

คำนำ

ตามที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดย กองแผนงานและสารสนเทศ ได้ จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เมื่อวันที่ 17 - 19 กันยายน 2557 ณ โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์คกรุงเทพฯ โดยได้แจ้งแนวทางการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ไปสู่การปฏิบัติด้วยแล้ว นั้น

เนื่องจากมีปัจจัยหลายประการที่ทำให้จะต้องดำเนินการทบทวนแนวทางการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ .ศ. 2558 เช่น 1) การปรับนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน ให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 กระทรวงแรงงาน 2) เจ้าภาพกิจกรรม/โครงการ (รายการ) ได้ปรับรายละเอียดโครงการ ได้แก่ โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบการ กิจกรรมฝึกอาชีพ แรงงานกลุ่มเฉพาะ และโครงการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ เทิดให้พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย นอกจากนี้ยังได้ทบทวนระยะเวลาในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานรายหลักสูตร/โครงการให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน/ความต้องการของพื้นที่ รวมทั้งปรับจำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกต่อรุ่น เป็นต้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยกองแผนงานและสารสนเทศจึงได้จัดทำแนวทางการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ .ศ. 2558 (ฉบับปรับปรุง) โดยผนวกเป้าหมายพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ .ศ. 2558 เข้าไว้ในแนวทางการดำเนินงานตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับปรับปรุง) ดังกล่าวเพื่อเป็นคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ตามภารกิจที่เกี่ยวข้องตามข้อกำหนดการประเมินผลการปฏิรูปราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

กองแผนงานและสารสนเทศ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เมษายน 2558

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข – ง
คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	จ – ฉ
แผนภูมิแสดงความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	
เปรียบเทียบแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 กับ พ.ศ. 2558	4
แผนพัฒนาฝีมือแรงงานแจกแจงตามผลผลิต/โครงการ/กิจกรรม/รายการ	5
ปีงบประมาณ 2558	
โครงการ เสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยง	8
ในการเกิดทุจริตและประทุมิชอบ	
ผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน	14
1. กิจกรรม พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ	
โครงการ พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ	15
2. กิจกรรม เพิ่มขีดความสามารถของแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน	
- รายการ พัฒนาขีดความสามารถด้านภาษาให้แก่แรงงานไทย	16
เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	
- รายการ พัฒนาและขับเคลื่อนระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	20
แห่งชาติ	
รองรับประชาคมอาเซียน	
- รายการ พัฒนาศักยภาพแรงงานด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อรองรับ	25
ความต้องการในเขตอุตสาหกรรม	
- รายการ ฝึกอบรมผู้ประกอบการอาหารรองรับครัวไทยสู่ครัวโลก	30
- รายการ พัฒนาฝีมือแรงงานส่งเสริมศักยภาพอุตสาหกรรม	34
ยานยนต์และชิ้นส่วน	
- รายการ พัฒนาศักยภาพแรงงานไทยเพื่อส่งเสริมความสามารถ	38
ของภาคบริการและการท่องเที่ยวสู่รายได้และการแข่งขัน	
- รายการ เพิ่มศักยภาพแรงงานไทยขับเคลื่อนการแข่งขันของ	43
ภาคอุตสาหกรรมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	
- รายการ พัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	49
คมนาคมและการขนส่ง	
- รายการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน	53

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ 57	
กิจกรรม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	58
กิจกรรม ฝึกอาชีพแรงงานกลุ่มเฉพาะ	61
กิจกรรม จัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ เกิดให้พระบิดาแห่งมาตรฐานช่างไทย	69
ผลผลิต พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานทั้งระบบให้สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพ 76	
กิจกรรม พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	77
กิจกรรม พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	78
กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	79
รายการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	80
รายการ ทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ	87
รายการ ทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของ สถานประกอบการ	92
รายการ ทดสอบฝีมือช่างเชื่อมมาตรฐานสากล	95
รายการ ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย ในต่างประเทศ	97
กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนา/ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน	
รายการ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	110
รายการ พัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	112
รายการ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงาน (คนพิการแห่งชาติ นานาชาติ และส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ)	115
กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	
รายการ พัฒนาบุคลากรฝึก	131
รายการ พัฒนาหลักสูตร	132
รายการ พัฒนาสถานฝึกและครุภัณฑ์การฝึก	135
รายการ พัฒนาระบบฝึก	135
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ	137

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
กิจกรรม ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพและผลิตภาพเพื่อการแข่งขัน รายการ เพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบการ	146
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	154
กิจกรรม พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	161

ภาคผนวก

- หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0526.7/34221 ลงวันที่ 4 สิงหาคม 2539
เรื่อง การเบิกจ่ายค่าตอบแทนวิทยากร
- หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0406.4/27855 ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2555
เรื่อง การเบิกจ่ายค่าตอบแทนวิทยากร

นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นองค์ประกอบสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ตามประเพณีการปกครองของไทย รัฐบาลจึงถือเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งยวดในอันที่จะเชิดชูสถาบันนี้ไว้ด้วยความจงรักภักดีและปกป้องรักษาพระบรมเดชานุภาพ โดยจะใช้มาตรการทางกฎหมาย มาตรการทางสังคม จิตวิทยา และมาตรการทางระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการดำเนินการกับผู้คดโกงปาก ย่ามใจหรือประสงค์ร้าย มุ่งสั่นคลอนสถาบันหลักของชาติ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สำนึกและความผูกพัน ภักดีของคนอีกเป็นจำนวนมาก ตลอดจนเผยแพร่ ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับ สถาบันพระมหากษัตริย์และพระราชกรณียกิจ เพื่อประชาชน ทั้งจะสนับสนุนโครงการทั้งหลาย อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานทั้งหลายของรัฐเรียนรู้ เข้าใจหลักการทรงงาน สามารถนำหลักดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการและการพัฒนา ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลายเป็นที่ประจักษ์และ เกิดประโยชน์ในวงกว้างอันจะช่วยสร้างความสมบูรณ์พูนสุขแก่ประชาชนในที่สุด

3. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

3.1 ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้ง ยกกระดับคุณภาพ แรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับ อย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับ ความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม นอกจากนี้จะส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ ถูกกฎหมายมากขึ้น

7. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งจะมีผลใช้บังคับอย่างเต็มที่ ณ สิ้นปี ๒๕๕๘ จะเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยเป็นอย่างมาก หากประเทศไทยเตรียมการในเรื่องต่างๆ ให้พร้อม การเร่งดำเนินการเตรียมความพร้อมทั้งในเรื่องความเชื่อมโยงด้านระบบการขนส่งและโลจิสติกส์ ด้านกฎระเบียบ การอำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านชายแดน และการเตรียมการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ จะส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสของประเทศไทยในประชาคมอาเซียนให้เกิด ประโยชน์สูงสุดในการยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนชาวไทยร่วมกับประชาชนอาเซียน

7.3 พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ โดยการเร่งรัดและขยายผลการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เกิดผลในทางปฏิบัติโดยคำนึงถึงความเป็นเอกภาพกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพใน ๘ กลุ่มที่มีข้อตกลงการเปิดเสรีในอาเซียนควบคู่ไปกับการวางแผนด้านการผลิตให้เพียงพอ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนา ระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

10. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

10.5 ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึก ในการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับอย่างเคร่งครัด ยกเลิกหรือแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ไม่จำเป็น สร้างภาระแก่ประชาชนเกินควร หรือเปิดช่องโอกาสการทุจริต เช่น ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง การอนุญาต อนุมัติ และการขอรับบริการจากรัฐ ซึ่งมีขั้นตอนยืดเยื้อ ใช้เวลานาน ช้าช้อนและเสียค่าใช้จ่ายทั้งของภาครัฐและประชาชน

แผนภูมิเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ เป้าหมายบริการกระทรวง หน่วยงาน และผลผลิต กิจกรรม ตัวชี้วัด ปีงบประมาณ 2558 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์การจัดสรร งบประมาณ.	แผนงาน/นโยบายการจัดสรร งบประมาณ.	เป้าหมายการให้บริการกระทรวง/ตัวชี้วัด	เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน/ตัวชี้วัด	กลยุทธ์หน่วยงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)	โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรมหลัก	เป้าหมาย (คน)	งบดำเนินการ (บาท)	เจ้าภาพ		
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การฟื้นฟูความเชื่อมั่นและเร่งรัดวางรากฐานที่ดีของประเทศ	แผนงานที่ 1.4 การป้องกันปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นโยบายจัดสรรงบประมาณที่ 1.4.2 ปลูกจิตสำนึก สร้างค่านิยมให้ทุกภาคส่วน ตระหนักรู้ในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรม	เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ตัวชี้วัด จำนวนเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ	เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ตัวชี้วัด - เชิงปริมาณ จำนวนเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เข้าร่วมโครงการที่ได้รับการเสริมสร้างธรรมาภิบาล - เชิงคุณภาพ เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล	พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ	รวมทั้งสิ้น	<table border="1"> <tr> <td>3,601,030</td> <td>2,119,569,200</td> </tr> </table>		3,601,030	2,119,569,200	
						3,601,030	2,119,569,200			
แผนงานที่ 1.5 การดำเนินการตามกรอบข้อตกลงประชาคมอาเซียน นโยบายจัดสรรเงินงบประมาณที่ 1.5.5 ร่วมกันพัฒนาระบบคุ้มครองแรงงาน และยกระดับฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอาเซียน และรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี	แรงงานมีทักษะฝีมือ ได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐาน และมีความรู้ความเข้าใจในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตัวชี้วัด จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึกที่กำหนด	แรงงานไทยและประเทศในลุ่มน้ำโขงมีทักษะฝีมือรองรับประชาคมอาเซียน ตัวชี้วัด - เชิงปริมาณ จำนวนแรงงานเข้ารับการพัฒนาศักยภาพแรงงานได้ตามเป้าหมาย - เชิงคุณภาพ ร้อยละของแรงงานที่สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก (ร้อยละ 70)	พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานด้วยการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานภายใต้กรอบประชาคมอาเซียน	1. โครงการ เสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ - กิจกรรม เสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	550 550	2,000,000 2,000,000	กจ.			
					2. ผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน 2.1 กิจกรรม พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ 2.2 กิจกรรม เพิ่มขีดความสามารถของแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน	122,329 1,980 120,349	617,354,200 126,914,600 490,439,600	สพท. เชียงใหม่		

ยุทธศาสตร์การ จัดสรร งบประมาณ.	แผนงาน/นโยบาย จัดสรร งบประมาณ.	เป้าหมายการให้ บริการกระทรวง/ตัวชี้วัด	เป้าหมายการให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	กลยุทธ์หน่วยงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)	โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรมหลัก	เป้าหมาย (คน)	งบม. (ล้านบาท)	เจ้า ภาพ
-----------------------------------	-----------------------------------	---	--	--	----------------------------	------------------	-------------------	-------------

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความมั่นคงแห่งรัฐ	แผนงานที่ 2.1 การจัดหาทุนพิทักษ์และ รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ นโยบายจัดสรรเงินงบประมาณที่ 2.1.2 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการ เผยแพร่โครงการอันเนื่องมาจาก พระราชดำริและมีการขยายผลการปฏิบัติ ไปสู่ประชาชนในระดับพื้นที่อย่างเป็นธรรม	ประชาชนวัยแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจแนวทางพระราชดำริ พระราชกรณียกิจต่างๆ สามารถ นำไปใช้เป็นแบบอย่างในการ ดำรงชีวิตประจำวันได้	แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจาก พระราชดำริต่างๆ และแรงงานกลุ่ม เฉพาะมีฝีมือในการประกอบอาชีพ	สนับสนุนการดำเนินโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ	3 โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการอันเนื่อง มาจากพระราชดำริ	7,020	33,872,200	
		ตัวชี้วัด จำนวนประชาชนวัยแรงงาน ที่เข้าร่วมกิจกรรมของกระทรวง แรงงานที่เสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจในแนวทางพระราชดำริ และพระราชกรณียกิจต่างๆ	- เชิงปริมาณ แรงงานตามโครงการ ตัวชี้วัด ได้รับบริการตามเป้าหมาย - เชิงคุณภาพ ร้อยละของแรงงาน ที่สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก (ร้อยละ 70)		3.1 กิจกรรม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ	3,000	10,508,000	ศป.
					3.2 กิจกรรม ฝึกอบรมคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี	20	4,092,000	ศพจ.ชม.
					3.3 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเฉพาะ	4000	12,800,000	ศป.
					3.4 กิจกรรม จัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานใน สถานประกอบกิจการเพื่อให้พระบิดาแห่งมาตรฐานการ ช่างไทย	77 แห่ง	6,472,200	สมฐ.

ยุทธศาสตร์การ จัดสรร งบประมาณ.	แผนงาน/นโยบาย จัดสรร งบประมาณ.	เป้าหมายการให้ บริการกระทรวง/ตัวชี้วัด	เป้าหมายการให้บริการ หน่วยงาน/ตัวชี้วัด	กลยุทธ์หน่วยงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)	โครงการ/ผลผลิต/กิจกรรมหลัก	เป้าหมาย (คน)	งบม. (ล้านบาท)	เจ้า ภาพ
-----------------------------------	-----------------------------------	---	--	--	----------------------------	------------------	-------------------	-------------

ยุทธศาสตร์ที่ 4
การศึกษา สาธารณสุข
คุณธรรม จริยธรรม
และคุณภาพชีวิต

แผนงานที่ 4.7 การเพิ่ม
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
และคุ้มครองแรงงาน
นโยบายการจัดสรรเงินประมาณ
- ที่ 4.7.4 ยกระดับฝีมือและ
ศักยภาพแรงงาน โดยกรมมีส่วนร่วม
ของสถาบันการศึกษา สถานประกอบการ
และหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการ
พัฒนาความรู้ ศักยภาพ ทักษะแรงงาน
ให้มีมาตรฐานตามกรอบมาตรฐาน
แรงงาน คุณวุฒิวิชาชีพ และสอดคล้อง
กับความต้องการแรงงานทั้งในประเทศ
และต่างประเทศ รวมถึงอัตราค่าจ้างตาม
มาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นเครื่องมือ
ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงาน
มีการพัฒนาทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น

แรงงานไทยทั้งระบบมี
ศักยภาพได้มาตรฐานและมี
ผลผลิตสูงขึ้น
ตัวชี้วัด
ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการ
พัฒนาทักษะฝีมือ และ
ผลผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น

แรงงานทั้งระบบมีทักษะฝีมือและ
ศักยภาพได้มาตรฐาน สอดคล้องกับ
ความต้องการของสถานประกอบการ
กิจการ แรงงานมีผลผลิตภาพ และ
เพิ่มโอกาสการประกอบอาชีพ
ตัวชี้วัด
- **เชิงปริมาณ** จำนวนแรงงานเข้ารับ
การพัฒนาฝีมือแรงงานได้ตามเป้าหมาย
- **เชิงคุณภาพ** ร้อยละของแรงงานที่
สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานตามเกณฑ์
มาตรฐานการฝึกและทดสอบมาตรฐาน
ฝีมือแรงงาน (ร้อยละ 70)

- พัฒนามาตรฐานฝีมือ
แรงงานให้เป็นไปตาม
มาตรฐานสากล
- สนับสนุนการทดสอบ
มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อ
ยกระดับมาตรฐานฝีมือ
แรงงานไทย
- เร่งรัดเครือข่ายทุกภาค
ส่วนร่วมกับการแก้ปัญหา
สมรรถนะของกำลังแรงงาน
ที่ไม่สอดคล้องกับความ
ต้องการของตลาดแรงงาน
- ส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตภาพ
แรงงานไทยผ่านระบบการฝึก
อบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน
- เร่งรัดให้เครือข่ายร่วม
พัฒนาสมรรถนะแรงงาน
ให้ได้มาตรฐานสอดคล้อง
กับค่าจ้างตามมาตรฐาน
- เสริมสร้างศักยภาพของ
ศูนย์ข้อมูล/เทคโนโลยี
สารสนเทศให้มีความ
ทันสมัยและมีขีดความ
สามารถสูง

4. ผลผลิต พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานทั้งระบบให้ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการ ประกอบอาชีพ	3,471,681	1,466,342,800	
4.1 กิจกรรม พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	1,413	138,306,800	
4.2 กิจกรรม พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	1,400	79,960,600	
4.3 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	36,910	167,278,600	สมฐ.
4.4 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนา/ส่งเสริมมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน	20 สาขา	131,977,200	สมฐ.
4.5 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หลักสูตร	70	62,639,200	สพท.
4.6 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการ ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ	3,417,708	755,346,100	สพ.
4.7 กิจกรรม ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพ และผลผลิตภาพเพื่อการแข่งขัน	200 แห่ง	67,500,000	ศป.
4.8 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการ จ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	14,250	48,267,400	สมฐ.
4.9 กิจกรรม พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	79	15,066,900	ผส

เปรียบเทียบแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 กับปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

ปีงบประมาณ 2557	เป้าหมาย	งปม.(ล้านบาท)	ปีงบประมาณ 2558	เป้าหมาย	งปม. (ล้านบาท)
รวมทั้งสิ้น	3,478,613	2,070,747,000	รวมทั้งสิ้น	3,601,030	2,119,569,200
กรมฯ ดำเนินการเอง	217,833	672,212,900	กรมฯ ดำเนินการเอง	183,322	1,364,223,100
ส่งเสริมเอกชนดำเนินการ	3,260,780	-	ส่งเสริมเอกชนดำเนินการ	3,417,708	755,346,100
1.ผลผลิตเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน	39,860	553,257,200	1. โครงการ เสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	550	2,000,000
1.1 กิจกรรม พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ	1,000	27,881,000	2. ผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน	122,329	617,354,200
1.2 กิจกรรม เพิ่มขีดความสามารถของแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน	38,860	525,376,200	2.1 กิจกรรม พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ	1,980	126,914,600
2. ผลผลิต พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานทั้งระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพ	3,303,303	1,268,064,200	2.2 กิจกรรม เพิ่มขีดความสามารถของแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน	120,349	490,439,600
3.1 กิจกรรม พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	1,413	134,780,600	3. โครงการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	7,020	33,872,200
3.2 กิจกรรม พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	1,400	76,003,000	3.1 กิจกรรม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการพระราชดำริ	3,000	10,508,000
3.3 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	36,910	158,648,800	3.2 กิจกรรม ฝึกอบรมคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี	20	4,092,000
3.4 กิจกรรม พัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน	1,400	335,806,700	3.3 กิจกรรม ฝึกอบรมวิชาชีพแรงงานกลุ่มเฉพาะ	4,000	12,800,000
3.5 กิจกรรม ยกระดับฝีมือและพัฒนาศักยภาพแรงงาน	1,400	207,765,200	3.4 กิจกรรม จัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสถานประกอบการกึ่งให้พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย	77 แห่ง	6,472,200
3.6 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนา/ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน	20 สาขา	-	4. ผลผลิต พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานทั้งระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพ	3,471,681	1,466,342,800
3.7 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	70 หลักสูตร	60,511,500	4.1 กิจกรรม พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	1,413	138,306,800
3.8 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ	3,260,780	26,370,000	4.2 กิจกรรม พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	1,400	79,960,600
3. ผลผลิต พัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้มีผลิตภาพสูงขึ้นเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	121,200	169,080,200	4.3 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	36,910	167,278,600
- กิจกรรม ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพและผลิตภาพเพื่อการแข่งขัน	121,200	169,080,200	4.4 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนา/ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน	20 สาขา	131,977,200
4. โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	14,250	41,660,400	4.5 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	70 หลักสูตร	62,639,200
			4.6 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ	3,417,708	755,346,100
			4.7 กิจกรรม ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพและผลิตภาพเพื่อการแข่งขัน (20,000 คน)	200 แห่ง	67,500,000
			4.8 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	14,250	48,267,400
			4.9 กิจกรรม พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	79 แห่ง	15,066,900

แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน แจกแจงตามผลผลิต/โครงการ/กิจกรรม/รายการ ปีงบประมาณ 2558 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อมูล ณ วันที่ 15 - 9 - 2557

ร่างผลผลิต/กิจกรรม/กิจกรรมย่อย	เป้าหมาย (คน)	หน่วยนับ	งบประมาณ ดำเนินการ	งบประมาณรวมทุก หมวดรายจ่าย(บาท)
รวมทั้งสิ้น	3,601,030	คน	716,028,100	2,119,569,200
กรมดำเนินการเอง	183,322	คน	716,028,100	1,364,223,100
ส่งเสริมเอกชนดำเนินการ	3,417,708	คน	-	755,346,100
ยุทธศาสตร์จัดสรรเงินที่ 1 การฟื้นฟูความเชื่อมั่นและเร่งรัดวงจากรากฐานที่ดีของประเทศ	122,329	คน	524,912,000	619,354,200
ก. แผนงานที่ 1.4 การป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ	550	คน	2,000,000	2,000,000
นโยบายจัดสรรเงินที่ 1.4.2 ปลุกจิตสำนึก สร้างค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตระหนักในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม	550	คน	2,000,000	2,000,000
1. โครงการ เสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	550	คน	2,000,000	2,000,000
ข. แผนงานที่ 1.5 การดำเนินการตามกรอบข้อตกลงประชาคมอาเซียน	122,329	คน	522,912,000	617,354,200
- นโยบายจัดสรรเงินที่ 1.5.5 ร่วมกันพัฒนาระบบคุ้มครองแรงงาน และยกระดับฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอาเซียน และรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี				
2. ผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน (งบรายจ่ายอื่น)	122,329	คน	522,912,000	617,354,200
2.1 กิจกรรม พัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ (เจ้าภาพ เชียงแสน)	1,980	คน	35,524,700	126,914,600
2.2 กิจกรรม เพิ่มขีดความสามารถของแรงงานรองรับประชาคมอาเซียน	120,349	คน	487,387,300	490,439,600
(1) รายการ พัฒนาขีดความสามารถด้านภาษาให้แก่แรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	21,480	คน	53,700,000	53,700,000
(2) รายการ ขับเคลื่อนระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับประชาคมอาเซียน	48	สาขา	48,026,000	48,026,000
(3) รายการ พัฒนาศักยภาพแรงงานด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อรองรับความต้องการในเขตอุตสาหกรรม	1,020	คน	5,253,000	5,253,000
(4) รายการ ฝึกอบรมผู้ประกอบการรองรับครัวไทยสู่ครัวโลก	6,800	คน	29,768,800	29,768,800
(5) รายการ พัฒนาฝีมือแรงงานส่งเสริมศักยภาพอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน	6,800	คน	21,760,000	21,760,000
(6) รายการ พัฒนาศักยภาพแรงงานไทยเพื่อส่งเสริมความสามารถของภาคบริการและการท่องเที่ยว สู่รายได้และการแข่งขัน	21,433	คน	84,688,800	84,688,800
(7) รายการ เพิ่มศักยภาพแรงงานไทยขับเคลื่อนการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	14,763	คน	92,306,000	92,306,000
(8) รายการ พัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคมนาคมและการขนส่ง	14,673	คน	57,720,000	57,720,000
(9) รายการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน	33,380	คน	94,164,700	94,164,700
(10) ค่าใช้จ่ายในการติดตามประเมินผล ประชาสัมพันธ์ และจัดทำคู่มือของกิจกรรม				3,052,300
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ความมั่นคงแห่งรัฐ	7,020	คน	33,872,200	33,872,200
แผนงานที่ 2.1 การเทิดทูนพีทักษ์และรักษาสถาบันพระมหากษัตริย์	7,020	คน	33,872,200	33,872,200
นโยบายจัดสรรเงินที่ 2.1.2 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการเผยแพร่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และมีการขยายผลการปฏิบัติไปสู่ประชาชนในระดับพื้นที่อย่างเป็นธรรม	7,020	คน	33,872,200	33,872,200
3. โครงการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	7,020	คน	33,872,200	33,872,200
3.1 กิจกรรม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	3,000	คน	10,508,000	10,508,000
3.2 กิจกรรม ฝึกอบรมคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ ในสมเด็จพระศรีนครินทร์ราชประชานุเคราะห์	20	คน	4,092,000	4,092,000
3.3 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเฉพาะ	4,000	คน	12,800,000	12,800,000
3.4 กิจกรรม จัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสถานประกอบการที่ติดให้พระบิดาแห่ง มาตรฐานช่างไทย	77	แห่ง	6,472,200	6,472,200

ร่างผลผลิต/กิจกรรม/กิจกรรมย่อย	เป้าหมาย (คน)	หน่วยนับ	งบประมาณ ดำเนินการ	งบประมาณรวมทุก หมวดรายจ่าย(บาท)
ยุทธศาสตร์จัดสรรเงินที่ 4 การศึกษา สาธารณสุข คุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต	3,471,681	คน	157,243,900	1,466,342,800
แผนงานที่ 4.7 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและคุ้มครองแรงงาน	3,471,681	คน	157,243,900	1,466,342,800
นโยบายจัดสรรเงินที่ 4.7.4 ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน โดยการมีส่วนร่วมของสถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการพัฒนาความรู้ ศักยภาพ ทักษะแรงงาน ให้มีมาตรฐานตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิวิชาชีพ และสอดคล้องกับความต้องการแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้แรงงานมีการพัฒนาทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น	3,471,681	คน	157,243,900	1,466,342,800
4. ผลผลิต พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานทั้งระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการ	3,471,681	คน	157,243,900	1,466,342,800
4.1 กิจกรรม พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	1,413	คน	2,967,300	138,306,800
4.2 กิจกรรม พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ	1,400	คน	2,940,000	79,960,600
4.3 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ สมฐ.)	36,910	คน	48,211,600	167,278,600
(1) รายการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	36,460	คน		
(2) รายการ ทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ	40	คน		
(3) รายการ ทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ	150	คน		
(4) รายการ ทดสอบฝีมือช่างเชื่อมมาตรฐานสากล	60	คน		
(5) รายการ ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ (เจ้าภาพ สมฐ.)	200	คน		
4.4 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนา/ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ สมฐ.)	20	สาขา		131,977,200
(1) รายการ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	20	สาขา		
(2) รายการ พัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	33 /700	สาขา/คน		
(3) รายการ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ	15	สาขา		
(4) รายการ แข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ	15	สาขา		
(5) รายการ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ระดับภาค)	20	สาขา		
4.5 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	70	หลักสูตร		62,639,200
(1) รายการ พัฒนาศูนย์ฝึกอบรม (สปท./สปท.)	250	คน		
(2) รายการ พัฒนาหลักสูตร	70	หลักสูตร		
(3) รายการ พัฒนาสถานฝึกและครุภัณฑ์การฝึก	15	สาขา		
(4) รายการ พัฒนาระบบการฝึก	42	แห่ง		
4.6 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ (สป. เจ้าภาพ)	3,417,708	คน		755,346,100
(1) รายการ รับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของสถานประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ พ.ศ. 2545	3,417,708	คน		
(2) รายการ ตรวจติดตามสถานประกอบการดำเนินการฝึกอบรมตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ	7,138	แห่ง		
	435	แห่ง		
4.7 กิจกรรม ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพและเพิ่มผลิตภาพเพื่อการแข่งขัน	200	แห่ง	67,500,000	67,500,000
รายการ เพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบการ (เจ้าภาพ สป.) (20,000 คน)	200	แห่ง		
4.8 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ สมฐ.)	14,250	คน	35,625,000	48,267,400
4.9 กิจกรรม พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	79	แห่ง	15,066,900	15,066,900

ร่างผลผลิต/กิจกรรม/กิจกรรมย่อย	เป้าหมาย (คน)	หน่วย นับ	งบประมาณ ดำเนินการ	งบประมาณ รวมทุก หมวด รายจ่าย (บาท)
4.7 กิจกรรม ยกกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพและเพิ่มผลิตภาพเพื่อการแข่งขัน	200	แห่ง	67,500,000	67,500,000
รายการ เพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบการ (เจ้าภาพ ศป.) ***	200	แห่ง		
4.8 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ สมธ.)	14,250	คน	35,625,000	48,267,400
4.9 กิจกรรม พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	79	แห่ง	15,066,900	15,066,900

หมายเหตุ - * ไม่นับรวมกับเป้าหมายตามแผนฯ

- ** ปรับแผนการดำเนินงานจากเป้าหมาย 1,980 คน เป็น 2,088 คน งบประมาณจาก 35,524,700 บาท เป็น 29,083,542 บาท

- *** ปรับเป้าหมายจาก 200 แห่ง เป็น 260 แห่ง

- เป้าหมายและงบประมาณที่ปรากฏในตารางเป็นไปตามหลักฐานตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2558

โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและ
ลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยง ในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

1. ชื่อโครงการ “โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ”

2. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กองการเจ้าหน้าที่

3. หลักการและเหตุผล

3.1 สถานการณ์ทั่วไป

ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การบริหารจัดการที่ดี เมื่อนำมาใช้ในการดำเนินกิจการโดยอ้อมก่อให้เกิดความเข้มแข็ง มั่งคั่ง และเจริญก้าวหน้าในกิจการนั้น ทำให้เกิด “ความเชื่อถือ” จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจการนั้น ซึ่งองค์ประกอบของธรรมาภิบาล (ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542) ประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า

การทุจริตและประพฤติมิชอบต่อหน้าที่ราชการ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) มีหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น อาจเกิดจากกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หรือได้รับมอบหมาย 2) ได้ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ 3) เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้

“เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภาครัฐ” ถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการให้บริการสาธารณะ ตามอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ การปฏิบัติหน้าที่จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชน สังคมในฐานะหน่วยงานที่ได้รับเงินเดือนและทรัพยากรในการทำงานจากภาษีของประชาชน ดังนั้น ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากจะต้องคำนึงถึงระบบแบบแผนของทางราชการแล้วต้องคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น หลักคุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วมความรับผิดชอบ หรือความคุ้มค่า ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและความภาคภูมิใจ ของเจ้าหน้าที่ที่สมกับศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการที่ดี

3.2 สภาพปัญหาและความต้องการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2552-ปัจจุบัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับเรื่องราวร้องทุกข์ร้องเรียน จำนวนทั้งสิ้น 104 เรื่อง เป็นเรื่องที่กำลังหาเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในประเด็นการทุจริตประพฤติมิชอบ จำนวน 8 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 7.69 โดยกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมส่อไปในทางทุจริตประพฤติมิชอบ มีการเรียกเก็บเงินจากผู้มาทดสอบหรือใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาประโยชน์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้พิจารณาเรื่องแล้วเห็นว่าเจ้าหน้าที่ผู้ถูกกล่าวหา มีพฤติกรรมอันมีมูลเป็นความผิดวิฉะได้ดำเนินการทางวินัยกับเจ้าหน้าที่ผู้ถูกกล่าวหากรณีดังกล่าวผลการสอบสวนพบว่า พฤติกรรมที่กระทำผิดและถูกลงโทษทางวินัยมิได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ แต่เป็นความผิดวินัยในฐานะความผิดอื่น ๆ เช่น ฐานไม่ปฏิบัติ หน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ, ฐานไม่รักษาชื่อเสียงเกียรติยศของข้าราชการ ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีและฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม เป็นต้น โดยเจ้าหน้าที่ผู้ถูกลงโทษทางวินัยมีตั้งแต่ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจนถึงระดับตำแหน่งผู้อำนวยการ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหนึ่งที่เป็นกลไกสำคัญในการบริหารราชการภาครัฐ (Government Machinery) และมีภารกิจสำคัญยิ่งในการพัฒนากำลังแรงงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินงานที่ที่เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติภารกิจให้สัมฤทธิ์ผลและมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ควบคู่กันไปด้วย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นแนวทางในการดำเนินงานการปฏิบัติงานและยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำการป้องกันและลดความเสี่ยงต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ จึงจะทำให้การปฏิบัติงานนั้นสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังจะต้องทำงานเชิงบูรณาการกับหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องตามภารกิจเป็นหลัก แต่ข้อเท็จจริงพบว่าเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ล้วนมีพื้นฐานของชีวิตสถานะแนวคิด อุปนิสัย ตลอดจนค่านิยมที่แตกต่างกันไป ฉะนั้นเพื่อให้ภารกิจสัมฤทธิ์ผลตามที่มุ่งหมายและป้องกันปัญหาความผิดพลาดของเจ้าหน้าที่ที่อาจเกิดขึ้นหรืออาจเป็นอุปสรรคในอนาคต จึงได้กำหนดดำเนินการโครงการ สัมมนาเพื่อหลอมรวมจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและมีความรับผิดชอบต่อสังคมควบคู่กันไป จึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ” เพื่อหลอมรวมให้เกิดทัศนคติสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่และการครองตน การยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างผู้ที่ได้สมญาว่าเป็นข้าราชการที่ดีสมกับความไว้วางใจของประชาชน

4. วัตถุประสงค์

- 4.1 เพื่อเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจในสาระของธรรมาภิบาล เพื่อจะได้ตระหนักถึงคุณประโยชน์ของการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลและพร้อมที่จะผลักดันไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง
- 4.2 เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีจิตวิญญาณสำนึกในหน้าที่ตามภารกิจรับผิดชอบต่อหลักธรรมาภิบาล
- 4.3 เพื่อเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบแบบแผนของทางราชการและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องลดการกระทำอันเป็นความผิดวินัยและการก่อให้เกิดความเสี่ยงที่จะนำไปสู่การเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- 4.4 สร้างเครือข่ายป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยใช้ผู้เข้าร่วมโครงการเป็นเครือข่าย ระวังเหตุแจ้งข้อมูลข่าวสารและการป้องกัน
- 4.5 เพื่อให้เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล โดยมีเป้าหมายในการทำงานว่าทำสิ่งนั้นเพื่ออะไร (ชาติ บ้านเมือง สังคม และประชาชน ศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ) ทำให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมาย

5. กลุ่มเป้าหมายโครงการ

เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกระดับจำนวน 550 คน

6. วิธีการดำเนินโครงการ

- 6.1 การบรรยาย หัวข้อ หลักธรรมาภิบาล การเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- 6.2 การบรรยาย หัวข้อ พฤติกรรมการทุจริตประพฤติมิชอบและวิธีป้องกัน
- 6.3 การบรรยาย หัวข้อ การเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ความสามารถในเรื่องระเบียบแบบแผนของทางราชการเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

6.4 กิจกรรมระดมความคิดเห็น โดยจัดกลุ่มผู้เข้าร่วมสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และอภิปราย เรื่องการเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการธรรมาภิบาลและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบอันเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

7. เนื้อหาวิชา

7.1 การบรรยาย หัวข้อ หลักธรรมาภิบาล การเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ชั่วโมง

7 .2 พฤติกรรมการทุจริตประพฤติมิชอบและวิธีป้องกัน จำนวน 3 ชั่วโมง

7 .3 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ จำนวน 1.30 ชั่วโมง

7 .4 วิธีการลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบอันเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 6 ชั่วโมง

8. ระยะเวลาดำเนินการ

- เดือนพฤศจิกายนและธันวาคม พ.ศ. 2557 จำนวน 3 รุ่น ดังนี้

รุ่นที่ 1 เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสังกัดสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1-6 และ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานเครือข่าย จำนวน 200 คน

รุ่นที่ 2 เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสังกัดสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7-12 และ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานเครือข่าย จำนวน 200 คน

รุ่นที่ 3 เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลาง จำนวน 150 คน

9. สถานที่ดำเนินงาน

-

10. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณปี 2558 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนเงินรวมทั้งหมด 2,000,000 บาท

10.1 รุ่นที่ 1 จำนวนเงินทั้งสิ้น 720,300 บาท

(1) ระยะเวลาในการสัมมนา จำนวน 13.30 ชั่วโมง

(2) จำนวนผู้เข้าร่วมการสัมมนา จำนวน 200 คน

(3) ค่าตอบแทนวิทยากร เป็นเงิน 44,100 บาท

ภาคเอกชน

ภาคทฤษฎี (1,200 บาท \times 6 ชั่วโมง \times 1 คน) = 7,200 บาท

ภาคปฏิบัติ (1,200 บาท \times 6 ชั่วโมง \times 5 คน) = 36,000 บาท

ภาครัฐราชการ

ภาคทฤษฎี (600 บาท \times 1.5 ชั่วโมง \times 1 คน) = 900 บาท

(4) ค่าอาหารผู้เข้าร่วมสัมมนา วิทยากร ผู้ประสาน เป็นเงิน 294,000 บาท

- อาหารครบนื้อ (210 คน \times 600 บาท \times 1 วัน) = 126,000 บาท

- อาหารไม่ครบนื้อ (210 คน \times 400 บาท \times 2 วัน) = 168,000 บาท

- (5) ค่าอาหารว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา วิทยากร ผู้ประสาน เป็นเงิน 42,000 บาท
 (210 คน × 50 บาท × 4 มื้อ)
- (6) ค่าที่พักผู้เข้าร่วมสัมมนา ผู้ประสาน เป็นเงิน 315,000 บาท
 (210 คน × 750 บาท × 2 คืน)
- (7) ค่าจัดซื้อวัสดุ เป็นเงิน 12,000 บาท
- (8) ค่าจ้างทำเอกสาร เป็นเงิน 12,000 บาท
- (9) ค่าพาหนะวิทยากร เป็นเงิน 1,200 บาท

10.2 รุ่นที่ 2 จำนวนเงินทั้งสิ้น 720,300 บาท

- (1) ระยะเวลาในการสัมมนา จำนวน 13.30 ชั่วโมง
- (2) จำนวนผู้เข้าร่วมการสัมมนา จำนวน 200 คน
- (3) ค่าตอบแทนวิทยากร เป็นเงิน 44,100 บาท

ภาคเอกชน

- ภาคทฤษฎี (1,200 บาท × 6 ชั่วโมง × 1 คน) = 7,200 บาท
- ภาคปฏิบัติ (1,200 บาท × 6 ชั่วโมง × 5 คน) = 36,000 บาท

ภาครัฐราชการ

- ภาคทฤษฎี (600 บาท × 1.5 ชั่วโมง × 1 คน) = 900 บาท
- (4) ค่าอาหารผู้เข้าร่วมสัมมนา วิทยากร ผู้ประสาน เป็นเงิน 294,000 บาท
- อาหารครบมือ (210 คน × 600 บาท × 1 วัน) = 126,000 บาท
- อาหารไม่ครบมือ (210 คน × 400 บาท × 2 วัน) = 168,000 บาท
- (5) ค่าอาหารว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา วิทยากร ผู้ประสาน เป็นเงิน 42,000 บาท
 (210 คน × 50 บาท × 4 มื้อ)
- (6) ค่าที่พักผู้เข้าร่วมสัมมนา ผู้ประสาน เป็นเงิน 315,000 บาท
 (210 คน × 750 บาท × 2 คืน)
- (7) ค่าจัดซื้อวัสดุ เป็นเงิน 12,000 บาท
- (8) ค่าจ้างทำเอกสาร เป็นเงิน 12,000 บาท
- (9) ค่าพาหนะวิทยากร เป็นเงิน 1,200 บาท

10.3 รุ่นที่ 3 จำนวนเงินทั้งสิ้น 559,400 บาท

- (1) ระยะเวลาในการสัมมนา จำนวน 13.30 ชั่วโมง
- (2) จำนวนผู้เข้าร่วมการสัมมนา จำนวน 150 คน
- (3) ค่าตอบแทนวิทยากร เป็นเงิน 44,100 บาท

ภาคเอกชน

- ภาคทฤษฎี (1,200 บาท × 6 ชั่วโมง × 1 คน) = 7,200 บาท
- ภาคปฏิบัติ (1,200 บาท × 6 ชั่วโมง × 5 คน) = 36,000 บาท

ภาครัฐราชการ

- ภาคทฤษฎี (600 บาท × 1.5 ชั่วโมง × 1 คน) = 900 บาท

(4) ค่าอาหารผู้เข้าร่วมสัมมนา วิทยากร ผู้ประสาน เป็นเงิน	224,000 บาท
- อาหารครบมือ (160 คน × 600 บาท × 1 วัน) = 96,000 บาท	
- อาหารไม่ครบมือ (160 คน × 400 บาท × 2 วัน) = 128,000 บาท	
(5) ค่าอาหารว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา วิทยากร ผู้ประสาน เป็นเงิน	32,000 บาท
(160 คน × 50 บาท × 4 มื้อ)	
(6) ค่าที่พักผู้เข้าร่วมสัมมนา ผู้ประสาน เป็นเงิน	240,000 บาท
(160 คน × 750 บาท × 2 คืน)	
(7) ค่าจัดซื้อวัสดุ เป็นเงิน	9,000 บาท
(8) ค่าจ้างทำเอกสาร เป็นเงิน	9,000 บาท
(9) ค่าพาหนะวิทยากร เป็นเงิน	1,300 บาท

