/Remote)

6.4) การประเมินผลและการดำเนินการตามกฎหมาย ได้แก่ (1) สรุปผลการตรวจติดตามในแต่ละหน่วยงาน (2) ดำเนินการทางกฎหมาย สำหรับหน่วยงานที่พบการฝ่าฝืนหรือการกระทำผิด พนักงานเจ้าหน้าที่จะดำเนินการปรับเป็นพินัย (3) ดำเนินการติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องของหน่วยงานที่พบการฝ่าฝืน

6.5) จัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการกำกับดูแล ตรวจสอบ และให้คำแนะนำตามกฎหมาย

6.6) การรายงานและสรุปผล โดยจัดทำรายงานผลการตรวจติดตาม และนำเสนอรายงานผล ต่อผู้บริหารเพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวางแผนและปรับปรุงแนวทางการตรวจติดตามในรอบปีงบประมาณถัดไป

7) การติดตามประเมินผล

7.1) ติดตามผลการดำเนินงานผ่านระบบบริการข้อมูลสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) หัวข้อระบบรายงานแผน/ผล (War room) และระบบรายงานผล E - License ของสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถเพื่อใช้ในการวัดผลลัพธ์เชิงคุณภาพ

7.2) จัดทำแบบสอบถามหลังจากเสร็จสิ้นโครงการแล้ว เกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับ และสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงาน

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
โครงการตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	1,531,250	881,250	293,750	293,750	3,000,000
กิจกรรมที่ 1 ตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	881,250	881,250	293,750	293,750	2,350,000
กิจกรรมที่ 2 ผูกอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557	650,000	-	-	-	650,000
รวมวงเงิน (บาท)	1,531,250	881,250	293,750	293,750	3,000,000

รายละเอียดงบประมาณ

กิจกรรมที่ 1 ตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการตรวจติดตามการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 5,000 แห่ง งบประมาณ 3,000,000 บาท

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าเบี้ยเลี้ยง	3 คน x 1 วัน x 120 บาท	360
ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	55 บาท X 2 ครั้ง (ไป-กลับ) x 1 คัน	110
รวมค่าใช้จ่ายต่อแห่ง		470 บาท
รวมค่าใช้จ่ายทั้งกิจกรรม		2,350,000 บาท

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณรวมนี้สามารถดำเนินการเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการในหมวดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามที่จ่ายจริง โดยต้องคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสม และความประหยัด เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานของโครงการ ทั้งนี้ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ต้องถือปฏิบัติตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของกระทรวงการคลัง และ/หรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด โดยครอบคลุมถึงค่าใช้จ่ายจำเป็นในการเดินทางและปฏิบัติงาน เช่น ค่าผ่านทางพิเศษ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการดำเนินงานตามที่ระเบียบกำหนด

กิจกรรมที่ 2 ฝึกอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 จำนวน 50 คน 1 รุ่น งบประมาณ 650,000 บาท

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าตอบแทนวิทยากร (บุคลากรภาคเอกชน) (ภาคทฤษฎี)	1 คน x 21 ชม. X 1,200 บาท	25,200
ค่าตอบแทนวิทยากร (บุคลากรภาครัฐ) (ภาคปฏิบัติ)	5 คน x 9 ชม. X 600 บาท	27,000
ค่าที่พัก (พัสดุ)	56 คน x 5 วัน x 1,000 บาท	280,000
ค่าที่พัก (พัสดุเดี่ยว)	1 คน x 5 วัน x 1,600 บาท	8,000
ค่าอาหาร (ไม่ครบมื้อ) (ผู้เข้าสัมมนา วิทยากร ผู้ประสาน)	57 คน x 5 วัน x 900 บาท	256,500
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (ผู้เข้าสัมมนา วิทยากร ผู้ประสาน)	57 คน x 10 มื้อ x 50 บาท	28,500
ค่าพาหนะ (ผู้ประสาน) (ไป - กลับ)	7 คน x 400 บาท	2,800
ค่าเช่ารถตู้ ไป-กลับ	1 วัน x 5 คัน x 3,200 บาท	16,000
ค่าเบี้ยเลี้ยงผู้ประสาน	7 คน x 1 วัน x 240 บาท	1,680
ค่าเอกสาร	50 ชุด x 70 บาท	3,500
ค่าบริหารจัดการโครงการ		820
รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		650,000 บาท
รวมค่าใช้จ่ายทั้งกิจกรรม		650,000 บาท

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการตามที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน โดยเบิกจ่ายได้ตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ เช่นค่าสาธารณูปโภค ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