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

11.1 เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจหลักธรรมาภิบาลและคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีจิตวิญญาณของการเป็นข้าราชการที่สามารถลดความเสี่ยงและสามารถป้องกันปัญหาการกระทำผิดวินัย

11.2 เจ้าหน้าที่ที่จะได้รับทราบว่าการผิดวินัยใดเป็นความผิดฐานทุจริตประพฤติมิชอบและจะได้ตระหนักถึงผลที่ได้รับจากพฤติกรรมนั้น ก่อให้เกิดความเกรงกลัวและจะได้รับทราบถึงวิธีป้องกันความผิดพลาดนั้น

11.3 เจ้าหน้าที่จะได้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับ ข้อกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์หนังสือสั่งการและแนวทางการปฏิบัติตามแบบแผนของทางราชการมากขึ้น ก่อให้เกิดความมั่นใจในการทำหน้าที่และจะทำให้มีผลงานที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็วสมประโยชน์ตามภารกิจ

11.4 เจ้าหน้าที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในหน้าที่รับผิดชอบที่ต่างกัน ภายในหน่วยงานและได้ทำงานเชิงบูรณาการร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะได้รวบรวมข้อมูลเรื่อง การเสริมสร้างธรรมาภิบาลป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้ได้ซึ่งวิธีการตามหลักธรรมาภิบาลและลดความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบอันเกี่ยวเนื่องกับ การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มากำหนดเป็นแนวทางดำเนินการนำสู่การปฏิบัติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

ผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพของแรงงาน
รองรับประชาคมอาเซียน (งบรายจ่ายอื่น)

โครงการพัฒนาฝีมือและศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
(กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ระหว่างระหว่างดำเนินการปรับแผนงาน)

รายการ พัฒนาขีดความสามารถด้านภาษาให้แก่แรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

1. ชื่อโครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษาให้แก่แรงงานไทยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
2. หน่วยงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
3. ระยะเวลาดำเนินโครงการ 1 ตุลาคม 2557 – 30 กันยายน 2558
4. หลักการและเหตุผล

4.1 ที่มา

4.1.1 การเป็นประชาคมอาเซียน ในปี 2558 จะมีการรวมตัวเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว และจะนำไปสู่การใช้กฎระเบียบการค้าในประเทศสมาชิกทั้งหมดเป็นอย่างดี (Harmonization of Rules and Regulations) ทั้งในด้านมาตรฐาน คุณภาพ ราคา อัตราภาษี รวมถึงกฎระเบียบในการซื้อขาย การขจัดมาตรการและข้อกีดกันต่างๆ รวมถึงการมีมาตรการอำนวยความสะดวกทางการค้า เงื่อนไข การเคลื่อนย้ายบุคคลสัญชาติอาเซียน เป็นต้น ซึ่งในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีก็อาจมีความเป็นไปได้ว่า ในบางประเทศ หรือบางสาขาอาชีพอาจมีเงื่อนไขเกี่ยวกับภาษา เช่น แพทย์ที่จะเข้ามาประกอบอาชีพในไทย ต้องรู้ภาษาไทย เป็นต้น นอกจากนี้ในการจัดตั้งประชาคมเอเชียตะวันออกเฉียง โดยประเทศสมาชิกประเทศอาเซียน และประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียง (จีน เกาหลี และญี่ปุ่น) หรืออาเซียนพลัสทรี (ASEAN + 3 Summit) เป็นก้าวต่อไปที่ประเทศไทยควรที่จะต้องเตรียมความพร้อมในด้านภาษา นอกจากนั้นในปัจจุบัน ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงดังกล่าวยังเป็นตลาดแรงงานต่างประเทศที่สำคัญของแรงงานไทยอีกด้วย

4.1.2 รัฐบาลได้จัดทำยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) เพื่อใช้ในการพัฒนาประเทศ ในช่วงระหว่างปี 2556 – 2559 และให้ส่วนราชการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ประเทศที่เกี่ยวข้องกับตน ในลักษณะของการบูรณาการกับส่วนราชการอื่นๆ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ เชื่อมโยง ต่อยอดการปฏิบัติงานเป็นโครงข่ายที่เข้มแข็ง ซึ่งจะช่วยให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และเกิดการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างคู่ขนาน รวมทั้งในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบธุรกิจข้ามแดน ซึ่งผู้ประกอบการและแรงงานต้องมีความสามารถในด้านภาษาเพื่อการเจรจา การค้า การลงทุน และการทำงาน

4.2 สภาพปัญหา ความต้องการและแนวทางแก้ไข

ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแรงงานไทย คือ แรงงานไทยมีทักษะฝีมือไม่ด้อยกว่าแรงงานชาติอื่น โดยพิสูจน์ได้จากผลการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับอาเซียน และนานาชาติ ที่แรงงานไทยชนะได้เหรียญรางวัล ต่อเนื่องทุกสมัย อย่างไรก็ตามแรงงานไทยยังมีความอ่อนด้อยในทักษะด้านภาษาต่างประเทศแม้แต่ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษากลางของประเทศอาเซียน ในมุมมองของต่างชาติเห็นว่าภาษาอังกฤษของคนไทย อยู่ในขั้นวิกฤต และจะกระทบต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและสังคมโลก เนื่องจากภาษาอังกฤษเป็นกุญแจ

ไปสู่การแข่งขัน และการสร้างความร่วมมือกับประชาคมโลก และเป็นกุญแจเปิดคลังความรู้ที่มีอยู่มากมายในโลก สำหรับในส่วนของธุรกิจการ ท่องเที่ยว/งานบริการภายในประเทศไทยตลาดแรงงานเหล่านี้มีความต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศด้วยเช่นกัน เพื่อให้บริการลูกค้าชาวต่างชาติ ดังนั้นภาษาต่างประเทศจึงมีความสำคัญ เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 และมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี/เคลื่อนย้ายสินค้าเสรี แรงงานไทยจึงเสียเปรียบแรงงานต่างชาติไม่ว่าจะทำงานอยู่ในประเทศไทย หรือเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องฟังพูด อ่าน และเขียน ภาษากลางอาเซียน (ภาษาอังกฤษ) และภาษาของประเทศในอาเซียน (ภาษาฟิลิปปินส์ ภาษาบาฮาซาอินโดนีเซีย ภาษามลายูบรูไน ภาษามาลายู ภาษาเวียดนาม ภาษาลาว ภาษาพม่า ภาษาเขมร) รวมทั้งภาษาถิ่นของประเทศที่เป็นตลาดในการทำงานของแรงงานไทย ได้แก่ ภาษาเกาหลี ภาษาจีนกลาง และภาษาญี่ปุ่น ซึ่งจะเป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในการทำงาน/ทั้งในและนอกประเทศและต่างประเทศของแรงงาน และช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการได้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ตระหนักถึงปัญหาและความจำเป็นที่จะต้องเสริมสร้าง ความสามารถด้านภาษาของแรงงานและผู้ประกอบการไทย เพื่อสร้างความพร้อมในการรองรับอาเซียนพลัสทรี จึงได้จัดทำโครงการ พัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันรองรับอาเซียนพลัสทรี (ASEAN + 3 Summit) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถด้านภาษาให้แก่แรงงานไทยต่อไป

5. วัตถุประสงค์

5.1 เพื่อให้แรงงานไทย และผู้ประกอบการมีความสามารถด้านภาษาของประเทศในอาเซียน ได้แก่ ภาษากลางอาเซียน (ภาษาอังกฤษ) และภาษาถิ่นของประเทศในอาเซียน ได้แก่ ภาษาฟิลิปปินส์ ภาษาบาฮาซาอินโดนีเซีย ภาษามลายูบรูไน ภาษามาลายู ภาษาเวียดนาม ภาษาลาว ภาษาเขมร ภาษาพม่า และภาษาของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออก ได้แก่ เกาหลี ญี่ปุ่น และจีนกลาง

5.2 เพื่อช่วยให้แรงงานสามารถสื่อสารในการทำงานภายในประเทศ และเตรียมความพร้อมแรงงานไทยในการเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศอาเซียน และการทำงานยังประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออก ได้แก่ เกาหลี ญี่ปุ่น และประเทศจีน ซึ่งเป็นตลาดแรงงานต่างประเทศที่สำคัญของแรงงานไทย

5.3 เพื่อช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจบริการ การท่องเที่ยว การขนส่ง และสถานประกอบการทั่วไปของไทยในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

6. กลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานทั่วไปและผู้ประกอบการ รวมทั้งแรงงานที่ประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศ เช่น ประเทศในอาเซียน ประเทศในเอเชียตะวันออก เป็นต้น

7. สถานที่ดำเนินงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานครและสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ

8. เป้าหมาย ผลลัพธ์ และผลกระทบโครงการ

8.1 เป้าหมายโครงการ

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมายปี 2558
จำนวนแรงงานที่เข้ารับการอบรมภาษาต่างประเทศได้ตามเป้าหมาย	คน	21,480
ร้อยละของแรงงานที่สำเร็จการอบรมภาษาต่างประเทศได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึกอบรม	ร้อยละ	70

8.2 ผลลัพธ์ แรงงานและผู้ประกอบกิจการสามารถฟัง หรือสื่อสาร หรือพูดภาษากลางอาเซียน ภาษาล้านของประเทศอาเซียน และ หรือภาษาเกาหลี ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีนกลางได้

8.3 ผลกระทบสถานประกอบการมีความสามารถในการให้บริการ และการแข่งขัน

9. วิธีการดำเนินงาน จัดฝึกอบรมยกระดับทักษะภาษาอังกฤษ ภาษาล้านของประเทศอาเซียน ภาษาเกาหลี ภาษาญี่ปุ่น และภาษาจีนกลาง ดังนี้

9.1 ภาษาอังกฤษ โดยดำเนินการอบรมในระยะไม่ต่ำกว่า 30 ชั่วโมงตามความต้องการและพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้หรือประยุกต์ใช้หลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด พัฒนาหลักสูตรเองตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่

9.2 ภาษาล้านประเทศอาเซียน (ภาษาฟิลิปปินส์ ภาษาบาฮาซาอินโดนีเซีย ภาษามลายูบรูไน ภาษามาเลย์ ภาษาเวียดนาม ภาษาลาว ภาษาเขมร) และภาษาเกาหลี ญี่ปุ่น และจีนกลาง โดยดำเนินการอบรมในระยะไม่ต่ำกว่า 30 ชั่วโมง ตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้หรือประยุกต์ใช้หลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด พัฒนาหลักสูตรเองตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่

10. วงเงินโครงการ ปีงบประมาณ 2558 จำนวน 53,700,000 บาท

รายการ	งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น	53,700,000
ค่าใช้จ่ายต่อราย	2,500
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	50,000
งบดำเนินงาน	
- ค่าตอบแทน: ค่าวิทยากร (1,200 บาท X 30 ชม. X 1,074 รุ่น)	38,664,000
- ค่าวัสดุ (วัสดุและอุปกรณ์การอบรม) (500 บาท X 21,480 คน)	10,740,000
- ค่าบริหารจัดการ (200 บาท X 21,480 คน)	4,296,000

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ.2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

11. วิธีการติดตามผลการดำเนินงาน

ผ่านระบบฐานข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกเดือน

12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1 2.1 แรงงานไทย และผู้ประกอบการมีความสามารถด้านภาษาของประเทศในอาเซียน ได้แก่ ภาษากลางอาเซียน (ภาษาอังกฤษ) และภาษาถิ่นของประเทศในอาเซียน ได้แก่ ภาษาฟิลิปปินส์ ภาษาบาฮาซา อินโดนีเซีย ภาษามลายูบรูไน ภาษามาลายู ภาษาเวียดนาม ภาษาลาว ภาษาเขมร ภาษาพม่า และภาษาของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออก ได้แก่ เกาหลี ญี่ปุ่น และจีนกลาง

12.2 แรงงานสามารถ สื่อสารในการทำงานภายในประเทศ และการเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศอาเซียน และประเทศในภูมิภาคเอเชีย ตะวันออก ได้แก่ เกาหลี ญี่ปุ่น และประเทศจีน ซึ่งเป็น ตลาดแรงงานต่างประเทศที่สำคัญของแรงงานไทย

1 2.3 ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจบริการ การท่องเที่ยว การขนส่ง และสถานประกอบการทั่วไปของไทยในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

พัฒนาและขับเคลื่อนระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประจำปีงบประมาณ 2558

1. ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
2. ยุทธศาสตร์ประเทศ(Country Strategy) : ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ เพื่อหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง(Growth Competitiveness)
แผนงาน: ด้านอุตสาหกรรม
3. หน่วยงานเจ้าของโครงการ : สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. ระยะเวลาการดำเนินโครงการ : 1 ตุลาคม 2557 – 30 กันยายน 2558
5. หลักการและเหตุผล

วิสัยทัศน์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2554 “กำลังแรงงานไทยมีทักษะได้มาตรฐานสากล” (Workforce with world class competency) ซึ่งประกอบด้วย 4 พันธกิจ คือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนากำลังแรงงาน พัฒนาระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานสู่มาตรฐานสากล พัฒนาและทดสอบกำลังแรงงานให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนากำลังแรงงานให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มผลิตภาพและรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

การรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community; AEC) ของประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ มีเป้าหมายที่จะดำเนินการให้สำเร็จภายในปี พ.ศ.2558 เพื่อร่วมสร้างให้อาเซียนเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน เสริมสร้างศักยภาพให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นในการแข่งขันในเวทีการค้าโลก แผนการดำเนินการที่ถูกกำหนดไว้ เป็นการส่งเสริมการรวมกลุ่มสาขาสำคัญของอาเซียนให้เป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ ดังนี้

- การเคลื่อนย้ายของสินค้าอย่างเสรี (free flow of goods)
- การเคลื่อนย้ายของบริการอย่างเสรี (free flow of services)
- การลงทุนอย่างเสรี (free flow of investment)
- การเคลื่อนย้ายของเงินทุนอย่างเสรี (free flow of capital)
- การเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมืออย่างเสรี (free flow of skilled labor)

ในด้านการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี มีความจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้แรงงานฝีมือของไทยในทุกภาคส่วนให้มีความรู้ มีฝีมือ และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนด รองรับการทำงานในประเทศและการเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนได้ รวมถึงการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานเข้ามาในประเทศไทยอีกด้วย

แถลงการณ์ของผู้นำอาเซียนว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝีมือแรงงานเพื่อการฟื้นฟูและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน จากที่ประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 17 เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2553 ณ กรุงฮานอย สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม มีสาระสำคัญเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการดำเนินการความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และฝีมือแรงงานในด้านต่างๆ โดยในประเด็นการปรับปรุงคุณภาพและฝีมือของแรงงาน ด้วยการวางเป้าหมายให้มีการรับรองกรอบฝีมือแรงงานในภูมิภาคอาเซียนให้ได้นั้น กลยุทธ์ที่สำคัญ

คือ การเพิ่มความเข้มแข็งของการบริหารจัดการ และพัฒนาแรงงาน และการพัฒนาระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละประเทศสมาชิกให้สูงขึ้น โดยใช้แนวทางการดำเนินการให้แต่ละประเทศสมาชิกกำหนดกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเองให้แล้วเสร็จ นำมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และผลงาน จนกระทั่งสามารถกำหนดกรอบฝีมือแรงงานในภูมิภาคอาเซียนต่อไป

จากวิสัยทัศน์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและปัจจัยทางภายนอกข้างต้น ในปีงบประมาณ พ.ศ.2553 สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานได้เริ่มดำเนินการศึกษาระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยใช้กรอบแนวคิดให้ระบบประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามอุตสาหกรรม ส่วนที่ 2 การประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามอุตสาหกรรม ส่วนที่ 3 การประชาสัมพันธ์และการสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และส่วนที่ 4 การยกระดับบุคลากรและหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งกรอบแนวคิดนี้ได้มาจากการศึกษาข้อมูลระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ข้อมูลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานในกลุ่มประเทศต่างๆ ข้อมูลจากการสอบถามหรือรับฟังความคิดเห็นจากสถานประกอบกิจการ และข้อมูลด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในกลุ่มอาเซียน (Free flow labor) อีกทั้งยังได้ดำเนินการทดลองจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามอุตสาหกรรมสาขาช่างซ่อมรถยนต์ ร่วมกับบริษัทผู้ผลิตและจำหน่ายรถยนต์ในประเทศไทย 13 บริษัท ผลปรากฏว่า มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามอุตสาหกรรมเป็นที่ยอมรับและมีการนำไปใช้ในการทดสอบรับรองพนักงาน และจ่ายค่าตอบแทนตามระดับมาตรฐานตามที่แต่ละบริษัทได้กำหนดได้ จากนั้นได้ขยายผลการดำเนินการร่วมกับสภาอุตสาหกรรม/สมาคม/องค์กรวิชาชีพต่างๆ อีกจำนวน 14 สาขา ซึ่งผลจากการดำเนินการดังกล่าวพบว่า มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามกลุ่มอุตสาหกรรมที่ได้ ตรงกับความต้องการของภาคธุรกิจ อุตสาหกรรมหรือสถานประกอบกิจการ สามารถนำไปใช้ได้จริง ดำเนินการได้รวดเร็ว และสอดคล้องกับการจ้างงานในปัจจุบัน

สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน เริ่มดำเนินการศึกษาการพัฒนากระบวนการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2553 และได้ดำเนินการขับเคลื่อนระบบมาจนถึงปัจจุบัน ปี พ.ศ.2557 โดยการพัฒนาระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ภายใต้ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ.2555 – พ.ศ.2559) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยเป้าประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ เป้าประสงค์ที่ 1 พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยเฉพาะมาตรฐานฝีมือที่เชื่อมโยงกับค่าจ้างตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2521 เป้าประสงค์ที่ 2 ส่งเสริมให้มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเครื่องมือในการเพิ่มผลิตภาพและเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงาน เป้าประสงค์ที่ 3 ยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล ในปีงบประมาณ พ.ศ.2554 สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้เป็นที่ยอมรับ(พ.ศ.2556 – พ.ศ.2558) โดยดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ.2555 แผนกลยุทธ์ดังกล่าวมีกรอบแนวคิดส่วนหนึ่ง ในการเชื่อมโยงระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในอาเซียน โดยการพัฒนาและปรับปรุงระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้มีมาตรฐานเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานให้มีความเป็นที่ยอมรับ เป็นที่น่าเชื่อถือ เกิดการยอมรับและนำไปใช้

แผนกลยุทธ์ฯ ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ การดำเนินงานผ่านประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 เริ่มจากการสร้างความเข้มแข็งและจัดทำระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพให้แก่หน่วยงานที่รับผิดชอบ ให้เป็นแกนกลางในการผลักดันการดำเนินงานต่าง ๆ จัดทำระบบประกันคุณภาพ การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเชิงบูรณาการสู่การปฏิบัติตามแนวทางสากล พร้อมทั้งขยายการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพตามการกำหนดลำดับความสำคัญจากผลกระทบเมื่อเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในปี พ.ศ.2558 รวมทั้งพัฒนา ยกระดับ และเพิ่มจำนวนศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล และเพียงพอต่อการให้บริการ

เพื่อเป็นการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในปี พ.ศ.2558 สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาและขับเคลื่อนระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อให้การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของสถานประกอบกิจการ สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

6. วัตถุประสงค์

6.1 เพื่อจัดทำร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามอุตสาหกรรม (National Industrial Skill Standard: NISS)

6.2 เพื่อจัดทำวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

6.3 เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนความรู้ในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

7. กลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

7.1 สมาคม/สภา/องค์กรวิชาชีพ จำนวน 12 กลุ่มอุตสาหกรรม ดังนี้ กลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า และ อิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลและโลหะการ กลุ่มอุตสาหกรรมเหล็ก กลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติก กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ และเครื่องทำความเย็น กลุ่มอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ กลุ่มอุตสาหกรรมแม่พิมพ์ กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลการเกษตรกลุ่มอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ และกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

7.2 แรงงานในสถานประกอบการ

7.3 นักวิชาการภาครัฐและภาคเอกชน

8. พื้นที่ดำเนินโครงการ : กรุงเทพมหานคร หรือต่างจังหวัด

9. เป้าหมาย และผลลัพธ์ของโครงการ

9.1 เป้าหมายโครงการ

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย ปี 2558
จำนวนสาขาของร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	สาขา	4
จำนวนสาขาของวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	สาขา	48
บุคลากรจากภาครัฐ เอกชน และสถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	คน	300

9.2 ผลลัพธ์ของโครงการ

- มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามอุตสาหกรรมสอดคล้องกับการจ้างงานและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มอุตสาหกรรม
- สถานประกอบกิจการมีศักยภาพในการแข่งขัน
- แรงงานไทยได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับความสามารถ ตามระดับฝีมือ
- แรงงานไทยมีฝีมือสามารถแข่งขันกับแรงงานในประเทศอาเซียนได้

10. งบประมาณ

ใช้งบประมาณของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 เป็นเงิน 48,026,000 บาท (สี่สิบบแปดล้านสองหมื่นหกพันบาทถ้วน) โดยถัวจ่ายทุกรายการ งบรายจ่ายอื่น รายละเอียดตามประมาณการดังนี้

กิจกรรม	งบประมาณ	ผลลัพธ์
1. จัดทำร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามอุตสาหกรรม (กลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน)	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 4 สาขาอาชีพๆละ 850,000 บาท เป็นเงิน 3,400,000 บาท ● จัดทำเอกสารมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 200 เล่มๆละ 250 บาท 4 สาขาอาชีพ เป็นเงิน 200,000 บาท ● ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เป็นเงิน 20,000 บาท ● รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 3,620,000 บาท 	<ul style="list-style-type: none"> ● ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามอุตสาหกรรมกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน จำนวน 4 สาขาอาชีพ
2. จัดทำวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกลุ่มอุตสาหกรรม (กลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และซัพพลายเชน)	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดทำวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกลุ่มอุตสาหกรรมแห่งชาติ จำนวน 4 สาขาอาชีพๆละ 850,000 เป็นเงิน 3,400,000 บาท ● จัดทำคู่มือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 200 เล่มๆละ 250 บาท 4 สาขาอาชีพ เป็นเงิน 200,000 บาท ● ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เป็นเงิน 60,000 บาท ● รวมเป็นทั้งสิ้น 3,660,000 บาท 	<ul style="list-style-type: none"> ● แนวทางการประเมิน(ครบทุกงานย่อยของแต่ละสาขาอาชีพ) จำนวน 4 สาขาอาชีพ
3. จัดทำวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกลุ่มอุตสาหกรรม จำนวน 11 กลุ่ม	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดทำวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามกลุ่มอุตสาหกรรมแห่งชาติ จำนวน 11 กลุ่มอุตสาหกรรมๆละ 4 สาขาอาชีพๆละ 850,000 เป็นเงิน 37,400,000 บาท ● จัดทำคู่มือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 200 เล่มๆละ 250 บาท 4 สาขาอาชีพ เป็นเงิน 2,200,000 บาท ● ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เป็นเงิน 66,000 บาท ● รวมเป็นทั้งสิ้น 40,260,000 บาท 	<ul style="list-style-type: none"> ● แนวทางการประเมิน(ครบทุกงานย่อยของแต่ละสาขาอาชีพ) จำนวน 11 กลุ่มอุตสาหกรรมๆละ 4 สาขาอาชีพ รวมเป็น 44 สาขาอาชีพ

กิจกรรม	งบประมาณ	ผลลัพธ์
4.เสวนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติกับการยกระดับธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับโลจิสติกส์และซัพพลายเชนสู่การแข่งขัน	<ul style="list-style-type: none"> ● ค่าตอบแทนวิทยากรจากภาคเอกชน (จำนวน 2 คน x 7 ชั่วโมง x 1,200 บาท x 3 วัน) เป็นเงิน 50,400 บาท ● ค่าอาหารแบบไม่ครบมื้อ (100 คน x 3 วัน x 600 บาท) เป็นเงิน 180,000 บาท ● ค่าวัสดุ เครื่องเขียน และอุปกรณ์ (100 คน x 3 วัน x 540 บาท) เป็นเงิน 165,000 บาท ● ค่าใช้จ่ายอื่นๆ (30,200 x 3 วัน) เป็นเงิน 90,600 บาท ● รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 486,000 บาท 	
	48,026,000 บาท	

11. วิธีดำเนินการ

- 11.1 จัดทำโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีทดสอบ
- 1 1.2 บริหารจัดการโครงการจ้างที่ปรึกษา ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการของโครงการ
- 1 1.3 ประเมินผลโครงการจ้างที่ปรึกษา

12. การติดตาม/ประเมินผล

- 12.1 รายงานผลการดำเนินงานประจำเดือน
- 12.2 ประเมินผลโครงการตามตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

13. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 13.1 Functional Map ใน 12 กลุ่มอุตสาหกรรม
- 13.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนผังการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2554 – 2558 (Road Map 2554 – 2557) ใน 12 กลุ่มอุตสาหกรรม
- 13.3 มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามอุตสาหกรรมที่ได้จากการจ้าง สอดคล้องกับการจ้างงาน และเป็นที่ยอมรับของกลุ่มอุตสาหกรรม นำไปสู่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- 13.4 ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมของไทย/สถาบันการศึกษา/ฝึกอบรม สามารถนำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามอุตสาหกรรมไปกำหนดเป็นทิศทางในการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

14. ผู้รับผิดชอบโครงการ

- สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านเทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อรองรับความต้องการในเขตอุตสาหกรรม

1. ชื่อโครงการ

“โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อรองรับความต้องการในเขตอุตสาหกรรม”

2. ความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารราชการ 4 ปี ของรัฐบาล

นโยบายข้อ 4. นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

ข้อ 4.2 นโยบายแรงงาน

ข้อย่อย 4.2.6 เตรียมการรองรับการเปิดการค้าเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียน ในปี 2558

3. หน่วยงานรับผิดชอบ : สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4. หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีนโยบายจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูง (Advanced Technology Training Center) ขึ้นในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 แห่ง เพื่อพัฒนากำลังแรงงานให้มีทักษะและความชำนาญด้านเทคโนโลยีระดับที่สูงขึ้นรองรับ อุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) การผลิตและการบริการให้มีคุณภาพมากขึ้น อันจะส่งผลให้อุตสาหกรรมของไทยสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และช่วยให้แรงงานฝีมือและมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนดสามารถทำงานในประเทศ หรือเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ได้สะดวกขึ้น และจากการสำรวจความต้องการจากผู้ประกอบการ พบว่ามีจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรม เขตอุตสาหกรรม และกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็น Supply Chain ของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ภาครัฐต้องให้การสนับสนุนให้มีความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง อุตสาหกรรมอาหารและสินค้าเกษตร และอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น ที่มีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการผลิต ช่วยลดต้นทุน และลดการสูญเสียอันเนื่องมาจากคน และลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยปรับปรุงกระบวนการผลิตใช้เครื่องมือเครื่องจักรในระบบอัตโนมัติขั้น (Automation Production) ทดแทนการใช้กำลังแรงงานในสายการผลิตที่เป็น Labor Intensive ดังนั้นการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อใช้ควบคุมการทำงานของเครื่องจักรในระบบอัตโนมัติขั้น (Automation Production) รองรับการผลิต ปรับปรุงกระบวนการผลิต กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ จึงจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อรองรับความต้องการในเขตอุตสาหกรรมขึ้นในจังหวัดที่มีเขตอุตสาหกรรมนิคมอุตสาหกรรม 6 จังหวัด ได้แก่ ระยอง ลำพูน ฉะเชิงเทรา สระบุรี พระนครศรีอยุธยา และนครปฐม เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับความต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่

5. วัตถุประสงค์ของโครงการ

5.1 ตอบสนองความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ให้กับประเทศเพิ่มขึ้น

5.2 เพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Productivity of Labor) ให้มีความสามารถตามความต้องการของผู้ประกอบการ

5.3 แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานระดับล่าง

5.4 เพิ่มศักยภาพให้กลุ่มอุตสาหกรรมเน้นหนัก ให้มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น ต้นทุนลดลง และมีความสามารถในการแข่งขันต่อตลาดโลก

6. กลุ่มเป้าหมาย

การพัฒนาศักยภาพแรงงานในสถานประกอบการ และแรงงานทั่วไป เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีขั้นสูงในกระบวนการผลิตของภาคอุตสาหกรรม จำนวน 1,020 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

6.1 กำลังแรงงานในสถานประกอบการในจังหวัดที่เป็นพื้นที่เขตอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม 6 จังหวัด ได้แก่ ระยอง ลำพูน ฉะเชิงเทรา สระบุรี พระนครศรีอยุธยา และนครปฐม ในอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง อุตสาหกรรมอาหารและสินค้าเกษตร และอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น ได้รับการฝึกอบรมเทคโนโลยีขั้นสูงที่ใช้ควบคุมการทำงานของเครื่องจักรในระบบอัตโนมัติ (Automation Production) รองรับการผลิต

6.2 กำลังแรงงานทั่วไป ได้รับการฝึกอบรมยกระดับฝีมือ เพื่อเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) ด้านเทคโนโลยีขั้นสูง และการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่เอื้อต่อการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ตลอดจนรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ปี 2558

กำหนดเป้าหมายการฝึกอบรมยกระดับฝีมือ ดังนี้

ลำดับ	หน่วยงานจัดฝึก	จำนวน (คน)
1	ศพจ. ระยอง	260
2	ศพจ.ลำพูน	240
3	ศพจ.ฉะเชิงเทรา	160
4	ศพจ.สระบุรี	140
5	พระนครศรีอยุธยา	120
6	ศพจ.นครปฐม	100
	รวม	1,020

- หมายเหตุ : 1. หลักสูตรการฝึกใช้หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ ในสาขาเทคโนโลยีขั้นสูงที่กรมฯ จัดทำขึ้น หรือหลักสูตรที่แต่ละหน่วยฝึกร่วมกับสถานประกอบกิจการจัดทำขึ้นตามความต้องการของแต่ละพื้นที่โดยการอนุมัติของผู้อำนวยการหน่วยฝึก
2. จำนวนผู้เข้ารับการฝึก/รุ่นให้แต่ละหน่วยฝึกพิจารณาตามความเหมาะสมของแต่ละหลักสูตร โดยให้คำนึงถึงคุณภาพของการฝึกและความคุ้มค่าเป็นสำคัญ

7. ระยะเวลาดำเนินการ

ดำเนินการในปีงบประมาณ 255 8

8. พื้นที่ดำเนินการ

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่เป็นพื้นที่เขตอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม จำนวน 6 แห่ง ดังนี้

- 8.1 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง
- 8.2 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน
- 8.3 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
- 8.4 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี
- 8.5 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- 8.6 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครปฐม

9. งบประมาณดำเนินการ

งบประมาณประจำปี 2558 จำนวนเงิน 5,253,000 บาท (ห้าล้านสองแสนห้าหมื่นสามพันบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 9.1 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระยอง (260 คน) จำนวน 1,339,000 บาท
- 9.2 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน (240 คน) จำนวน 1,236,000 บาท
- 9.3 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา (160 คน) จำนวน 824,000 บาท
- 9.4 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี (140 คน) จำนวน 721,000 บาท
- 9.5 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (120 คน) จำนวน 618,000 บาท
- 9.6 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครปฐม (100 คน) จำนวน 515,000 บาท

10. วิธีการดำเนินงาน

10.1 ดำเนินการฝึกอบรมยกระดับฝีมือ กำลังแรงงานไทยตามแผน เพื่อเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labour Productivity) ด้านเทคโนโลยีขั้นสูง ให้กับนักศึกษาจบใหม่ กำลังแรงงานในสถานประกอบกิจการ ผู้ว่างงาน/ผู้ถูกเลิกจ้างจากภาคอุตสาหกรรมหรือภาคบริการ ตลอดจนประชาชนทั่วไปในพื้นที่ที่ต้องการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่เอื้อต่อการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Innovation)

10. 2 ติดตามประเมินผลโครงการ

11. ผลผลิต/ผลลัพธ์/ผลกระทบ

11.1 ผลผลิต

แรงงานไทยได้รับการยกระดับและพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน (Labour Productivity) ด้านเทคโนโลยีขั้นสูง รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในภาคอุตสาหกรรม และองค์ความรู้ใหม่ที่เอื้อต่อการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Innovation)

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- (1) เชิงปริมาณ จำนวนของผู้เข้ามาฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานหลักสูตรด้านเทคโนโลยีขั้นสูง
- (2) เชิงคุณภาพ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานหลักสูตรด้านเทคโนโลยีขั้นสูง

11.2 ผลลัพธ์

(1) แรงงานไทยได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถแข่งขันกับแรงงานต่างชาติได้

(2) แรงงานไทยมีความมั่นคงในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(3) หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถดำเนินการแก้ปัญหาเชิงรุกได้อย่างบูรณาการ

11.3 ผลกระทบ

เชิงบวก

(1) รองรับการปรับปรุงระบบการผลิตของผู้ประกอบการจากการใช้แรงงานเข้มข้น (Labour Intensive) เป็นระบบการผลิตแบบอัตโนมัติ (Automation Production) เป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก

(2) สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับแรงงานไทยซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มรายได้ของประเทศ

(3) แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตให้ผู้ประกอบการในขณะเดียวกัน

เชิงลบ

(1) ต้องลงทุนสูงทั้งในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักร และบุคลากร

(2) ขาดแรงงานที่มีทักษะสูงเนื่องจากอพยพไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วเพื่อค่าตอบแทนที่สูงกว่า

เอกสารแนบ

โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อรองรับความต้องการในเขตอุตสาหกรรม การพัฒนาศักยภาพแรงงานในสถานประกอบการ และแรงงานทั่วไป เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีขั้นสูงในกระบวนการผลิตของภาคอุตสาหกรรม และเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักสูตรการฝึก ใช้หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาเทคโนโลยีขั้นสูงที่กรมฯ จัดทำขึ้น หรือหลักสูตร ที่แต่ละหน่วยฝึกร่วมกับสถานประกอบการจัดทำขึ้นตามความต้องการของแต่ละพื้นที่โดยการอนุมัติของ ผู้อำนวยการหน่วยฝึก ได้แก่

1.1 หลักสูตรการฝึกเทคโนโลยีขั้นสูง ในสาขากลุ่มช่างอุตสาหกรรม

1.2 หลักสูตรการฝึกเทคโนโลยีขั้นสูง ในสาขากลุ่มช่างเครื่องกล

1.3 หลักสูตรการฝึกเทคโนโลยีขั้นสูง ในสาขากลุ่มช่างไฟฟ้า

1.4 หลักสูตรการฝึกเทคโนโลยีขั้นสูง ในสาขากลุ่มช่างอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์

2. ระยะเวลาฝึก 18 - 60 ชั่วโมง

3. กลุ่มเป้าหมาย กำลังแรงงานในสถานประกอบการในจังหวัดที่เป็นพื้นที่เขตอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม 6 จังหวัด และกำลังแรงงานทั่วไปที่สนใจ รวม 1,020 คน แบ่งเป็น 51 รุ่น ๆ ละ 20 คน

4. งบประมาณ รวมเป็นเงิน 5,253,000 บาท (ห้าล้านสองแสนห้าหมื่นสามพันบาทถ้วน) เฉลี่ยคนละ 5,150 บาท แยกเป็น

ลำดับที่	รายการ	จำนวนเงิน
1	ค่าวิทยากร ชั่วโมงละไม่เกิน 1,200 บาท (1,200 บาท x 30 ชั่วโมง)	36,000 บาท
2	ค่าวัสดุฝึก จำนวน 3,000 บาท/คน (3,000 บาท x 20 คน)	60,000 บาท
3	ค่าเอกสารประกอบการฝึก จำนวน 200 บาท/คน (200 บาท x 20 คน)	4,000 บาท
4	ค่าบริหารจัดการโครงการ จำนวน 3,000 บาท/รุ่น	3,000 บาท
รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น (20 คน)		103,000 บาท
รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น (จำนวน 51 รุ่น : 1,020 คน)		5,253,000 บาท

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของ หน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายใน การฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ.2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

รายการ ฝึกอบรมผู้ประกอบการอาหารรองรับครัวไทยสู่ครัวโลก

1. ชื่อโครงการ ฝึกอบรมผู้ประกอบการอาหารรองรับครัวไทยสู่ครัวโลก
2. หน่วยงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
3. ระยะเวลาดำเนินโครงการ 1 ตุลาคม 2557 - 30 กันยายน 2558
4. หลักการและเหตุผล

4.1 ที่มา

ตามที่รัฐบาลได้บูรณาการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2555 –2559) และยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศ กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ประเทศ 4 ยุทธศาสตร์ คือ (1) ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง (Growth & Competitiveness) (2) ยุทธศาสตร์การลดความเหลื่อมล้ำ (3) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ (4) การสร้างความสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้มีความร่วมมือจากทุกภาคส่วนตามบทบาท/ภารกิจของหน่วยงานให้มีการพัฒนาครอบคลุม ทั้งกลุ่มอุตสาหกรรม การผลิต การเกษตร และการบริการ รวมไปถึงการวางเป้าหมายสร้างอนาคตประเทศไทยให้เติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth) สำหรับในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (Growth & Competitiveness) แผนงาน: ด้านอุตสาหกรรม ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญหลักในกระบวนการผลิตและทุนมนุษย์ที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทั้งในระดับภูมิภาคและระดับสากล และการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี 2558 นโยบายส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นครัวของโลก หรือที่รู้จักกันดี ในนาม “ครัวไทยสู่ครัวโลก”

4.2 สภาพปัญหา/ความต้องการ

4.2.1 นโยบายครัวไทยสู่ครัวโลก เป็นนโยบายหนึ่งที่สำคัญของรัฐบาลที่มุ่งหวังจะให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านอาหารของภูมิภาคอาเซียนและของโลก โดยให้มีกระบวนการผลิตที่มีมาตรฐานตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ อาหารไทย เป็นอาหารที่ได้รับความนิยมจากตลาดต่างประเทศ รสชาติของอาหารไทยมีความกลมกล่อม ส่วนหนึ่งมาจากวัตถุดิบในการประกอบอาหารที่มีคุณภาพและประโยชน์ต่อสุขภาพ ประกอบกับความได้เปรียบด้านแรงงานและผู้ประกอบการที่มีความสุขภาพ มีจิตบริการ รัฐบาลจึงมีนโยบายดังกล่าวให้มีการขยายตัวของร้านอาหารทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งจะส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งการส่งเสริมการท่องเที่ยวไทยและการส่งออกสินค้าอาหารและสินค้าอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตาม แรงงานฝีมือที่จะป้อนเข้าสู่กลุ่มอุตสาหกรรมอาหารยังคงมีไม่เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่จะผลักดันการเติบโตในอุตสาหกรรมด้านอาหาร และขาดโอกาสในการแข่งขัน

4.2.2 ทิศทางความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตามสาขาการผลิตในระดับประเทศ ปี 2556 ในสาขาการผลิตอาหารและอาหารสัตว์มีการจ้างงาน จำนวน 1,139,365 คน มีความต้องการแรงงานเพิ่มในสาขา การผลิตอาหารและอาหารสัตว์ จำนวน 23,534 คน สำหรับปี 2557 มีการจ้างงานในสาขาดังกล่าวจำนวน 1,140,512 คน และมีความต้องการแรงงานเพิ่ม จำนวน 21,334 คน (ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน) ในส่วนของการศึกษาภาวการณ์ขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอาหาร โดยสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมพบว่าอุตสาหกรรมอาหาร

ขาดแคลนแรงงานกว่า 30,825 คน โดยกว่าร้อยละ 97 ต้องการแรงงานไร้ฝีมือ ส่วนแรงงานระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าขาดแคลนแรงงานในสาขาวิเคราะห์และตรวจสอบอาหาร วิศวกรอาหาร วิทยาศาสตร์อาหาร ฯลฯ

4.3 ความต้องการและแนวทาง (ความจำเป็น)

เพื่อรองรับการเติบโตของกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและช่วยบรรเทาภาวะการขาดแคลนแรงงานด้านอาหาร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนากำลัง แรงงานในสาขาที่เกี่ยวข้อง ให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหลักสำคัญในการผลิตและทุนมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้เศรษฐกิจของประเทศมีความเติบโตและมีความมั่นคง สามารถแข่งขันกับตลาดต่างประเทศได้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบการพัฒนาพัฒนากำลังแรงงานของประเทศให้มีทักษะฝีมือที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อรองรับเหตุผลความต้องการและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มแรงงานของประเทศผ่านกระบวนการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยมุ่งหวังที่จะเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และให้ฝีมือแรงงานไทยเป็นที่ยอมรับในระดับสากลต่อไป

5. วัตถุประสงค์ของโครงการ

5.1 เพื่อฝึกอบรมฝีมือให้ แรงงานใหม่มีความรู้/ทักษะฝีมือ และมีทัศนคติที่ดีในการประกอบอาชีพรองรับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาหาร

5.2 เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานในสถานประกอบการและผู้ประกอบธุรกิจด้านอาหารให้มีศักยภาพในการผลิตและการแข่งขัน

6. กลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

6.1 กลุ่มเป้าหมาย : แรงงานใหม่ แรงงานในสถานประกอบการด้านอาหาร และผู้ประกอบการ/ธุรกิจด้านอาหาร

6.2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- 6.2.1 สถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมอาหาร
- 6.2.2 ประชาชนที่รับบริการจากการผลิตสินค้าและบริการของกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร
- 6.2.3 แรงงานและครอบครัว

7. พื้นที่ดำเนินงานโครงการ ทั่วประเทศดำเนินการโดย สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพฯ

8. เป้าหมาย

8.1 เป้าหมายโครงการ/ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย
จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย	คน	6,800
ร้อยละของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก	ร้อยละ	70

8.2 เป้าหมายรายหลักสูตร

แรงงานใหม่	แรงงานในตลาดแรงงาน/ ผู้ประกอบการกิจการอาหาร
เตรียมเข้าทำงาน ระยะเวลาฝึก 280 ชม.	ยกระดับฝีมือแรงงาน ระยะเวลาฝึก 30 ชม.
792 คน	6,008 คน

ผลลัพธ์

- สถานประกอบการกิจการด้านอุตสาหกรรมอาหาร มีโอกาสได้ใช้กำลังแรงงานที่มีความรู้ และทักษะฝีมือที่ได้มาตรฐาน
- กำลังแรงงานสามารถนำเอาความรู้และทักษะฝีมือไปประกอบอาชีพ มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว
- ประชาชนผู้บริโภคผลผลิตจากอุตสาหกรรมอาหารภายในประเทศ และต่างประเทศ ได้รับผลผลิตที่มีคุณภาพ สะอาด ปลอดภัย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Growth)
- ชุมชนและหมู่บ้านในพื้นที่ต่างๆ ของประเทศมีรายได้จากการประกอบอาชีพอาหาร ทำให้มีเม็ดเงินหมุนเวียนในพื้นที่ และช่วยให้เกิดการเติบโตในระบบเศรษฐกิจ (Economic Growth)
- ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) ด้านอุตสาหกรรมอาหาร และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ หลักสูตรฝึกเตรียมเข้าทำงานใช้หลักสูตรกลาง (เตรียม ก) หรือหลักสูตรจากพื้นที่

9. วิธีการดำเนินงาน

9.1 ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายของโครงการ และประสานงานสภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด สมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อช่วยประชาสัมพันธ์โครงการให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย

9.2 จัดเตรียมวิทยากร หลักสูตรที่ผ่านการอนุมัติจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหรือจัดทำหลักสูตรที่เป็นความต้องการของพื้นที่ จัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักร งบประมาณ และเปิดรับสมัคร ฯลฯ

9.3 ขออนุมัติดำเนินฝึกอบรมตามโครงการ ต่อผู้อำนวยการสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในแต่ละจังหวัดที่ดำเนินการ

9.4 ดำเนินการฝึกอบรมด้านอาหาร จำนวน 6,800 คน (340 รุ่นๆละ16-25 คน) ทั้งภาคความรู้ และทักษะตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการประกอบอาชีพ

9.5 ประเมินผลการฝึกอบรม ตามเกณฑ์การวัดและประเมินผลแต่ละหลักสูตร

9.6 ส่งต่อรายชื่อผู้สำเร็จการฝึกอบรมให้กับสำนักงานแรงงานจังหวัดในการหาตำแหน่งงานว่างหรือการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ

10. งบประมาณ ปีงบประมาณ 2558 จำนวน 29,768,800 บาท ดังนี้

10.1 ฝึกเตรียมเข้าทำงาน 792 คน

รายการ	งบประมาณ (บาท)
รวม	8,755,200
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	218,880
ค่าใช้จ่ายต่อคน	11,050
ค่าตอบแทนวิทยากร (18,000 บาท x 2 เดือน x 40 รุ่น)	1,440,000
ค่าวัสดุฝึกอบรม (3,000 บาท x 2 เดือน X 792 คน)	4,752,000
ค่าบริหารจัดการ (200 บาท x 792 คน)	158,400
เงินอุดหนุน (ค่าเครื่องแบบ ค่าพาหนะ และค่าอาหารผู้เข้ารับการฝึก) (ค่าอาหาร 33 % (260 คน) จากเป้าหมาย วันละ 120 บาท/คน (40 วัน) X 260 คน เป็นเงิน 1,296,000 บาท + ค่าพาหนะคนละ 400 บาท รวม 316,800 บาท + ค่าเครื่องแต่งกายผู้รับการฝึก 1,000 บาท/คน รวม 792,000 บาท)	2,404,800

10.2 ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 6,008 คน

รายการ	งบประมาณ (บาท)
รวม	21,013,600
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	70,050
ค่าใช้จ่ายต่อคน	3,500
- ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 30 ชม. x 300 รุ่น)	10,800,000
- ค่าวัสดุฝึกอบรม (1,500 บาท x 6,008 คน)	9,012,000
- ค่าบริหารจัดการ (200 บาท x 6,008 คน)	1,201,600

หมายเหตุ งบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ.2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

11. วิธีการติดตามประเมินผล

- ติดตามประเมินผลโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- รายงานผลการดำเนินงานผ่านระบบฐานข้อมูลพัฒนาฝีมือแรงงานทุกเดือน

12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

12.1 แ รงงานใหม่มีความรู้/ทักษะฝีมือ และมีทัศนคติที่ดีในการประกอบอาชีพรองรับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาหาร

12.2 แ รงงานในสถานประกอบการและผู้ประกอบธุรกิจด้านอาหารมีฝีมือ เพิ่มศักยภาพในการผลิตและการแข่งขัน

รายการ พัฒนาฝีมือแรงงานส่งเสริมศักยภาพอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน

1. ชื่อโครงการ พัฒนาฝีมือแรงงานส่งเสริมศักยภาพอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน
2. หน่วยงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
3. ระยะเวลาดำเนินโครงการ 1 ตุลาคม 2557 – 30 กันยายน 2558
4. หลักการและเหตุผล

4.1 ที่มา

(1) อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นธุรกิจอุตสาหกรรมหลักที่มีศักยภาพของในการแข่งขันของประเทศ ไทยและมีศักยภาพของโลก โดยประเทศไทยเป็นฐานการผลิตของบริษัทที่ผลิตรถยนต์รายใหญ่ของโลก หลายบริษัท เช่น Toyota Honda Ford และ GM เป็นต้น และมีการประกอบธุรกิจตั้งแต่การผลิตชิ้นส่วนเพื่อส่งขายให้กับ โรงงานประกอบรถยนต์ และโรงงานประกอบรถยนต์ยังก่อให้เกิดอุตสาหกรรมที่เชื่อมโยงไปสู่ผู้บริโภค หรืออาจกล่าวได้ว่าประเทศไทยได้มีการดำเนินงานของห่วงโซ่ มูลค่าของอุตสาหกรรมแบบครบวงจรทั้งที่เป็นอุตสาหกรรม ต้นน้ำ – อุตสาหกรรมกลางน้ำ และอุตสาหกรรมปลายน้ำ (ข้อมูลจากเอกสารของBryan Cave (Thailand) Co., Ltd . Bryan Cave International Consulting LLC . Bryan Cave LLP) ดังนี้

- อุตสาหกรรมต้นน้ำ ไทยได้มีการวิจัยและพัฒนาการออกแบบผลิตภัณฑ์ (ดำเนินการโดยบริษัท ผู้ประกอบรถยนต์) และการผลิตชิ้นส่วนขั้นพื้นฐาน (ดำเนินการโดยผู้ผลิตในระดับ – tier)
- อุตสาหกรรมกลางน้ำ ไทยได้มีการผลิตชิ้นส่วนย่อยหรือระบบย่อย (ดำเนินการโดยผู้ผลิต ในระดับSecond – tier) การผลิตชิ้นส่วนระบบหลักเพื่อป้อนโรงงานประกอบรถยนต์ (ดำเนินการโดยผู้ผลิตในระดับ First – tier) และการประกอบรถยนต์ (ดำเนินการโดยบริษัทผู้ประกอบรถยนต์)
- อุตสาหกรรมปลายน้ำ ไทยได้มีการกระจายสินค้าในประเทศและการส่งออกดำเนินการโดย บริษัทผู้ประกอบรถยนต์/ตัวแทนจำหน่าย) การค้าปลีก (ดำเนินการโดยบริษัทผู้ประกอบรถยนต์/ตัวแทนจำหน่าย) และบริการหลังการขาย (ดำเนินการโดยศูนย์บริการ/อู่ซ่อม)

(2) ผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรมยานยนต์ และผู้ประกอบกิจการในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย (ข้อมูลจากรายงานการประชุมแผนดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ฯ วันที่ 22 พฤศจิกายน 2556 โดยกองยุทธศาสตร์และเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

- กลุ่มผู้ประกอบการรถจักรยานยนต์ 8 บริษัท/8 โรงงาน ผู้ประกอบรถยนต์นั่ง/กระบะ 17 บริษัท/23 โรงงาน มีบุคลากร 100,000 คน และตัวแทนจำหน่ายศูนย์บริการ 200,000 คน
- กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับที่ 1 (Tier 1) ประกอบด้วยผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ 386 บริษัท ผู้ผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์และจักรยานยนต์ 122 บริษัท และผู้ผลิตชิ้นส่วนจักรยานยนต์ 201 บริษัท ซึ่งในกลุ่ม Tier 1 นี้ จะผลิตชิ้นส่วนหลัก ได้แก่ Engines, Steering , Suspension , Brake Wheel , Tire , Bodyworks , Interiors , เป็นต้น สำหรับกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับที่ 2 และ 3 (Tier 2 & 3) มีผู้ผลิตชิ้นส่วนขนาดกลางและ ขนาดเล็ก 1,700 บริษัท โดยผลิตชิ้นส่วนประเภท Stamping , Plastic , Rubber , Machining , Casting , Forging , Function , Electrical , Trimming โดยทั้งสองกลุ่มมีบุคลากรผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ 450,000 คน และอุตสาหกรรมสนับสนุน 100,000 คน

4.2 สภาพปัญหา ความต้องการและแนวทางแก้ไข

(1) ประชาคมอาเซียนกำลังจะมีผลในปี 2558 ทำให้ประเทศสมาชิกสามารถส่งออกและนำเข้าสินค้าได้อย่างเสรี ซึ่งมีส่วนช่วยให้ไทยสามารถส่งออกรถยนต์ไปยังประเทศสมาชิกได้โดยไม่เสียภาษี ส่งผลให้อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยขยายตัว โดยการเพิ่มปริมาณการผลิตรองรับความต้องการดังกล่าว และจากการศึกษาของ Bryan Cave เกี่ยวกับแรงงาน เสนอแนะให้ภาครัฐส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร หรือดำเนินการศึกษาเพื่อผลิตแรงงานฝีมือเข้าสู่ระบบ โดยมีฝีมือที่เฉพาะเจาะจงไปตามความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวจะช่วยบรรเทาเรื่องต้นทุนค่า แรงที่เพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ทั้งนี้ภาครัฐควรให้การสนับสนุนการผลิตบุคลากรทั้งวิศวกรและแรงงานที่มีทักษะป้อนความต้องการที่เพิ่มขึ้นโดยอาจเป็นความร่วมมือระหว่างภาครัฐภาคเอกชน ผู้ประกอบกิจการต่างๆ และภาคการศึกษาเพื่อจัดหลักสูตร การศึกษาและปฏิบัติงานจริงระหว่างการเรียน โดยเมื่อจบหลักสูตรแล้วแรงงานสามารถเข้าสู่ตลาดอุตสาหกรรมยานยนต์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(2) ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สำนักงานเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมร่วมกับสถาบันในเครือข่าย และสมาคมอุตสาหกรรมต่างๆ ศึกษาภาวะการ ขาดแคลนแรงงานของภาคอุตสาหกรรมในปี 2556 พบว่าอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรม ที่ขาดแคลน แรงงานเป็นที่สองรองลงมาจากอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม (อันดับที่หนึ่ง) ในจำนวน 606 คน ซึ่งเป็นแรงงานที่วุฒิ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 32,579 คน และปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 4,027 คนซึ่งสาขาช่างฝีมือเฉพาะ สาขาที่ขาดแคลนแรงงาน คือ ช่างเทคนิคด้านหุ่นยนต์อุตสาหกรรม หัวหน้างานระดับต้นด้านเครื่องกล ช่างติดตั้ง และบำรุงรักษา ฯลฯ

(3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน รวมทั้ง เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ภายใต้ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ จึงได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนากำลัง แรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ พ.ศ. 2556-2563 ซึ่งเป็นแผนแม่บทที่บูรณาการ กับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และยุทธศาสตร์ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2556 สำหรับโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเสริมศักยภาพอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 นี้ เป็นแผนการดำเนินงานในส่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามยุทธศาสตร์การ พัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ พ.ศ. 2556ข้างต้น เพื่อดำเนินการ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและการแข่งขันของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนต่อไป

5. วัตถุประสงค์โครงการ

5.1 เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับยานยนต์และชิ้นส่วน ให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้นรองรับเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์

5.2 เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับความต้องการของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม ยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

6. กลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

6.1 กลุ่มเป้าหมายได้แก่ แรงงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์และ ชิ้นส่วน

6.2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แรงงานไทย ครอบครัว หน่วยงาน องค์กรด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ฯ สถานประกอบการกิจการต้นสังกัดของแรงงานที่เข้ารับการฝึกอาชีพ สถานประกอบการคู่แข่ง ผู้บริโภคสินค้า ทั้งที่อยู่ในประเทศไทยและในประเทศอาเซียน

7. สถานที่พื้นที่ดำเนินการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร

8. เป้าหมาย และผลลัพธ์ของโครงการ

8.1 เป้าหมายโครงการและตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย ปี 2558
จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย	คน	6,800
ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก	ร้อยละ	70

8.2 ผลลัพธ์

- นายจ้างมีความพึงพอใจในฝีมือแรงงานที่ผ่านการฝึกอาชีพตามโครงการ และมีโอกาสในการทำงานได้ตามความสามารถ ได้รับค่าตอบแทนตามระดับฝีมือ
- แรงงานไทยมีฝีมือสามารถแข่งขันกับแรงงานในประชาคมอาเซียน
- สถานประกอบการมีศักยภาพในการแข่งขัน

9. วิธีดำเนินการ

9.1 ประชาสัมพันธ์โครงการและเชิญชวนแรงงานเข้ารับการฝึกอาชีพประสานสถานประกอบการ กิจการ สมาคม องค์กร สถาบันที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนฯ ส่งแรงงานเข้ารับการฝึกอาชีพ สาขาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนฯ

9.2 จัดเตรียมวิทยากร หลักสูตร สถานที่ อุปกรณ์ วัสดุ งบประมาณ แผนการดำเนินงานฝึกอาชีพ

9.3 เปิดรับสมัครแรงงานเข้ารับการฝึกอาชีพในสาขาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อะไหล่ยานยนต์ฯ

9.4 ยกระดับฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนฯ เป้าหมาย 6,800 คน (340 รุ่นๆ ละ 16 - 25 คน) โดยมีระยะเวลาฝึก 18 - 60 ชม. ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับยานยนต์และชิ้นส่วนฯ ตามความต้องการของสถานประกอบการ

9.5 มอบวุฒิบัตรให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอาชีพ

9.6 รายงานผลผู้สำเร็จการฝึกอาชีพผ่านระบบฐานข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

10. **วงเงินโครงการ** เงินงบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 21,760,000 บาท ดังนี้

รายการ	งบประมาณ (บาท)
รวม	21,760,000
ค่าใช้จ่ายต่อราย	3,200
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	64,000
ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท X 30 ชม. X 340 รุ่น)	12,240,000
- ค่าวัสดุฝึกอบรม (1,200 บาท X 6,800 คน)	8,160,000
ค่าบริหารจัดการ (200 บาท X 6,800 คน)	1,360,000

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยแล้วจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ.2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

11. **วิธีการติดตามผลการดำเนินงาน**

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพฯ สำนักพัฒนาผู้ฝึกฯ และสำนักพัฒนามาตรฐานฯ รายงานความคืบหน้าผลการดำเนินงานผ่านระบบฐานข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกเดือน

12. **ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

12.1 แรงงานในสถานประกอบกิจการมีฝีมือในสาขาที่เกี่ยวข้องกับยานยนต์และชิ้นส่วนฯ และมีฝีมือสูงขึ้นรองรับเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์

12.2 แรงงานมีฝีมือตามความต้องการของสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

พัฒนาศักยภาพแรงงานไทยเพื่อส่งเสริมความสามารถของภาคบริการและการท่องเที่ยว สู่รายได้และการแข่งขัน

1. ชื่อโครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานไทยเพื่อส่งเสริมความสามารถของภาคบริการและการท่องเที่ยวรายได้และการแข่งขัน
2. หน่วยงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
3. ระยะเวลาดำเนินโครงการ 1 ตุลาคม 2557 – 30 กันยายน 2558

4. หลักการและเหตุผล

4.1 รัฐบาลได้กำหนดนโยบายการเพิ่มขีดความสามารถทางการท่องเที่ยวสู่รายได้ 2 ล้านล้านบาท ต่อปี เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ และเนื่องจากประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวเพื่อสร้างรายได้ และกระจายไปในทุกภูมิภาคและทุกภาคส่วนธุรกิจอย่างค่อนข้างชัดเจนให้แก่ประเทศไทย เช่น ในปี 2553 สร้างรายได้จำนวน 592,794 ล้านบาท และในปี 2554 สร้างรายได้จำนวน 700,000 ล้านบาท (ข้อมูลจากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย) จึงมีการประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวทั้งโดยตรงและทางอ้อมขยายมากขึ้น เช่น การเพิ่มขึ้นของสถานที่พักค้างคืน การเพิ่มขึ้นของร้านอาหาร และแหล่งบริการอื่นๆ เพื่อดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ ก่อให้เกิดการตื่นตัวเพราะมองว่าเป็นเรื่องง่ายที่จะมีรายได้เพิ่มจากการท่องเที่ยว นอกเหนือจากนี้การท่องเที่ยวยังช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าบ้านและนักท่องเที่ยวที่มาเยือน สร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนในประเทศ ดังนั้นการที่จะดำเนินการพัฒนาใดๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ตามแบบแผน มาตรฐานต่างๆ ที่ธุรกิจได้กำหนดไว้ ตลอดจนจะต้องได้รับการแนะนำ และถ่ายทอดเทคนิคและความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับยุคสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการ "ฝึกอบรม" (Training) ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเพิ่มทักษะไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ขององค์กร และการฝึกอบรมจะบังเกิดผลดีต่อเมื่อผู้รับผิดชอบฝึกอบรมดำเนินการอย่างมีระบบ และมีความเข้าใจถึงกระบวนการฝึกอบรม และวิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสม

4.2 ทิศทางความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตามสาขาการผลิตของกิจการโรงแรม ภัตตาคาร และการท่องเที่ยว ในปี 2556 – 2557 พบว่าปี 2556 มีการจ้างงานจำนวน 2,763,172 คน และมีความต้องการจ้างงานเพิ่มอีก 95,863 คน สำหรับปี 2557 มีการจ้างงานจำนวน 2,788,769 คน และมีความต้องการจ้างงานเพิ่มอีก 74,958 คน (ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลแผนพัฒนากำลังคน (PMANP) กระทรวงแรงงาน)

ในการนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Skill Development) จึงได้จัดทำโครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานไทยเพื่อส่งเสริมความสามารถของภาคบริการและการท่องเที่ยวสู่รายได้และการแข่งขัน ขึ้นเพื่อรองรับเหตุผลความต้องการที่กล่าวถึงในข้างต้น โดยเน้นถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ในกลุ่มแรงงานของประเทศผ่านกระบวนการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมุ่งหวังว่าจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และประเทศมีรายได้จากการท่องเที่ยว 2 ล้านล้านบาทต่อปี รวมทั้งให้การพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเป็นที่ยอมรับในระดับสากลต่อไป

5. วัตถุประสงค์ของโครงการ

5.1 เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่ในการปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้มีฝีมือด้านการบริการและรองรับการท่องเที่ยว

5.2 เพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะฝีมือ(Skill) และมีทัศนคติAttitude) ที่ดีในการประกอบอาชีพในธุรกิจและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ

5.3 เพื่อพัฒนาฝีมือสาขาท่องเที่ยว/บริการให้แก่แรงงานทั่วไป แรงงานนอกระบบ และผู้ที่ประสงค์จะประกอบอาชีพอิสระด้านการท่องเที่ยว/บริการ

6. กลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

6.1 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

- แรงงานใหม่ หรือผู้ว่างงาน เพื่อการทำงานในสถานประกอบกิจการ
- แรงงานในสถานประกอบกิจการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน
- แรงงานนอกระบบ หรือผู้ประสงค์จะประกอบอาชีพอิสระที่เกี่ยวข้องกับการบริการ/ท่องเที่ยว

6.2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แรงงานกลุ่มเป้าหมาย ครอบครัว สถานประกอบกิจการด้านอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว นักท่องเที่ยว ธุรกิจด้านการขนส่งที่เกี่ยวข้อง และธุรกิจค้าขายในสถานที่ท่องเที่ยว

7. พื้นที่ดำเนินงานโครงการ

ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร

8. เป้าหมาย

8.1 เป้าหมายโครงการและตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย
- จำนวนแรงงานที่เข้าฝึกอบรมฝีมือได้ตามเป้าหมาย	คน	21,433
- ร้อยละของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก	ร้อยละ	70

8.2 เป้าหมายรายกลุ่ม

กลุ่มแรงงานใหม่/ผู้ว่างงาน	กลุ่มแรงงานในสถานประกอบกิจการ	กลุ่มแรงงานนอกระบบ
-หลักสูตร ฝึกเตรียมเข้าทำงาน -ระยะเวลาฝึก 280 ชม.	-หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน -ระยะเวลา 18 – 60 ชม.	-หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม -ระยะเวลา 18 - 30 ชม.
จำนวนเป้าหมาย 2,553 คน	จำนวนเป้าหมาย 16,880 คน	จำนวนเป้าหมาย 2,000 คน

8.3 ผลกระทบ

เชิงบวก:

- (1) แรงงานสามารถนำเอาความรู้และทักษะฝีมือไปประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับภาคบริการ/ท่องเที่ยวสามารถสร้างรายได้เพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวอย่างพอเพียง
- (2) สถานประกอบการกิจการด้านการท่องเที่ยวและบริการในประเทศได้กำลังแรงงานที่มีความรู้และทักษะฝีมือเข้าทำงานในองค์กรของตน ช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน
- (3) ประชาชนผู้บริโภคซึ่งเป็นนักท่องเที่ยวได้รับการบริการที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน สร้างความประทับใจ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Growth)
- (4) เกิดการไหลเวียนเม็ดเงินในระบบเศรษฐกิจ และการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Economic Growth) สร้างรายได้
- (5) ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน (Competitive) ด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ผ่านกำลังแรงงานที่มีฝีมือเพิ่มขึ้น

เชิงลบ : ไม่มี

9. วิธีการดำเนินงาน

ฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 21,433 คน (1,072 รุ่นๆ ละ 16 – 25 คน) ในสาขาอาชีพด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการแก่กลุ่มเป้าหมาย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานโดยสรุป ดังนี้

- 9.1 ประชาสัมพันธ์โครงการผ่านช่องทางสื่อต่างๆ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายของโครงการ
- 9.2 เตรียมการฝึก ประกอบด้วย หลักสูตรการฝึกที่ผ่านการอนุมัติจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถานที่ฝึก อุปกรณ์การฝึก วัสดุฝึก
- 9.3 เปิดรับสมัครแรงงานที่สนใจเข้าร่วมโครงการ
- 9.4 คัดเลือกผู้รับการฝึกอบรมโดยยึดตามคุณสมบัติ และวิธีปฏิบัติตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 9.5 ขออนุมัติดำเนินการฝึกอบรม จากผู้อำนวยการสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละจังหวัดที่ดำเนินการ
- 9.6 ดำเนินการฝึกอบรมทักษะฝีมือตามกลุ่มเป้าหมายและหลักสูตร
- 9.7 ประเมินผลการฝึกอบรม ตามเกณฑ์การวัดและประเมินผลของแต่ละหลักสูตร และวิธีปฏิบัติตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 9.8 รายงานผลการฝึกอบรมแก่ผู้อำนวยการสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละจังหวัดที่ดำเนินการและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามลำดับ

10. งบประมาณโครงการ ใช้งบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 84,688,800 บาท ดังนี้

(1) ฝึกเตรียมเข้าทำงาน 2,553 คน

รายการ	งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น	22,984,800
ค่าใช้จ่ายต่อราย	9,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	179,570
<ul style="list-style-type: none"> ● งบดำเนินงาน <ul style="list-style-type: none"> - ค่าตอบแทนวิทยากร (18,000 บาท x 2 เดือน x 128 รุ่น) - ค่าวัสดุฝึกอบรม (2,000 บาท x 2 เดือน x 2,553 คน) - ค่าบริหารจัดการ (200 บาท x 2,553 คน) - เงินอุดหนุน (ค่าเครื่องแบบ ค่าพาหนะ และค่าอาหารผู้เข้ารับการฝึก) (ค่าอาหาร 33% (850 คน) ของเป้าหมาย วันละ 120 บาท/คน (40 วัน) 850 คน เป็นเงิน 4,080,000 บาท + ค่าพาหนะคนละ 400 บาท รวม 1,021,200 บาท + ค่า เครื่องแต่งกายผู้รับการฝึก 1,000 บาท/คน รวม 2,553,000 บาท) 	4,608,000 10,212,000 510,600 7,654,200

(2) ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 16,880 คน

รายการ	งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น	55,704,000
ค่าใช้จ่ายต่อราย	3,300
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	66,000
<ul style="list-style-type: none"> ● งบดำเนินงาน <ul style="list-style-type: none"> - ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 30 ชม. x 844 รุ่น) - ค่าวัสดุฝึกอบรม (1,300 บาท x 16,880 คน) - ค่าบริหารจัดการ (200 บาท x 16,880 คน) 	30,384,000 21,944,000 3,376,000

(3) ฝึกอาชีพเสริม 2,000 คน

รายการ	งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น	6,000,000
ค่าใช้จ่ายต่อราย	3,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	60,000
<ul style="list-style-type: none"> ● งบดำเนินงาน <ul style="list-style-type: none"> - ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 30 ชม. x 100 รุ่น) - วัสดุฝึกอบรม (1,000 บาท x 2,000 คน) - ค่าบริหารจัดการ (200 บาท x 2,000 คน) 	3,600,000 2,000,000 400,000

หมายเหตุ งบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่ จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ.2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

11. วิธีการติดตามและประเมินผล

ติดตามรายงานผลผ่านระบบฐานข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกเดือน และติดตามประเมินผลโดยใช้แบบติดตามประเมินผลโครงการ การสัมภาษณ์ และการสังเกตจากหลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น การนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรม

12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

12.1 แรงงานใหม่มีฝีมือสามารถเข้าปฏิบัติงานด้านการบริการและการท่องเที่ยว

12.2 แรงงานในสถานประกอบการด้านการบริการและการท่องเที่ยวมีความรู้ (Knowledge) ทักษะฝีมือ (Skill) และมีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีในการประกอบอาชีพ

12.3 แรงงานทั่วไป แรงงานนอกระบบ และผู้ที่ประสงค์จะประกอบอาชีพอิสระด้านการท่องเที่ยว/บริการมีฝีมือในการประกอบอาชีพ ช่วยให้มีรายได้เลี้ยงตนเอง และครอบครัว รวมทั้งช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจท่องเที่ยวและบริการในท้องถิ่น

โครงการ เพิ่มศักยภาพแรงงานไทยขับเคลื่อนการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม

ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1. ชื่อโครงการ เพิ่มศักยภาพแรงงานไทยขับเคลื่อนการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2. หน่วยงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3. ระยะเวลาดำเนินโครงการ 1 ตุลาคม 2557 – 30 กันยายน 2558

4. หลักการและเหตุผล

4.1 ที่มา

4.1.1 ประชาคมอาเซียนเป็นโครงข่ายฐานการผลิตทั้งด้านแรงงานและทรัพยากรทางธรรมชาติที่เป็นประโยชน์ต่อการขยายการลงทุน ดังนั้นการเป็นประชาคมอาเซียนจึงเป็นช่องทางในการบูรณาการทางเศรษฐกิจที่มีความสำคัญกับประเทศไทย เป็นกรอบความร่วมมือที่มีความใกล้ชิด มีพรมแดนติดกัน มีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกัน มีสินค้า/บริการ ที่สามารถเสริมซึ่งกันและกันได้ ซึ่งในการรวมกลุ่มเป็น AEC ทำให้เกิดตลาดในภูมิภาคที่มีขนาดใหญ่ โดยสามารถนำจุดแข็งของแต่ละประเทศมาเสริมกับจุดแข็งของไทยเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดในการผลิต ส่งออกการบริการการขนส่ง ซึ่งจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตได้อย่างเสรีมากขึ้น นอกจากนี้การเป็นประชาคมอาเซียนยังช่วยเสริมให้ประเทศสมาชิกมีความเป็นปึกแผ่นและมีอำนาจการต่อรองในเวทีต่างๆ มากขึ้น และจะมีการยกเลิก/ลดอุปสรรคในการเข้าสู่ตลาด ภาษี มาตรการทางการค้า การอำนวยความสะดวกทางการค้า การลงทุน ดังนั้นผู้ประกอบการไทยจึงต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมกับสถานะทางเศรษฐกิจที่จะเปลี่ยนแปลง ไปและใช้โอกาสที่เกิดจากการลดอุปสรรคทางการค้า การลงทุนต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะสาขา ที่ไทยมีความพร้อมและมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง

4.1.2 อุตสาหกรรมการผลิตของไทยที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในการแข่งขัน ได้แก่ ยานยนต์และชิ้นส่วน เครื่องจักรการเกษตร ผลิตภัณฑ์เหล็ก อัญมณีและเครื่องประดับ สินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สินค้าที่เป็นผลิตภัณฑ์ไม้จากป่าปลูก สิ่งทอ (ผ้าผืน) เครื่องนุ่งห่ม เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ บริการโทรคมนาคม บริการสถานที่ท่องเที่ยว บริการด้านโรงแรมและภัตตาคารบูเนสซิเมนต์ เป็นต้น ซึ่งจากการคาดการณ์

4.1.3 อัตราการเติบโตของอุตสาหกรรม ปี 2555 – 2557 ตามแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แบ่งภาคการผลิตและบริการที่มีศักยภาพ ดังนี้

- เกษตร ได้แก่ ข้าว ยางพารา ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ พืชพลังงาน ประมง และปศุสัตว์
มีอัตราการเจริญเติบโตในปี 2555-2560 ร้อยละ 2.8 ต่อปี และในปี 2561-2570 ร้อยละ 4.2 ต่อปี

- อุตสาหกรรม มีอัตราการเจริญเติบโตในปี 2555-2560 ร้อยละ 7.8 ต่อปี และปี 2561-2570 ร้อยละ 5.1 ต่อปี ดังนี้

(1) 6 อุตสาหกรรมเดิมที่เป็นฐานรายได้ประเทศ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ยาง อาหารทะเล/ผลไม้/เนื้อสัตว์แปรรูป ปิโตรเคมี/พลาสติก ยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ Bio-diesel/Ethanol

(2) 5 อุตสาหกรรมอนาคต ได้แก่ อุตสาหกรรมพลังงานสะอาด ผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ (อาหารเสริม เครื่องสำอาง ยาสมุนไพร ยาแผนโบราณ เครื่องมือแพทย์ ผลิตภัณฑ์ยา) อุตสาหกรรม อากาศยาน อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (ออกแบบ แฟชั่น อัญมณี โฆษณา สถาปัตยกรรม หุ่นยนต์ Otop) และ Biochemical products/Bio – plastic/Bio Materials

- บริการ ได้แก่ ท่องเที่ยว ขยายปลีก/ค้าส่ง ก่อสร้าง สื่อสารและโทรคมนาคม และบริการสุขภาพ มีอัตราการเจริญเติบโตในปี 2555-2560 ร้อยละ 6.1 ต่อปี และในปี 2561-2570 ร้อยละ 5.2 ต่อปี

4.1.4 อุตสาหกรรมไทยที่มีโอกาสและได้เปรียบในตลาดประชาคมอาเซียน

ประเทศส่งออก	สินค้าอุตสาหกรรมที่ไทยได้เปรียบ และต้องเพิ่มศักยภาพเพื่อการแข่งขัน
อินโดนีเซีย	เฟอร์นิเจอร์และชิ้นส่วน เครื่องปรับอากาศ เครื่องสำอางและสบู่ ผ้าฝ้าย ผลิตภัณฑ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์ยาง
มาเลเซีย	เสื้อผ้าสำเร็จ ผ้าฝ้าย เฟอร์นิเจอร์และชิ้นส่วน เครื่องปรับอากาศ รถยนต์ อุปกรณ์และชิ้นส่วน หนังสือและผลิตภัณฑ์ หนังสือปกและหนังสืออัด วงจรพิมพ์
ฟิลิปปินส์	เส้นใยประดิษฐ์ ตู้เย็น ตู้แช่แข็งและส่วนประกอบ ปูนซีเมนต์ ด้ายและเส้นใยประดิษฐ์ ผ้าฝ้าย เหล็ก เหล็กกล้า และผลิตภัณฑ์
บรูไน	ผลิตภัณฑ์ยาง
สิงคโปร์	เครื่องดื่ม
เวียดนาม	ผลิตภัณฑ์ยาง เฟอร์นิเจอร์และชิ้นส่วน เครื่องปรับอากาศ ตู้เย็น ตู้แช่แข็งและส่วนประกอบรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ปูนซีเมนต์
กัมพูชา	เฟอร์นิเจอร์และชิ้นส่วน ตู้เย็น ตู้แช่แข็งและส่วนประกอบ ผลิตภัณฑ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์ยาง ผ้าฝ้าย ด้ายและเส้นใยประดิษฐ์
ลาว	เครื่องดื่ม เครื่องโทรสาร โทรศัพท์/อุปกรณ์และส่วนประกอบ ส่วนประกอบคอมพิวเตอร์ ผ้าฝ้าย หนังสือและผลิตภัณฑ์ หนังสือปกและหนังสืออัด เครื่องรับวิทยุ โทรศัพท์และส่วนประกอบ ตู้เย็น ตู้แช่แข็ง

ที่มาข้อมูล ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

4.2 สภาพปัญหา ความต้องการและแนวทางแก้ไข

4.2.1 ภาคการผลิตของไทยยังมีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งจากการสำรวจของสถาบันนานาชาติเพื่อการจัดการ (Institute of Management and Development) ได้ระบุเอาไว้ว่าผลิตภาพการผลิต เป็นจุดอ่อนของภาคการผลิตไทย โดยผลิตภาพแรงงานและประสิทธิภาพของ SMEs ของไทยยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ซึ่งเป็นสัญญาณอันตราย และเป็นเรื่องสำคัญในการผลักดันผลิตภาพของประเทศไทยให้เติบโตในระยะยาว

4.2.2 ภาวะการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย ซึ่งสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมร่วมกับสถาบันในเครือข่าย และสมาคมอุตสาหกรรมต่างๆ ศึกษาภาวะการขาดแคลนแรงงานของภาคอุตสาหกรรม พบว่าตัวเลขความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมในปี 2556 และ 2557 เท่ากับ 5.85 และ 5.91 ล้านคน ในขณะที่ผู้เข้าสู่แรงงานมีเพียง 5.46 และ 5.51 ล้านคน ดังนั้นจะทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมในปี 2556 เท่ากับ 3.8 แสนคน และในปี 2557 เท่ากับ 3.95 แสนคน โดยแรงงานที่ขาดแคลนกว่าร้อยละ 95 เป็นแรงงานวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีและพิจารณาในภาพรวมการขาดแคลนแรงงานพบว่า ขาดแคลนแรงงานในระดับช่างฝีมือวิชาชีพในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งวิชาชีพที่ขาดแคลนส่วนมากคล้ายๆ กัน โดยสาขาที่ขาดแคลนที่พบมากในทุกอุตสาหกรรม คือ ช่างอุตสาหกรรม ช่างติดตั้ง บำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องจักรอุตสาหกรรม ช่างกลโรงงาน ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม วิศวกรแมคคาทรอนิกส์ ช่างออกแบบเครื่องจักร ฯลฯ โดยมีรายละเอียดการขาดแคลนแรงงานรายอุตสาหกรรมดังนี้

- อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เป็นอุตสาหกรรมที่ขาดแคลนแรงงานมากที่สุด จำนวน 43,520 คน ทั้งนี้ความชำนาญด้านฝีมือที่ขาดแคลนในอุตสาหกรรมดังกล่าวคือ นักจัดการสินค้าเสื้อผ้า ผู้ควบคุมเครื่องจักรตัดเย็บโรงงาน ช่างทำแบบตัดเย็บ นักออกแบบ ฯลฯ
- อุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นอุตสาหกรรมที่ขาดแคลนแรงงานรองลงมา จำนวน 36,606 คน ซึ่งเป็นแรงงานที่วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 32,579 คน และปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 4,027 คน ซึ่งสาขาช่างฝีมือเฉพาะสาขาที่ขาดแคลนแรงงาน คือ ช่างเทคนิคด้านหุ่นยนต์อุตสาหกรรม หัวหน้างานระดับต้นด้านเครื่องกล ช่างติดตั้งและบำรุงรักษา ฯลฯ
- อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีการขาดแคลนแรงงานจำนวน 25,600 คน โดยเป็นแรงงานที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 24,750 คน และขาดแคลนแรงงานในสาขาวิศวกรแมคคาทรอนิกส์ ช่างกลโรงงาน ช่างไฟฟ้า ฯลฯ
- อุตสาหกรรมพลาสติก ไม้และเครื่องเรือน อัญมณีและเครื่องประดับ รวมถึงเหล็กและเหล็กกล้า ก็มีภาวะการขาดแคลนแรงงานด้วย

เหตุผลในการขาดแคลนแรงงานได้แก่

- ค่านิยมการทำงานและการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป แรงงานไทยมักจะมีค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานที่ผิดๆ โดยให้ความสำคัญกับลักษณะสภาพลักษณะของตำแหน่งงานมากกว่ารายได้ค่านิยมในการเรียนต่อที่สูงขึ้น และเลือกเรียนสายอาชีพลดน้อยลง จึงส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน
- แรงงานมีการศึกษาต่ำและมีอัตราการเข้าออกงานสูง ในภาพรวมของแรงงานไทยนั้นถึงแม้จะเป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีทักษะและประสบการณ์ แต่แรงงานส่วนใหญ่ทั้งในภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรมของไทย เป็นแรงงานที่มีการศึกษาต่ำ มีการเข้าออกงานและเคลื่อนย้ายแรงงานจากอุตสาหกรรมหนึ่งไปยังอุตสาหกรรมหนึ่ง หรือจากอัตราการหมุนเวียนจากภาคอุตสาหกรรมไปยังภาคเกษตรและภาคบริการสูงจึงทำให้แรงงานไทยยากที่จะพัฒนาให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น
- การกระจุกตัวของพื้นที่อุตสาหกรรมทำให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ และการอพยพแรงงานเข้ามาหางานทำในเมือง การพัฒนาอุตสาหกรรมที่ผ่านมาเกิดปัญหาการกระจุกตัวของอุตสาหกรรมในพื้นที่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล รวมทั้งพื้นที่ภาคตะวันออก เนื่องจากมีปัจจัยอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานมาก และเป็นศูนย์กลางในด้านการตลาด การคมนาคมขนส่ง แหล่งทุน และแรงงาน
- ภาวะคุกคามจากโครงสร้างผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นและวัยทำงานที่ลดลง อาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยเฉพาะสาขาอุตสาหกรรมที่เน้นใช้แรงงาน (labor – intensive) ซึ่งจะเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานในที่สุด

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการพัฒนา ศักยภาพแรงงานไทยขับเคลื่อนการแข่งขันในเวทีประชาคมอาเซียน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ขึ้น เพื่อเพิ่ม ศักยภาพฝีมือ แรงงานไทย บรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะสาขาในภาคอุตสาหกรรม เช่น ยานยนต์และชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องจักรกล ก่อสร้าง ผลิตภัณฑ์จากไม้ อัญมณีและเครื่องประดับ เครื่องนุ่งห่ม เทคโนโลยีสารสนเทศ งานเชื่อม เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของภาคอุตสาหกรรม การแข่งขัน และในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

5. วัตถุประสงค์โครงการ

5.1 เพื่อสร้างทักษะฝีมือให้กับแรงงานใหม่ให้มีความรู้ ความสามารถ ขึ้นพื้นฐานด้านช่างอุตสาหกรรม และมีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

5.2 เพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานในสถานประกอบการให้มีความสามารถและทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการรองรับการแข่งขันทางธุรกิจ

5.3 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานไทยรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่

6. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานใหม่ และแรงงานในสถานประกอบการ

7. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร

8. เป้าหมาย

8.1 เป้าหมายโครงการและตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย ปี 2558
จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอาชีพได้ตามเป้าหมาย	คน	14,763
ร้อยละของแรงงานที่สำเร็จการพัฒนาฝีมือได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก (ร้อยละ 70)	ร้อยละ	70

8.2 เป้าหมายรายหลักสูตร

ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
ฝึกให้แก่แรงงานใหม่ระยะเวลาฝึก 280 - 840 ชม	ฝึกให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ ระยะเวลาฝึก 30 ชม.
เป้าหมาย 2,963 คน	เป้าหมาย 11,800 คน

9. วิธีดำเนินการ

9.1 ประชาสัมพันธ์เชิญชวนแรงงานเข้ารับการฝึกอาชีพ

9.2 ประสานสถานประกอบการ สภา ออกร์ สมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ส่งแรงงานเข้ารับการฝึกอาชีพ

9.3 เตรียมหลักสูตร สถานที่ฝึก เครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุฝึก/อุปกรณ์ในการฝึกอาชีพ วิทยากร และงบประมาณดำเนินโครงการ

9.4 ดำเนินการฝึกอาชีพเป้าหมาย 14,763 คน (เป้าหมาย 738 รุ่นๆ ละ 6 - 25 คน)

โดยฝึกอบรมฝีมือตามประเภทการผลิต ดังนี้

ประเภทการผลิต	สาขาตามหลักสูตร
1. แม่พิมพ์	เช่น ช่างทำแม่พิมพ์ปั๊มโลหะ แม่พิมพ์พลาสติก ซ่อมแม่พิมพ์ ควบคุมเครื่องกัด CNC ฯลฯ
2. เหล็กและเหล็กกล้า	เช่น การแปรรูปผลิตภัณฑ์โดยรีดร้อน/รีดเย็น การเคลือบผิว การผลิตท่อเหล็ก/การหล่อท่อเหล็ก การแปรรูปเหล็กเป็นรูปร่างต่างๆ ฯลฯ
3. ปีโตรเคมี	เป็นการเอาผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีมาผ่านกระบวนการ ตั้งแต่ขั้นต้นกลาง - ปลาย จนได้โพลีเมอร์ ในลักษณะต่าง เช่น เม็ดพลาสติก ยางสังเคราะห์ เรซิน ฯลฯ

ประเภทการผลิต	สาขาตามหลักสูตร
1. แม่พิมพ์	เช่น ช่างทำแม่พิมพ์ปั๊มโลหะ แม่พิมพ์พลาสติก ช่อมแม่พิมพ์ ควบคุมเครื่องกัด CNC ฯลฯ
2. เหล็กและเหล็กกล้า	เช่น การแปรรูปผลิตภัณฑ์โดยรีดร้อน/รีดเย็น การเคลือบผิว การผลิตท่อเหล็ก/การหล่อท่อเหล็ก การแปรรูปเหล็กเป็นรูปร่างต่างๆ ฯลฯ
3. ปีโตรเคมี	เป็นการเอาผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีมาผ่านกระบวนการ ตั้งแต่ขั้นต้นกลาง-ปลาย จนได้โพลีเมอร์. ในลักษณะต่าง เช่น เม็ดพลาสติก ยางสังเคราะห์ เรซิน ฯลฯ
4. ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์	เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเครื่องปรับอากาศ ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ ช่างโทรคมนาคม ช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคาร การออกแบบเว็บไซต์ การออกแบบต่างๆ ด้วยคอมพิวเตอร์ พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ
5. สิ่งทอและแฟชั่น	เช่น อัญมณีและเครื่องประดับ เครื่องหนัง เย็บจักรอุตสาหกรรม ออกแบบสิ่งทอ ช่างปักจักร รองเท้า กระเป๋า เครื่องนุ่งห่ม ช่างทำแบบตัดเย็บ ฯลฯ
6. อื่นๆ	เช่น งานก่อสร้าง เซรามิค เป็นต้น

9.5 บันทึกผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ระบบบริการตามภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

9.6 ส่งรายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดดำเนินการหาตำแหน่งงานว่าง (กรณีแรงงานใหม่และผู้ประสงค์หางานทำ)

10. วงเงินโครงการ เงินงบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 2,306,000 บาท ดังนี้

(1) เตรียมเข้าทำงาน จำนวน 2,963 คน

รายการ	งบประมาณ (บาท)
รวม (ยกเว้น*)	54,546,000
ค่าใช้จ่ายต่อราย	18,410
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	368,550
ค่าตอบแทนวิทยากรเหมาจ่าย (10,000 บาท X 6 เดือน X 148 รุ่น)	8,880,000
ค่าวัสดุฝึกอบรม (1,500 บาท X 6 เดือน x 2,963 คน)	26,667,000
ค่าบริหารจัดการ 200 บาท X 2,963 คน)	592,600
เงินอุดหนุนช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึก (ค่าเครื่องแบบ ค่าพาหนะ และค่าอาหารผู้เข้ารับ (ค่าอาหาร 33% (983 คน) ของเป้าหมาย วันละ 120 บาท/คน(120 วัน) X 983 คน เท่ากับ 14,158,200 บาท+ ค่าพาหนะคนละ 400 บาท รวม 1,185,200 บาท ค่าเครื่องแต่งกายคนละ 1,000 บาทรวม 2,963,000 บาท)	18,306,400
เงินอุดหนุนบำรุงสมาชิกสถาบันเชื่อมสากล*	100,000

หมายเหตุ* เงินอุดหนุนของ สพท. 1 สมุทรปราการ

(2) ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 11,800 คน

รายการ	งบประมาณ (บาท)
รวม	37,760,000
ค่าใช้จ่ายต่อราย	3,200
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	64,000
- ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาทX 30 ชม.X 590 รุ่น)	21,240,000
- ค่าวัสดุฝึกอบรม (1,200 บาท X 11,800 คน)	14,160,000
- ค่าบริหารจัดการโครงการ เช่น ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง จัดทำอุปกรณ์ ฯลฯ (200 บาท X 11,800 คน)	2,360,000

หมายเหตุ งบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ.2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

11. วิธีการติดตามผลการดำเนินงาน

1 1.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน กรุงเทพฯ รายงานความคืบหน้าผลการดำเนินงานผ่านระบบ รายงานผลการ พัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกเดือน

11.2 สํารวจความพึงพอใจนายจ้าง โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร ดำเนินการสัมภาษณ์สถานประกอบกิจการเกี่ยวกับทักษะฝีมือ/ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอาชีพตามโครงการ และดำเนินการประเมินผลโดยการสังเกตจากหลักฐานเชิงประจักษ์ต่างๆ

12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

12.1 แรงงานใหม่ได้รับการเพิ่มทักษะฝีมือมีความรู้ ความสามารถ ขึ้นพื้นฐานด้านช่างอุตสาหกรรมและมีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการ

12.2 แรงงานในสถานประกอบกิจการมีความสามารถและทักษะฝีมือเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการรองรับการแข่งขันทางธุรกิจ

12.3 แรงงานไทยมีขีดความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่

โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน คมนาคม และการขนส่ง

1. ชื่อโครงการ : พัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน คมนาคม และการขนส่ง
2. หน่วยงาน: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
3. ระยะเวลาดำเนินโครงการ 1 ตุลาคม 2557 – 30 กันยายน 2558

4. หลักการและเหตุผล

4.1 ที่มา

(1) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2556 เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ ของประเทศไทย ฉบับที่ 2 (2556-2560) เพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้าและการจัดการห่วงโซ่อุปทาน เพื่อความสามารถในการแข่งขัน โดยเป็นแผนต่อเนื่องจากแผนการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ฯ ฉบับที่ 1 (2550-2554) มุ่งเน้นการพัฒนาใน 5 ด้าน คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์ในภาคการผลิต การเพิ่มประสิทธิภาพระบบขนส่งและโลจิสติกส์ การพัฒนาธุรกิจโลจิสติกส์ การปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกทางการค้า และการพัฒนากำลังคน

(2) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ความสะดวกด้านคมนาคม พฤติกรรมการบริโภคและตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งความต้องการของลูกค้าที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้การประกอบธุรกิจในทุกระดับต้องเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ปลอดภัย และมีต้นทุนต่ำ

(3) ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 มีข้อตกลงในการเปิดการค้าเสรี ซึ่งระบบโลจิสติกส์และ การขนส่งจะเป็นตัวขับเคลื่อนการค้า การขนส่งการลงทุนของทั้งธุรกิจไทยและเปิดประตูการค้าสู่อาเซียน ซึ่งในการที่จะทำให้ระบบโลจิสติกส์ไทยมีศักยภาพ อย่างทั่วถึง และเพียงพอต่อความต้องการดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศไทยจะต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบราง เช่น รถไฟรางคู่ รถไฟความเร็วสูง ขยายท่าเรือ สนามบิน และก่อสร้างทางหลวงเส้นสู่ภูมิภาคต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้ระบบโลจิสติกส์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการเชื่อมโยงไปสู่ประตูสู่การค้าในประเทศอาเซียนได้อย่างรวดเร็วสะดวกสบาย ทั่วถึง ปลอดภัย ประหยัดค่าใช้จ่าย

4.2 สภาพปัญหา/ความต้องการ

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ เมื่อการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมของประเทศเกิดขึ้น จะส่งผลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การค้า/การลงทุน และจะมีการจ้างแรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการจ้างงานในอาชีพเกี่ยวกับการก่อสร้าง และการจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับโลจิสติกส์แต่ในขณะเดียวกันประเทศไทยได้เกิดภาวะของการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะแรงงานก่อสร้าง ทำให้แรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ นอกจากนั้นคุณภาพ/ฝีมือแรงงานยังต้องดำเนินการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานซึ่งแรงงานไทยจะสามารถแข่งขันได้กับแรงงานในอาเซียนเมื่อมีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ในปี 2558 และสามารถช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ในการนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานคมนาคมและการขนส่ง เพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล เพื่อพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานไทยรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์ของประเทศต่อไป

5. วัตถุประสงค์โครงการ

5.1 เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่ แรงงานของสถานประกอบกิจการ/ธุรกิจ และแรงงานทั่วไปรองรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน คมนาคม และการทำงานในระบบโลจิสติกส์ของประเทศ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

5.2 เพื่อให้แรงงานไทยมีความรู้ ทักษะฝีมือและความสามารถนำไปประกอบอาชีพได้

5.3 เพื่อให้สถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน คมนาคม และสถานประกอบกิจการ/ภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับโลจิสติกส์มีแรงงานอย่างเพียงพอ ช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้

6. กลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

6.1 กลุ่มเป้าหมาย

- แรงงานใหม่
- แรงงานในสถานประกอบกิจการ/ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน คมนาคม และระบบโลจิสติกส์
- แรงงานทั่วไป และแรงงานนอกระบบ

6.2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- แรงงานที่เข้าร่วมโครงการ
- สถานประกอบกิจการ/ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน คมนาคม และระบบโลจิสติกส์
- สถานประกอบกิจการด้านการค้า
- ประชาชนที่ได้รับบริการจากโครงสร้างพื้นฐานฯ และระบบโลจิสติกส์
- ภาครัฐของไทย
- ประเทศในภูมิภาคอาเซียน

7. พื้นที่ดำเนินงานโครงการ

ทั่วประเทศโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

8. เป้าหมาย

8.1 เป้าหมายโครงการ/ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	จำนวน/ร้อยละ
จำนวนแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมฝีมือได้ ตามเป้าหมาย	คน	14,673
ร้อยละของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมฝีมือ ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก (ร้อยละ 70)	ร้อยละ	70

8.2 เป้าหมายรายหลักสูตร

เตรียมเข้าทำงาน	ยกระดับฝีมือแรงงาน	ฝึกอาชีพเสริม
ระยะเวลาฝึก 280 - 840 ชม.	ระยะเวลาฝึก 18 - 60 ชม.	ระยะเวลาฝึก 18-30 ชม.
จำนวน 819 คน	จำนวน 11,178 คน	จำนวน 2,676 คน

หมายเหตุ ฝึก 16-25 คน/รุ่น

9. วิธีการดำเนินงาน

(1) ประสานสถานประกอบกิจการ/ธุรกิจ ส่งแรงงาน/เข้ารับการพัฒนาฝีมือ โดยเตรียมหลักสูตร สถานที่ วัสดุ/ครุภัณฑ์การฝึก วิทยากร งบประมาณดำเนินการ ฯลฯ ให้พร้อมในการฝึกอาชีพ

(2) จัดฝึกอบรม/พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไทยตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ/ธุรกิจ และตลาดแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน คมนาคม และระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย โดยเน้นในสาขา “ก่อสร้าง” และสาขา “ที่เกี่ยวข้องกับระบบโลจิสติกส์” ให้แก่แรงงานใหม่ แรงงานในสถานประกอบกิจการ และแรงงานทั่วไป/แรงงานนอกระบบที่ประสงค์จะทำงานที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างพื้นฐานฯ และระบบโลจิสติกส์ โดย

- แรงงานใหม่ ให้มีทักษะฝีมือเบื้องต้นเป็นแรงงานกึ่งฝีมือพร้อมในการทำงาน
- แรงงานในสถานประกอบกิจการ/ธุรกิจ และตลาดแรงงานให้มีฝีมือสูงขึ้นเป็นแรงงานมีฝีมือ
- แรงงานทั่วไปและแรงงานนอกระบบ เพื่อให้สามารถทำงานในระบบได้หรือเพื่อการเปลี่ยนอาชีพ

(3) ส่งต่อรายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดหาตำแหน่งงานว่าง ในกรณียังไม่มีงานทำหรือต้องการปรับเปลี่ยนอาชีพ

10. งบประมาณประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 57,720,000 บาท ดังนี้

(1) ฝึกเตรียมเข้าทำงาน 819 คน

รายการ	เงินงบประมาณ (บาท)
- ค่าตอบแทนวิทยากรเหมาจ่าย (10,000 บาท x 6 เดือน. x 41 รุ่น)	2,460,000
- ค่าวัสดุฝึกอาชีพ (1,500 บาท x 6 เดือน X 819 คน)	7,371,000
- ค่าบริหารจัดการ (200 บาท x 819 คน)	163,800
- เงินอุดหนุน (ค่าเครื่องแบบ ค่าพาหนะ และค่าอาหารผู้เข้ารับการฝึก) (ค่าอาหาร 33 % (270 คน) ของเป้าหมาย วันละ 120 บาท/คน (120 วัน) X 270 คน เป็นเงิน 3,888,000 บาท + ค่าพาหนะคนละ 400 บาท รวม 327,600 บาท + ค่าเครื่องแต่งกาย คนละ 1,000 บาท เป็นเงิน 819,000 บาท)	5,034,600
ค่าใช้จ่ายต่อราย	18,350
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	366,570
ค่าใช้จ่ายรวม	15,029,400

(2) ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน 11,178 คน

รายการ	เงินงบประมาณ (บาท)
- ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 30 ชม. x 559 รุ่น)	20,124,000
- ค่าวัสดุฝึกอาชีพ (1,100 บาท x 11,178 คน)	12,295,800
- ค่าบริหารจัดการ (200 บาท X 11,178 คน)	2,235,600
รวม	34,655,400
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	61,996
ค่าใช้จ่ายต่อราย	3,100

(3) ฝึกอาชีพเสริม 2,676 คน

รายการ	เงินงบประมาณ (บาท)
- ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 30 ชม. x 134 รุ่น)	4,824,000
- ค่าวัสดุวัสดุฝึกอาชีพ (1,000 บาท x 2,676 คน)	2,676,000
- ค่าบริหารจัดการ (200 บาท X 2,676 คน)	535,200
รวม	8,035,200
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	59,965
ค่าใช้จ่ายต่อราย	3,000

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยแล้วจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ.2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

11. วิธีการติดตามและประเมินผล

รายงานผลการดำเนินงานผ่านระบบฐานข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกเดือน

12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

12.1 แรงงานใหม่ แรงงานในสถานประกอบกิจการ/ธุรกิจ และแรงงานทั่วไปมีทักษะฝีมือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน คมนาคม และการทำงานในระบบโลจิสติกส์ของประเทศได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน

12.2 แรงงานไทยมีความรู้ ทักษะฝีมือและความสามารถนำไปประกอบอาชีพได้

12.3 สถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน คมนาคม และสถานประกอบกิจการ/ภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับโลจิสติกส์มีแรงงานอย่างเพียงพอ แก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ในระดับหนึ่ง

โครงการ ฝึกรวมฝีมือแรงงานรองรับการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน

1. ชื่อโครงการ ฝึกรวมฝีมือแรงงานรองรับการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน

2. .หน่วยงาน: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3. ระยะเวลาดำเนินการ 1 ตุลาคม 2557 – 30 กันยายน 2558

4. หลักการและเหตุผล

4.1 ประเทศไทยในอดีตได้มีความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านมาแล้วภายใต้กรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคแม่น้ำโขง 6 ประเทศ (Greater Mekong Subregion Economic Cooperation Program : GMS) และยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจอิรวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง (Ayeyawady-Chao Phraya-Mekong Economic Cooperation Strategy : ACMECS) ส่วนทางใต้ของไทยมีกรอบแผนงานการพัฒนาเศรษฐกิจสามฝ่าย อินโดนีเซีย-มาเลเซีย-ไทย (Indonesia-Malaysia-Thailand Growth Triangle : IMT-GT) โดยมีเมืองชายแดนไทยในพื้นที่เป็นเมืองเศรษฐกิจเชื่อมโยงในภูมิภาคต่างๆ เช่น เชียงรายรองรับความร่วมมือ GMS , สงขารองรับความร่วมมือ IMT-GT เป็นต้น และในระยะต่อมาประเทศสมาชิกอาเซียนได้มีการขยายความร่วมมือกันเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) เริ่มในปี พ.ศ. 2558 เพื่อเพิ่มบทบาทและอำนาจต่อรองในเวทีโลก ซึ่งประเทศสมาชิกจะต้องร่วมมือกันให้แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้นเป็นหนึ่งเดียวกัน เช่นเดียวกับประชาคมยุโรป โดยจะมีการร่วมมือกันในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความมั่นคง โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจที่จะมีการพัฒนาห่วงโซ่มูลค่าเพิ่มในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน การเพิ่มอำนาจในการต่อรอง และการขยายตลาดอาเซียนที่มีประชากรกว่า 600 ล้านคน เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่มีความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนทางเศรษฐกิจ ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม รองรับการพัฒนาประเทศในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีแนวทางการพัฒนาในหลายๆ ด้าน เช่น พัฒนาการเชื่อมโยงด้านการขนส่ง ระบบโลจิสติกส์ (ทางถนน รถไฟ รถไฟรางคู่ การขนส่งทางน้ำ/ทางเรือ) พัฒนาศูนย์เศรษฐกิจชายแดน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการค้า การลงทุน การขนส่ง การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สำหรับในด้านเศรษฐกิจชายแดน ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจชายแดนและเมืองชายแดนให้มีบทบาทการเป็นประตูเชื่อมโยงเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อสร้างเครือข่ายระบบการผลิตที่สร้างสรรค์ และเพื่อบรรลุผลประโยชน์ร่วมกันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง

4.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองเศรษฐกิจชายแดนเพื่อเชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้าน

(1) จังหวัดชายแดนประเทศไทยมีจำนวน 31 จังหวัด มีมูลค่า GPP รวมในปี 2555 เท่ากับ 1.83 ล้านล้านบาทคิดเป็นร้อยละ 15 ของ GDP รวมของประเทศ และมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยในช่วง 5 ปี (2550-2555) เท่ากับร้อยละ 2.9 ในส่วนการค้าชายแดนมีมูลค่าเพิ่มอย่างต่อเนื่องในช่วง 6 ปี (2551-2556) โดยในปี 2556 มีมูลค่าสูงถึง 9.24 แสนล้านบาท สำหรับบทบาทของเมืองชายแดนส่วนใหญ่เป็นด้านโลจิสติกส์และการค้าข้ามพรมแดนที่เชื่อมโยงกับฐานการผลิตในภาคกลางของประเทศ แต่ยังไม่มีการผลิตหลักในพื้นที่

(2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองเศรษฐกิจฯ จะดำเนินการใน 5 ประเด็น คือ

- กระตุ้นเศรษฐกิจ (พัฒนาความพร้อมเมืองชายแดน พัฒนาเขตเศรษฐกิจชายแดน/เขตเศรษฐกิจพิเศษ ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวข้ามแดน)
- พัฒนาศักยภาพ (พัฒนาศักยภาพบุคลากร เสริมสร้างศักยภาพ SMES และพัฒนาระบบการเงิน การธนาคาร)
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (ด้านคมนาคมขนส่ง เชื่อมโยงพื้นที่ใกล้เคียงและประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ถนน รถไฟ ท่าเรือ สะพาน)
- การอำนวยความสะดวก (ตามข้อตกลงการขนส่งข้ามแดน ฯลฯ)
- การบริหารจัดการเชิงพื้นที่ (แผนพัฒนาการใช้ประโยชน์ที่ดิน วางผังเมือง/ผังเฉพาะ จัดทำโซนนิ่งการพัฒนา จัดระเบียบแรงงานข้ามพรมแดน พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก ฯลฯ)

ในส่วนของการกระตุ้นเศรษฐกิจ ด้านการค้าระหว่างประเทศเพื่อนบ้าน (Cross Border Trade) เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ พัฒนาแรงงานไทยเพื่อยกระดับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ อาทิ ด้านโลจิสติกส์ เป็นต้น สำหรับตลาดท้องถิ่น/ตลาดชายแดน มุ่งส่งเสริมศักยภาพของผู้ประกอบการท้องถิ่นให้สามารถแข่งขันได้ โดยมีจุดผ่านแดนที่สำคัญได้แก่ แม่สอด-เมียวดี , เชียงของ-ห้วยทราย , อร์ญประเทศ-ปอยเปต , ตลาดริมเมย , ตลาดโรงเกลือ , ตลาดอินโดจีน , ตลาดเมืองใหม่ และช่องสะง่า

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเมืองเศรษฐกิจชายแดน จึงได้ทำโครงการ ฝึกอบรมฝีมือแรงงานรองรับการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้มีความพร้อมรองรับการพัฒนาพื้นที่เมืองเศรษฐกิจชายแดน จังหวัดชายทะเลประตูเชื่อมโยงระหว่างประเทศ จังหวัดที่อยู่ตามรอยตะเข็บชายแดนประเทศไทย 31 จังหวัด (แม่ฮ่องสอน เชียงราย เชียงใหม่ พะเยา น่าน อุตรดิตถ์ พิษณุโลก เลย หนองคาย บึงกาฬ นครพนม มุกดาหาร อำนาจเจริญ อุบลราชธานี ศรีสะเกษ สุรินทร์ บุรีรัมย์ สระแก้ว จันทบุรี ตราด เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร ระนอง สงขลา สตูล นราธิวาส ยะลา ราชบุรี กาญจนบุรี และตาก) และจังหวัดตามเส้นทางเชื่อมโยงระหว่างประเทศตามข้อตกลงGMS และ IMT-GT เพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรม ในพื้นที่ การท่องเที่ยว การค้า การลงทุนคมนาคม/การขนส่งผ่านแดน ฯลฯ ช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของพื้นที่ชายแดนไทยต่อไป

5. วัตถุประสงค์

5.1 เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดตามแนวตะเข็บชายแดนไทย จังหวัดที่ติดทะเลประตูเชื่อมโยงระหว่างประเทศ และจังหวัดตามเส้นทางเชื่อมโยงระหว่างประเทศตามข้อตกลง และ IMT- GT ให้มีฝีมือช่วยเพิ่มขีดความสามารถสถานประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การผลิต การค้า การขนส่ง รองรับการลงทุน และการท่องเที่ยวในการสู่ประชาคมอาเซียน

5.2 เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในชนบท/แรงงานนอกระบบ ผู้ถูกเลิกจ้างว่างงานในพื้นที่จังหวัดตามแนวตะเข็บชายแดนไทย จังหวัดที่ติดทะเลประตูเชื่อมโยงระหว่างประเทศ และจังหวัดตามเส้นทางเชื่อมโยงระหว่างประเทศตามข้อตกลงGMS และ IMT- GT รองรับการเข้าสู่การจ้างงานในพื้นที่ และ หรือให้สามารถประกอบอาชีพในพื้นที่ได้รองรับการพัฒนาท้องถิ่น

5.3 เพื่อชะลอการอพยพแรงงานจากพื้นที่จังหวัดตามแนวตะเข็บชายแดนไทย เข้าสู่เมืองเพื่อหางานทำ

6. กลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

6.1 เป้าหมาย จำนวน 33,380 คน (1,669 รุ่นๆ ละ 16 - 25 คน)

6.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ แรงงานในระบบการจ้างงาน ผู้ถูกเลิกจ้าง ว่างาน แรงงานนอกระบบ แรงงานในชนบททั่วไป ในพื้นที่จังหวัดตามแนวตะเข็บชายแดนไทย จังหวัดที่ติดทะเลประตู่เชื่อมโยงระหว่างประเทศ และจังหวัดตามเส้นทางเชื่อมโยงระหว่างประเทศตามข้อตกลง GMS และ IMT- GT

6.3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แรงงาน ผู้ประกอบกิจการในพื้นที่ แรงงานประเทศเพื่อนบ้าน ฯลฯ

7. สถานที่ดำเนินงานโครงการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่อยู่ตามพื้นที่เป้าหมาย

8. เป้าหมาย ผลลัพธ์ และผลกระทบโครงการ

8.1 เป้าหมายโครงการ

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย
จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ตามเป้าหมาย	คน	33,380
ร้อยละของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก	ร้อยละ	70

8.2 ผลลัพธ์ แรงงานในระบบการจ้างงานช่วยเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของสถานประกอบการกิจการในพื้นที่เมืองเศรษฐกิจชายแดน/จังหวัดตามแนวตะเข็บชายแดน จังหวัดชายทะเลเชื่อมโยงระหว่างประเทศ และ จังหวัดตามเส้นทางเชื่อมโยงระหว่างประเทศตามข้อตกลง GMS และ IMT- GT ในส่วนของแรงงานนอกระบบแรงงานในชนบททั่วไป ผู้ถูกเลิกจ้าง ว่างาน ในพื้นที่ดังกล่าวมีฝีมือในการประกอบอาชีพ และเพิ่มโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพ รวมทั้งชะลอการอพยพแรงงานเพื่อหางานทำในเมืองใหญ่

9. วิธีการดำเนินงาน

9.1 ประชาสัมพันธ์โครงการผ่านช่องทางสื่อต่างๆ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายของโครงการ

9.2 ประสานหน่วยงาน องค์กร สถานประกอบการในจังหวัดตามพื้นที่เป้าหมาย เพื่อเชิญชวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสาขาต่างๆ ตามความต้องการของสถานประกอบการ

9.3 ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนแรงงานในพื้นที่เป้าหมายผ่าน อบต. อบจ. ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ผู้นำชุมชน มูลนิธิ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเชิญชวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

9.4 เตรียมการฝึกอาชีพ เช่น หลักสูตรการฝึก สถานที่ฝึกอุปกรณ์การฝึก วัสดุฝึก วิทยากร เป็นต้น

9.5 เปิดรับสมัครแรงงานที่สนใจเข้าร่วมโครงการ

9.6 ดำเนินการฝึกอาชีพยกระดับฝีมือแรงงาน ระยะเวลาฝึก 18 - 60 ชม. มีเป้าหมาย 13,748 คน และฝึกอาชีพเสริมตามความต้องการของพื้นที่ มีเป้าหมาย 19,632 คน เป้าหมายรวม จำนวน 33,380 คน

9.7 ประเมินผลการฝึกอบรม ตามเกณฑ์การวัดและประเมินผลของแต่ละหลักสูตร และวิธีปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึก

9.8 รายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบฐานข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

9.9 แจงรายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้สำนักงานแรงงานจังหวัดในการหาตำแหน่งงานว่าง (กรณีแรงงานประสงค์จะทำงานในระบบการจ้างงาน)

10. วงเงินโครงการ ปีงบประมาณ 2558 จำนวน 94,164,700 บาท

รายละเอียดวงเงินของโครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

- ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท X 30 ชม. X 1,669 รุ่น)	60,084,000 บาท
- ค่าวัสดุฝึกอบรม (800 บาท X 33,380 คน)	26,704,000 บาท
- ค่าบริหารจัดการ (220 บาท X 33,380 คน)	7,376,700 บาท
ค่าใช้จ่ายรวม	94,164,700 บาท
ใช้จ่ายต่อรุ่น	56,420 บาท
ค่าใช้จ่ายต่อราย	2,820 บาท

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ.2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

11. วิธีการติดตามผลการดำเนินงาน

ติดตามรายงานผลผ่านระบบฐานข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกเดือน

12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

12.1 แรงงานในระบบการจ้างงานที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดตามแนวตะเข็บชายแดนไทย จังหวัดที่ติดทะเลประตู่เชื่อมโยงระหว่างประเทศ และจังหวัดตามเส้นทางเชื่อมโยงระหว่างประเทศตามข้อตกลง GMS และ IMT- GT มีฝีมือช่วยเพิ่มขีดความสามารถสถานประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การผลิต การค้า การขนส่ง รองรับการลงทุน และการท่องเที่ยวในการสู่ประชาคมอาเซียน

12.2 แรงงานในชนบท/แรงงานนอกระบบ ผู้ถูกเลิกจ้าง ว่างงานในพื้นที่จังหวัดตามแนวตะเข็บชายแดนไทยจังหวัดที่ติดทะเลประตู่เชื่อมโยงระหว่างประเทศ และจังหวัดตามเส้นทางเชื่อมโยงระหว่างประเทศ ตามข้อตกลง GMS และ IMT- GT มีฝีมือในการเข้าสู่การจ้างงานในพื้นที่ และสามารถประกอบอาชีพในพื้นที่ได้รองรับการพัฒนาท้องถิ่น

12.3 มีส่วนช่วยชะลอการอพยพแรงงานจากพื้นที่จังหวัดตามแนวตะเข็บชายแดนไทย เข้าสู่เมืองเพื่อหางานทำ

โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

โครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

1. ชื่อโครงการ โครงการตามกิจกรรมฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
2. หน่วยงาน กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. ระยะเวลาดำเนินโครงการ 1 ตุลาคม 2557 – 30 กันยายน 2558
4. หลักการและเหตุผล

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริสแนะนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แก่ประชาชนให้ชาวไทย เน้นการดำเนินชีวิตทางสายกลาง ซึ่งความพอเพียงหมายถึง ความพอประมาณ (ทางสายกลาง) ความมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี ป้องกันผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ประชาชนจึงต้องมีความรอบรู้ ระมัดระวังในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผน โดยจะต้องมีการเสริมสร้างพื้นฐานที่ดีทางจิตใจของทุกคนให้สำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน และความเพียร มีสติ ความรอบคอบเพื่อให้เกิดความสมดุล และมีความพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมภายนอก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเปรียบเสมือนเสาหลักสำคัญของสังคมไทยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิตในระดับครอบครัว การบริหารงานระดับประเทศ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมและการบริหารจัดการองค์กร ภาครัฐภาคเอกชนและองค์กรอิสระ ดังนั้น โครงการตามพระราชดำริต่างๆ ล้วนแฝงไว้ด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้หล่อหลอมความคิดดังกล่าวข้างต้น นำมาประยุกต์กับเนื้อหาของโครงการฯ แล้วนำมาไปปฏิบัติบนพื้นฐานของวิถีชีวิตแบบไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้ความสามารถตามความถนัดเพื่อประกอบอาชีพ สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพมั่นคง ครอบครัวมีความสุขเหนือสิ่งอื่นใดเพื่อสร้างความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและพระบรมวงศานุวงศ์ผู้เป็นองค์อุปถัมภ์ที่ได้มีคุณูปการต่อประชาชนคนไทยอย่างหาที่เปรียบมิได้ตลอดไป

5. วัตถุประสงค์

5.1 เพื่อฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ให้มีความรู้และความเข้าใจในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีทักษะฝีมือในสาขาอาชีพต่างๆ ที่ประยุกต์กับภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือตามความต้องการของแรงงานที่เข้าร่วมโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

5.2 เพื่อสนับสนุนและบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริให้บรรลุผลสำเร็จตามพระราชประสงค์

5.3 เพื่อสร้างความยั่งยืนในการ ประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ ตามหลักแนวคิดเศรษฐกิจแบบพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

6. กลุ่มเป้าหมาย

- 6.1 แรงงาน และประชาชนทั่วไปที่เข้าร่วมโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- 6.2 กลุ่มแรงงานผู้ผลิตสินค้า OTOP ที่เข้าร่วมโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

7. พื้นที่ดำเนินงานโครงการ

ดำเนินการทั่วประเทศโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

8. เป้าหมาย

8.1 เป้าหมายโครงการ

8.1.1 จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมครบตามเป้าหมายจำนวน 3,000 คน

8.1.2 ร้อยละของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึกอบรม

8.2 เป้าหมายหลักสูตร

8.2.1 ยกระดับฝีมือแรงงาน

8.2.2 ฝึกอาชีพเสริม

8.3 ผลลัพธ์โครงการ

8.2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานมีความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

8.2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีฝีมือแรงงานสามารถประกอบอาชีพ มีรายได้ช่วยเหลือครอบครัว

สร้างรายได้หลัก และ/หรือรายได้เสริม ตลอดจนสามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการได้

9. วิธีการดำเนินงาน

การฝึกอบรมอาชีพให้กับแรงงาน ตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป้าหมายจำนวน 3,000 คน ดำเนินการ ดังนี้

9.1 ประชาสัมพันธ์โครงการผ่านช่องทางสื่อต่างๆ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายของโครงการฯ

9.2 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมอาชีพอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

9.3 เตรียมการฝึก ประกอบด้วย หลักสูตรการฝึกตามความต้องการของพื้นที่ สถานที่ฝึกอบรม วิทยากรอุปกรณ์การ วัสดุฝึก งบประมาณ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

9.4 เปิดรับสมัครแรงงานและกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ

9.5 ขออนุมัติดำเนินการฝึกอบรมอาชีพเสริมจากผู้อำนวยการสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละจังหวัดที่ดำเนินการ

9.6 ดำเนินการเปิด ฝึกอบรมอาชีพเสริม โดยเน้นความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและทักษะฝีมือด้านอาชีพ

9.7 ประเมินผลการฝึกอบรมตามเกณฑ์การวัดและประเมินผลของแต่ละหลักสูตร ตามเกณฑ์มาตรฐานการฝึกของแต่ละหลักสูตร

9.8 รายงานผลการฝึกอบรมให้ผู้อำนวยการสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

9.9 สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่เปิดฝึกอบรมโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริต้องรายงานผลการฝึกอบรมให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบทุกรุ่น

10. งบประมาณโครงการ

งบประมาณประจำปี 2558 จำนวน 1,050,000 บาท (สิบล้านห้าแสนแปดพันบาทถ้วน)

หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน /หลักสูตรฝึกอาชีพเสริม

รายการ	งบประมาณ (บาท)
1. ค่าตอบแทนวิทยากร 1,000 บาท X 30 ชม. / รุ่น	30,000
2. ค่าอาหารกลางวัน 150 บาท X 5 มื้อ X 20 คน / รุ่น	15,000
3. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 25 บาท X 10 มื้อ X 20 คน / รุ่น	5,000
4. ค่าวัสดุฝึกอบรม 1 ,000 บาท X 20 คน	20,000
รวมเป็นเงิน	70,000 / รุ่น
จำนวน 150 รุ่น คิดเป็นเงิน 70,000 บาท X 150 รุ่น	10,500,000
ค่าใช้จ่ายในการบริหารโครงการ ฯ (สป.) เพื่อเป็นค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าประสานงาน และอื่นๆ	8,000
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	10,508,000

หมายเหตุ งบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ.2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

11. วิธีการติดตามและประเมินผล

รายงานผลผ่านระบบฐานข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

12. สิ่งคาดว่าจะได้รับ

12.1 แรงงานและกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีความรู้ในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีทักษะฝีมือในสาขาอาชีพต่างๆ ที่ประยุกต์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

12.2 เกิดความร่วมมือบูรณาการและส่งเสริมการดำเนินงานโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ให้ภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไก/ฟันเฟืองช่วยให้งานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและพระบรมวงศานุวงศ์บรรลุผลสำเร็จตามพระราชประสงค์

12.3 มีความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ แรงงานพึ่งพาตนเองได้ ตามหลักแนวคิดเศรษฐกิจแบบพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน

1. ชื่อโครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน
2. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ยุทธศาสตร์ที่ 5 : เพิ่มประสิทธิภาพองค์กรให้เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - เป้าประสงค์ 5.2 : ปรับบทบาทของกรมจากผู้ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง เป็นผู้กำกับดูแล (REGULATOR)
 - เป้าหมาย 5.2 : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นองค์กรที่ทุกภาคส่วนรู้จักและยอมรับในศักยภาพของการให้บริการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ 5.2 : ร้อยละของหน่วยงานระดับสำนัก กอง และภาค จัดโครงการที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
 - กลยุทธ์ 5.2 : พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ
 - 5.5 : สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมาย

3. หลักการและเหตุผล

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงมีพระราชดำริและได้พระราชทานแนวคิด แนวทางการปฏิบัติ ต่างๆ ให้กับปวงชนชาวไทย เพื่อปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิต ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับชุมชน ระดับองค์กร ระดับรัฐ ให้รอดพ้นจากวิกฤตและดำเนินอยู่ในสังคมได้อย่างสมดุล มั่นคง และยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งได้มีการนำแนวพระราชดำริต่างๆ มาจัดทำเป็นโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ อันมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ และนำไปประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้กับครอบครัว ซึ่งทรงให้โอวาทความตอนหนึ่งว่า “เราไม่ควรให้ปลาแก่ผู้ยากไร้ เราควรให้เบ็ดเพื่อให้เขายังชีพต่อไปในอนาคต ” ซึ่งทำให้ความเป็นอยู่ของประชาชนผู้ยากไร้ ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนในพื้นที่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ โดยเน้นการพัฒนา การส่งเสริมอาชีพ ซึ่งเป็นแนวพระราชดำริที่สำคัญ และที่ได้ทรงดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2493 จนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนพออยู่พอกินและอยู่ได้ด้วยวิธีการพึ่งพาตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรัชสมัยขององค์ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ที่พระองค์ได้พระราชทานแนวทางการดำเนินงานตามโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ เพื่อให้องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน สามารถสนองพระราชดำริได้ อย่างมี ประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน สอดคล้องกับแนวคิดของสหประชาชาติ ซึ่งต่อมา ในปี พ.ศ. 2535 สหประชาชาติได้เน้นความสำคัญการพัฒนาในสามมิติ ได้แก่ มิติทางสังคม มิติทางเศรษฐกิจ และมิติทางสิ่งแวดล้อม โดยได้กำหนดให้เป็นแผนแม่บทในระดับโลกในชื่อของแผนปฏิบัติการ 21 (AGENDA 21) โดยน้อมนำเอาพระราชดำริมาใช้ในการดำเนินงานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสกลุ่มต่างๆ ในสังคมเมือง และใน สังคมชนบทห่างไกล ตามโครงการพระราชดำริ และโครงการตามพระราชประสงค์ต่างๆ ที่ส่วน ราชการมีส่วน รับผิดชอบหลายโครงการด้วยกัน ซึ่งหลายโครงการเป็นความรับผิดชอบโดยตรง และบางโครงการเป็นงานที่ กระทรวงแรงงานเข้าไปร่วมดำเนินการกับหน่วยงานอื่นๆ