10.2.2 กิจกรรมย่อย ยกระดับระบบการรับรองความรู้ความสามารถเพื่อความปลอดภัยสาธารณะ

หน่วยงาน (กอง/กรม) สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 ผู้ประสานงานหลัก นางสาวริษา อินทร์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
 โทรศัพท์/โทรสาร 0 2245 1703 e-mail oloc@dssd.go.th

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- 1) เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
- 2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- 1) เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- 3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ : V01 สมรรถนะแรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย : F01F01 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

- 1) หมายความว่า 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- 2) เป้าหมาย คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉบับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข
- 3) กลยุทธ์ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายรัฐบาล

1) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (x)**: M2 – M3****1) หลักการและเหตุผล**

การพัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับลักษณะงาน เป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และเป็นกลไกสำคัญในการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยเฉพาะในสาขาอาชีพที่กฎหมายกำหนดหรือเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยสาธารณะ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมทั้งด้านทักษะ ความรู้ความเข้าใจ และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด อันจะช่วยลดความเสี่ยง ลดความสูญเสีย และเสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนและสถานประกอบการได้อย่างเป็นรูปธรรม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานหลักด้านการส่งเสริม พัฒนา และรับรองความรู้ความสามารถของแรงงาน มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการรับรองความรู้ความสามารถให้เป็นกลไกของรัฐในการยืนยันสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน โดยการดำเนินงานดังกล่าวมีฐานอำนาจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ซึ่งวางระบบการรับรองความรู้ความสามารถไว้อย่างชัดเจน ทั้งในส่วนของสาขาอาชีพที่กฎหมายกำหนดให้ต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถตามมาตรา 7(2) การดำเนินการเกี่ยวกับคำขอและหนังสือรับรองความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/1 การรับรองเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4(2) การรับรององค์การวิชาชีพตามมาตรา 26/7 และการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมินตามมาตรา 26/11 อันสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาระบบรับรองความรู้ความสามารถมิใช่เพียงภารกิจเชิงบริหาร หากแต่เป็นภารกิจตามกฎหมายที่รัฐต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะและยกระดับคุณภาพกำลังแรงงานของประเทศ

อย่างไรก็ดี การดำเนินงานด้านการรับรองความรู้ความสามารถยังมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการเพิ่มการเข้าถึงบริการของแรงงาน การพัฒนาศักยภาพผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถ การเสริมสร้างสมรรถนะพนักงานเจ้าหน้าที่ การพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และการกำกับติดตามศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถให้สามารถดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องตามระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้ระบบการรับรองความรู้ความสามารถมีประสิทธิภาพ โปร่งใส น่าเชื่อถือ และตอบสนองต่อการกิจด้านความปลอดภัยสาธารณะได้อย่างแท้จริง

ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ จึงเห็นสมควรดำเนิน โครงการยกระดับระบบการรับรองความรู้ความสามารถเพื่อความปลอดภัยสาธารณะ เพื่อพัฒนากลไกการรับรองความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งด้านการให้บริการประชาชน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง การติดตามกำกับคุณภาพ และการปรับปรุงระบบงานอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การลดความเสี่ยง ลดความสูญเสีย และเพิ่มประสิทธิผลของการคุ้มครองสาธารณะในระยะยาว

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถ เจ้าหน้าที่ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องตามกฎหมาย

2.2) เพื่อรวบรวม วิเคราะห์ และใช้ประโยชน์จากข้อมูลสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

2.3) เพื่อกำกับติดตามและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และน่าเชื่อถือ

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	1) บุคลากรผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถ 2) ผู้ทำหน้าที่ผู้ประเมินความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาศักยภาพและทักษะเพิ่มเติม (Reskill) 3) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการรับรองความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาศักยภาพ 4) ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ได้รับการติดตามประเมิน และให้คำปรึกษาด้านระบบประกันคุณภาพ	1) จำนวน 100 คน 2) จำนวน 200 คน 3) จำนวน 77 คน 4) จำนวน 20 แห่ง
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	1) ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถ มีผลการประเมินหลังอบรมผ่านเกณฑ์ และมีคุณสมบัติเข้าสู่กระบวนการขึ้นทะเบียนตามที่กฎหมายกำหนด 2) ผู้ทำหน้าที่ผู้ประเมินความรู้ความสามารถ มีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้นจากการอบรม และสามารถปฏิบัติงานได้ตามแนวทางเดียวกันทั่วประเทศ 3) ผู้ปฏิบัติงานด้านการรับรองความรู้ความสามารถ มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ 4) ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่ได้รับการติดตาม มีการปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอแนะ และดำเนินงานสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพ	1) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 2) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 3) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 4) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

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

- 1) ผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการรับรองความรู้ความสามารถ มีความรู้ ความเข้าใจ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- 2) ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถได้รับการกำกับติดตามและพัฒนาระบบประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามข้อกำหนดมากยิ่งขึ้น
- 3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้ปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการและพัฒนา ระบบการรับรองความรู้ความสามารถให้ตอบสนองต่อภารกิจของรัฐและความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

● **กลุ่มเป้าหมายของโครงการ**

- 1) บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน บุคลากรจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรวิชาชีพ ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ในการเข้ารับการพัฒนาเป็นผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถ
- 2) ผู้ทำหน้าที่ผู้ประเมินความรู้ความสามารถที่ขึ้นทะเบียนแล้ว ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน
- 3) เจ้าหน้าที่จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ปฏิบัติงานรับรองความรู้ความสามารถ
- 4) ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) ที่อยู่ในข่ายการติดตามและพัฒนาระบบประกันคุณภาพ

● **ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ**

- 1) ผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการรับรองความรู้ความสามารถ มีความรู้ ความเข้าใจ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- 2) ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถได้รับการกำกับติดตามและพัฒนาระบบประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามข้อกำหนดมากยิ่งขึ้น
- 3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้ปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการและพัฒนา ระบบการรับรองความรู้ความสามารถให้ตอบสนองต่อภารกิจของรัฐและความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

4) **ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ**

1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570

5) **พื้นที่การดำเนินการ**

กรุงเทพมหานคร หรือต่างจังหวัด

6) **วิธีการดำเนินงาน**

- 6.1) สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการโครงการ กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด กรอบระยะเวลา และแนวทางการบริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570
- 6.2) จัดฝึกอบรมหลักสูตรผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมิน
- 6.3) จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้ทำหน้าที่ผู้ประเมินความรู้ความสามารถ เพื่อทบทวนแนวทางปฏิบัติ สร้างความเข้าใจร่วมกัน และยกระดับมาตรฐานการประเมินให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วประเทศ
- 6.4) จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การให้บริการ และการดำเนินงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

6.5) ดำเนินการติดตาม ประเมิน และให้คำปรึกษาด้านระบบประกันคุณภาพแก่ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามแผนที่กำหนด พร้อมจัดทำข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาและติดตามผลการปรับปรุงแก้ไข

6.6) สรุปผลการดำเนินงาน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ และจัดทำข้อเสนอเพื่อใช้พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถในปีงบประมาณถัดไป

7) การติดตามประเมินผล

7.1) ติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละกิจกรรมตามเป้าหมายเชิงผลผลิต โดยใช้ข้อมูลจำนวนผู้เข้าร่วม จำนวนผู้ผ่านการประเมิน จำนวนผู้ผ่านการอบรม จำนวนศูนย์ที่ได้รับการติดตาม และจำนวนรายงานผลที่จัดทำแล้วเสร็จ

7.2) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ โดยใช้ผลการทดสอบก่อนและหลังการอบรม และการประเมินความสามารถในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

7.3) ติดตามผลการขึ้นทะเบียนของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้ทำหน้าที่ประเมินความรู้ความสามารถ และติดตามการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

7.4) ติดตามผลการปรับปรุงแก้ไขของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถภายหลังได้รับข้อเสนอแนะจากการตรวจติดตามระบบประกันคุณภาพ

7.5) รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงพัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ

7.6) สรุปผลการดำเนินโครงการเสนอผู้บริหาร โดยแสดงผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในปีงบประมาณถัดไป

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ

: M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
โครงการยกระดับระบบการรับรองความรู้ความสามารถเพื่อความปลอดภัยสาธารณะ	958,050	772,050	206,800	206,800	2,143,700
กิจกรรมที่ 1 : ฝึกอบรมผู้ประเมินความรู้ความสามารถ	362,900	362,900	-	-	725,800
กิจกรรมที่ 2 : สัมมนาเชิงปฏิบัติการยกระดับผู้ประเมินความรู้ความสามารถ	206,800	206,800	206,800	206,800	827,200
กิจกรรมที่ 3 : สัมมนาเชิงปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านรับรองความรู้ความสามารถ	186,000	-	-	-	186,000
กิจกรรมที่ 4 : ติดตามและให้คำปรึกษาระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ	202,350	202,350	-	-	404,700
รวมวงเงิน (บาท)	958,050	772,050	206,800	206,800	2,143,700