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ประเทศไทยเข้าเป็นสมาชิก ภาควิชาเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2542 และมีผลบังคับเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2542 (ภาค 3 ข้อ 6)

(1) รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิในการทำงาน ซึ่งรวมทั้งสิทธิของคนทุกคนในโอกาสที่จะหาเลี้ยงชีพโดยงานซึ่งตนเลือกหรือรับอย่างเสรี และจะดำเนินขั้นตอนที่เหมาะสมในการปกป้องสิทธิ

(2) ขั้นตอนซึ่งรัฐภาคีแห่งกติกานี้จะต้องดำเนินเพื่อให้บรรลุผลในการทำให้สิทธินี้เป็นจริงอย่างบริบูรณ์ จะต้องรวมถึงการให้คำแนะนำทางเทคนิคและวิชาชีพและโครงการฝึกอบรม นโยบายและเทคนิคที่จะทำ ให้บรรลุผลในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ และการจ้างงานอย่างบริบูรณ์และเป็นประโยชน์ภายใต้เงื่อนไขทั้งหลายที่เป็นการปกป้องเสรีภาพขั้นพื้นฐานทางการเมืองและทางเศรษฐกิจของปัจเจกบุคคล

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2537 ที่เห็นชอบให้ศูนย์ฝึกออาชีพของรัฐทุกแห่ง จะต้องพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชนทั่วไปโดยไม่เลือกปฏิบัติเพื่อให้บุคคลได้มีการจ้างงานมีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่นเข้าฝึกออาชีพในหลักสูตรต่าง ๆ ของศูนย์ฝึกออาชีพ ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหนึ่ง ที่รับผิดชอบในการจัดบริการฝึกออาชีพให้กับบุคคลทั่วไป และมีหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่ได้แก่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั่วประเทศให้การสนับสนุน ส่งเสริมพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่นผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ ผู้บำบัดยาเสพติด ผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ ทหารผู้บาดเจ็บและทุพพลภาพ คนพิการ ผู้สูงอายุ และชนกลุ่มน้อย เข้าฝึกฝีมือแรงงานในสาขาช่างอุตสาหกรรม การประกอบอาชีพอิสระ และงานด้านบริการ ตามความเหมาะสมของสมรรถนะความพร้อมของแต่ละกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

ผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความแตกต่างระหว่างแต่ละภูมิภาคไม่ค่อนมาก โดยรวมจะมี ภูมิภาคอากาศแบบร้อนชื้น ตั้งอยู่บริเวณแนวเส้นศูนย์สูตร เนื่องจากอยู่ใกล้เส้นศูนย์สูตรมากที่สุด เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงของฤดูก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศจนทำให้กลายเป็นภัยธรรมชาติ ที่เกิดขึ้นนั้นล้วนเป็นภัยพิบัติต่อมนุษย์ ทรัพย์สินและสิ่งก่อสร้างต่างๆ ทำให้เกิดความเสียหายมหาศาลต่อส่วนตัวและส่วนรวม ประเทศไทยช่วง 5 ปีที่ผ่านมาประสบปัญหาภัยทางธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ภัยจากดินโคลนถล่ม ภัยจากพายุเขตร้อนหรือวาตภัย ภัยจากคลื่นสึนามิ ภัยจากแผ่นดินไหว ภัยแล้ง ภัยหนาว และอัคคีภัย ซึ่งทำให้ประชาชนเดือดร้อน ทรัพย์สินเสียหาย ไม่มีอาชีพที่ทำกิน ซึ่งหน่วยงานราชการจะต้องเร่งรีบให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ทุกคนมีอาชีพสามารถสร้างรายได้เพื่อความมั่นคงของชีวิต

ผู้บำบัดยาเสพติด

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด คาดว่ามีผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดทั้งผู้เสพและผู้ค้า ในปี 2556 ราว 1.9 ล้านคน ส่วนข้อมูลผู้เข้ารับการรักษาที่สถาบันธัญญารักษ์ และโรงพยาบาลธัญญารักษ์ในเขตภูมิภาคอีก 6 แห่งทั่วประเทศ สังกัดกรมการแพทย์ พบว่า ผู้ป่วยยาเสพติดและเข้ารับการรักษาทั้งหมดในช่วงเดือนมกราคม - มิถุนายน 2556 จำนวน 5,106 ราย เมื่อแยกตามช่วงอายุพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 15 - 24 ปี หรือกลุ่มวัยรุ่นและวัยรุ่นตอนปลาย สอดคล้องกับการจำแนกสถิติที่แยกตามกลุ่มการศึกษาที่พบว่า ตั้งแต่ปี 2552 - 2556 กลุ่มผู้ป่วยยาเสพติดส่วนใหญ่ คือ กลุ่มมัธยมศึกษา โดยปี 2555 มีจำนวนร้อยละ 81.76 และในปี 2556 มีจำนวนร้อยละ 85.2 เมื่อดูสถิติผู้เข้ารับการรักษาจำแนกตามประเภทของสารเสพติด พบว่า ยาบ้ามีปริมาณสูงที่สุดต่อเนื่องในปี 2556 มีจำนวนมากถึงร้อยละ 55.97 รองลงมาคือสุรา

ร้อยละ 17.96 นอกจากนี้ ยังพบว่ายาไอซ์เป็นยาเสพติดอีกชนิดหนึ่งที่พบแนวโน้มการแพร่ระบาดสูงขึ้นอย่างน่าเป็นห่วง ซึ่งการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และโจทย์สำคัญคือ ต้องทำให้ผู้เข้ารับการบำบัดรักษาไม่กลับไปเสพซ้ำ และเลิกยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดอย่างถาวร ดังนั้นจะต้องเน้นสร้างความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักแก่ประชาชน เยาวชน กลุ่มเสี่ยง กลุ่มเสพ กลุ่มติด ในเรื่องโรคสมองติดยา โทษของยาเสพติดต่อสมอง พฤติกรรม แนวทางการช่วยเหลือโดยการบำบัดรักษาอย่างเหมาะสมทันทั่วทั้งที่มีแนวทางในการเลือกวิธีการลดละเลิกยาเสพติด และการเข้ารับการบำบัดรักษา ซึ่งสิ่งที่จะช่วยเยียวยาให้ผู้ติดยาเสพติดหลังจากการบำบัดหายดีแล้วจะต้องสร้างกำลังใจให้มีโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีความมั่นคงและมีจริยธรรมทางการประกอบอาชีพคืนกลับสู่สังคมได้อย่างมีคุณภาพ

ผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ

ตามนโยบายและแนวทางในการแก้ไข พื้นฟูผู้กระทำผิด เพื่อให้ผู้กระทำผิดมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมพฤติกรรม และสามารถกลับไปสู่สังคม โดยไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ แต่ในความเป็นจริงแล้ว ผู้ต้องขังพ้นโทษ มักถูกตีตราและไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการทำงาน เนื่องจากมีประวัติเคยต้องโทษ และผู้ประกอบการมักไม่ไว้วางใจในพฤติกรรม ส่งผลให้ผู้ต้องขังพ้นโทษที่ผ่านการแก้ไข พื้นฟู และ ตั้งใจกลับตนเป็นคนดี ประสบปัญหาการว่างงาน ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่น่าไปสู่การกระทำผิด รวมถึงความสำคัญของภาวะทางเศรษฐกิจ เช่น ความยากจน ปัญหาการว่างงาน และ การทำงานที่ไม่มีความมั่นคง เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการกระทำผิดด้วย ปัญหานี้เมื่อพิจารณาควบคู่ กับปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และอาชญากรรมต่างๆในปัจจุบัน ได้ผลกระทบในมุมกว้างต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ หน่วยงานราชการ และภาคเอกชนจึงต้องร่วมมือกันส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังที่จะพ้นโทษ และได้รับการคัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนด ให้ได้รับการเตรียมความพร้อมและเพิ่มทักษะทางวิชาชีพ และพร้อมเข้าสู่กระบวนการจ้างงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีรายได้ประจำในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ก่อนที่จะพ้นโทษที่จะช่วยทำให้ผู้พ้นโทษสามารถปรับตัวเพื่อดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีและคุณค่าต่อไป

ผู้สูงอายุ

จากการเปลี่ยนแปลงทางประชากร และข้อมูลสถิติที่สำคัญเกี่ยวกับผู้สูงอายุ มีผลการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2552 - 2583 สัดส่วนของประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลง ในขณะที่สัดส่วนของประชากรสูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากร้อยละ 13.2 ใน พ.ศ. 2256 เป็นร้อยละ 32.1 ใน พ.ศ. 2583 ในปี พ.ศ. 2560 จะเป็นปีที่สัดส่วนของประชากรวัยสูงอายุ สัดส่วนของผู้สูงอายุวัยปลายจะเพิ่มจากประมาณร้อยละ 12.7 ของประชากรสูงอายุทั้งหมดเป็นเกือบ 1 ใน 5 ของประชากรสูงอายุ แสดงให้เห็นว่าสัดส่วนของผู้สูงอายุทั้งชายและหญิงที่เป็นโสดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น หมายความว่าประชากรกลุ่มนี้ จะไม่มีโอกาสได้รับการเกื้อหนุนจากคู่สมรสหรือบุตรในยามบั้นปลายของชีวิต แนวโน้มการอยู่อาศัยของผู้สูงอายุตามลำพังเพิ่มขึ้น ผู้สูงอายุไทยประมาณ 1 ใน 3 ของทั้งหมดยังคงทำงานเชิงเศรษฐกิจ แหล่งรายได้หลักของผู้สูงอายุ 3 อันดับแรก คือ บุตร การทำงาน และเบี้ยยังชีพ ด้านการประเมินแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2545 - 2564) ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2550 - 2554) ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์หลักในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ สะท้อนว่าการดำเนินงานในภาพรวมของประเทศจะต้องนำ กำลังแรงงานผู้สูงอายุที่เกษียณจากการทำงาน กลับมาเป็นกำลังแรงงานที่มีศักยภาพทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลน เพื่อให้เศรษฐกิจดำเนินการต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ

หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน เปิดเผยว่าภาพรวมการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์ในปี 2556 มีผู้สมัครเข้าเป็นทหารมากกว่าทุกปีจากเฉลี่ยสมัครร้อยละ 30 เพิ่มเป็นร้อยละ 35 โดยน่าจะมากจากการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงสิทธิที่จะได้รับจากการเป็นทหาร และมีผู้สมัครเต็มจำนวนกว่า 30 อำเภอ โดยในปี 2557 จัดให้มีการตรวจเลือกทหารระหว่างวันที่ 1 - 12 เมษายน ซึ่งทหารเกณฑ์จะได้รับเบี้ยเลี้ยง เงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวรวม 9,000 บาทต่อเดือน รวมทั้งสิทธิต่างๆ ตามที่กองทัพกำหนด โดยปีนี้มีชายไทยเข้ารับการเกณฑ์ทหารทั่วประเทศ 359,863 คน และมีความต้องการทหารเกณฑ์ 94,480 คน ลดลงจากปีที่ผ่านมาตามภารกิจและความต้องการของกองทัพ และปีนี้กองทัพมีความต้องการกำลังพลทั่วประเทศ จำนวน 103,555 นาย แยกเป็นกองทัพบก 78,446 นาย กองทัพเรือ 16,000 นาย กองทัพอากาศ 7,525 นาย กองทัพไทย 898 นาย และสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 686 นาย ทั้งนี้ นอกเหนือจากสวัสดิการของหน่วยงานแล้ว กระทรวงกลาโหมและหน่วยงานราชการเครือข่ายได้มีการพัฒนาศักยภาพการประกอบอาชีพทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการฝึกอาชีพ ซึ่งจะให้มีรายได้ระหว่างก่อนปลดประจำการและเป็นทุนสำรองในการประกอบอาชีพหลังปลดประจำการเพื่อให้ความมั่นใจในประกอบอาชีพ และเป็นกำลังแรงงานที่วิสัยทัศน์และทัศนคติในการทำงานตามต้องการของการจ้างงาน

ทหารผู้บาดเจ็บและทุพพลภาพ

จำนวนคนพิการที่เกิดจากสถานการณ์ความรุนแรงความไม่สงบตามแนวชายแดน และทำให้ทหารได้รับบาดเจ็บและเป็นผู้พิการเพิ่มมากขึ้น จากสถิติของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ปี พ.ศ. 2556 มียอดผู้ป่วยเป็นทหารชั้นสัญญาบัตรได้รับบาดเจ็บและเป็นผู้พิการ จำนวน 205 คน และจำนวนพลทหารกองประจำการขององค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ได้รับบาดเจ็บและเป็นคนพิการ จำนวน 150 คน ทหารผู้พิการเหล่านี้ได้สละความสุขส่วนตัวเพื่อให้สังคมเกิดความสงบสุข สังคมควรได้ให้โอกาสผู้เสียสละได้รับการเยียวยาอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง เท่าเทียม และยั่งยืน โดยควรได้รับการดูแลทั้งในเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพใจ และส่งเสริมให้ทหารพิการได้ยืนหยัดอย่างมีศักดิ์ศรีด้วยการพึ่งพาตนเอง และสามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมได้ และเป็นกำลังแรงงานที่มีระเบียบวินัย มีจิตบริการสังคมมีความรักในองค์กร และทักษะความรู้ความสามารถ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการสะสมองค์ความรู้ของหน่วยงานที่สร้างบุคลากรในองค์กรไว้ของชาติ ฉะนั้นศักยภาพกำลังแรงงานทหารผู้พิการจึงเป็นกำลังแรงงานที่ตลาดแรงงานมีความต้องการเป็นระดับต้นๆ ของกำลังแรงงานทั่วไป

ชนกลุ่มน้อย

ในประเทศไทย ผู้ด้อยสิทธิในปัจจุบัน “สิทธิมนุษยชน” มิใช่เพียง “สิทธิทางศีลธรรม” หากแต่ได้รับการยอมรับในสถานะของ “สิทธิทางกฎหมาย” มากขึ้นเรื่อยๆ ภายใต้หลักกฎหมายว่าด้วยสิทธิมนุษยชนทั้งที่เป็นกฎหมายภายในและกฎหมายระหว่างประเทศ ความเป็นมนุษย์ย่อมทำให้บุคคลมีความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ต้นกำเนิด ศาสนา หรือภาษา อาจสรุปได้ว่า ความเป็นไปได้ที่ชนกลุ่มน้อยจะได้สัญชาติไทย ย่อมขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงของแต่ละบุคคล โดยหลักกฎหมายไทยยอมรับให้สัญชาติไทยแก่บุคคลในลักษณะเดียวกับนานาประเทศ กล่าวคือ บุคคลย่อมมีสัญชาติไทยโดยอัตโนมัติหากบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์ที่แท้จริง

กับประเทศไทย หรือกล่าวในอีกแง่ก็คือ หากบุคคลนั้นมีความกลมกลืนกับสังคมไทย และบุคคลย่อมมีสิทธิที่จะร้องขอสัญชาติไทยหากบุคคลนั้นมีความเป็นไปได้ที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่แท้จริงกับประเทศไทย ประกอบกับการขยายการเติบโตทางภาคอุตสาหกรรมการผลิตตามแนวชายแดน เนื่องสถานประกอบการกิจการเคลื่อนย้ายการผลิตเพื่อสะดวกการจัดหากำลังแรงงาน และการลดต้นทุนการจ้างงานแรงงานขั้นต่ำของประเทศไทย ทำให้หน่วยงานรับผิดชอบการในพัฒนากำลังแรงงานจะต้องสนับสนุนการเติบโตของเศรษฐกิจตามแนวชายแดนให้เพียงพอับความต้องการ ซึ่งกำลังแรงงานตามชายแดนส่วนมากเป็นกำลังแรงงานไร้ฝีมือซึ่งจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของประเทศ จริยธรรมการทำงาน นิสัยอุตสาหกรรม ให้มีความพร้อมในการทำงาน

คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ

สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ทำการสำรวจจำนวนประชากรที่พิการทั่วประเทศ พ.ศ. 2550 พบว่าในเขตเทศบาลมีคนพิการ จำนวน 312,497 คน และนอกเขตเทศบาล จำนวน 1,559,363 คน จะเห็นว่าในภูมิภาคจะมีประชากรคนพิการอยู่เป็นจำนวนมากและขาดการรับรู้ข่าวสารและเทคโนโลยีทำให้ขาดการฟื้นฟูสมรรถภาพทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านสังคม เป็นต้น รัฐบาลมีนโยบายที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยการกำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการรองรับเพื่อช่วยเหลือคนพิการให้มีอาชีพ มีงานทำ มีรายได้เป็นของตนเอง ไม่เป็นภาระแก่ครอบครัวและสังคม โดยออกพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้มีการจ้างงานคนพิการในระบบสัดส่วนโดยสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปต้องรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนลูกจ้างทุก 100 คนต่อคนพิการ 1 คน หากสถานประกอบการใดไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแทน ซึ่งเป็นการช่วยเหลือให้คนพิการที่อยู่ในวัยแรงงานและมีศักยภาพได้มีงานทำ มีอาชีพที่มั่นคง และรายได้ที่แน่นอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น แต่นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และปฏิเสธการจ้างงานคนพิการ อ้างว่าคนพิการไม่มีความสามารถในการทำงานตามที่คาดหวังได้ รวมทั้งจะต้องปรับสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับสภาพความพิการในการจ้างงานคนพิการและหาคนพิการที่มีความสามารถ ทักษะฝีมือตรงกับความต้องการในการจ้างไม่ได้ จึงทำให้เป็นการตัดโอกาสคนพิการในการทำงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นส่วนราชการมีภารกิจหน้าที่การส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้ได้มาตรฐานสากล ด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ด้านการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้านการบูรณาการเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน อันไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความเข้มแข็งและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พ.ศ. 2558 โดยได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน ให้แรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ การเตรียมความพร้อมทางด้านสภาพร่างกาย สภาพจิตใจ ตลอดจนทัศนคติการทำงานเพื่อเข้าสู่สังคมการทำงานร่วมกับคนทั่วไปได้อย่างมีคุณภาพ และการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรี

4. วัตถุประสงค์

- 4.1 เพื่อฝึกอาชีพเพิ่มทักษะให้กับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือ แรงงาน และการเตรียมความพร้อมทางด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อเข้าสู่กระบวนการการทำงานร่วมกับคนทั่วไป
- 4.2 เพื่อสร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสังคมให้การยอมรับใน ศักยภาพการทำงาน
- 4.3 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเป็นกำลังแรงงานตามความต้องการของ ตลาดแรงงาน และเป็นกลไกลดด้านกำลังแรงงานที่รองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจ

5. กลุ่มเป้าหมาย

- 5.1 กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ ผู้ประสพภัยพิบัติทางธรรมชาติ ผู้บำบัดยาเสพติด ผู้ต้องขังก่อน พ้นโทษ ผู้สูงอายุ ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ ทหารผู้บาดเจ็บและทุพพลภาพ ชาวไทยภูเขา และคนพิการ/ ผู้ดูแล เป็นต้น
- 5.2 คุณสมบัติ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้วิชาการ ฝึกปฏิบัติตามคำสอน รับคำแนะนำได้ ช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน สามารถทำงานร่วมกับคนทั่วไปในสังคมได้ อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป หรือเป็นผู้ดูแลคนพิการตามกฎหมาย
- 5.3 วิทยากร เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการเรียนการสอน สามารถสร้าง องค์ความรู้ ทักษะ ให้คำแนะนำและสามารถปฏิบัติตามคำสั่งได้ถูกต้อง มีความเข้าใจในพฤติกรรม กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเป็นอย่างดี

6. วิธีดำเนินการ

- 6.1 ศึกษาสถานการณ์ข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ แต่ละประเภทของกลุ่มการฝึกอาชีพ
- 6.2 ประสานงานหน่วยงานเครือข่าย ที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดหากลุ่มเป้าหมาย เช่น กรมการ ปกครอง ส่วนท้องถิ่น กรมกำลังพลทหารบก สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กรมคุมความประพฤติ องค์กรหลักคนพิการประเภทต่างๆ และองค์กรท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง
- 6.3 จัดทำรายละเอียดโครงการ ขอความเห็นชอบอนุมัติโครงการ
- 6.4 พิจารณาจัดทำหลักสูตรการฝึกอาชีพให้สอดคล้องความต้องการจ้างงานในแต่ละท้องที่
- 6.5 ดำเนินการฝึกอาชีพ ระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ 20 คน/รุ่น
- 6.6 จัดทำบัญชีรายชื่อ สถานที่ติดต่อ ของผู้ผ่านการฝึกอาชีพจัดส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานเขตในพื้นที่ เพื่อประสานการจัดหางานตามความประสงค์ต่อไป

7. ช่วงเวลาดำเนินโครงการ

ภายในปีงบประมาณ 2558

8. สถานที่ดำเนินโครงการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด หรือสถานที่ที่มีความเหมาะสมแก่ กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

9. งบประมาณดำเนินโครงการ

ประจำปีงบประมาณ 2558 รายการค่าใช้จ่ายดำเนินงานการฝึกอาชีพ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเข้าสู่กระบวนการจ้างงาน ผู้เข้ารับการฝึก 4,000 คน จำนวน 20 รุ่นๆละ 20 คน ค่าใช้จ่ายรุ่นละ 64,000 บาท เฉลี่ยคนละ 3,200 บาท เป็นเงินทั้งหมด 12,800,000 บาท (สิบสองล้านแปดแสนบาทถ้วน) รายละเอียดตามความพร้อมของส่วนราชการดำเนินการฝึกอาชีพให้แก่กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ แนบท้าย

ค่าใช้จ่ายดำเนินการจัดฝึกอาชีพ

(1) ค่าตอบแทนวิทยากรภาคปฏิบัติ (500 บาท × 30 ชั่วโมง × 2 คน)	= 30,000 บาท
(2) ค่าอาหารกลางวัน สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ และผู้ประสานงาน (100 บาท × 20 คน × 5 วัน)	= 10,000 บาท
(3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ เจ้าหน้าที่ประสานงาน (20 บาท × 20 คน × 10 มื้อ)	= 4,000 บาท
(4) ค่าวัสดุประกอบการฝึกอาชีพ (ต่อคนๆละ 450 บาท × 20 คน)	= 9,000 บาท
(5) ค่าพาหนะผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ (ไป - กลับ) (ต่อคนๆละ 400 บาท × 20 คน)	= 8,000 บาท
(6) ค่าบริหารจัดการโครงการ(ค่าเบี้ยเลี้ยงผู้ประสานงาน ค่าน้ำมัน ฯลฯ)	= 3,000 บาท
รวมทั้งสิ้น/รุ่น	= 64,000 บาท

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการถัวเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดย คำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างปลการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

10. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

กลุ่มเป้าหมายเฉพาะมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะฝีมือแรงงาน และมีการเตรียมการจัดการในการความพร้อมทางด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อเข้าสู่กระบวนการการทำงานร่วมกับคนทั่วไป

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ที่ผ่านการฝึกอาชีพสามารถนำความรู้ไปสร้างโอกาสในการมีงานทำ มีการจ้างงานในระบบ และสามารถประกอบอาชีพอิสระ เพื่อแบ่งเบาค่าครองชีพในครอบครัว และมีการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ

12. การวิเคราะห์ความเสี่ยงโครงการ

ผู้เข้าอบรมมีสภาพร่างกาย สติปัญญา และสมรรถนะ ที่แตกต่างกัน วิทยากรจะต้องใช้ระยะเวลา
ถ่ายทอดเพื่อสร้างความเข้าใจ

13. การรายงานผลและการประเมินผลโครงการ

13.1 รายงานจากการศึกษา พฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ การเรียนการสอนของวิทยากรการรับรู้ สามารถปฏิบัติตามคำสั่งได้ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อคนพิการ และจัดเก็บข้อมูลจากแบบทดสอบ ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ และแบบประเมินผลโครงการภาพรวมสำหรับวิทยากรหรือผู้ทำหน้าที่ฝึกอาชีพ

13.2 ใช้แบบประเมินความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมาย โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

(1) ค่าความพอใจในระดับควรปรับปรุง

(2) ค่าความพอใจในระดับพอใจ

(3) ค่าความพอใจในระดับดี

(4) ค่าความพอใจในระดับดีมาก

13.3 สังเกตการณ์การฝึกอบรม เก็บข้อมูล และสรุปผลรายงานกรม

13.4 ดำเนินการประเมินผลโครงการฯ การฝึกอาชีพ จะได้นำเอาหลักการวัดผลการศึกษา และการเรียนการสอน ของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ โดยนำเอาคะแนนหรือผลการปฏิบัติงานนำมาเป็นเครื่องมือการวัดผล ความรู้ ความเข้าใจในการเรียนและภาคปฏิบัติ และวิทยากรการจัดเตรียมการเรียนการสอน การสร้างความเข้าใจ วัสดุอุปกรณ์การฝึกอาชีพ บุคลิกภาพ การตอบปัญหา จริยธรรม และการมีส่วนร่วมในการทำงาน และนำมาเป็นเครื่องมือ การวัดผลเชิงประสิทธิภาพ

เครื่องมือการประเมิน

(1) การสังเกตเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และจดบันทึกข้อเท็จจริง

(2) แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด และเปิดโอกาสให้แสดงข้อคิดเห็น

(3) แบบทดสอบ การทดสอบความรู้ความสามารถที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ถูกทดสอบได้แสดง

พฤติกรรมหรือปฏิกิริยามาโดยวิธีใดวิธีหนึ่งที่สามารถสังเกตได้และวัดผลได้ กระบวนการทดสอบจะใช้แบบทดสอบเกี่ยวกับผลผลิต (Product Test) เพื่อดูผลการปฏิบัติงานที่เสร็จเรียบร้อยมีคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความประณีต ความคิดสร้างสรรค์ กลุ่มสัมพันธ์ และทันเวลา เป็นต้น

14. เจ้าของโครงการ

ฝ่ายพัฒนาศักยภาพแรงงานคนพิการและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

**โครงการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558**

1. ชื่อโครงการ : โครงการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
2. หน่วยงานเจ้าของโครงการ : กลุ่มงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและวิชาชีพควบคุม
สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
3. ระยะเวลาดำเนินโครงการ 1 ตุลาคม 2557 – 30 กันยายน 2558

4. หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจขับเคลื่อนระบบพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2555 – พ.ศ. 2559) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถรองรับประชาคมอาเซียน และการแข่งขันในระดับสากล โดยได้จัดทำโครงการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมภารกิจด้านการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศให้กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการ มีการพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น และมีความชำนาญสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงได้เร่งส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการให้มีมาตรฐานเทียบเคียงมาตรฐานสากล เพื่อสร้างโอกาสในการแข่งขันทางการค้าเตรียมรองรับการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจของประชาคมอาเซียน (Asean Economic Community : AEC)

สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ได้จัดทำโครงการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติขึ้นในองค์กร เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนระดับให้แก่แรงงานอีกแนวทางหนึ่ง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ ให้มีมาตรฐานเทียบเคียงมาตรฐานสากล และเพิ่มโอกาสในการแข่งขันในประชาคมอาเซียน

5. วิธีดำเนินการ :

แบ่งการดำเนินการออกเป็น 4 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 : การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

1.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการที่มีความสนใจ
- 2) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

1.2 ระยะเวลา และวิธีดำเนินการ

1) ดำเนินการระหว่างเดือนมกราคม – เดือนมีนาคม 2558

2) วิธีดำเนินการ โดยการจัดทำสเปคโตรทัศน์เผยแพร่ จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ตามสถานที่ชุมชน เอกสารและแผ่นพับประชาสัมพันธ์

1.3 กลุ่มเป้าหมาย

หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการที่สนใจการขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

1.4 งบประมาณ

ใช้งบประมาณของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 1,500,000 บาท (หนึ่งล้านห้าแสนบาทถ้วน)

1.5 ผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม

ผลผลิต : จำนวนสเปคโตรทัศน์เผยแพร่ จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ตามสถานที่ชุมชน เอกสาร และแผ่นพับประชาสัมพันธ์

ผลลัพธ์ : หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการมีความสนใจในการขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

กิจกรรมที่ 2 : การฝึกอบรมเรื่อง แนวทางและวิธีปฏิบัติการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

2.1 วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสามารถให้คำปรึกษากับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการได้อย่างถูกต้อง

2) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ในแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

2.2 ระยะเวลา สถานที่จัดประชุม และวิธีดำเนินการ

1) ดำเนินการระหว่างเดือนมกราคม 2558 จำนวน 1 วัน

2) สถานที่จัดประชุม ดำเนินการในสถานที่ของภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3) วิธีดำเนินการ โดยการบรรยาย ชักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ดังนี้

(1) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. 2545 ที่เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(2) หลักการของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(3) กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

(4) ความรู้เกี่ยวกับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(5) ความรู้เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือคนหางาน

(6) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

(7) การยื่นคำขอเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

2.3 กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 160 คน ดังนี้

- 1) เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร หน่วยงานละ 2 คน รวมจำนวน 154 คน
- 2) วิทยากร และผู้ประสานงานจากสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานคณิศนวน

2.4 งบประมาณ

ใช้งบประมาณของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 290,000 บาท (สองแสนเก้าหมื่นบาทถ้วน) โดยถัวจ่ายทุกรายการ มีรายละเอียดค่าใช้จ่ายดังนี้

รายการ	งบประมาณ (บาท)
1. ค่าอาหารกลางวัน (160 คน x 1 มื้อ x 600 บาท)	96,000
2. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (160 คน x 2 มื้อ x 50 บาท)	16,000
3. ค่าเช่าที่พัก (77 ห้อง X 1,800 บาท X 1 คืน)	138,600
4. ค่าตอบแทนวิทยากรภาครัฐ (1 วัน x 1 คน x 6 ชั่วโมง x 600 บาท)	3,600
5. ค่าเอกสารในการฝึกอบรม (154 คน x 200 บาท)	30,800
6. ค่าบริหารจัดการโครงการ	5,000
รวม	290,000

2.5 ผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม

ผลผลิต : จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง แนวทางและวิธีปฏิบัติการ จัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ไม่น้อยกว่า 80%

ผลลัพธ์ : ผู้ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง แนวทางและวิธีปฏิบัติการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสามารถให้คำปรึกษากับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการในการขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

กิจกรรมที่ 3 : การจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อดำเนินการฝึกอบรมเรื่อง การจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการในเขตพื้นที่

3.1 วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถจัดฝึกอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการยื่นคำขอจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการได้อย่างถูกต้อง

2) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการมีการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไม่น้อยกว่า 77 แห่ง

3.2 ระยะเวลา สถานที่จัดประชุม และวิธีดำเนินการ

- 1) ดำเนินการระหว่างเดือนมีนาคม – เดือนพฤษภาคม 2558 จำนวน 1 วัน
- 2) สถานที่จัดประชุม ดำเนินการในสถานที่ของภาคเอกชนในจังหวัดที่หน่วยงานในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตั้งอยู่
- 3) วิธีดำเนินการ มอบหมายให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค จำนวน 12 แห่ง ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จำนวน 64 แห่ง และสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน เป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมเรื่อง การจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ในลักษณะการบรรยาย ชักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ดังนี้

วัน เดือน ปี	หัวข้อวิชา	วิทยากร
วันที่ 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน 2. หลักการของมาตรฐานฝีมือแรงงาน 3. กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ 4. ความรู้เกี่ยวกับเครื่องหมายมาตรฐานฝีมือแรงงาน 5. ความรู้เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือคนหางาน 6. อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 7. การยื่นคำขอเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ 	วิทยากรภาครัฐ

3.3 กลุ่มเป้าหมาย

แบ่งกลุ่มเป้าหมายเป็น 3 ประเภท ดังนี้

- 1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค จำนวน 12 หน่วยงาน ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม หน่วยงานละ 85 คน รวมจำนวน 1,020 คน ดังนี้
 - (1) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบกิจการ ในเขตพื้นที่ หน่วยงานละ 80 คน รวมจำนวน 960 คน
 - (2) วิทยากร และผู้ประสานงานจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคในเขตพื้นที่ หน่วยงานละ 5 คน รวมจำนวน 60 คน
- 2) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จำนวน 64 หน่วยงาน ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม หน่วยงานละ 55 คน รวมจำนวน 3,520 คน ดังนี้
 - (1) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบกิจการในเขตพื้นที่ หน่วยงานละ 50 คน รวมจำนวน 3,200 คน
 - (2) วิทยากร และผู้ประสานงานจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเขตพื้นที่ หน่วยงานละ 5 คน รวมจำนวน 320 คน
- 3) สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน 205 คน ดังนี้
 - (1) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบกิจการในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน
 - (2) วิทยากร และผู้ประสานงานจากสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน จำนวน 5 คน

3.4 งบประมาณ

ใช้งบประมาณของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 4,639,700 บาท (สี่ล้านหกแสนสามหมื่นเก้าพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) งบดำเนินงาน หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รหัส 300 โดยถัวจ่ายทุกรายการ ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานที่ได้รับการมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรม ดังนี้

1) **สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค** จำนวน 12 หน่วยงาน ๆ ละ 82,100 บาท เป็นเงินจำนวน 985,200 บาท ดังนี้

รายการ	งบประมาณ (บาท)
1. ค่าอาหารกลางวัน (85 คน x 1 มื้อ x 600 บาท X 12 ครั้ง)	612,000
2. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (85 คน x 2 มื้อ x 50 บาท X 12 ครั้ง)	102,000
3. ค่าตอบแทนวิทยากรภาครัฐ (1 วัน x 1 คน x 6 ชั่วโมง x 600 บาท X 12 ครั้ง)	43,200
4. ค่าเอกสารในการฝึกอบรม (80 คน x 200 บาท X 12 ครั้ง)	192,000
5. ค่าบริหารจัดการโครงการ (3,000 บาท X 12 ครั้ง)	36,000
รวม	985,200

2) **ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด** จำนวน 64 หน่วยงาน ๆ ละ 54,100 บาท เป็นเงินจำนวน 3,462,400 บาท ดังนี้

รายการ	งบประมาณ (บาท)
1. ค่าอาหารกลางวัน (55 คน x 1 มื้อ x 600 บาท X 64 ครั้ง)	2,112,000
2. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (55 คน x 2 มื้อ x 50 บาท X 64 ครั้ง)	352,000
3. ค่าตอบแทนวิทยากรภาครัฐ (1 วัน x 1 คน x 6 ชั่วโมง x 600 บาท X 64 ครั้ง)	230,400
4. ค่าเอกสารในการฝึกอบรม (50 คน x 200 บาท X 64 ครั้ง)	640,000
5. ค่าบริหารจัดการโครงการ (2,000 บาท X 64 ครั้ง)	128,000
รวม	3,462,400

3) **สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน** เป็นเงินจำนวน 192,100 บาท ดังนี้

รายการ	งบประมาณ (บาท)
1. ค่าอาหารกลางวัน (205 คน x 1 มื้อ x 600 บาท)	123,000
2. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (205 คน x 2 มื้อ x 50 บาท)	20,500
3. ค่าตอบแทนวิทยากรภาครัฐ (1 วัน x 1 คน x 6 ชั่วโมง x 600 บาท)	3,600
4. ค่าเอกสารในการฝึกอบรม (200 คน x 200 บาท)	40,000
5. ค่าบริหารจัดการโครงการ	5,000
รวม	192,100

3.5 ผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม

ผลผลิต : จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรื่อง การจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ ไม่น้อยกว่า 80 %

ผลลัพธ์ : หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการมีการจัดตั้งศูนย์ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไม่น้อยกว่า 77 แห่ง

กิจกรรมที่ 4 : การติดตามประเมินผลโครงการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

4.1 วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้การดำเนินการตามโครงการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2) เพื่อให้ได้ทราบปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินการตามโครงการจัดตั้งศูนย์ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

4.2 ระยะเวลา และวิธีดำเนินการ

1) ดำเนินการระหว่างเดือนมีนาคม – เดือนกรกฎาคม 2558

2) วิธีดำเนินการ โดยการออกตรวจติดตามประเมินผลโครงการในพื้นที่ดำเนินการ สรุปผล ของโครงการ รวมถึงปัญหา และอุปสรรคที่มี ตลอดจนนำเสนอข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข

4.3 กลุ่มเป้าหมาย

1) หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

2) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และศูนย์พัฒนาฝีมือ แรงงานกรุงเทพมหานครที่ทำหน้าที่ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการยื่นคำ ขอร้องอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

4.4 งบประมาณ

ใช้งบประมาณของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 42,500 บาท (สี่หมื่นสองพันห้าร้อยบาทถ้วน)

4.5 ผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม

ผลผลิต : รายงานผลการติดตามประเมินผลโครงการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ประกอบด้วยปัญหาและอุปสรรค รวมถึงข้อเสนอแนะ การปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินการโครงการในอนาคตต่อไป

ผลลัพธ์ : หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการมีการจัดตั้งศูนย์ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไม่น้อยกว่า 77 แห่ง

5. งบประมาณ

ใช้งบประมาณของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 4 กิจกรรม รวมเป็นเงินจำนวน 6,472,200 บาท (หกล้านสี่แสนเจ็ดหมื่นสองพันสองร้อยบาทถ้วน) โดย ใช้จ่ายทุกรายการ

6. ผลสัมฤทธิ์ที่ได้

ผลผลิต : จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ จัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2558 ไม่น้อยกว่า 80 %

ผลลัพธ์ : หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการมีการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไม่น้อยกว่า 77 แห่ง

ผลผลิตพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน
ทั้งระบบให้สอดคล้องกับความต้องการ
ของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพ

พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

กิจกรรม พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

คำอธิบายความหมายกิจกรรม

คำนิยาม : พัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ ในสาขาอาชีพอื่นที่นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติหรืออาชีพเสริม หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่จากอาชีพเดิม โดยมีจุดประสงค์ให้แรงงานมีโอกาสในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น หรือมีรายได้เพิ่มขึ้น โดยแก้ไขปัญหาในกลุ่มเป้าหมายเฉพาะผู้ว่างงานกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มผู้มีรายได้น้อย

กลุ่มเป้าหมายดำเนินการและคุณสมบัติ : ผู้มีรายได้น้อย กลุ่มเกษตรกร ผู้ว่างงาน ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ต้องขัง ผู้ติดยาเสพติด ทหารก่อนปลดประจำการ ชาวเขา ผู้พิการ ผู้ประสบความเดือนร้อนต่างๆ ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา

หลักสูตรการฝึก :

(1) ประเภทหลักสูตรที่ใช้ดำเนินการฝึก : หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม

(2) แหล่งที่มาของหลักสูตร : หน่วยดำเนินการฝึกจัดทำหลักสูตรขึ้นเองตามความต้องการของแต่ละพื้นที่ และสามารถอนุมัติหลักสูตรได้เอง โดยหลักสูตรต้องมีองค์ความรู้ที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ ระยะเวลาการฝึกตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน 480 ชั่วโมง

ตัวชี้วัดกิจกรรม : แรงงานที่ผ่านการพัฒนามีศักยภาพในการประกอบอาชีพไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60

สูตรการวัด :

$$\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม}}{\text{จำนวนผู้เข้าฝึกอบรม}} \times 100$$

พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

กิจกรรม พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

คำนิยาม : พัฒนา/ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือ/ส่งเสริม/สนับสนุนให้แรงงาน มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ในการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อเป็นอาชีพหลัก/อาชีพเสริม โดยมีจุดประสงค์ให้แรงงานมีอาชีพ มีรายได้ ซึ่งจะเป็นการช่วยสร้างความมั่นคงและกระตุ้นเศรษฐกิจ ระดับรากแก้วของประเทศให้มีความแข็งแกร่ง

กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง/ว่างงาน/แรงงานใหม่ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ แรงงานนอกระบบ และผู้มีงานทำอยู่แล้วประสงค์จะมีอาชีพใหม่/อาชีพเสริม ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพ

วัตถุประสงค์

- เพื่อสร้างโอกาสให้กับแรงงานได้มีอาชีพใหม่ ตามความถนัดและสนใจของแรงงาน
- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือผู้ว่างงานได้พัฒนาตนเอง
- เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและส่งเสริมในการประกอบอาชีพ

หลักสูตรการฝึกอบรม

- ประเภทหลักสูตรที่ใช้ดำเนินการฝึกอบรม : หลักสูตรการฝึกอาชีพ เสริม
- แหล่งที่มาของการจัดทำหลักสูตร : ดำเนินการโดย ส่วนกลาง สำนักพัฒนาผู้ฝึกเทคโนโลยีการฝึก และ ส่วนภูมิภาค สพก./ศพจ. จัดทำหลักสูตรและอนุมัติหลักสูตรได้เองโดยหลักการ ต้องให้มีองค์ความรู้ ทักษะ และสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพอิสระได้
- ระยะเวลาการฝึกอบรม ตั้งแต่ 6 ชั่วโมงขึ้นไป แต่ไม่เกิน 480 ชั่วโมง

ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

รายการ: ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีที่มาจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน อยู่ในหมวด 2 จากมาตรา 22 ถึงมาตรา 26 ดังนี้

หมวด 2

มาตรฐานฝีมือแรงงาน

มาตรา 22 เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ เสนอรัฐมนตรีเพื่อความเห็นชอบ

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่รัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้น ตามมาตรา 23 หรือให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานนำไปใช้ในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้นตามมาตรา 24

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ วิธีการทดสอบ และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 23 ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

มาตรา 24 ผู้ใดประสงค์จะเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ขออนุญาตต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการออกใบอนุญาต คุณสมบัติของผู้ทดสอบ การพักใช้ใบอนุญาตและการเพิกถอนใบอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 25 ในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เรียกเก็บค่าทดสอบจากผู้เข้ารับการทดสอบได้ไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 26 ผู้ใดประสงค์จะให้คณะกรรมการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การขอรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน การนำมาตรฐานฝีมือแรงงานที่คณะกรรมการรับรองแล้วไปใช้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

นิยามที่เกี่ยวข้อง

“มาตรฐานฝีมือแรงงาน ” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ

“การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ” หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ประกอบการ” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอย่างอื่นทั้งที่เป็นนายจ้างและมีใช้นายจ้าง

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติ (หมายถึง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน)

รายการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

คำอธิบายความหมาย งาน/โครงการ

คำนิยาม : “มาตรฐานฝีมือแรงงาน ” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ

“การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ประกอบการ” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมหรือธุรกิจอย่างอื่นทั้งที่เป็นนายจ้างและมีใช้นายจ้างของผู้รับบริการฝึก

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลุ่มเป้าหมายดำเนินการ และคุณสมบัติ

กลุ่มเป้าหมายดำเนินการ

- แรงงานในระบบการจ้างงาน และแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ใช้แรงงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงานฝีมือ หรือพัฒนาฝีมือให้สูงขึ้น

- กำลังแรงงานใหม่ ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นผู้เพิ่งพ้นจากระบบการศึกษาก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อวัดระดับฝีมือ ความสามารถ ก่อนเข้าทำงาน

คุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด ไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละสาขาอาชีพ สรุปลงโดยทั่วไปมีคุณสมบัติ ดังนี้

- ผู้เข้ารับการทดสอบอายุ 18 ปี ขึ้นไป นับถึงวันเข้ารับการทดสอบ
- นักเรียน นักศึกษา ระดับ ปวช./ปวส./อุดมศึกษา ปีสุดท้าย
- มีประสบการณ์การทำงาน หรือประกอบอาชีพเกี่ยวกับสาขาอาชีพที่จะทดสอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด หรือ
- ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพ และมีประสบการณ์จากการฝึก หรือปฏิบัติงานในกิจการในสาขาที่เกี่ยวข้อง ในสาขาอาชีพที่จะทดสอบตามที่คณะกรรมการ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด หรือ
- เป็นผู้ที่จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในสาขาที่เกี่ยวข้อง
- กรณีต้องการทดสอบในระดับที่สูงขึ้น จะต้องมีประสบการณ์การทำงาน หรือประกอบอาชีพ หรือได้คะแนนรวมในสาขาและระดับที่เคยทดสอบผ่านมาแล้ว ตามที่คณะกรรมการ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

หลักฐานประกอบการรับสมัคร

- ใบสมัครเข้าทดสอบ (ตามแบบ กสท.101) กรอกข้อความให้ครบถ้วน
- ค่าทดสอบ ปัจจุบันใช้ตามอัตราที่คณะกรรมการส่งเสริมการฝึกอาชีพ ประกาศกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ(ประกาศเดิม) ดังนี้

- ระดับ 1 จำนวน 100 บาท
- ระดับ 2 จำนวน 150 บาท
- ระดับ 3 จำนวน 200 บาท

หมายเหตุ ประกาศอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ อยู่ระหว่าง รอประกาศกำหนดในแต่ละสาขาอาชีพและระดับจากคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- รูปถ่ายหน้าตรง 1 นิ้ว จำนวน 2 รูป (ไม่สวมหมวก ไม่สวมแว่นตาดำ)
- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือทะเบียนบ้าน หรือบัตรอื่น ๆ ที่มีเลขหมายประจำตัวประชาชน
- หลักฐานผ่านการทดสอบ (กรณีทดสอบระดับสูงขึ้น)
- หนังสือรับรองประสบการณ์การทำงานหรือการประกอบอาชีพ หรือสำเนาวุฒิการศึกษา

สถานที่รับสมัคร

- ให้ผู้ประสงค์จะเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ยื่นใบสมัครพร้อมเอกสารหลักฐานต่อนายทะเบียน (หรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ)

- กรณีเข้ารับการทดสอบกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครให้ยื่น ณ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร ในจังหวัด อื่นๆ ให้ยื่น ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
- กรณีเข้ารับการทดสอบกับผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ยื่น ณ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น

แนวทาง/กระบวนการทดสอบ

- การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การประสานสถานประกอบกิจการและการรับสมัคร

- (1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด กลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ และศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพฯ ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน เข้าใจและเห็นความสำคัญถึงประโยชน์ของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อส่งเสริมให้ใช้ประโยชน์ จากมาตรฐานฝีมือแรงงานในกระบวนการพัฒนากำลังแรงงาน หรือพัฒนาระบบการจ้างงาน
- (2) ประสานสถานประกอบกิจการ เพื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการพัฒนา ฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ (นายจ้าง) และประชาชน จากการทดสอบมาตรฐานฯ เพื่อวัดระดับฝีมือและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาฝีมืออยู่เสมอ ซึ่งเป็นการพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานด้วยความรู้ ทักษะความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และยังส่งเสริมให้สถานประกอบ กิจการจ้างพนักงานที่ผ่านการทดสอบเข้าทำงาน ซึ่งในกระบวนการจ้างงานนอกจากจะใช้รับสมัครงาน ยังสามารถใช้ในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้าง การวิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่ง (Competency) การเลื่อนตำแหน่งงาน และการขึ้นหรือเพิ่มเงินเดือน
- (3) รับสมัครผู้ขอรับการทดสอบ พร้อมทั้งแนะแนวในกระบวนการทดสอบ การเตรียมการทดสอบ และกำหนดวันที่จะทดสอบ ในสาขาอาชีพที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยใช้แบบฟอร์มใบสมัครตามแบบ กสท.101

คุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการทดสอบ

ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละสาขาอาชีพ สรุปโดยทั่วไปมีคุณสมบัติ ดังนี้

- ผู้เข้ารับการทดสอบต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์ นับถึงวันเข้ารับการทดสอบ
- มีประสบการณ์การทำงาน หรือประกอบอาชีพเกี่ยวกับสาขาอาชีพที่จะทดสอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด
- ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพ และมีประสบการณ์จาก การฝึก หรือปฏิบัติงาน ในกิจการในสาขาที่เกี่ยวข้อง ในสาขาอาชีพที่จะทดสอบตามที่คณะกรรมการ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศกำหนด หรือ
- เป็นผู้ที่จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในสาขา ที่เกี่ยวข้อง
- กรณีต้องการทดสอบในระดับที่สูงขึ้น จะต้อง มีประสบการณ์การทำงาน หรือ ประกอบอาชีพ หรือ ได้คะแนนรวมในสาขาและระดับที่เคยทดสอบผ่านมาแล้ว ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศกำหนด

การเตรียมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้ดำเนินการทดสอบจะต้องดำเนินการ ดังนี้

- **เตรียมความพร้อมเกี่ยวกับเอกสาร ข้อสอบ และแบบทดสอบ** ในสาขา อาชีพที่มีผู้สมัครเข้ารับ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดย สพภ./ศพจ. ที่ยังไม่ได้รับเอกสารวิธีการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานเอกสาร ขอรับมาตรฐานฝีมือแรงงานและวิธีการทดสอบได้ที่กลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน และกรณีศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้ดำเนินการทดสอบ สพภ./ศพจ. จะต้องส่งเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการ สัมมนาเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรรมการ) จำนวน 1 คน เข้าร่วมเป็นผู้ทดสอบตามที่กำหนดให้มีผู้ ทดสอบตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป เป็นผู้นำข้อสอบไปดำเนินการทดสอบ แล้วรวบรวม ข้อสอบกลับพร้อมใบให้คะแนน เพื่อดำเนินการประกาศผลการทดสอบ และออกหนังสือรับรอง

- **เตรียมความพร้อมเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และ สถานที่** ในสาขาอาชีพที่จะ ทดสอบ โดยหน่วยงานที่เป็นผู้ดำเนินการทดสอบ จะต้องจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และ สถานที่ให้พร้อมตามคู่มือวิธีการทดสอบก่อนวันสอบ

- **ประสานผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรรมการ)** เพื่อดำเนินการทดสอบ ควบคุมและตรวจผล การทดสอบ โดยหน่วยงานผู้ดำเนินการทดสอบจะต้องประสานผู้ทดสอบฯ ในสาขาอาชีพและระดับที่จะทดสอบ ซึ่งอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐ หรือเอกชน เพื่อให้การทดสอบแต่ละครั้งมีผู้ทดสอบตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป พร้อมทั้งจะดำเนินการทดสอบ และถ้า สพภ./ศพจ. มีผู้ทดสอบฯ ไม่ครบ 3 คน ขอให้ประสานผู้ทดสอบฯ จากภาครัฐและเอกชนที่เป็นผู้ทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียง หากไม่มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ประสานไปยัง สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานเข้าร่วมเป็นกรรมการ กรณีศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นผู้ดำเนินการทดสอบ จะต้องประสานไปยัง สพภ./ศพจ. ในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียง ให้ส่งเจ้าหน้าที่ที่เป็น ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมเป็นกรรมการ จำนวน 1 คน (5)

คุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรรมการ)

- เป็นข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำ(ครูฝึกฝีมือแรงงาน) หรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือ ภาคเอกชน หรือผู้มีความรู้ระดับอนุปริญญาขึ้นไป หรือผู้ได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติระดับ 1

- เป็นผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหรือสัมมนาหลักสูตรที่เกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือเป็นอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพที่จะเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน

- การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละครั้งต้องมีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป

- เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินการทดสอบเตรียมการทดสอบ ควบคุม และตรวจ ผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ

ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรรมการ) มีหน้าที่ในการดำเนินการดังนี้

- เตรียมทดสอบและตรวจสอบความพร้อมก่อนทำการทดสอบแบ่งการทดสอบเป็น 2 ส่วน

(1) ภาคความรู้ เป็นการทดสอบความรู้ ลักษณะข้อสอบเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก โดยจำนวนข้อสอบและเวลาสอบ ตามแต่ละสาขาอาชีพที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เช่น จำนวนข้อสอบ 50 ข้อ เวลา 1 ชั่วโมง และจะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 จึงจะถือว่าสอบผ่านภาคความรู้ หรือตามที่คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดไว้ในวิธีการทดสอบแต่ละสาขาอาชีพกำหนด โดยให้ผู้ทดสอบศึกษาทำความเข้าใจในวิธีการทดสอบในสาขาที่จะดำเนินการทดสอบ

(2) ภาคทักษะและเจตคติ เป็นการทดสอบทักษะความสามารถ โดยให้ผู้เข้ารับการทดสอบปฏิบัติงานตามแบบทดสอบ แต่ละสาขาอาชีพที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เช่น ทำแบบทดสอบ ภายในเวลา 1 ชั่วโมง และจะต้อง ได้คะแนนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70 จึงจะถือว่าผ่านการทดสอบ ภาคทักษะหรือตามที่คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน กำหนดไว้ในวิธีการทดสอบแต่ละสาขาอาชีพ ที่ดำเนินการทดสอบ

(3) ประชุมร่วมกันก่อนทำการทดสอบ เพื่อให้การควบคุม ตรวจสอบผลมีมาตรฐานเป็นแนวทางเดียวกัน ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และตามที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นผู้ทดสอบแต่ละสาขา

- อธิบายลักษณะ ขั้นตอน วิธีการทดสอบ ทั้งภาคความรู้และภาคทักษะจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการทดสอบ ให้ผู้เข้ารับการทดสอบเข้าใจก่อนดำเนินการทดสอบ

- ภาคความรู้ ให้อธิบายตั้งแต่เริ่มเข้าห้องสอบ วิธีการทดสอบ ลักษณะของข้อสอบ การตอบคำถามและส่งกระดาษคำตอบ

- ภาคทักษะ (ปฏิบัติ)

(1) ให้ผู้ทดสอบอธิบายรายละเอียด ข้อกำหนดให้ผู้รับการทดสอบทราบและอ่านหรือฟังคำสั่งให้เข้าใจอย่างชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติ

(2) ตรวจสอบเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ให้พร้อมก่อนการปฏิบัติงาน

(3) วางแผนงานและเวลาในการปฏิบัติให้เพียงพอกับงาน

(4) ปฏิบัติตามขั้นตอน และใช้เครื่องมือให้ถูกต้องกับชนิดของงาน

(5) ระหว่างปฏิบัติงานให้คำนึงถึงความปลอดภัย ระมัดระวังเรื่องการชำรุดเสียหายของอุปกรณ์และเครื่องมือ

(6) เมื่อปฏิบัติงานเสร็จแล้ว ให้ตรวจสอบผลงานและเก็บเครื่องมืออุปกรณ์ให้เรียบร้อย

(7) ให้ผู้เข้ารับการทดสอบได้สอบถาม ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับการทดสอบภาคปฏิบัติ

- ดำเนินการทดสอบและควบคุมการทดสอบให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแต่ละสาขาอาชีพ และระดับ

- ตรวจสอบผลและประเมินผลการทดสอบ ตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยใช้ใบให้คะแนน และใบรวมคะแนน ประกอบในการตรวจสอบผล

- ประชุมผู้ทดสอบฯร่วมกันตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ก่อนลงคะแนนตัดสินผลการทดสอบ

(1) เพื่อพิจารณาว่าผู้เข้ารับการทดสอบ ได้คะแนนร้อยละเท่าไร โดยเกณฑ์การตัดสิน ผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องสอบได้คะแนนรวมทั้งภาคความรู้ ภาคทักษะและเจตคติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 หรือตามที่กำหนดไว้ในวิธีการทดสอบ จึงจะถือว่าสอบผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพ และระดับที่ทดสอบ

(2) ลงลายมือชื่อในใบให้คะแนน ใบรวมคะแนน และใบประกาศคะแนนทุกครั้งที่ควบคุมตรวจผลการทดสอบ เพื่อให้การทดสอบมาตรฐานฯ มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดการเบี่ยงเบนในการตัดสิน หรือใช้อารมณ์ หรือประเมินผลผิดพลาด และการตรวจสอบ

- ประกาศผลการทดสอบ และออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบฯ

(1) นายทะเบียนประกาศผลการทดสอบ ของผู้เข้ารับการทดสอบ

(2) นายทะเบียนออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ผู้ผ่านการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และกรณีศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นผู้ดำเนินการทดสอบ เจ้าหน้าที่ของสพท./สพภ./ศพจ. ที่ร่วมเป็นผู้ทดสอบฯจะต้องนำผลการทดสอบฯของผู้ผ่านการทดสอบให้ นายทะเบียนดำเนินการออกหนังสือรับรองฯ และลงนามร่วมกับศูนย์ทดสอบฯต่อไปด้วย

(3) การลงนามของนายทะเบียนในหนังสือรับรอง กรณีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการทุกจังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้ลงนาม และกรณีผู้ว่าราชการจังหวัดมอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สังกัดกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานให้ผู้อำนวยการสถาบันฯ ผู้อำนวยการศูนย์ฯ เป็นผู้ลงนาม

(4) กรณีต้องการออกใบรับรองผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นภาษาอังกฤษ ให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบ เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการไปทำงานในต่างประเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดย ผู้อำนวยการสถาบันฯ หรือผู้อำนวยการศูนย์ฯเป็นผู้ลงลายมือชื่อ

การรายงานผลการทดสอบ

- ให้รายงานผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเข้าไปที่ระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) เท่านั้น ทั้งนี้จะต้องรายงานภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป โดยการบันทึกข้อมูลจากใบสมัคร (แบบ กสท.101) และใบประกาศคะแนนซึ่งจะต้องบันทึกรายงานผลการทดสอบทั้งผู้สมัคร ผู้เข้ารับการทดสอบ ผู้ผ่านการ ทดสอบ เป็นรายบุคคลด้วยเลขหมายประจำตัวประชาชน 13 หลัก

- เมื่อบันทึกข้อมูลเสร็จแล้วระบบคอมพิวเตอร์สามารถประมวลผลรายงานผลการทดสอบรายบุคคล (ตามแบบ กสท.201) ได้อย่างอัตโนมัติ ซึ่งจะช่วยตรวจสอบข้อมูลหลังจากบันทึกแล้วอีกครั้ง และเก็บไว้เป็น หลักฐานการจัดเก็บข้อมูล หรือเป็นทะเบียนประวัติของผู้เข้ารับการทดสอบได้

- กรณีศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นผู้ดำเนินการทดสอบให้ เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือ แรงงานที่รับผิดชอบเป็นผู้นำข้อมูลเข้าเช่นเดียวกัน โดยให้บันทึกเพิ่มว่าศูนย์ทดสอบฯ เป็นผู้ดำเนินการทดสอบ และให้ระบุชื่อศูนย์ทดสอบฯ อะไร (ตามรายชื่อศูนย์ทดสอบที่แจ้งให้สำนักพัฒนามาตรฐานฯจัดเก็บเป็นข้อมูล กลางในระบบคอมพิวเตอร์)

- ข้อมูลที่บันทึกเสร็จและผ่านการประมวลผลแล้ว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนกลางและภูมิภาคจะ สามารถประมวลผลเป็นรายงานข้อมูลมาใช้งานได้ต่อไป

หมายเหตุ : รายละเอียดตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(1) เรื่อง คุณสมบัติของผู้รับการทดสอบ วิธีการทดสอบ และการออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(2) เรื่อง กำหนดคุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(3) คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการฯ

ตัวชี้วัด กิจกรรมหลัก/สูตรการวัด

- **กิจกรรมหลัก** ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- **ตัวชี้วัด** ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- **สูตรการวัด**

$\frac{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน}}{\text{จำนวนแรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน}} \times 100$

หน่วยงานรับผิดชอบผลงาน

- สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน โดยกลุ่มงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และวิชาการควบคุม
 - สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ
 - สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 ภาค
 - ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ
 - สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่

หน่วยงาน/เจ้าภาพหลัก/รวบรวมข้อมูล

สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน โดยกลุ่มงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและวิชาชีพควบคุม

รายการ ทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

คำอธิบายความหมาย งาน/โครงการ

คำนิยาม

การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ หมายความว่า การทดสอบฝีมือความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของคนหางาน เพื่อจะไปทำงานในต่างประเทศ โดยทำการทดสอบฝีมือ จากแบบทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานที่ประสงค์จะทดสอบฝีมือเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

หลักการ

การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เป็นการดำเนินการทดสอบโดย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาตรา 36 (3) ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ จะต้องส่งคนงานเข้ารับการทดสอบฝีมือตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานประกาศกำหนด ตามแบบทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศและสาขาอาชีพ ตำแหน่งที่จะส่งคนงานไปทำงาน

สาขาที่เปิดให้บริการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

สาขาอาชีพที่กำหนดแบบทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ จากคณะทำงาน ร่างกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ประกอบด้วยผู้แทน 3 ฝ่าย คือ สถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ บริษัทจัดหางานไปทำงานต่างประเทศ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดวิธีการทดสอบคัดเลือกคนงานให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการ ของตลาดแรงงานในต่างประเทศ ในสาขาอาชีพ ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อสาขา	ชื่อสาขาภาษาอังกฤษ
	กลุ่มสาขาอาชีพช่างก่อสร้าง	
1	ช่างไม้แบบ	Framework Carpenters
2	ช่างไม้โครงสร้าง	Joiner Carpenters
3	ช่างไม้ตกแต่ง	Decorate Carpenters
4	ช่างก่ออิฐ	Block Layer
5	ช่างฉาบปูน	Plasterers
6	ช่างปูกระเบื้อง	Tile Layer
7	ช่างประปา (เดินท่อ , ประกอบท่อ)	Pipe Fitter
8	ช่างประปา (สุขภัณฑ์)	Plumber
9	ช่างประปา (วางท่อ)	Pipe Layer
10	ช่างเหล็กเสริมคอนกรีต	Reinforcing-Steel Worker
11	ช่างสีอาคาร	Building Painter

ลำดับที่	ชื่อสาขา	ชื่อสาขาภาษาอังกฤษ
	กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม	
12	ช่างเชื่อมไฟฟ้า	Electric Arc Welder
13	ช่างเชื่อมประกอบโครงสร้าง	Structural Steel Worker
14	ช่างเชื่อมเอ็กซ์เรย์	X-Ray Welder/Welder Class for NDT,RT
15	ช่างเชื่อมก๊าซ	Gas Welder
16	ช่างตัดโลหะ	Flame Cutting
17	ช่างทำท่อส่งลมและโลหะแผ่นบาง	Sheet -Metal Worker/ Air Duct
18	ช่างประกอบท่อ	Pipe Fitter
19	ช่างหุ้มฉนวน	Insulators
	กลุ่มสาขาอาชีพช่างเครื่องกล	
20	ช่างซ่อมรถยนต์	Auto Mechanic
21	ช่างเครื่องยนต์เบนซิน	Gasoline Engine Mechanic
22	ช่างเครื่องยนต์ดีเซล	Diesel Engine Mechanic
23	ช่างไฟฟ้าในรถยนต์	Auto Electric
24	ช่างส่งถ่ายกำลังและเครื่องล่าง	Auto Transmission and Suspension
25	ช่างซ่อมยางรถยนต์	Tyre Repair Man
26	ช่างอัดฉีดและบำรุงรักษาเครื่องยนต์	Car Service and Oiler
27	ช่างซ่อมเครื่องจักรกลหนัก	Heavy Equipment Mechanic
28	ช่างซ่อมตัวถังรถยนต์	Car Body Repair, Car Denter
29	ช่างสีรถยนต์	Car Painting
30	พนักงานควบคุมเครื่องจักรกลหนัก	Heavy Equipment Operator
	กลุ่มสาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์	
31	ช่างไฟฟ้าอาคาร	Electrician Building Electrician Low-tension
32	ช่างไฟฟ้าโรงงานหรือช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม	Power Plant Electrician
33	ช่างไฟฟ้าแรงสูง	Electrician High tension
34	ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ	Refrigeration and Air Conditioning Mechanic
	กลุ่มสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์	
35	ช่างไม้เฟอร์นิเจอร์	Furniture Carpenters
36	ช่างสีเฟอร์นิเจอร์	Furniture Painter
37	ช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม	Industrial Sewing
38	ผู้ช่วยงานบ้าน	Domestic House Helper
39	พนักงานขับรถ	Driver
40	พนักงานประกอบอาหาร	Cook

วิธีดำเนินการทดสอบ

- รับสมัครผู้เข้ารับการทดสอบ ในสาขาอาชีพที่กำหนดไว้ในแบบ ทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ตามแบบ กสท. 102
 - ให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินการทดสอบ เตรียมการทดสอบ ควบคุมและตรวจผลการทดสอบ ฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศโดยผู้ควบคุมการทดสอบ ที่เป็นข้าราชการ หรือครูฝึกฝีมือแรงงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบในสาขาอาชีพที่ทดสอบ
 - การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศแต่ละครั้ง ต้องมีผู้ควบคุมการทดสอบอย่างน้อยหนึ่งคนขึ้นไป
 - วิธีการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแบบทดสอบ ฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศแต่ละสาขาอาชีพ
 - ผู้ควบคุมการทดสอบฝีมือคนหางานฯ จะต้องลงลายมือชื่อกำกับในเอกสารการให้คะแนน การควบคุม ตรวจผลการทดสอบทุกครั้ง
 - ออกใบรับรองผลการทดสอบ ว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบที่ผ่านการทดสอบ
 - รายงานผู้สมัคร ผู้เข้ารับการทดสอบ ผู้ผ่านการทดสอบ เป็นรายบุคคลพร้อมเลขหมายประจำตัว ประชาชน 13 หลัก ตามแบบ กสท. 202 ที่สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานกำหนดและส่งสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป
 - ติดตามผลการประกอบอาชีพของผู้ผ่านการทดสอบ และส่งเสริมการประกอบอาชีพให้มั่นคง
- หมายเหตุ :** รายละเอียดตามประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการทดสอบ ฝีมือคนหางาน (วันที่ 28 ธันวาคม 2552)

คุณสมบัติของผู้ควบคุมการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

- เป็นข้าราชการ หรือครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบในสาขาอาชีพที่ทดสอบ
- สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไป หรือได้รับหนังสือรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่เกี่ยวข้องที่จะควบคุมการทดสอบ
- การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศแต่ละครั้ง ต้องมีผู้ควบคุมการทดสอบอย่างน้อยหนึ่งคนขึ้นไป
- เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินการทดสอบ เตรียมการทดสอบ ควบคุม และตรวจผลการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

ลักษณะการทดสอบ

สอบปฏิบัติงานตามแบบทดสอบที่กำหนดให้ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนการทดสอบ ดังนี้

- ความถูกต้องและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
- การใช้เครื่องมือและวัสดุอย่างประหยัดและถูกต้อง
- ความปลอดภัยในการทำงาน
- เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- ผลงานที่ปฏิบัติสำเร็จ

เกณฑ์การตัดสิน

A	หมายความว่า ดีมาก ได้คะแนน 80	% ขึ้นไป
B	หมายความว่า ดี ได้คะแนน 70	- 79%
C	หมายความว่า พอใช้ ได้คะแนน 65	- 69%
D	หมายความว่า สำรอง ได้คะแนน 60	- 64%
F	หมายความว่า ตก ได้คะแนน ต่ำกว่า 60	%

ข้อเสนอแนะการทดสอบปฏิบัติ (สำหรับใช้ผู้เข้ารับการทดสอบทำความเข้าใจ)

- อ่านหรือฟังคำสั่งให้เข้าใจอย่างชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติ
- ตรวจสอบเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ให้พร้อมก่อนการปฏิบัติงาน
- วางแผนงานและเวลาในการปฏิบัติให้เพียงพอกับงาน
- ปฏิบัติตามขั้นตอน และใช้เครื่องมือให้ถูกต้องกับชนิดของงาน
- ระหว่างปฏิบัติงานให้คำนึงถึงความปลอดภัย ระหว่างเรื่องการชำรุดเสียหายของอุปกรณ์และ

เครื่องมือ

- เมื่อปฏิบัติงานเสร็จแล้ว ให้ตรวจสอบผลงานและเก็บเครื่องมืออุปกรณ์ให้เรียบร้อย
- ให้ผู้เข้ารับการทดสอบได้สอบถาม ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับการทดสอบภาคปฏิบัติ

การรับสมัครและสถานที่รับสมัครเข้ารับการทดสอบ

ให้ผู้ประสงค์จะเข้ารับการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ยื่นใบสมัครพร้อมเอกสารหลักฐาน ดังนี้

กรณีเข้ารับการทดสอบกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร ในจังหวัด อื่นๆ ให้ยื่น ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

กรณีเข้ารับการทดสอบกับผู้ดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ให้ยื่น ณ สถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

หลักฐานการสมัครเข้ารับการทดสอบ

- ใบสมัครเข้าทดสอบ ตามแบบ ทค. 6.1 กรอกข้อความให้ครบถ้วน
- ค่าทดสอบฝีมือ

(1) กรณีเข้ารับการทดสอบกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คนละ 400 บาท

(2) กรณีเข้ารับการทดสอบกับสถานทดสอบฝีมือ คนละ 500 บาท หากสาขาอาชีพใดมี

ค่าใช้จ่ายสูงเกิน 500 บาท ให้เก็บตามที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด แต่ไม่เกินครั้งละ 1,000 บาท

- รูปถ่ายหน้าตรง 1 นิ้ว จำนวน 2 รูป (ไม่สวมหมวก ไม่สวมแว่นตา)
- สำเนาบัตรประชาชน หรือทะเบียนบ้าน หรือบัตรอื่นๆ ที่มีเลขหมายประจำตัวประชาชน
- เมื่อรับสมัครแล้วผู้เข้ารับการทดสอบฝีมือ จะได้รับบัตรประจำตัวผู้เข้ารับการทดสอบ ตามแบบ

ทค. 7

การเตรียมการทดสอบมาตรฐานฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้ดำเนินการทดสอบจะต้องดำเนินการ ดังนี้

- เตรียมความพร้อมเกี่ยวกับเอกสาร ข้อสอบ และแบบทดสอบ ในสาขาอาชีพที่มีผู้สมัครเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือ โดย สพภ./ศพจ.หรือสถานทดสอบฝีมือต้องเตรียมให้เรียบร้อย
- เตรียมความพร้อมเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และสถานที่ ในสาขาอาชีพที่จะทดสอบ โดยหน่วยงานที่เป็นผู้ดำเนินการทดสอบ จะต้องจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และสถานที่ให้พร้อมตามคู่มือวิธีการทดสอบก่อนวันสอบ

คุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรรมการ)

- เป็นผู้สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไปในสาขาอาชีพที่จะควบคุมการทดสอบหรือ
- ผู้ได้วุฒิบัตรหรือรับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพที่จะควบคุมการทดสอบหรือ
- เป็นเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินการทดสอบ และประเมินผลการทดสอบ ประกาศผลการทดสอบและออกหนังสือรับรอง

- ผู้ควบคุมการทดสอบมาตรฐานมีหน้าที่ควบคุมการทดสอบตลอดระยะเวลาที่มีการทดสอบฝีมือคนหางาน
- ผู้ควบคุมการทดสอบมาตรฐานมีหน้าที่ตรวจผลการทดสอบหลังจากทดสอบฝีมือคนหางานเสร็จสิ้นแล้ว
- เมื่อดำเนินการทดสอบแล้วหน่วยงานที่ทำการทดสอบจะต้องจัดทำบัตรทะเบียนประวัติผู้เข้ารับการทดสอบฝีมือ ตามแบบ ทค. 8 ทะเบียนผู้เข้ารับการทดสอบฝีมือ ตามแบบ ทค.9 ใบให้คะแนนผู้เข้ารับการทดสอบฝีมือ ตามแบบ ทค. 10
- เมื่อดำเนินการทดสอบแล้วหน่วยงานที่ทำการทดสอบจะออกหนังสือรับรอง ตามแบบ ทค.13.1 และจัดทำสมุดทะเบียนการออกไปรับรองผลการทดสอบฝีมือ ตามแบบ ทค. 14

การรายงานผลการทดสอบ

- กรณีสถานทดสอบดำเนินการ ให้รายงานผลการทดสอบ มาตรฐานพร้อมรายงานการรับรองผลการทดสอบฝีมือไปยังกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือ ศพจ.หรือ สพภ. ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบทราบ ทุกวันที่ 10 ของเดือนถัดไป ตามแบบ ทค 11 และ ทค.12
- กรณี ศพจ.หรือ สพภ. เป็นผู้ดำเนินการทดสอบ ให้รายงานไปยังกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่

หน่วยงานรับผิดชอบผลงาน

หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางาน มีดังต่อไปนี้คือ

- สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ
- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 ภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ
- สถานทดสอบทั่วประเทศ

หน่วยงาน/เจ้าภาพหลัก/รวบรวมข้อมูล

สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

รายการ ทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ

คำนิยาม

การทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของแรงงานที่เป็นความต้องการเฉพาะตำแหน่งงาน ในสถานประกอบการหรือนายจ้าง

กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานในระบบการจ้างงานฝีมือในสถานประกอบการ เพื่อเพิ่มผลิตภาพด้วยมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้มีศักยภาพและมีฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น

หลักการ

การทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ เป็นการดำเนินการทดสอบโดย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นความต้องการเฉพาะตำแหน่งของสถานประกอบการหรือนายจ้าง ซึ่งเป็นสาขา อาชีพที่ไม่มีในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือยังจัดทำไม่แล้วเสร็จ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงส่งเสริม ให้คำแนะนำ หรือร่วมกันในการกำหนดแบบทดสอบ และวิธีการทดสอบที่ต้องการเฉพาะตำแหน่ง แล้วขอ รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อใช้ทดสอบพนักงานลูกจ้างของสถานประกอบการ และดำเนินการทดสอบ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประกาศกำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 7 กลุ่มสาขาอาชีพ ดังนี้

- สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง
- สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม
- สาขาอาชีพช่างเครื่องกล
- สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์
- สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์
- สาขาอาชีพเกษตรอุตสาหกรรม
- สาขาอาชีพภาคบริการ

หมายเหตุ : รายละเอียดตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง สาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน

วิธีดำเนินการทดสอบ (ให้ใช้ของเดิม อยู่ระหว่างรอกฎหมายลำดับรอง)

- รับสมัครผู้เข้ารับการทดสอบ ในสาขาอาชีพที่คณะบริหารของสถานประกอบการเห็นชอบ และอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอนุมัติ พร้อมทั้งจะให้บริการทดสอบตามแบบฟอร์มใบสมัคร แบบ กสท. 103
- ให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินการทดสอบ เตรียมการทดสอบควบคุมและตรวจผลการทดสอบ ฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ โดยผู้ควบคุมการทดสอบ ที่เป็นข้าราชการหรือครูฝึก ฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบในสาขาที่ทดสอบ หรือเกี่ยวข้องในสาขานั้น
- การทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการแต่ละครั้งต้องมีผู้ทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป

- วิธีการทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแบบทดสอบและวิธีการทดสอบของแต่ละสาขาอาชีพ

- ผู้ควบคุมการทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการจะต้องลงลายมือชื่อกำกับในเอกสารการให้คะแนน การควบคุม ตรวจสอบผลการทดสอบทุกครั้ง

- ออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบที่ผ่านการทดสอบ

- รายงานผู้สมัคร ผู้เข้ารับการทดสอบ ผู้ผ่านการทดสอบ เป็นรายบุคคลพร้อมเลขหมายประจำตัวประชาชน 13 หลัก ตามแบบ กสท.203 ที่สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานกำหนด และส่งสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป

- ติดตามผลการประกอบอาชีพของผู้ผ่านการทดสอบ และส่งเสริมการประกอบอาชีพให้มั่นคง

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ ผู้สมัครเข้ารับการทดสอบต้องมีคุณสมบัติ โดยทั่วไป ดังนี้

- ผู้เข้ารับการทดสอบต้องมีอายุไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกำหนด (มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป)

- เป็นแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีพื้นฐานความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์สาขาอาชีพที่จะทดสอบ หรือคุณสมบัติตามที่นายจ้างกำหนด

คุณสมบัติของผู้ควบคุมการทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ

- เป็นข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำ (ครูฝึกฝีมือแรงงาน) หรือทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือภาคเอกชน หรือผู้มีความรู้ระดับอนุปริญญาขึ้นไปหรือผู้ได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาที่เกี่ยวข้อง

- ผ่านการฝึกอบรมหรือสัมมนา หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ หรือเป็นอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในสาขาอาชีพที่จะเป็นผู้ควบคุมการทดสอบ

- การทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการแต่ละครั้ง ต้องมีผู้ควบคุมการทดสอบตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป

- เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินการทดสอบ เตรียมการทดสอบ ควบคุม และตรวจผลการทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ

ลักษณะการทดสอบ

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ แบ่งเป็น 2 ส่วน ตามตัวอย่าง ดังนี้

- ภาคความรู้เป็นการทดสอบความรู้ ลักษณะข้อสอบเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวนข้อสอบ 100 ข้อ เวลา 1 ชั่วโมง ผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ถึงจะถือว่าสอบผ่านภาคความรู้ (หรือตามแต่ละสาขากำหนด)

- ภาคทักษะและเจตคติ การทดสอบภาคทักษะโดยให้ผู้เข้ารับการทดสอบปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการกำหนด ภายในเวลา 1 ชั่วโมง และผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70 ถึงจะถือว่าผ่านการทดสอบภาคทักษะ (หรือตามแต่ละสาขากำหนด)

เกณฑ์การตัดสิน

ผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องสอบได้คะแนนรวมทั้งภาคความรู้ ภาคทักษะและเจตคติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 จึงจะถือว่าสอบผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพและระดับที่ทดสอบ

ข้อเสนอแนะในการทดสอบ (สำหรับให้ผู้เข้ารับการทดสอบทำความเข้าใจ)

ให้ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน (อนุกรรมการทดสอบ) ได้อธิบายลักษณะของการทดสอบ และการดำเนินการทดสอบจนกระทั่งสิ้นสุดขบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ภาคความรู้ ให้อธิบายตั้งแต่เริ่มเข้าห้องสอบ วิธีการทดสอบ ลักษณะของข้อสอบการตอบคำถาม และส่งกระดาษคำตอบ

ภาคทักษะ (ปฏิบัติ)

- อ่านหรือฟังคำสั่งให้เข้าใจอย่างชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติ
- ตรวจสอบเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ให้พร้อมก่อนการปฏิบัติงาน
- วางแผนงานและเวลาในการปฏิบัติให้เพียงพอกับงาน
- ปฏิบัติตามขั้นตอน และใช้เครื่องมือให้ถูกต้องกับชนิดของงาน
- ระหว่างปฏิบัติงานให้คำนึงถึงความปลอดภัย ระวังเรื่องการชำรุดเสียหายของอุปกรณ์และเครื่องมือ
- เมื่อปฏิบัติงานเสร็จแล้ว ให้ตรวจสอบผลงานและเก็บเครื่องมืออุปกรณ์ให้เรียบร้อย
- ให้ผู้เข้ารับการทดสอบให้สอบถาม ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับการทดสอบภาคปฏิบัติ

การรับสมัครและสถานที่ทดสอบ

ให้ผู้ประสงค์จะเข้ารับการทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการยื่นใบสมัครพร้อมเอกสารหลักฐาน ที่สถานที่ขอรับรองมาตรฐาน หรือที่สถานประกอบการกิจการขอดำเนินการ กรณีการเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ ผู้ประกอบกิจการจะดำเนินการในสถานประกอบการในสาขาที่ขอรับรองมาตรฐาน หรือในศูนย์ทดสอบที่สถานประกอบการได้ขออนุญาตดำเนินการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไว้

หลักฐานการสมัครเข้ารับการทดสอบ

- ใบสมัครเข้าทดสอบ ตามแบบ กสท.103 กรอกข้อความให้ครบถ้วน
- ค่าทดสอบ ตามที่สถานประกอบการกำหนด
- รูปถ่ายหน้าตรง 1 นิ้ว จำนวน 2 รูป (ไม่สวมหมวก ไม่สวมแว่นตา)
- สำเนาบัตรประชาชน หรือทะเบียนบ้าน หรือบัตรอื่นๆ ที่มีเลขหมายประจำตัวประชาชน

การออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ

เมื่อผู้เข้ารับการทดสอบผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ ให้หน่วยงานที่ทำการทดสอบออกหนังสือรับรอง ว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการ

การรายงานผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

รายงานผู้สมัคร ผู้เข้ารับการทดสอบ ผู้ผ่านการทดสอบ เป็นรายบุคคลพร้อมเลขหมายประจำตัวประชาชน 13 หลัก ตามแบบ กสท.203 ที่สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานกำหนด และส่งสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป

การติดตามประเมินผล

ติดตามผลการประกอบอาชีพของผู้ผ่านการทดสอบ และส่งเสริมการประกอบอาชีพให้มั่นคง มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และค่าครองชีพที่เหมาะสม

รายการ ทดสอบฝีมือช่างเชื่อมมาตรฐานสากล

คำอธิบายความหมาย งาน/โครงการ

ศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากลตั้งอยู่ภายในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 สมุทรปราการ เป็นหน่วยงานที่ได้รับการรับรองให้เป็นสถานที่ที่ผ่านการรับรองในการฝึกอบรมและทดสอบฝีมือแรงงาน สาขางานเชื่อม (ATB : Approved Training Body) จากสถาบันการเชื่อมสากล (IIW : International Institute of Welding) ซึ่งสามารถดำเนินการฝึกและทดสอบในด้าน International Fillet Welder, International Plate Welder และ International Tube Welder

มาตรฐานฝีมือแรงงานสากล หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงาน ซึ่งข้อกำหนดทางวิชาการดังกล่าว ซึ่งได้จากสมาชิกในแต่ละประเทศ ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ สำหรับการกำหนดแบบทดสอบ วิธีการทดสอบ เกณฑ์การประเมินผล เกณฑ์การผ่านการทดสอบ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการดำเนินการทดสอบ

มาตรฐานฝีมือแรงงานสากล สาขางานเชื่อม จะใช้ข้อมูลวิชาการอ้างอิง จากมาตรฐานยุโรป/ มาตรฐาน สากล EN-287/EN ISO9606-1 : Qualification test of Welder-Fusion welding (EN: European Norm/ ISO: International Standard Organization) เป็นมาตรฐานที่ใช้รับรองฝีมือแรงงานช่างเชื่อม โดยการหลอมละลาย ซึ่งจะมีข้อกำหนดเกี่ยวกับ กระบวนการเชื่อมที่ใช้ในการทดสอบ ชนิดชิ้นงาน ชนิดรอยต่อ ชนิดของลวดเชื่อม ความหนาชิ้นงาน ตำแหน่งท่าเชื่อมที่ใช้ในการทดสอบ และจำนวนชิ้นแนวเชื่อมที่ใช้ โดยเขียนเป็นข้อกำหนดในการทดสอบ EN-287 111 T BW 1.1 B t7.1 D168 H-L045 ss nb และใช้เกณฑ์ในการตรวจและประเมินผล ตาม EN ISO -5817 โดยจะแบ่งเกณฑ์การตรวจเป็น 3 ระดับ คือ B ตรวจแบบเข้มขึ้น ระดับ C ตรวจแบบปานกลาง ระดับ D ตรวจแบบไม่เข้มขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานที่ประสงค์จะทดสอบฝีมือแรงงานตามมาตรฐานสากล

คุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการทดสอบ

- ผู้เข้ารับการทดสอบต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์ นับถึงวันเข้ารับการทดสอบ
- มีประสบการณ์การทำงาน หรือประกอบอาชีพเกี่ยวกับกระบวนการเชื่อมที่จะทดสอบ
- มีสุขภาพแข็งแรง

แนวทางการดำเนินการทดสอบ

- รับสมัครผู้เข้ารับการทดสอบ ให้คำแนะนำถึงกระบวนการที่จะใช้ในการทดสอบ ชนิดรอยต่อ ชนิดวัสดุ ชนิดลวดเชื่อม ตำแหน่งท่าเชื่อม จำนวนชิ้นแนวเชื่อม
- เตรียมการทดสอบ โดยเตรียมชิ้นงาน เครื่องเชื่อม อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล โดยผู้ควบคุมการทดสอบที่เป็นข้าราชการ หรือ ครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ดำเนินการทดสอบโดยศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากล สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 สมุทรปราการ กลุ่มเป้าหมาย 60 คน

สาขาที่เปิดการทดสอบ

สาขาที่เปิดการทดสอบจะแบ่งเป็นตามกระบวนการเชื่อม ชนิดวัสดุ ชนิดรอยต่อ ชนิดลวดเชื่อม ความหนาของชิ้นงาน ตำแหน่งท่าเชื่อม ด้านที่เชื่อม ซึ่งผู้เข้าทดสอบสามารถเลือกที่จะใช้รับรองฝีมือตนเองได้ ตัวอย่างเช่น

กระบวนการ	รูปร่างวัสดุ	ชนิดรอยต่อ	ชนิดวัสดุ	ชนิดลวดเชื่อม	ความหนา	ท่าเชื่อม	ด้านที่เชื่อม
111	T	BW	1.1	B	t7.1 D168	H-L045	ss nb
เชื่อมไฟฟ้า	ชิ้นงานท่อ	รอยต่อชน	mild steel	ลวดเชื่อมชนิดต่าง	หนา 7.1 มม. ขนาดศก. 168 มม.	ท่าเชื่อมท่อเอียง 45 องศา	เชื่อมด้านเดียว ไม่มีแผ่นรองหลัง
141	P	FW	8	S	T2	PD	Sl
เชื่อมทิก	ชิ้นงานแผ่น	รอยต่อตัวที่	Stainless	ลวดไส้ตัน	หนา 2 มม.	เหนือศีรษะ	เชื่อมแนวเดียว
135	P	BW	1.1	S	T9	PF	ss nb
เชื่อม แม็ก	ชิ้นงานแผ่น	รอยต่อชน	Mild steel	ลวดไส้ตัน	หนา 9 มม.	ท่าตั้งเชื่อมขึ้น	เชื่อมด้านเดียวไม่มีแผ่นรองหลัง
136	P	FW	1.1	B	t9	PB	ml
เชื่อมฟลักคอร์ช	ชิ้นงานแผ่น	รอยต่อตัวที่	Mild steel	ลวดเชื่อมไส้ฟลักชนิดต่าง	หนา 9 มม.	ท่าขนานนอน	เชื่อมหลายชั้น
141	P	BW	22	S	t2	PC	ss nb
เชื่อมทิก	ชิ้นงานแผ่น	รอยต่อชน	อะลูมิเนียม	ลวดไส้ตัน	หนา 2 มม.	ท่าระดับ	เชื่อมด้านเดียว ไม่มีแผ่นรองหลัง

รายการ ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ

1. ชื่อ ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ

2. หน่วยงาน: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3. ระยะเวลาดำเนินโครงการ 1 ตุลาคม 2557 – 30 กันยายน 2558

4. หลักการและเหตุผล

4.1 ที่มา จากนโยบายครัวไทยสู่ครัวโลก และกระแสความต้องการดูแลสุขภาพ ทำให้อาหารไทยและการนวดไทยเป็นที่รู้จักและนิยมแพร่หลายอย่างมากทั้งหมู่ในชาวต่างชาติและชาวไทยที่อาศัยและทำงานอยู่ในต่างประเทศ ทำให้มีธุรกิจร้านอาหารไทยและธุรกิจนวดไทยทั้งที่เป็นผู้ประกอบการคนไทย หรือผู้ประกอบการชาวต่างประเทศเกิดขึ้นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศในแถบยุโรปและเอเชีย ส่งผลให้มีแรงงานไทยเดินทางไปประกอบอาชีพพ่อครัว / แม่ครัวไทย และพนักงานนวดไทยในต่างประเทศจำนวนมาก

4.2 สภาพปัญหา/ความต้องการการเดินทางเพื่อเข้าไปประกอบอาชีพในต่างประเทศนั้น มีระเบียบขั้นตอน การตรวจสอบและการอนุญาตรัดกุมอย่างมาก ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรซึ่งประกอบอาชีพอยู่แล้วในต่างประเทศนั้น จะเป็นการสะดวกและสามารถพัฒนาได้ตรงตามความต้องการและสาขาอาชีพนั้นได้อย่างดี ยิ่ง อีกทั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการขอความร่วมมือจากหน่วยงานด้านแรงงานของไทยในต่างประเทศให้พัฒนายกระดับทักษะฝีมือและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทยและสาขาอาชีพพนักงานนวดไทยเช่น ฝ่ายแรงงานประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเบอร์ลิน ประเทศออสเตรีย และประเทศนอร์เวย์ เป็นต้น

4.3 ความต้องการและแนวทาง (ความจำเป็น) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพในการแข่งขัน กับต่างประเทศ โดยการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้แรงงานไทยได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ และในปีงบประมาณ 2558 จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย และสาขาอาชีพพนักงานนวดไทย เพื่อสร้างโอกาสให้กับแรงงานไทยในตลาดต่างประเทศต่อไป

5. วัตถุประสงค์ของโครงการ

5.1 เพื่อให้ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ เกี่ยวกับเนื้อหาภาคทฤษฎีและปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้องตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

5.2 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ถึงความสำคัญและประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสำหรับการประกอบอาชีพ

5.3 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ถึงขั้นตอนและกระบวนการในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

5.4 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้อย่างถูกต้อง

5.5 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่เข้ารับการทดสอบ

6. กลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

6.1 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ประกอบการร้านอาหารไทย หรือผู้ประกอบการร้านอาหารไทย หรือพนักงานนวดไทยในต่างประเทศ ในทวีปยุโรป ทวีปเอเชีย และออสเตรเลีย รวม 200 คน

6.2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้ที่มาใช้บริการร้านอาหารไทย หรือร้านนวดไทยในต่างประเทศ

7. พื้นที่ดำเนินงานโครงการ

ดำเนินการในต่างประเทศ ณ ร้านอาหารไทย ร้านนวดไทย หรือโรงเรียนสอนทำอาหาร ฯลฯ

8. เป้าหมาย ผลลัพธ์ และผลกระทบโครงการ

8.1 เป้าหมายโครงการ

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ปี 2558 แผน	ปี 2559 แผน	ปี 2560 แผน
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพ มาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศสาขา อาชีพผู้ประกอบการร้านอาหารไทย และสาขาอาชีพ พนักงานนวดไทย	คน	200	200	200

8.2 ผลลัพธ์

ผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีมาตรฐานฝีมือเป็นที่ยอมรับ สามารถนำไปประกอบอาชีพได้

8.3 ผลกระทบ

เชิงบวก

8.3.1 แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับความรู้และทักษะฝีมือ ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในต่างประเทศ

8.3.2 แรงงานไทยในต่างประเทศมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและโอกาสในการขยายตลาดแรงงาน จากการได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

8.3.3 ได้รับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านอาหารไทยและนวดไทย และเป็นที่ยอมรับของชาวต่างประเทศมากยิ่งขึ้น

8.3.4 ธุรกิจร้านอาหารไทย และธุรกิจด้านการนวดไทยได้รับการยกระดับและภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นในสายตาชาวต่างประเทศ

เชิงลบ

-

9. วิธีดำเนินการ

9.1 ประสานงานกับสถานเอกอัครราชทูตไทย/กงสุลไทย หน่วยงานสมาคมธุรกิจร้านอาหารไทย หรือสมาคมธุรกิจนวดไทยในต่างประเทศ เพื่อรวบรวมกลุ่มเป้าหมาย กำหนดการ และการเตรียมการต่าง ๆ ในเรื่อง การจัดสถานที่ฝึกอบรม/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์ เป็นต้น

9.2 ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สถาบันการศึกษา/ฝึกอบรม เพื่อจัดหาวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาถ่ายทอดความรู้และเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย และสาขาอาชีพพนักงานนวดไทยให้กับแรงงานไทยในต่างประเทศ

9.3 การดำเนินงานในต่างประเทศ โดยการจัดคณะทำงาน จำนวน 7 คน ซึ่งประกอบด้วย วิทยากร 4 คน และเจ้าหน้าที่ประสานงาน จำนวน 3 คน เดินทางไปจัดการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในเมืองต่าง ๆ ที่มีคนไทยประกอบอาชีพด้านอาหารไทย และพนักงานนวดไทยอยู่จำนวนมาก โดยมีการดำเนิน กิจกรรม ดังนี้

1) จัดฝึกอบรมเตรียมความพร้อมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นคนไทยในต่างประเทศ จาก 3 ประเทศที่อยู่ในทวีปยุโรป ทวีปเอเชีย และออสเตรเลีย รวมจำนวน 100 คน

2) จัดฝึกอบรมเตรียมความพร้อมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสาขาอาชีพพนักงานนวดไทย ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นคนไทยในต่างประเทศ จาก 3 ประเทศที่อยู่ในทวีปยุโรป ทวีปเอเชีย และออสเตรเลีย รวมจำนวน 100 คน

10. วงเงินโครงการ ปีงบประมาณ 2558 เงินงบประมาณ 10,000,000 บาท

รายละเอียดวงเงินของโครงการปีงบประมาณ พ.ศ.2558

รายการ	งบประมาณ (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	
1. ค่าโดยสารรถรับจ้าง คนละ 1,200.- บาท 7 คน 3 ประเทศ	25,200.-
2. ค่าโดยสารตัวเครื่องบินไป – กลับ คนละ 100,000.- บาท 7 คน 3 ประเทศ	2,100,000.-
3. ค่าที่พัก (6 คน ๆ ละ 5,600.- บาท/คืน และ 1 คน ๆ ละ 8,000.- บาท/คืน) จำนวน 9 คืน 3 ประเทศ	1,123,200.-
4. ค่าเบี้ยเลี้ยง 7 คน (2,100.- บาท/วัน จำนวน 10 วัน 6 คน และ 3,100.- บาท/ วัน จำนวน 10 วัน 1 คน) จำนวน 3 ประเทศ	471,000.-
5. ค่าจัดทำหนังสือเดินทาง คนละ 1,000.- บาท จำนวน 7 คน	7,000.-
6. ค่าจัดทำวีซ่า คนละ 3,000.- บาท 7 คน 3 ประเทศ	63,000.-
7. ค่าประกันภัย / ประกันสุขภาพ แห่งละ 50,000 บาท จำนวน 3 ประเทศ	<u>150,000.-</u>
รวมเป็นเงิน	3,939,400.-

รายการ	งบประมาณ (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในต่างประเทศ	
1. ค่าเช่าสถานที่ฝึกอบรม/ทดสอบ พร้อมอุปกรณ์วันละ 50,000.- บาท จำนวน 6 วัน จำนวน 3 ประเทศ	900,000.-
2. ค่าจัดทำเอกสารฝึกอบรม/ทดสอบ คนละ 1,200.- บาท จำนวน 200.- คน	240,000.-
3. ค่าวัสดุสิ้นเปลืองในการฝึกอบรม/ทดสอบ คนละ 10,500 บาท จำนวน 200 คน	2,100,000.-
4. ค่าเช่ารถพร้อมคนขับ วันละ 50,000.- บาท ประเทศละ 6 วัน 3 ประเทศ	900,000.-
5. ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด เช่น ค่าจ้างเจ้าหน้าที่ผู้ช่วย ค่าจ้างเหมาทำความสะอาด 10,000.- บาท/คน จำนวน 2 คน 6 วัน 3 ประเทศ	<u>360,000.-</u>
รวมเป็นเงิน	4,500,000.-
ค่าใช้จ่ายในการเตรียมงานและบริหารโครงการ	1,560,600.-
เช่น การจัดประชุม ฯ การติดตามและประเมินผลโครงการ	
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	10,000,000.-

11. วิธีการติดตามประเมินผล

11.1 **ติดตามประเมินผลโดย** กลุ่มงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและวิชาชีพควบคุม สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

11.2 **ติดตามประเมินผลเมื่อไหร่** ทำการติดตามประเมินผลระหว่างการดำเนินการและเมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นในแต่ละประเทศ

11.3 **ติดตามประเมินผลอย่างไร** ติดตามประเมินผลโดยวิทยากรและผู้ประสานงานโครงการระหว่างการดำเนินการ และประเมินผลโดยผู้เข้าร่วมโครงการ โดยให้ผู้เข้าร่วมโครงการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถของวิทยากร และความรู้ ความเข้าใจ และความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ และจัดทำข้อมูลสรุปผลการดำเนินการโครงการ ประกอบด้วย การประเมินผลโครงการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อดี ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะ / ปรับปรุงของโครงการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อไป

12. ปัญหาและอุปสรรค

12.1 เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานในต่างประเทศอาจจะมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับรายละเอียดของขั้นตอนในการดำเนินการโครงการ ไม่เพียงพอ เช่น เรื่องคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการ เรื่องสถานที่ เรื่องกระบวนการฝึกอบรม เรื่องขั้นตอนการทดสอบเรื่องคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการ เป็นต้น

12.2 การประชาสัมพันธ์ให้คนไทยในต่างประเทศทราบถึง ขั้นตอน วิธีดำเนินการ และผลประโยชน์หลังจากที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน อาจจะไม่เพียงพอ

12.3 วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานมีราคาสูง อาจทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

12.4 ระยะเวลาในการดำเนินการอาจเป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการ เนื่องจากผู้เข้าร่วมโครงการอาจไม่สามารถทำงานประจำที่ทำอยู่เพื่อเข้าร่วมโครงการจนจบโครงการได้

12.5 บางประเทศอาจมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการประกอบอาชีพพ่อครัว/แม่ครัว และพนักงานนวดของชาวต่างชาติ และข้อจำกัดในการยอมรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

13. แนวทางแก้ไข

13.1 จัดส่งรายละเอียดในการจัดโครงการ เช่น คุณสมบัติของผู้เข้าโครงการ รายละเอียดสถานที่ๆ
จำเป็น กระบวนการขั้นตอนดำเนินการต่างๆให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานล่วงหน้า

13.2 ให้ทางผู้ประสานงานจัดการประชาสัมพันธ์โครงการ เพื่อให้คนไทยในต่างประเทศรับรู้ และ
เข้าใจ ในขั้นตอน วิธีการ ผลประโยชน์ที่จะได้รับ

รายชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ลำดับ	ชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	วันที่ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา				
		มาตรฐาน	คุณสมบัติ	วิธีทดสอบ ระดับ 1	วิธี ทดสอบ ระดับ 2	วิธีทดสอบ ระดับ 3
สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง						
1	สาขาอาชีพช่างหินขัด	15 มิ.ย. 49	3 ส.ค. 49	1 ส.ค. 49		
2	สาขาอาชีพช่างฉาบยิปซัม	4 มิ.ย. 52	4 มิ.ย. 52	4 มิ.ย. 52		
3	สาขาอาชีพช่างติดตั้งยิปซัม	4 มิ.ย. 52	4 มิ.ย. 52	4 มิ.ย. 52		
4	สาขาอาชีพช่างมุงหลังคากระเบื้อง คอนกรีต	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	21 มี.ค. 57	21 มี.ค. 57
5	สาขาอาชีพช่างก่ออิฐ	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54
6	สาขาอาชีพช่างฉาบปูน	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54
7	สาขาอาชีพช่างอะลูมิเนียมก่อสร้าง	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54
8	สาขาอาชีพช่างไม้ก่อสร้าง	26 ส.ค. 54	26 ส.ค. 54	26 ส.ค. 54	26 ส.ค. 54	26 ส.ค. 54
9	สาขาอาชีพช่างเขียนแบบก่อสร้างด้วย คอมพิวเตอร์	29 พ.ย. 55	29 พ.ย. 55	29 พ.ย. 55		
10	สาขาอาชีพช่างสีตึกแต่ง	8 ก.พ. 56	8 ก.พ. 56	8 ก.พ. 56	8 ก.พ. 56	8 ก.พ. 56
สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม						
11	สาขาอาชีพช่างเชื่อมแม่เหล็ก	9 พ.ย. 49	20 พ.ย. 52	19 ต.ค. 50	19 ต.ค. 50	19 ต.ค. 50
12	สาขาอาชีพช่างเชื่อมท่อพอลิเอทิลีนความ หนาแน่นสูง (HDPE)	9 พ.ย. 49	20 พ.ย. 52	19 ต.ค. 50		
13	สาขาอาชีพช่างทำแม่พิมพ์พลาสติก	9 พ.ย. 49	20 พ.ย. 52	19 ต.ค. 50	23 ธ.ค. 52	
14	สาขาอาชีพช่างทำแม่พิมพ์ปั๊มโลหะ	23 ม.ค. 51				
15	สาขาอาชีพช่างประกอบท่อ	23 ม.ค. 51	23 ธ.ค. 52	23 ธ.ค. 52	23 ธ.ค. 52	
16	สาขาอาชีพช่างหล่อโลหะ (ช่างหล่อหลอมโลหะ)	20 พ.ย. 52	20 พ.ย. 52	27 ก.ค. 54		
17	สาขาอาชีพช่างหล่อโลหะ (ช่างทำแบบ หล่อทราย)	20 พ.ย. 52	20 พ.ย. 52	23 ก.พ. 55		
18	สาขาอาชีพช่างหล่อโลหะ (ช่างทำแบบ หล่อถาวร)	20 พ.ย. 52	20 พ.ย. 52	23 ก.พ. 55		
19	สาขาอาชีพช่างหล่อโลหะ (ช่างทำแบบ หล่อชนิดพิเศษ)	20 พ.ย. 52	20 พ.ย. 52			
20	สาขาอาชีพช่างหล่อโลหะ (ช่างทำแบบ หล่อซีเมนต์)	20 พ.ย. 52	20 พ.ย. 52			
21	สาขาอาชีพช่างซ่อมบำรุงรักษาแม่พิมพ์ฉีด พลาสติก	20 พ.ย. 52	20 พ.ย. 52			
22	สาขาอาชีพช่างระบบส่งถ่ายกำลัง	20 พ.ย. 52	20 พ.ย. 52	20 พ.ย. 52		
23	สาขาอาชีพช่างระบบปั๊มและวาล์ว	20 พ.ย. 52	20 พ.ย. 52	20 พ.ย. 52		

รายชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ลำดับ	ชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	วันที่ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา				
		มาตรฐาน	คุณสมบัติ	วิธี ทดสอบ ระดับ 1	วิธี ทดสอบ ระดับ 2	วิธี ทดสอบ ระดับ 3
24	สาขาอาชีพช่างเชื่อมและตัดโลหะได้น้ำด้วยไฟฟ้า	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	23 ก.พ. 55		
25	สาขาอาชีพช่างเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ CAD	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54
26	สาขาอาชีพช่างเชื่อมทิก	23 ก.พ. 55	23 ก.พ. 55	23 ก.พ. 55	23 ก.พ. 55	23 ก.พ. 55
27	สาขาอาชีพช่างกลึง	3 ต.ค. 55	3 ต.ค. 55	3 ต.ค. 55	3 ต.ค. 55	3 ต.ค. 55
28	สาขาอาชีพช่างตรวจสอบเครื่องมือกล	3 ต.ค. 55	3 ต.ค. 55		3 ต.ค. 55	
29	สาขาอาชีพช่างควบคุมเครื่องกลึง CNC	29 พ.ย. 55	29 พ.ย. 55	29 พ.ย. 55	29 พ.ย. 55	29 พ.ย. 55
30	สาขาอาชีพช่างควบคุมเครื่อง Wire Cut	29 พ.ย. 55	29 พ.ย. 55	29 พ.ย. 55		
31	สาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ	21 มี.ค. 57	21 มี.ค. 57			
32	สาขาช่างเชื่อมพลาสมา	21 มี.ค. 57	21 มี.ค. 57			
33	สาขาช่างเชื่อมแก๊ส	21 มี.ค. 57	21 มี.ค. 57			
34	สาขาอาชีพช่างตัดเหล็กกล้าคาร์บอนด้วยแก๊ส	21 มี.ค. 57	21 มี.ค. 57			
35	สาขาช่างทำแม่พิมพ์ฉีดโลหะ	16 ก.ค. 57	16 ก.ค. 57	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	
สาขาอาชีพช่างเครื่องกล						
36	สาขาอาชีพผู้ควบคุมปั้นจั่นชนิดหอนสูง	23 ม.ค. 51	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54		
37	สาขาอาชีพช่างซ่อมเครื่องยนต์ดีเซล	4 มิ.ย. 52	4 มิ.ย. 52	4 มิ.ย. 52	4 มิ.ย. 52	
38	สาขาอาชีพช่างซ่อมรถแทรกเตอร์ การเกษตร	8 ม.ค. 53	8 ม.ค. 53	8 ม.ค. 53	4 พ.ย. 54	4 พ.ย. 54
39	สาขาอาชีพพนักงานควบคุมเครื่องจักรรถ ตักหน้าขุดหลัง	8 ม.ค. 53	8 ม.ค. 53	8 ม.ค. 53		
40	สาขาอาชีพพนักงานควบคุมเครื่องจักรรถ ยกไฟฟ้า	8 ม.ค. 53	8 ม.ค. 53	8 ม.ค. 53		
41	สาขาอาชีพพนักงานขับรถโดยสาร สาธารณะเพื่อการท่องเที่ยว (รถทัวร์)	8 ม.ค. 53	8 ม.ค. 53	8 ม.ค. 53		
42	สาขาอาชีพช่างเครื่องปรับอากาศรถยนต์ ขนาดเล็ก	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53		
43	สาขาอาชีพช่างตั้งศูนย์และถ่วงล้อรถยนต์	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53		
44	สาขาอาชีพช่างบำรุงรักษารถยนต์	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	
45	สาขาอาชีพช่างเคาะตัวถังรถยนต์	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	26 ส.ค. 54	26 ส.ค. 54
46	สาขาอาชีพช่างซ่อมรถยนต์	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	4 พ.ย. 54	4 พ.ย. 54
47	สาขาอาชีพช่างสีรถยนต์	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54

รายชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ลำดับ	ชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	วันที่ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา				
		มาตรฐาน	คุณสมบัติ	วิธีทดสอบ ระดับ 1	วิธีทดสอบ ระดับ 2	วิธีทดสอบ ระดับ 3
	สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์					
48	สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าการควบคุมทางอุตสาหกรรม	15 มิ.ย. 49	3 ส.ค. 49	3 ส.ค. 49	19 ต.ค. 50	
49	สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายนอกอาคาร	9 พ.ย. 49	20 พ.ย. 52	19 ต.ค. 50	23 ต.ค. 52	
50	สาขาอาชีพช่างเทคนิคเครื่องปรับอากาศสำหรับห้องสะอาด	23 ม.ค. 51	23 ธ.ค. 52	23 ธ.ค. 52		
51	สาขาอาชีพผู้ดูแลระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	10 ส.ค. 52	10 ส.ค. 52			
52	สาขาอาชีพนักเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (ภาษาซี)	10 ส.ค. 52	10 ส.ค. 52			
53	สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร	23 ธ.ค. 52	23 ธ.ค. 52	23 ธ.ค. 52	27 ก.ค. 54	4 พ.ย. 54
54	สาขาอาชีพช่างเครื่องทำความเย็นในบ้านและการพาณิชย์	23 ธ.ค. 52	23 ธ.ค. 52	23 ธ.ค. 52		
55	สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม	23 ธ.ค. 52	23 ธ.ค. 52	23 ธ.ค. 52	4 พ.ย. 54	23 ก.พ. 55
56	สาขาอาชีพช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	17 ม.ค. 55	23 ก.พ. 55
57	สาขาอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์ (โทรทัศน์)	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	
58	สาขาอาชีพช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	23 ก.พ. 55
59	สาขาอาชีพนักออกแบบระบบสื่อสารโทรคมนาคม	5 ก.ย. 55	5 ก.ย. 55	5 ก.ย. 55		
60	สาขาอาชีพช่างโทรคมนาคม (เครือข่ายมีสาย)	5 ก.ย. 55	5 ก.ย. 55	5 ก.ย. 55		
61	สาขาช่างโทรคมนาคม (ไมโครเวฟและการสื่อสารดาวเทียม)	1 เม.ย. 56	1 เม.ย. 56	1 เม.ย. 56		
62	สาขาพนักงานการใช้คอมพิวเตอร์ (ตารางทำการ)	21 เม.ย. 57	21 เม.ย. 57	21 เม.ย. 57		
63	สาขาพนักงานการใช้คอมพิวเตอร์ (การนำเสนอผลงาน)	21 เม.ย. 57	21 เม.ย. 57	21 เม.ย. 57		
64	สาขาพนักงานการใช้คอมพิวเตอร์ (ประมวลผลค่า)	21 เม.ย. 57	21 เม.ย. 57	21 เม.ย. 57		

รายชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ลำดับ	ชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	วันที่ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา				
		มาตรฐาน	คุณสมบัติ	วิธีทดสอบ ระดับ 1	วิธีทดสอบ ระดับ 2	วิธีทดสอบ ระดับ 3
สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์						
65	สาขาอาชีพช่างสีเครื่องเรือน	15 มิ.ย. 49	3 ส.ค. 49	3 ส.ค. 49	3 ต.ค. 55	
66	สาขาอาชีพพนักงานควบคุมเครื่องถักผ้า แนวเส้นยืน	2 มี.ค. 50				
67	สาขาอาชีพช่างเครื่องประดับ (ประดับอัญมณี)	2 มี.ค. 50	23 ก.พ. 55	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53
68	สาขาอาชีพช่างเครื่องประดับ (รูปพรรณ)	2 มี.ค. 50	5 ก.ย. 55	5 ก.ย. 55	5 ก.ย. 55	5 ก.ย. 55
69	สาขาอาชีพช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี	2 มี.ค. 50				
70	สาขาอาชีพช่างจัดดอกไม้	2 มี.ค. 50	8 ม.ค. 53	8 ม.ค. 53	8 ม.ค. 53	
71	สาขาอาชีพช่างเทคโนโลยีจักร อุตสาหกรรมและอุปกรณ์ช่วยเย็บ	8 ม.ค. 53	8 ม.ค. 53	8 ม.ค. 53	8 ม.ค. 53	
72	สาขาอาชีพช่างเทคโนโลยีอุปกรณ์ช่วย เย็บอุตสาหกรรม	8 ม.ค. 53	8 ม.ค. 53	8 ม.ค. 53		
73	สาขาอาชีพช่างเครื่องเรือนไม้	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53
74	สาขาอาชีพช่างเย็บ	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	26 ส.ค. 54
75	สาขาอาชีพช่างกระเป่า	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54		
76	สาขาอาชีพช่างทำแบบตัดอุตสาหกรรม (สตรี, บุรุษ, เด็ก)	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54		
77	สาขาอาชีพช่างบุครุภัณฑ์	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	27 ก.ค. 54	17 ก.ค. 55	17 ก.ค. 55
สาขาอาชีพภาคบริการ						
78	สาขาอาชีพนักส่งเสริมสุขภาพแบบ องค์รวม ไทยสัปปายะ (หัตถบำบัด)	19 มี.ค. 52	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	
79	สาขาอาชีพนักส่งเสริมสุขภาพแบบ องค์รวม ไทยสัปปายะ (โภชนบำบัด)	19 มี.ค. 52	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	
80	สาขาอาชีพนักส่งเสริมสุขภาพแบบ องค์รวม ไทยสัปปายะ (วาริบำบัด)	19 มี.ค. 52	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	
81	สาขาอาชีพนักส่งเสริมสุขภาพแบบ องค์รวม ไทยสัปปายะ (สุคนธบำบัด)	19 มี.ค. 52	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	
82	สาขาอาชีพนักส่งเสริมสุขภาพแบบ องค์รวม ไทยสปา (หัตถบำบัด)	19 มี.ค. 52	23 ส.ค. 53			
83	สาขาอาชีพนักส่งเสริมสุขภาพแบบ องค์รวม ไทยสปา (โภชนบำบัด)	19 มี.ค. 52	23 ส.ค. 53			
84	สาขาอาชีพนักส่งเสริมสุขภาพแบบ องค์รวม ไทยสปา (วาริบำบัด)	19 มี.ค. 52	23 ส.ค. 53			

รายชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ลำดับ	ชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	วันที่ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา				
		มาตรฐาน	คุณสมบัติ	วิธีทดสอบ ระดับ 1	วิธีทดสอบ ระดับ 2	วิธีทดสอบ ระดับ 3
85	สาขาอาชีพนักส่งเสริมสุขภาพแบบ องค์กรรวม ไทยสปา (สุคนธ์บำบัด)	19 มี.ค. 52	23 ส.ค. 53			
86	สาขาอาชีพนักส่งเสริมสุขภาพแบบ องค์กรรวม สปาตะวันตก (หัตถบำบัด)	19 มี.ค. 52	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	
87	สาขาอาชีพนักส่งเสริมสุขภาพแบบ องค์กรรวม สปาตะวันตก (โภชนบำบัด)	19 มี.ค. 52	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	
88	สาขาอาชีพนักส่งเสริมสุขภาพแบบ องค์กรรวม สปาตะวันตก (วาริบำบัด)	19 มี.ค. 52	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	
89	สาขาอาชีพนักส่งเสริมสุขภาพแบบ องค์กรรวม สปาตะวันตก (สุคนธ์บำบัด)	19 มี.ค. 52	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	
90	สาขาอาชีพพนักงานนวดไทย	20 พ.ย. 52	20 พ.ย. 52	13 ธ.ค. 53	27 ก.ค. 54	23 ก.พ. 55
91	สาขาอาชีพพนักงานผสมเครื่องดื่ม	8 ม.ค. 53	8 ม.ค. 53	8 ม.ค. 53	4 พ.ย. 54	
92	สาขาอาชีพการดูแลผู้สูงอายุ	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53		
93	สาขาอาชีพการเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53		
94	สาขาอาชีพผู้ช่วยงานแม่บ้าน	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53		
95	สาขาอาชีพผู้ประกอบการขนมปัง	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	3 ต.ค. 55	
96	สาขาอาชีพผู้ประกอบการขนมอบ	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	
97	สาขาอาชีพผู้ประกอบการอาหารไทย	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	
98	สาขาอาชีพพนักงานต้อนรับส่วนหน้า	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53	23 ส.ค. 53		
กลุ่มอุตสาหกรรม 12 กลุ่ม						
กลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์						
99	สาขาอาชีพพนักงานประกอบอุปกรณ์ ไฟฟ้าแสงสว่าง	16 ก.ค. 57				
100	สาขาอาชีพพนักงานประกอบมอเตอร์ สำหรับเครื่องใช้ไฟฟ้า	16 ก.ค. 57				
101	สาขาอาชีพช่างเทคนิคบำรุงรักษา เครื่องจักรกลสำหรับอุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์	16 ก.ค. 57				
102	สาขาอาชีพช่างเทคนิคระบบรักษาความ ปลอดภัย	16 ก.ค. 57				
103	สาขาอาชีพช่างเทคนิคติดตั้งระบบไฟฟ้าและ สื่อสารภายในอาคาร	16 ก.ค. 57				
104	สาขาอาชีพช่างเทคนิคไฟฟ้าในโรงงาน อุตสาหกรรม	16 ก.ค. 57				

รายชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ลำดับ	ชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	วันที่ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา				
		มาตรฐาน	คุณสมบัติ	วิธีทดสอบ ระดับ 1	วิธีทดสอบ ระดับ 2	วิธีทดสอบ ระดับ 3
กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและโลหะยานยนต์						
105	สาขาอาชีพช่างกลึงสำหรับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์	16 ก.ค. 57				
106	สาขาอาชีพช่างเชื่อมมิก แม็ก สำหรับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์	16 ก.ค. 57				
107	สาขาอาชีพช่างเทคนิคบำรุงรักษาเครื่องจักรกล สำหรับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์	16 ก.ค. 57				
108	สาขาอาชีพช่างเทคนิคเครื่องกลึงอัตโนมัติสำหรับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์	16 ก.ค. 57				
109	สาขาอาชีพช่างเทคนิคปั๊มขึ้นรูปโลหะ	16 ก.ค. 57				
กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์						
110	สาขาอาชีพช่างเทคนิคพันสีตัวถังสำหรับอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์	16 ก.ค. 57				
111	สาขาอาชีพช่างเทคนิคพันซีลเลอร์ตัวถังสำหรับอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์	16 ก.ค. 57				
112	สาขาอาชีพพนักงานประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ยานยนต์ (ขั้นสุดท้าย)	16 ก.ค. 57				
113	สาขาอาชีพช่างเทคนิคเชื่อมสปอตตัวถังสำหรับอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์	16 ก.ค. 57				
กลุ่มอุตสาหกรรมจักรกลและโลหะการ						
114	สาขาอาชีพช่างเทคนิคเขียนแบบเครื่องกล	16 ก.ค. 57				
115	สาขาอาชีพช่างเชื่อมทิกสำหรับอุตสาหกรรมจักรกลและโลหะการ	16 ก.ค. 57				
116	สาขาอาชีพช่างเทคนิคระบบส่งกำลัง	16 ก.ค. 57				
117	สาขาอาชีพช่างเทคนิคระบบไฮดรอลิก	16 ก.ค. 57				
กลุ่มงานอุตสาหกรรมเหล็ก						
118	สาขาอาชีพพนักงานหลอมเหล็กเตาอาร์คไฟ	16 ก.ค. 57				
119	สาขาอาชีพพนักงานปรุงแต่งน้ำเหล็กในเตาปรุงน้ำเหล็ก (Ladle Furnace)	16 ก.ค. 57				
120	สาขาอาชีพพนักงานหล่อเหล็ก	16 ก.ค. 57				
121	สาขาอาชีพพนักงานควบคุมการอบเหล็ก	16 ก.ค. 57				

รายชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ลำดับ	ชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	วันที่ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา				
		มาตรฐาน	คุณสมบัติ	วิธีทดสอบ ระดับ 1	วิธีทดสอบ ระดับ 2	วิธีทดสอบ ระดับ 3
กลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติก						
122	สาขาอาชีพช่างเทคนิคเครื่องฉีดพลาสติก	16 ก.ค. 57				
123	สาขาอาชีพช่างเทคนิคเครื่องเป่า ถุงพลาสติก	16 ก.ค. 57				
124	สาขาอาชีพช่างเทคนิคเครื่องเป่าภาชนะกล	16 ก.ค. 57				
125	สาขาอาชีพช่างเทคนิคการซ่อมเครื่องเป่า ถุงพลาสติก	16 ก.ค. 57				
กลุ่มอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์						
126	สาขาอาชีพพนักงานเตรียมวัตถุดิบ สำหรับอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้จริง	16 ก.ค. 57				
127	สาขาอาชีพพนักงานผลิตชิ้นส่วน เฟอร์นิเจอร์ไม้จริงด้วยเครื่องจักรอัตโนมัติ	16 ก.ค. 57				
128	สาขาอาชีพพนักงานประกอบเฟอร์นิเจอร์ ไม้จริง	16 ก.ค. 57				
129	สาขาอาชีพช่างทำสีเฟอร์นิเจอร์ไม้จริง	16 ก.ค. 57				
กลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น						
130	สาขาอาชีพช่างเชื่อมระบบท่อใน อุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ และเครื่องทำความเย็น	16 ก.ค. 57				
131	สาขาอาชีพช่างเทคนิคเครื่องปรับอากาศ ขนาดใหญ่	16 ก.ค. 57				
132	สาขาอาชีพช่างเทคนิคห้องเย็นขนาดเล็ก	16 ก.ค. 57				
133	สาขาอาชีพพนักงานประกอบ เครื่องปรับอากาศ	16 ก.ค. 57				
134	สาขาอาชีพช่างเทคนิคเครื่องปรับอากาศ ภายในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก	16 ก.ค. 57				
กลุ่มอุตสาหกรรมอัญมณี						
135	สาขาอาชีพช่างเจียระไนพลอย	16 ก.ค. 57				
136	สาขาอาชีพช่างหล่อเครื่องประดับ	16 ก.ค. 57				
137	สาขาอาชีพช่างตกแต่งเครื่องประดับ	16 ก.ค. 57				
138	สาขาอาชีพช่างฝังอัญมณีบน เครื่องประดับ	16 ก.ค. 57				

รายชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ลำดับ	ชื่อมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	วันที่ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา				
		มาตรฐาน	คุณสมบัติ	วิธี ทดสอบ ระดับ 1	วิธี ทดสอบ ระดับ 2	วิธี ทดสอบ ระดับ 3
กลุ่มอุตสาหกรรมรองเท้า						
139	สาขาอาชีพพนักงานตัดวาดรองเท้า	16 ก.ค. 57				
140	สาขาอาชีพพนักงานอัดพื้นรองเท้า	16 ก.ค. 57				
141	สาขาอาชีพช่างเย็บรองเท้า	16 ก.ค. 57				
142	สาขาอาชีพพนักงานประกอบ รองเท้า (เย็บ)	16 ก.ค. 57				
กลุ่มอุตสาหกรรมแม่พิมพ์						
143	สาขาอาชีพช่างเทคนิคเครื่องกัด อัตโนมัติ	16 ก.ค. 57				
144	สาขาอาชีพช่างเทคนิคเครื่องอีดีเอ็ม	16 ก.ค. 57				
145	สาขาอาชีพช่างเทคนิคเครื่องไวร์คัทอี ดีเอ็ม	16 ก.ค. 57				
146	สาขาอาชีพช่างขัดเงาแม่พิมพ์	16 ก.ค. 57				
กลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์						
147	สาขาอาชีพผู้ควบคุมสินค้าคงคลัง	16 ก.ค. 57				
148	สาขาอาชีพผู้ควบคุมรถยกสินค้า ขนาดไม่เกิน 10 ตัน	16 ก.ค. 57				
149	สาขาอาชีพผู้ปฏิบัติการคลังสินค้า	16 ก.ค. 57				
150	สาขาอาชีพพนักงานบริหารการขนส่ง สินค้าทางถนน	16 ก.ค. 57				
กลุ่มอุตสาหกรรมบริการรถยนต์						
151	สาขาอาชีพช่างเทคนิครถยนต์	16 ก.ค. 57				
152	สาขาอาชีพช่างเทคนิคสีรถยนต์	16 ก.ค. 57				
153	สาขาอาชีพช่างเทคนิคตัวถังรถยนต์	16 ก.ค. 57				