รายละเอียดงบประมาณ

กิจกรรมที่ 1 ฝึกอบรมผู้ประเมินความรู้ความสามารถ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมผู้ประเมินความรู้ความสามารถ เป้าหมาย 100 คน 2 รุ่น
งบประมาณ 725,800 บาท

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าตอบแทนวิทยากร บุคลากรภาครัฐ (ภาคทฤษฎี)	1 คน x 12 ชม. X 600 บาท	7,200
ค่าตอบแทนวิทยากร บุคลากรภาครัฐ (ภาคปฏิบัติ)	5 คน x 6 ชม. X 600 บาท	18,000
ค่าที่พัก (พัสดุ)	56 คน x 2 วัน x 1,000 บาท	112,000
ค่าที่พัก (พัสดุเดี่ยว)	1 คน x 2 วัน x 1,600 บาท	3,200
ค่าพาหนะ (ผู้ประสานงาน) (ไป - กลับ)	5 คน x 400 บาท	2,000
ค่าอาหาร (ครบมื้อ) (ผู้เข้าฝึกอบรม วิทยากร ผู้ประสาน)	57 คน x 2 วัน x 1,200 บาท	136,800
ค่าอาหาร (ไม่ครบมื้อ) (ผู้เข้าฝึกอบรม วิทยากร ผู้ประสาน)	57 คน x 1 วัน x 900 บาท	51,300
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (ผู้เข้าฝึกอบรม วิทยากร ผู้ประสาน)	57 คน x 6 มื้อ x 50 บาท	17,100
ค่าเบี้ยเลี้ยง (ผู้ประสานงาน)	5 คน x 1 วัน x 240 บาท	1,200
ค่ารถโดยสาร (รถตู้) รวมค่าน้ำมัน ไป - กลับ	3 วัน x 1 คัน x 3,200 บาท	9,600
ค่าเอกสาร	50 ชุด x 70 บาท	3,500
ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ	1,000 บาท	1,000
รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		362,900
รวมค่าใช้จ่ายทั้งกิจกรรม จำนวน 2 รุ่น		725,800

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการตามที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน โดยเบิกจ่ายได้ตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ เช่นค่าสาธารณูปโภค ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 2 สัมมนาเชิงปฏิบัติการยกระดับผู้ประเมินความรู้ความสามารถ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการยกระดับผู้ประเมินความรู้ความสามารถ จำนวน 200 คน 4 รุ่น งบประมาณ 827,200 บาท

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าตอบแทนวิทยากร (บุคลากรภาครัฐ) (ภาคทฤษฎี)	1 คน x 12 ชม. X 600 บาท	7,200
ค่าที่พัก (พักรู้)	56 คน x 1 วัน x 1,000 บาท	56,000
ค่าที่พัก (พักรู้เดี่ยว)	1 คน x 1 วัน x 1,600 บาท	1,600
ค่าอาหาร (ครบมือ) (ผู้เข้าฝึกอบรม วิทยากร ผู้ประสาน)	57 คน x 1 วัน x 1,100 บาท	62,700
ค่าอาหาร (ไม่ครบมือ) (ผู้เข้าสัมมนา ผู้ประสาน วิทยากร)	57 คน x 1 วัน x 900 บาท	51,300
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (ผู้เข้าสัมมนา ผู้ประสาน วิทยากร)	57 คน x 4 มื้อ x 50 บาท	11,400
ค่าพาหนะไป – กลับ (วิทยากร ผู้ประสาน)	5 คน x 400 บาท	2,000
ค่าเช่ารถโดยสาร (รถตู้) รวมค่าน้ำมัน	1 คัน x 3 วัน x 3,200 บาท	9,600
ค่าเบี้ยเลี้ยง (ผู้ประสาน วิทยากร)	5 คน x 1 วัน x 240 บาท	1,200
ค่าเอกสาร	50 ชุด x 70 บาท	3,500
ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการ	300 บาท	300
รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		206,800
รวมค่าใช้จ่ายทั้งกิจกรรม จำนวน 4 รุ่น		827,200

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการตามที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน โดยเบิกจ่ายได้ตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ เช่นค่าสาธารณูปโภค ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 3 สัมมนาเชิงปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านรับรองความรู้ความสามารถ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านรับรองความรู้ความสามารถ จำนวน 77 คน งบประมาณ 186,000 บาท

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าตอบแทนวิทยากร (บุคลากรภาครัฐ) (ภาคทฤษฎี)	1 คน x 6 ชม. X 600 บาท	3,600
ค่าที่พัก (พักรู้)	82 คน x 1 วัน x 1,000 บาท	82,000
ค่าที่พัก (พักรู้เดี่ยว)	1 คน x 1 วัน x 1,600 บาท	1,600
ค่าอาหาร (ไม่ครบมือ) (ผู้เข้าสัมมนา วิทยากร ผู้ประสาน)	83 คน x 1 วัน x 900 บาท	74,700
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (ผู้เข้าสัมมนา วิทยากร ผู้ประสาน)	83 คน x 2 มื้อ x 50 บาท	8,300
ค่าเบี้ยเลี้ยง (ผู้ประสาน วิทยากร)	5 คน x 1 วัน x 240 บาท	1,200

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่ารถโดยสาร (รถตู้) รวมค่าน้ำมัน	2 วัน x 1 คัน x 3,200 บาท	6,400
ค่าพาหนะ (วิทยากร ผู้ประสาน) (ไป - กลับ)	5 คน x 400 บาท	2,000
ค่าเอกสาร	77 ชุด x 70 บาท	5,390
ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการ	810 บาท	810
รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		186,000 บาท
รวมค่าใช้จ่ายทั้งกิจกรรม		186,000 บาท

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการตามที่ย่อยจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน โดยเบิกจ่ายได้ตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ เช่นค่าสาธารณูปโภค ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 4 ติดตามและให้คำปรึกษาระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการติดตามและให้คำปรึกษาระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ จำนวน 20 แห่ง งบประมาณ 404,700 บาท

รายการ	ประมาณการค่าใช้จ่าย	รวม (บาท)
ค่าที่พัก (พัสดุ)	5 คน x 4 คืน x 800 บาท (เหมาจ่าย)	16,000
ค่าเบี้ยเลี้ยงผู้ประสานงาน วิทยากร	5 คน x 5 วัน x 240 บาท	6,000
ค่ารถโดยสาร (รถตู้) รวมค่าน้ำมัน	1 คัน x 5 วัน x 3,200 บาท	16,000
ค่าพาหนะ ไป - กลับ	5 คน x 400 บาท	2,000
ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ	470 บาท	470
รวมค่าใช้จ่ายต่อครั้ง		40,470 บาท
รวมค่าใช้จ่ายทั้งกิจกรรม		404,700 บาท

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการตามที่ย่อยจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน โดยเบิกจ่ายได้ตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ เช่นค่าสาธารณูปโภค ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

10.3 กิจกรรม ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช.

หน่วยงาน (กอง/กรม) กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประสานงานหลัก ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

โทรศัพท์/โทรสาร 0 2245 4042

e-mail nbvtcsec@gmail.com

ส่วนที่ 1 ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

: M1

ความสอดคล้องหลัก

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน* การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1) เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

2) ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (Y) ประเด็น* การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

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

2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ความสอดคล้องกับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ภายใต้เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1)

ชื่อ/รหัสองค์ประกอบ : V01 สมรรถนะแรงงาน

ชื่อ/รหัสปัจจัย : F01F01 หลักสูตรตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 อื่น ๆ (ถ้ามี)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

1) หมายความว่า 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

2) เป้าหมาย คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข

3) กลยุทธ์ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

นโยบายรัฐบาล

2) ด้านเศรษฐกิจ

G1 : สร้างโอกาสการเริ่มต้นและเติบโตอย่างทั่วถึงให้กับทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนไทย

3) ด้านสังคม

G13 : เรียนฟรีมีจริง เรียนฟรีมีงานทำ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา

ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาคนทุกช่วงวัยของ ศพพ. ☐ ใช่ ☒ ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 สรุปเนื้อหาสำคัญของโครงการ (x)

: M2 – M3

1) หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีของประเทศและของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้โครงสร้างการผลิตและความต้องการแรงงานปรับตัวไปสู่ทักษะที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และสอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย การพัฒนากำลังคนจึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาระดับประเทศ เพื่อให้แรงงานไทย มีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ได้อย่างยั่งยืน

คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) มีบทบาทสำคัญ ในการกำหนดนโยบาย ทิศทาง และกรอบการดำเนินงานด้านการพัฒนาแรงงานของประเทศ การขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้กลไกการกำหนดนโยบายและการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการบูรณาการการทำงาน ลดความซ้ำซ้อน และสามารถติดตามประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การพัฒนาระบบการทำงาน แนวทางการติดตามผล และระบบข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจของ กพร.ปช. จะช่วยเสริมสร้างความโปร่งใส ความถูกต้อง และความทันสมัยของการบริหารจัดการภาครัฐ อันจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาแรงงานที่มีความเหมาะสม ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะยาว

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำโครงการขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาแรงงานของประเทศให้มีความเข้มแข็ง เป็นระบบ และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบาย แนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ ในกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิรูปประเทศ

2.2) เพื่อขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนากำลังคนที่สามารถเชื่อมโยงอุปสงค์/ความต้องการกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพไปสู่อุปทาน/การผลิต (ภาคการศึกษา) และการพัฒนา (การพัฒนาฝีมือและวิชาชีพ) กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

2.3) เพื่อวางแผนการดำเนินงาน แนวทางและวิธีการในการบูรณาการภารกิจร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ รวมทั้งประสานแผนการพัฒนากำลังแรงงานระหว่างระบบการศึกษากับการฝึกอบรม

2.4) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการภายใต้คณะ กพร.ปช.

2.5) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ รายอุตสาหกรรมและแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดตามที่ กพร.ปช. มีมติเห็นชอบ

3) เป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)	ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ภายใต้คณะกรรมการ กพร.ปจ.	จำนวน 76 จังหวัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	ระดับความสำเร็จของการ ขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคน ระดับจังหวัด	จำนวน 76 จังหวัด

- ผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการปิดช่องว่างของเป้าหมาย (project's contribution to target gap)**
สพร./สนพ. 76 จังหวัด ได้ดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนาากำลังคนระดับจังหวัด

● กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

คณะกรรมการ กพร.ปช. และคณะอนุกรรมการภายใต้ กพร.ปช. ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้แทนระดับสูงจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคมวิชาชีพ สภาองค์กรนายจ้าง ลูกจ้าง สถานประกอบการกิจการสถาบันการศึกษา องค์กรมหาชน หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เกี่ยวข้อง

● ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการ

กำลังคนได้รับการพัฒนา (สามารถพัฒนาตนเอง สร้างรายได้ สร้างอาชีพ พัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน)

● ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ

1 ตุลาคม 2569 – 30 กันยายน 2570

4) พื้นที่ดำเนินการ

76 จังหวัดทั่วประเทศ

5) วิธีการดำเนินงาน

5.1) ประชุมคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)

5.2) ประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) จำนวน 76 จังหวัด จังหวัดละ 1 ครั้ง

5.3) จัดทำร่างแผนพัฒนากำลังคน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2571 – 2575)

6) แนวทางการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.3)

(ตัวชี้วัด : อันดับความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงาน ; อัตราการขยายตัวของผลิตภาพแรงงาน ; สัดส่วนกำลังแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อกำลังแรงงาน)

3.1) จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) เพื่อกำหนดทิศทาง นโยบาย และแนวทางการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

6.2) จัดประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ครบ 76 จังหวัด

6.3) จัดทำ/ปรับปรุงแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดและอุตสาหกรรมเป้าหมาย

6.4) พัฒนาระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด

6.5) ติดตามและรายงานผล

7) ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1) สะท้อนความสอดคล้องกับความต้องการแรงงานจริง ทำให้เห็นช่องว่างระหว่าง “อุปสงค์แรงงาน” กับ “อุปทานกำลังคน” และสามารถปรับแผนให้ตอบโจทย์ภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่และระดับประเทศได้อย่างแม่นยำ

7.2) ใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ ผลการติดตามประเมินจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการกำหนดนโยบาย ปรับแผน หรือจัดสรรงบประมาณในปีถัดไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7.3) เพิ่มประสิทธิภาพการบูรณาการหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานศึกษา สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคเอกชน และหน่วยงานจังหวัด ทำงานสอดคล้อง ประสาน ลดความซ้ำซ้อน และเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน

7.4) เกิดระบบกำกับ ติดตาม ที่ต่อเนื่องและโปร่งใส ส่งเสริมธรรมาภิบาล ในการดำเนินงานของ คณะอนุกรรมการ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

7.5) พัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังคนระดับพื้นที่ ทำให้จังหวัดมีข้อมูลแรงงานและการฝึกอาชีพ ที่เป็นปัจจุบัน สามารถใช้วางแผนระยะสั้น-ระยะยาวได้อย่างเป็นระบบ

7.6) ยกกระดับคุณภาพกำลังแรงงานของประเทศ เมื่อมีการประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้กำลังคนมีสมรรถนะตรงกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย และสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและงบประมาณ : M4 - M5

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 1 : ประชุมคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)	61,650	61,650	40,000	1,100	164,400
กิจกรรมที่ 2 : ประชุม คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) จำนวน 76 จังหวัด จังหวัดละ 1 ครั้ง	800,000	1,357,450	400,000	319,150	2,876,600
กิจกรรมที่ 3 : การประชุมร่างแผนพัฒนากำลังคน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2571 – 2575)	-	122,800	-	-	122,800
กิจกรรมที่ 4 : จัดทำรายงานประจำปี 2569	-	90,000	10,000	-	100,000
กิจกรรมที่ 5 : จัดประชุมกรอบความร่วมมือ จัดแถลงข่าวและพิธีลงนามความร่วมมือเครือข่าย	-	59,500	-	-	59,500
กิจกรรมที่ 6 : โครงการความร่วมมือ การส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิดความเข้มแข็ง	-	140,500	-	-	140,500
กิจกรรมที่ 7 : ประชุมการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี	7,600	7,600	7,600	-	22,800
กิจกรรมที่ 8 : ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2571 – 2575) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	7,600	-	-	7,600

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570				รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	Q4	
กิจกรรมที่ 9 : ประชุมหารือโครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติประจำปี	-	7,600	-	-	7,600
กิจกรรมที่ 10 : ประชุมเชิงปฏิบัติการระดมความคิดเห็นของบุคลากรกรม	-	162,000	-	-	162,000
กิจกรรมที่ 11 : ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการภารกิจกองแผนงานและสารสนเทศ	50,000	80,000	50,000	20,000	200,000
รวมวงเงิน (บาท)	919,250	2,096,700	507,600	340,250	3,863,800

รายละเอียดงบประมาณ

รายการใช้จ่าย	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ 1 ประชุมคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.)	
1. ค่าเบี้ยประชุมของประธาน (2,000 บาท x 1 คน)	2,000 บาท
2. ค่าเบี้ยประชุมของรองประธาน (1,800 บาท x 1 คน)	1,800 บาท
3. ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ (1,600 บาท x 37 คน)	59,200 บาท
4. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (100 บาท x 60 คน x 2 มื้อ)	12,000 บาท
5. ค่าอาหารกลางวัน (120 บาท x 60 คน x 1 มื้อ)	7,200 บาท
ดำเนินการจัดประชุมจำนวน 1 ครั้ง รวมเป็นเงิน	82,200 บาท
ดำเนินการจัดประชุม 2 ครั้ง (82,200 บาท x 2 ครั้ง)	164,400 บาท
กิจกรรมที่ 2 ประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) จำนวน 76 จังหวัด	
1. ค่าเบี้ยประชุมของประธาน (1,250 บาท x 1 คน)	1,250 บาท
2. ค่าเบี้ยประชุมคณะอนุกรรมการ (1,000 บาท x 29 คน)	29,000 บาท
3. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 40 คน x 2 มื้อ)	2,800 บาท
4. 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

รายการใช้จ่าย	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ 3 การประชุมวางแผนพัฒนากำลังคน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2571 – 2575)	
1. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 122 คน x 2 มื้อ)	12,200 บาท
2. ค่าอาหารกลางวัน (900 บาท x 122 คน x 1 มื้อ)	109,800 บาท
3. ค่าบริหารจัดการ	800 บาท
ดำเนินการจัดประชุมจำนวน 1 ครั้ง รวมเป็นเงิน	122,800 บาท
กิจกรรมที่ 4 จัดทำรายงานประจำปี 2569	
1. จัดจ้างทำเล่มรายงานประจำปี 2569 (150 เล่ม x 600 บาท)	90,000 บาท
2. ค่าล่วงเวลา (100 บาท x 10 วัน x 7 คน)	7,000 บาท
3. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	3,000 บาท
รวมเป็นเงิน	100,000 บาท
กิจกรรมที่ 5 : จัดประชุมกรอบความร่วมมือ จัดแถลงข่าวและพิธีลงนามความร่วมมือเครือข่าย	
จัดประชุมกรอบความร่วมมือ	
1. ค่าอาหารกลางวัน (1 มื้อ x 35 คน x 120 บาท x 5 ครั้ง)	21,000 บาท
2. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (1 มื้อ x 30 คน x 35 บาท x 10 ครั้ง)	10,500 บาท
จัดแถลงข่าวและพิธีลงนามความร่วมมือเครือข่าย	
3. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (1 มื้อ x 80 คน x 35 บาท x 7 ครั้ง)	28,000 บาท
รวมเป็นเงิน	59,500 บาท
กิจกรรมที่ 6 : โครงการความร่วมมือการส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิดความเข้มแข็ง	
การจ้างจัดงานพิธีมอบโล่ประกาศเกียรติคุณให้แก่เครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พ.ศ.2569 รวมทั้งการออกบูธจัดกิจกรรมชมบูธกิจกรรมด้านเทคโนโลยีของเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน	
1. ตกแต่ง และจัดเตรียมอุปกรณ์สำหรับจุดลงทะเบียน	3,500 บาท
- จัดเตรียมโต๊ะหน้าชาวคลุมผ้า 4 ตัว	
- จัดเตรียมเก้าอี้พลาสติก พร้อมคลุมผ้า จำนวน 8 ตัว	
- สแตนดัดดอกไม้ตกแต่งจุดลงทะเบียน จำนวน 1 จุด	
2. ตกแต่งสถานที่ภายในห้องประชุม	17,500 บาท
- จัดเตรียมตกแต่งดอกไม้สดบริเวณเวที	
- จัดเตรียมโพเดียม พร้อมตกแต่งดอกไม้บนโพเดียมให้สวยงาม	
- จัดเตรียมโต๊ะคลุมผ้า 2 ตัว พร้อมเก้าอี้คลุมผ้า 4 ตัวสำหรับใช้เป็นจุดวางโล่	

รายการใช้จ่าย	งบประมาณ (บาท)
- ออกแบบและจัดทำ Photo Backdrop สำหรับถ่ายภาพและให้สัมภาษณ์ สื่อมวลชน ขนาดกว้าง 3x2.3 เมตรพร้อมเสตนัดดอกไม้สด	
3. จัดเตรียมพืชมอบโล่ เวที อุปกรณ์เครื่องเสียง	100,000 บาท
- ออกแบบและจัดทำ Photo Backdrop บนเวที	
- จัดหาเครื่องเสียง จอ LED และเพลงบรรเลงในงาน	
- ออกแบบวีดีทัศน์	
- ออกแบบโล่อะคริลิกสีใส	
4. จัดเตรียมอาหารว่างและเครื่องดื่ม สำหรับแขกผู้มีเกียรติและสื่อมวลชน	5,000 บาท
5. รายการอื่นๆ	14,500 บาท
- เชิญสื่อมวลชนร่วมจัดทำข่าวพืชมอบโล่	
- จัดหาพิธีกรดำเนินรายการ	
- จัดหาของที่ระลึกสำหรับผู้ที่มีส่วนร่วม และสื่อมวลชน	
- ค่าเช่าห้องกระทรวงแรงงาน ชั้น 5 อาคารกระทรวงแรงงาน	
- จัดเตรียมบูธแสดงนิทรรศการ	
- ค่าขนส่งพร้อมติดตั้งและรื้อถอนงานส่งคืนพื้นที่ให้เรียบร้อย	
รวมเป็นเงิน	140,500 บาท
กิจกรรมที่ 7 : ประชุมการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี จำนวน 3 ครั้ง เฉลี่ย 7,600 บาท	22,800 บาท
กิจกรรมที่ 8 : ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2571 – 2575) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 1 ครั้ง	7,600 บาท
กิจกรรมที่ 9 : ประชุมหารือโครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติประจำปี จำนวน 1 ครั้ง	7,600 บาท
กิจกรรมที่ 10 ประชุมเชิงปฏิบัติการระดมความคิดเห็นของบุคลากรกรม	
1. ค่าอาหารไม่ครบมื้อ (1 วัน x 104 คน x 900 บาท)	93,600 บาท
2. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (2 มื้อ x 1 วัน x 104 คน x 50 บาท)	10,400 บาท
3. ค่าเช่าที่พัก (1 คืน x 58 คน x 1,000 บาท)	58,000 บาท
รวมเป็นเงิน	162,000 บาท

รายการใช้จ่าย	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ 11 ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการภารกิจกองแผนงานและสารสนเทศ	
1. ค่าล่วงเวลา (50 บาท x 50 วัน x 30 คน)	75,000 บาท
2. ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ (37 คน x 800 x 3 ครั้ง)	88,800 บาท
ค่าจัดประชุมในการกิจกองแผนงานและสารสนเทศ	
3. ค่าอาหารกลางวัน (120 บาท X 37 คน x 1 มื้อ x 2 ครั้ง)	8,880 บาท
4. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 37 คน x 2 มื้อ x 2 ครั้ง)	5,180 บาท
5. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	22,140 บาท
รวมทั้งสิ้น	200,000 บาท

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการตามที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน โดยเบิกจ่ายได้ตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ เช่นค่าสาธารณูปโภค ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ภาคผนวก เป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570





สแกนเพื่อดูข้อมูลเพิ่มเติม



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- 📍 ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400
- ☎️ โทรศัพท์ 0 2245 1707-8
- 🏢 อาคาร 25 ปี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 0 2248 4782-7
- 📍 สายด่วน 1506 กด 4
- 📠 โทรสาร 02 333 3700
- ✉️ อีเมล saraban@dsd.go.th
- 🌐 เว็บไซต์ www.dsd.go.th