ข้อมูล ณ วันที่ 25 กรกฎาคม 2557

จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนา/ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนา/ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยรายการ ดังนี้

1. รายการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
2. รายการพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
3. รายการส่งเสริมการแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ , แข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ และส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ระดับภาค)

รายการ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หมายถึง การดำเนินการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบและการกำหนดวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ความเป็นมาของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน

พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 เป็นพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2545 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 มกราคม 2546 กำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 17 คน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานผู้แทนกระทรวง การคลัง กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาคมธนาคารไทย สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเป็นกรรมการ และอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ กรรมการอื่นอีก จำนวน 4 คน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 1 คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 1 คน

ตามมาตรา 22 ของ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 บัญญัติให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ

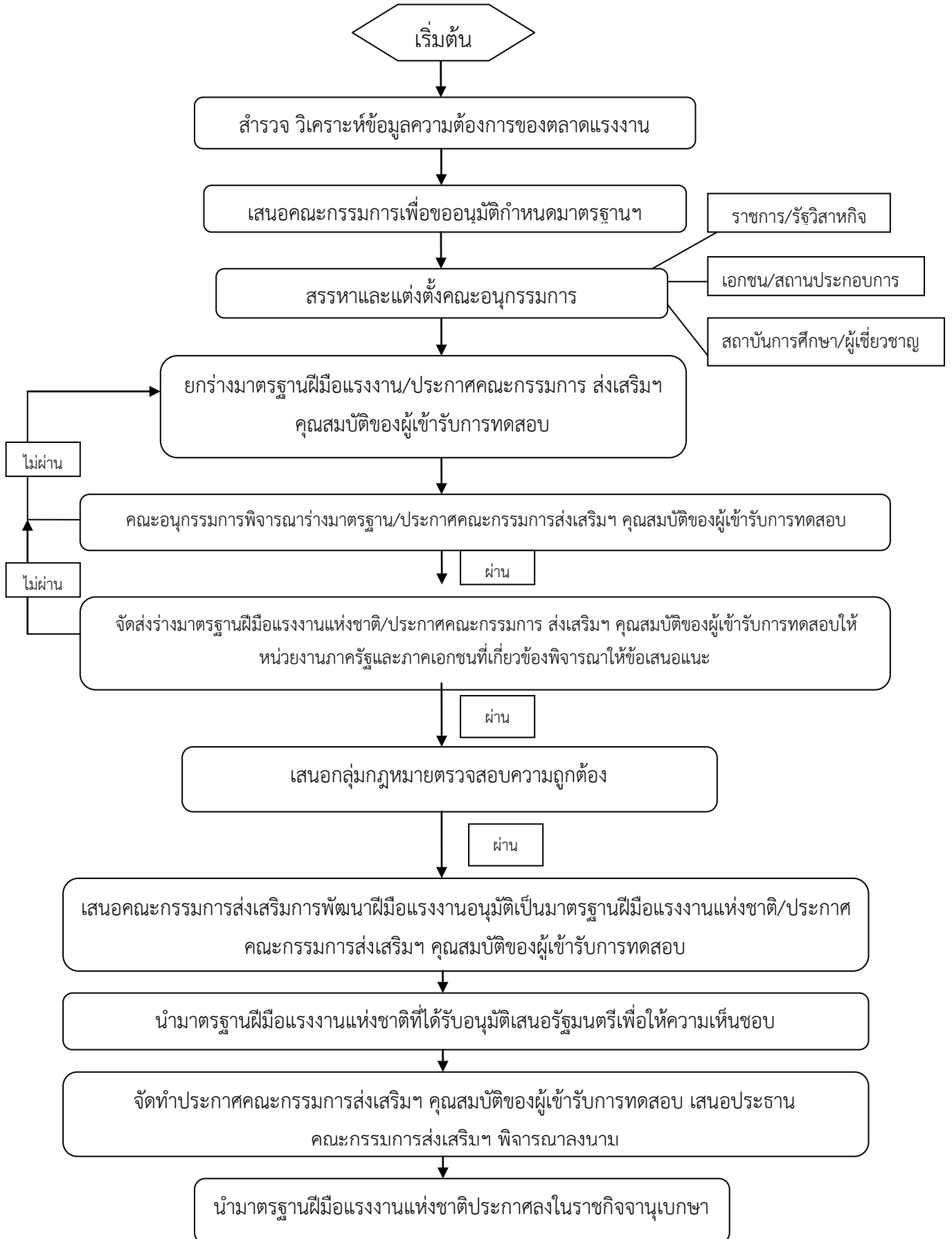
ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในแต่ละสาขาอาชีพประกอบด้วย ผู้แทนธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้แทนรัฐบาลและหน่วยงานต่างๆ ซึ่งมีความรู้และเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่จะจัดทำมาตรฐานสาขานั้นๆ ร่วมกันร่างและพิจารณามาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาที่ได้รับการแต่งตั้ง

โครงสร้างของอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติประกอบด้วย

- ประธานอนุกรรมการ 1 คน
- ผู้เชี่ยวชาญจากภาครัฐและเอกชน 4 - 5 คน
- ผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการ 3 - 4 คน
- ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 คน
- เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ 2 คน

กระบวนการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน



ตัวชี้วัดกิจกรรม/สูตรการวัด

- ตัวชี้วัด จำนวนวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่รอเตรียมเข้าคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมาตรฐานไม่ต่ำกว่า 20 สาขาอาชีพ
- สูตรการวัด นับจำนวนวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในแต่ละระดับที่เตรียมรอเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

รายการ พัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มาตรา 23 ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

คุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

คณะกรรมการได้ออกประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดให้

ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการ ตำแหน่งครูฝึกฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่รับผิดชอบในสาขาอาชีพที่จะเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือภาคเอกชนซึ่งมีใบประกอบวิชาชีพ หรือผู้ที่มีความรู้ระดับอนุปริญญาขึ้นไป หรือผู้ได้รับวุฒิปัตรีหรือหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตั้งแต่ระดับ 1 ขึ้นไปในสาขาอาชีพที่จะเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- เป็นอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพที่จะเป็น ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ผู้มีคุณสมบัติตาม (1) หรือ (2) ต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาอาชีพที่จะเป็นผู้ทดสอบซึ่งจัดโดย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางและขั้นตอนการดำเนินงาน

การฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพที่จะเป็นผู้ทดสอบซึ่งจัดโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง การฝึกอบรมเตรียมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน โดยกลุ่มงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและวิชาชีพควบคุม สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก โดยกลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ (อก.) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (สพภ.) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร (ศพร.กทม.) เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม และดำเนินการตามหลักสูตรการฝึกอบรมเตรียมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนการฝึกอบรมเตรียมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ลำดับที่	กระบวนการ	รายละเอียดงาน	หมายเหตุ
1.	การฝึกอบรมเตรียมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	- สพท. กำหนดสาขาอาชีพที่จะฝึกอบรมโดยพิจารณาจากสาขาอาชีพที่ได้รับการอนุมัติจาก คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสาขาอาชีพที่มีการปรับปรุง - สพท. ศพจ. ศพร. กทม. และอก. กำหนดสาขาอาชีพที่จะฝึกอบรมโดยพิจารณาจากความพร้อมในการให้บริการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพต่างๆ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบและพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งพิจารณาจากจำนวนผู้ทดสอบฯ สถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ-อุปกรณ์ ฯลฯ	
2.	ประสานวิทยากร	- ติดต่อประสานวิทยากร อย่างไม่เป็นทางการเพื่อกำหนด วัน เวลา ในการฝึกอบรมและแจ้งรายละเอียดหัวข้อการฝึกอบรมให้ทราบ - ประสานสำนักพัฒนามาตรฐานฯ เพื่อกำหนดวันในการฝึกอบรมและประสานวิทยากรที่จะเดินทางไปทำหน้าที่เป็นวิทยากรใน หัวข้อใด	
3.	ประสานเรื่องสถานที่	- ติดต่อจองสถานที่ในการฝึกอบรม สถานที่พักสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และวิทยากรทั้งภายในและภายนอก อย่างไม่เป็นทางการ - ตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักรที่จะใช้ในแต่ละสาขาที่จะดำเนินการฝึกอบรมจากคู่มือวิธีการทดสอบฯ แต่ละสาขา	
4.	ขออนุมัติจัดฝึกอบรม	- ทำหนังสือขออนุมัติจัดฝึกอบรมจากผู้บริหารโดยต้องมีรายละเอียดครบถ้วน - ทำหนังสือแจ้งสำนักพัฒนามาตรฐานฯ พร้อมกำหนดการและรายชื่อวิทยากรประจำสาขา	
5.	ขอเชิญวิทยากร	- ทำหนังสือเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นทางการ โดยแนบกำหนดการที่ชัดเจน	
6.	ขอเชิญผู้เข้าฝึกอบรม	- ทำหนังสือเชิญหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่รับผิดชอบและพื้นที่ใกล้เคียงให้ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม - ทำหนังสือเชิญหน่วยงานภายนอกในพื้นที่รับผิดชอบและพื้นที่ใกล้เคียงให้ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม	
7.	จัดทำเอกสาร	- จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรมตามคู่มือ วิธีการทดสอบฯ - ประสานวิทยากรประจำสาขาเพื่อขอเอกสารประกอบการฝึกอบรมที่นอกเหนือ จากคู่มือวิธีการทดสอบฯ - จัดทำเอกสารใบให้คะแนนตามคู่มือวิธีการทดสอบฯ เพื่อใช้ในการลงปฏิบัติฝึกการตรวจผลให้คะแนนและส่งให้วิทยากรประจำสาขาตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจ และตรวจผลการให้คะแนนถูกต้องต้องหลักเกณฑ์การให้คะแนนหรือไม่	
8.	ขออนุมัติยืมเงิน	ทำหนังสือขออนุมัติยืมเงินท่ตรงราชการเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฯ	

ลำดับที่	กระบวนการ	รายละเอียดงาน	หมายเหตุ
9.	ขออนุมัติ จัดซื้อวัสดุ	- ออกรายการวัสดุตามคู่มือวิธีการทดสอบฯ โดยประสานงานกับ วิทยาการประจำสาขา - ทำหนังสือขออนุมัติจัดซื้อวัสดุ	
10.	จัดฝึกอบรม	<p>1. ก่อนการฝึกอบรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการจัดห้องฝึกอบรม โต๊ะ เก้าอี้ ตามรูปแบบที่ต้องการ - จัดโต๊ะหมู่บูชา - จัดเตรียมอุปกรณ์ใส่ตฯ - จัดเตรียมป้ายชื่อวิทยาการ/ผู้เข้าฝึกอบรม - จัดเตรียมสถานี วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือตามคู่มือวิธีการทดสอบฯ <p>2. ระหว่างการฝึกอบรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดเก็บเอกสารหลักฐานของผู้เข้ารับการฝึก อบรมให้ครบถ้วน ตาม คุณสมบัติผู้ทดสอบฯ ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม - รับลงทะเบียนและแจกเอกสารประกอบการฝึกอบรม - กล่าวต้อนรับผู้เข้าอบรมและชี้แจงรายละเอียด ของโครงการ - พิธีเปิดการอบรม - กล่าวขอบคุณประธาน - ทดสอบความรู้ก่อนการอบรม - กล่าวแนะนำวิทยาการ - ดูแลความเรียบร้อยระหว่างการอบรม/ควบคุมเวลาในการอบรม - กล่าวขอบคุณวิทยาการ - ทดสอบความรู้หลังการอบรม - ประเมินผลการฝึกอบรม <p>3. หลังการฝึกอบรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำรายงานผลการอบรมให้ผู้บังคับบัญชาทราบ - ส่งผลการฝึกอบรมและหลักฐานการประเมินผล มายังสำนักพัฒนา มาตรฐานฯ 	
11.	ออกประกาศ ผู้มีคุณสมบัติ เป็น ผู้ทดสอบฯ	สำนักพัฒนามาตรฐานฯ ดำเนินการ 1. ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน 2. จัดทำประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3. จัดส่งประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไปยังหน่วยงานที่ดำเนินการดี	

ตัวชี้วัด/สูตรการวัด

- ตัวชี้วัด จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- สูตรการวัด $\frac{\text{นับจำนวนสาขาอาชีพที่จัดฝึกอบรมเตรียมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ}}{\text{จำนวนสาขาอาชีพที่จัดฝึกอบรมเตรียมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ}}$

หน่วยงานรับผิดชอบ / ดำเนินการ

- สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน โดยกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบและวิชาชีพ ควบคุม สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก โดยกลุ่มงานอุตสาหกรรมบริการ
- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน กรุงเทพมหานคร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่

หน่วยงาน / เจ้าภาพหลัก / รวบรวมข้อมูล

- สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน โดยกลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบและวิชาชีพควบคุม

รายการ ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงาน (คนพิการแห่งชาติ , นานาชาติ และส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ)

คำนิยามของกิจกรรม

การแข่งขันฝีมือแรงงาน หมายถึง การแข่งขันฝีมือแรงงานประเภทเยาวชน บุคคลทั่วไปและคนพิการทั้งภายในประเทศและการส่งผู้แทนประเทศไทยเข้าร่วมการแข่งขันในต่างประเทศ

ความเป็นมาของการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงาน

การแข่งขันฝีมือแรงงานในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลและแนวคิดมาจากการแข่งขันฝีมือช่างระหว่างประเทศ ประกอบกับในขณะนั้นแนวทางการพัฒนา ประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2510-2514) ได้สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมของประเทศ และภาคอุตสาหกรรมเริ่มขยายตัว ทำให้ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานประเภทช่างฝีมือจำนวนมาก เป็นเหตุให้ประเทศไทยเกิดการขาดแคลนแรงงานฝีมือมากยิ่งขึ้นอันเป็นอุปสรรคในการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ รัฐบาลในขณะนั้นได้พยายามหาทางแก้ไขปัญหานี้อย่างเร่งรีบ ด้วยการหาทางจัดบริการเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ และพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจัดตั้งสถาบันฝึกอาชีพของหน่วยงานต่างๆ และให้การส่งเสริมการจัดอาชีวศึกษาเป็นพิเศษ นอกจากนั้นภาคเอกชนเองก็ยังได้ร่วมมือกับรัฐบาลในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนสนใจการศึกษาทางด้านอาชีพตลอดจนการเป็นช่างฝีมือมากขึ้น

จากปัญหาการขาดแคลนช่างฝีมือในการพัฒนาประเทศดังกล่าว และแนวความคิดของการสนับสนุนช่างฝีมือด้วยการจัดการแข่งขันฝีมือช่าง (Skill Contest) และการจัดงานแนะแนวอาชีพ (Career Exhibition) ซึ่งต่างประเทศนิยมจัดกันมาก สโมสรโรตารีกรุงเทพฯ ได้พิจารณาเห็นว่า การจัดการแข่งขันฝีมือช่างนี้จะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนกิจการต่าง ๆ ของสถาบันฝึกอาชีพทุกแห่ง เพราะการแข่งขันมุ่งหมายที่จะให้ครูและนักเรียนเน้นการฝึกฝีมือให้ดีขึ้นเป็นสำคัญ และให้ประชาชนยอมรับความสำคัญของการศึกษาด้านวิชาชีพ อันจะช่วยให้สังคมมีทัศนคติที่ดีต่อช่างฝีมือยิ่งขึ้น สโมสรโรตารีกรุงเทพฯ จึงได้ร่วมมือกับกรมแรงงานสมัยนั้น ส่วนราชการและธุรกิจเอกชนหลายแห่งร่วมกันจัดให้มีการแข่งขันช่างฝีมือขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 2 - 5 มีนาคม 2513 ณ เวทีลีลาศ สวนลุมพินี ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ เสด็จพระราชดำเนินเป็นองค์ประธานเปิดงาน และ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีจอมพลถนอม กิตติขจร เป็นประธานปิดงานและมอบรางวัลแก่ผู้ชนะการแข่งขัน

ในช่วงระยะเวลากว่า 40 ปี ได้มีการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติมาแล้ว 24 ครั้ง มีการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาเกี่ยวกับการแข่งขันโดยลำดับซึ่งสรุปได้ดังนี้

- การเพิ่มจำนวนสาขาที่แข่งขัน : สาขาที่จัดแข่งขันในครั้งแรกๆ เป็นสาขาที่จัดการฝึกโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ช่างยนต์ ช่างไม้ ช่างไฟฟ้า แต่ต่อมาได้เพิ่มสาขาที่อยู่ในความนิยมของตลาดมากขึ้น
- แม้จะมีใช้เป็นสาขาที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเชี่ยวชาญในการฝึก เช่น สาขาช่างเครื่องประดับ สาขาช่างแต่งผม สาขาช่างแมคคาทรอนิกส์ เป็นต้น
- ในระยะแรกมีการจัดการแข่งขันทุกปี แต่ต่อมาได้ปรับให้เหมาะสมตามปัจจัยต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านงบประมาณ จึงกำหนดให้มีการแข่งขันทุกๆ 2 ปี โดยเริ่มตั้งแต่การแข่งขันครั้งที่ 12 เมื่อ พ.ศ.2530 เป็นต้นมา
- ในระยะแรกจัดแข่งขันที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน มิได้แยกชัดเจนเป็นระดับภาคและระดับชาติ แต่ต่อมาได้มีการดำเนินการแข่งขันโดยแบ่งการแข่งขันเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับภาคให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละภาคร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในภูมิภาครับผิดชอบและระดับชาติคัดเลือกผู้แข่งขันจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคมาแข่งขันที่ส่วนกลาง
- การแข่งขันได้ขยายสู่ระดับสากล โดยในปี พ.ศ.2536 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ส่งเยาวชนเข้าแข่งขันฝีมือแรงงานเยาวชนนานาชาติเป็นครั้งแรกที่ประเทศไต้หวัน และ พ.ศ.2538 ได้ส่งเยาวชนเข้าแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียนครั้งแรกที่ประเทศมาเลเซีย

- ข้อสอบที่ใช้ในการแข่งขันนำมาจากข้อสอบของการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ หรือ World Skills มาเป็นฐานในการทำข้อสอบระดับชาติ และระดับอาเซียน โดยข้อสอบของ World Skills เป็นข้อสอบที่จัดทำโดยผู้เชี่ยวชาญจากประเทศสมาชิกของ World Skills เนื้อหาของข้อสอบจะวัดทักษะระดับนานาชาติในสาขานั้นๆ พร้อมทั้งสะท้อนถึงเทคโนโลยีล่าสุดที่ใช้

สำหรับการแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ เดิมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานในการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับคนพิการ มีคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งกรมประชาสงเคราะห์ รับผิดชอบกิจกรรมเกี่ยวกับคนพิการร่วมกันดำเนินการจัดให้ มีการแข่งขันเพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำ สามารถพึ่งพาตนเองของคนพิการ และจากการประชุม เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2544 คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ได้มีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพ คนพิการขึ้น เพื่อทำหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านอาชีพคนพิการคณะกรรมการฯ ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2544 และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายเดช บุญ-หลง) ได้เล็งเห็นว่าการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพสูง มีความพร้อม และมีประสบการณ์ในการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงาน จึงได้มอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการจัดการแข่งขันฝีมือคนพิการในระดับชาติ

องค์ประกอบของการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงาน

การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในทุกระดับจะสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

- คณะกรรมการ หรือหน่วยงาน หรือเจ้าภาพ ในการจัดงานแข่งขัน
- สาขาที่จัดการแข่งขัน
- สถานที่จัดการแข่งขัน เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการแข่งขัน

- ข้อสอบ กฎกติกาที่ใช้ในการแข่งขัน
- คณะกรรมการ หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่จัดแข่งขัน
- ผู้เข้าร่วมการแข่งขัน
- งบประมาณที่ใช้ในการจัดงานแข่งขัน

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

- เพื่อเผยแพร่ข้อมูล ก่อให้เกิดความเข้าใจและการตระหนักในคุณค่าและประโยชน์ของการทำงานโดยใช้ฝีมือในทุกกลุ่มประชาชนของประเทศ

- เพื่อก่อให้เกิดความพยายามและความร่วมมือที่จะพัฒนาฝีมือแรงงานของตนเอง และของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ลูกจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ และเพื่อพัฒนาระดับความรู้ความสามารถของนักเรียน นักศึกษาของสถาบันการศึกษา หรือสถาบันการฝึกอบรม

- เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ผู้ใช้ฝีมือในการประกอบอาชีพ
- เพื่อส่งช่างฝีมือระดับประเทศเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานในต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อนำชื่อเสียงและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมาสู่ประเทศในระยะยาว

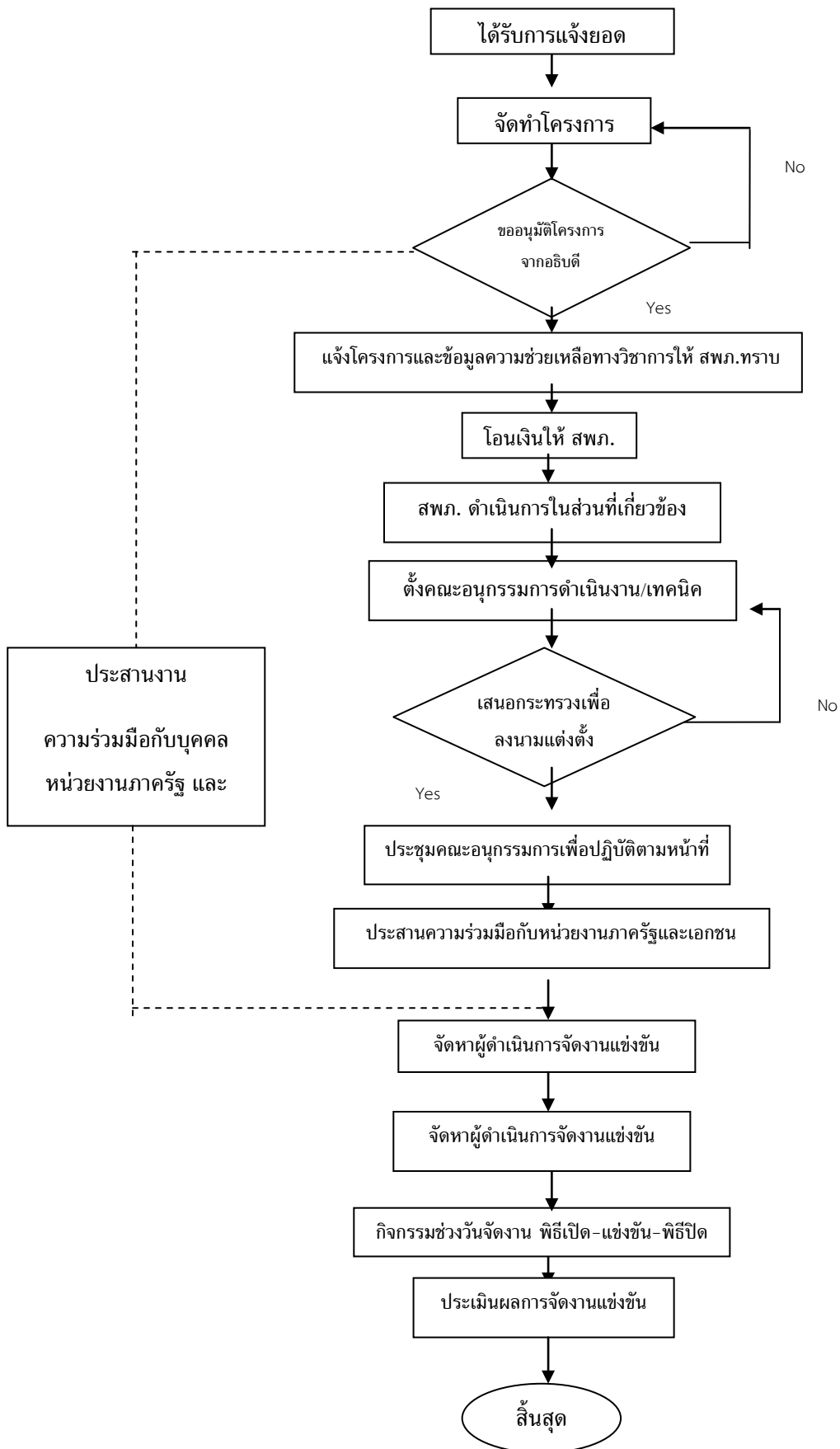
กลุ่มเป้าหมายดำเนินการ

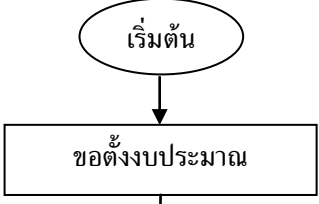



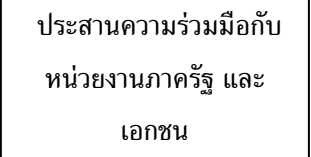
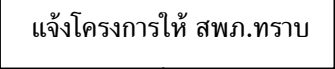
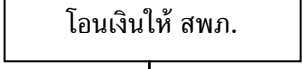
- ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ จำนวน 15 สาขา
- การแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ ๓๑ จำนวน 15 สาขา
- ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ระดับภาค) จำนวน 20 สาขา

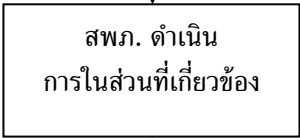
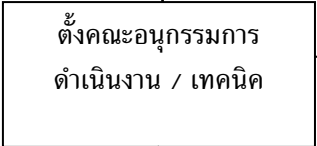

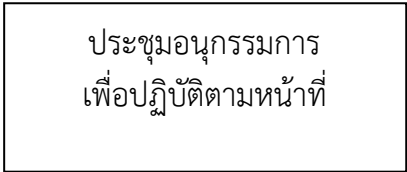
กระบวนการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ

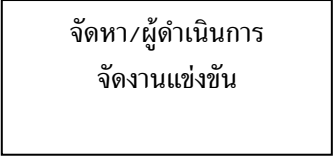
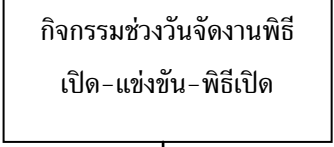
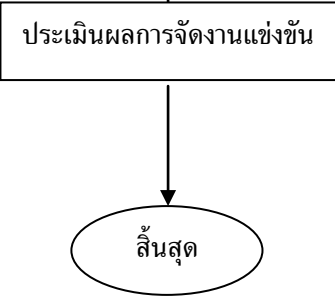
การจัดการแข่งขันการแข่งขันฝีมือคนพิการแห่งชาติ และการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทั้ง 2 ประเภท มีแนวการดำเนินการใกล้เคียงกันอาจแตกต่างกันบ้างในรายละเอียดเล็กน้อย เช่น สาขาการแข่งขัน และสถานที่จัดการแข่งขัน สำหรับคนพิการจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมทางกายภาพของผู้เข้าแข่งขัน เป็นสำคัญ ซึ่งจะมีกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

กระบวนการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ

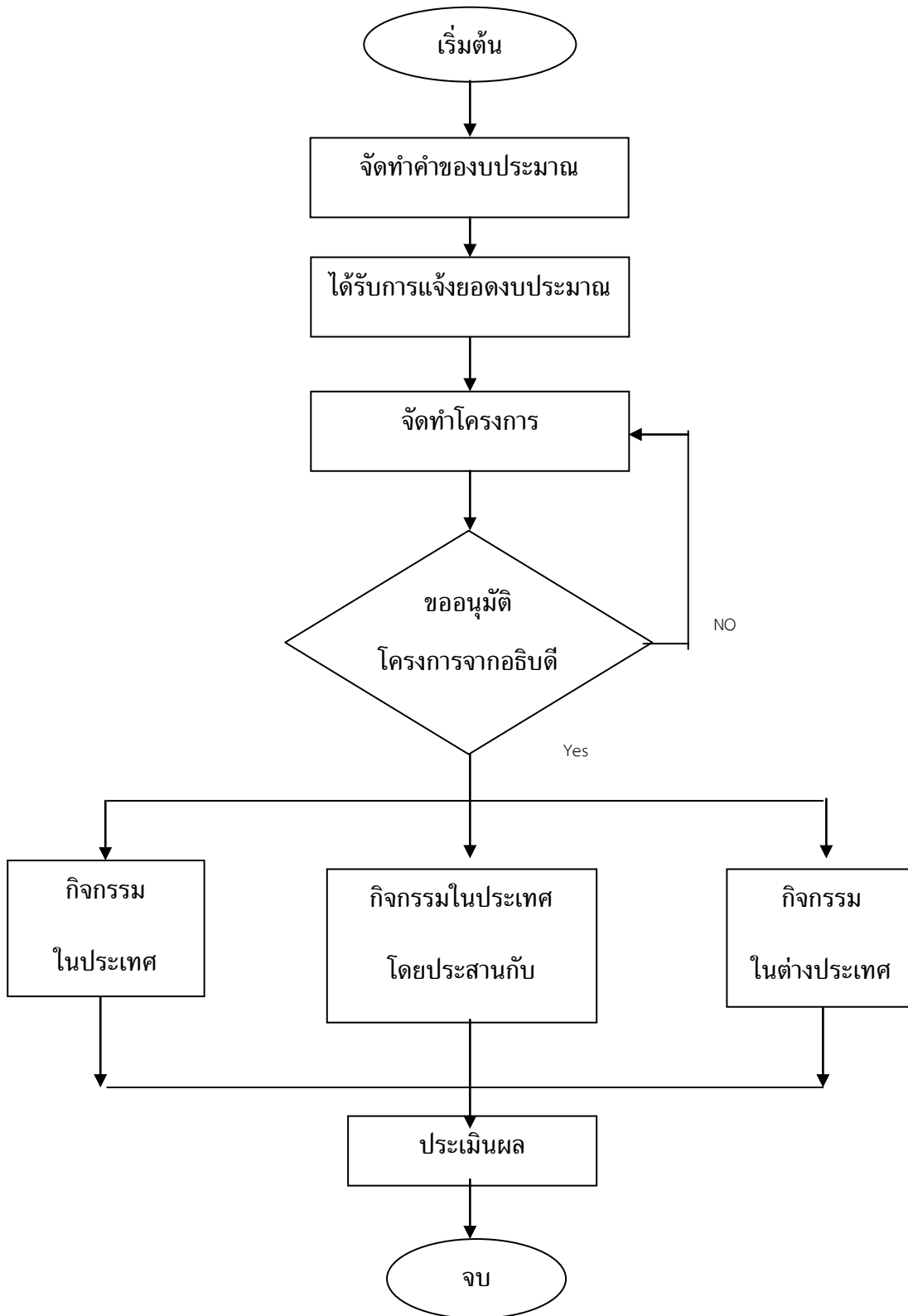


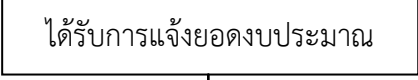

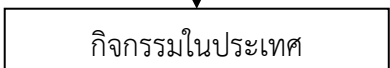
ที่	ผังกระบวนการงาน	รายละเอียดงาน
1		ประมาณการรายละเอียด ค่าใช้จ่ายสำหรับการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงาน
2		ได้รับการแจ้งยอดงบประมาณเพื่อการจัดงานแข่งขัน
3		จัดทำโครงการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับงบประมาณ
4		เสนอโครงการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานเพื่อขออนุมัติจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
5		<p>ประสานความร่วมมือกับบุคลากร หน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน ตั้งแต่เริ่มโครงการจนสิ้นสุดโครงการโดย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนเพื่อรับการสนับสนุนบุคลากร ยิม, เช่า จัดซื้อ, จัดจ้าง, วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ที่ต้องใช้ในวันแข่งขัน 2. ติดต่อเพื่อดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการโดยใช้เทคนิคการประสาน งานที่ดี หรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัว 3. ประสานงานเรื่องยานพาหนะรับส่ง ขนย้าย วัสดุ เครื่องมือ/เครื่องจักร เป็นต้น
6		<ol style="list-style-type: none"> 1. แจ้งโครงการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานและข้อมูลการช่วยเหลือทางวิชาการให้แก่ สพภ. 2. ทบทวนและเตรียมความพร้อมพื้นฐานจากการจัดงานแข่งขันครั้งก่อนๆ เช่น ข้อเสนอ , เครื่องมือ/เครื่องจักร, เจ้าหน้าที่, สถานที่, การขอรับการสนับสนุน การตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดงาน
7		ส่วนกลางโอนเงินงบประมาณให้ สพภ. ตามที่ สพภ. ประมาณการ

ที่	ผังกระบวนการงาน	รายละเอียดงาน
8		<ol style="list-style-type: none"> 1.สพภ.แจ้งรายชื่อคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นเพื่อรับผิดชอบการจัดงานแข่งขัน 2 คณะ คือ คณะเตรียมการ และคณะเทคนิค แก่ส่วนกลาง 2.สพภ. แจ้งสาขาที่จะจัดแข่งขัน 3.ประชาสัมพันธ์งานแข่งขัน 4.รับสมัครผู้แข่งขัน 5.ประสานงานกับ ศพจ.ที่รับผิดชอบ 6.คัดเลือกผู้เข้าแข่งขันรอบแรก 7.จัดการแข่งขันระดับภาค 8.แจ้งรายชื่อตัวแทนระดับภาคที่จะส่งเข้าแข่งขันระดับชาติ (พร้อมแจ้งสถิติ/ข้อมูลอื่นๆ ตามที่ร้องขอ)
9		<p>ส่วนกลางแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ(ด้านการจัดการแข่งขัน/ด้านเทคนิค) โดยขอความร่วมมือด้านบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง</p>
10		<p>เสนอร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการต่อปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณาลงนามในคำสั่งแต่งตั้ง</p>
11		<p>ดำเนินการจัดการประชุมคณะกรรมการ คณะต่างๆ เพื่อ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนการปฏิบัติงาน 2. เตรียมความพร้อมด้าน test project 3. ส่ง test project ที่จะใช้แข่งระดับภาค ให้ สพภ.ใช้ฝึกซ้อมผู้แข่งขัน 4. รับจัดสรรงบประมาณดำเนินกิจกรรม 5. ตกลงรายละเอียดเรื่องวัสดุ เครื่องมือเครื่องจักร บุธแข่งขัน (จัดซื้อ จัดจ้าง ขอยืมเช่า)

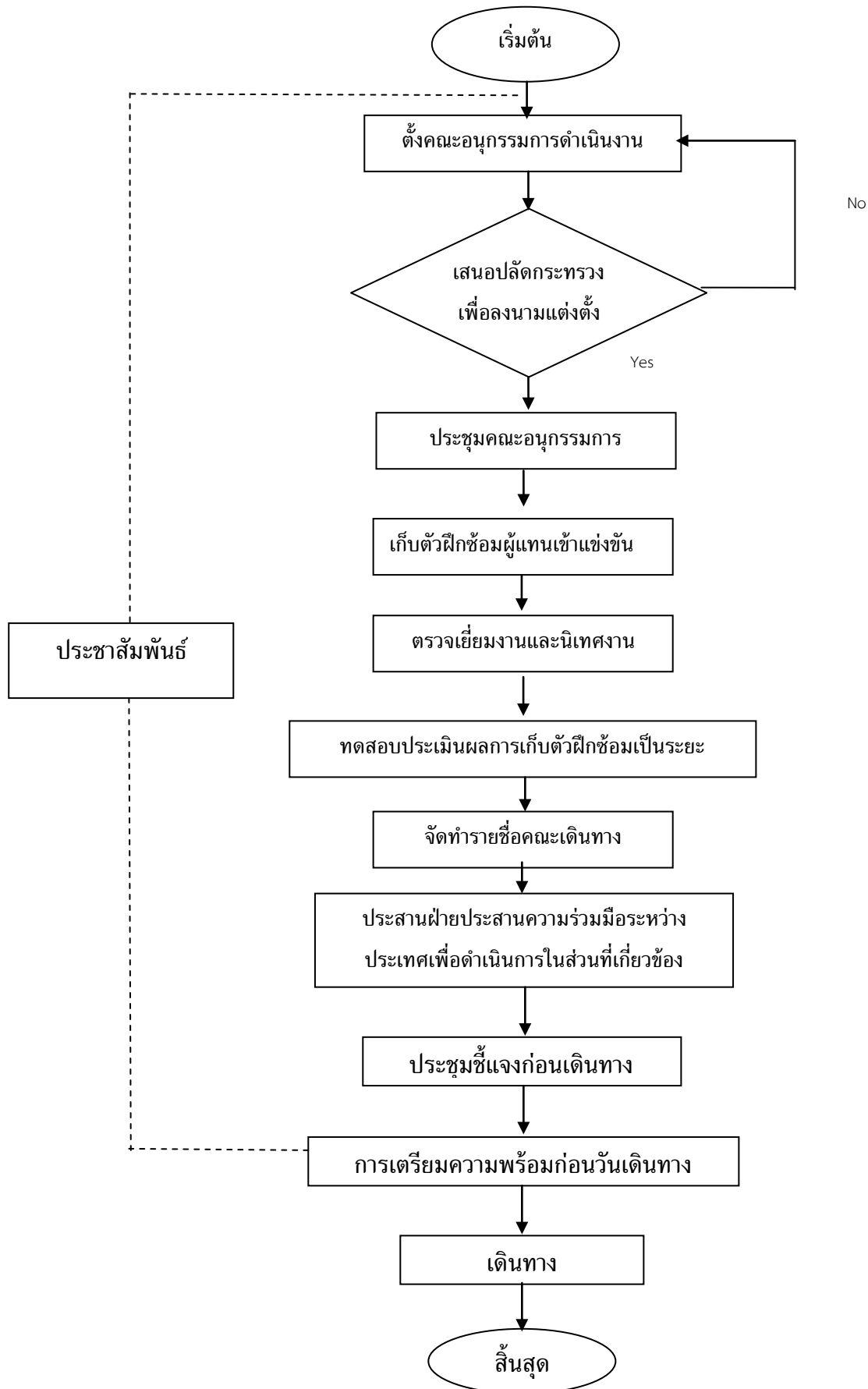
ที่	ผังกระบวนการงาน	รายละเอียดงาน
12		<ol style="list-style-type: none"> 1. จ้างบริษัทดำเนินการจัดงานแข่งขัน โดยประสานงานกับ คณะอนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ กพร./สมฐ. 2. พิธีเปิด-พิธีปิด 3. เชิญบุคคลระดับสูงเป็นประธาน เปิด/ปิด 4. เลือกสถานที่จัดงานแข่งขัน 5. ประชาสัมพันธ์ งานแข่งขัน 6. เรื่องโรงแรมที่พักสำหรับผู้แข่งขันและเจ้าหน้าที่ จากต่างจังหวัด 7. เรื่องอาหารกลางวันและของว่างในวันแข่งขัน 8. เรื่องรถรับ-ส่งระหว่างโรงแรม - สถานที่แข่งขัน 9. การขอรับความช่วยเหลือจากหน่วยราชการอื่น และภาคเอกชนในด้านต่างๆ 10. เชิญบุคคลภาครัฐและเอกชนร่วมพิธีเปิด-พิธีปิด
13		<p>จัดทำแผนปฏิบัติงานโดยละเอียดโดยแยกความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ณ จุดปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ณ บูธ แข่งขัน - ณ กองอำนวยการ บริเวณงาน - ณ ลาน/ห้องพิธีเปิด/ พิธีปิด - ณ โรงแรมที่พัก - ณ บางสาขาที่จัดแข่งขันภายนอก เช่น สาขาข้างเชื่อม, สาขาพนักงานประกอบอาหาร - ณ ห้องประมวลผล - ณ ห้องพิมพ์วุฒิบัตร
14		<p>ประเมินผลการจัดงานแข่งขันโดย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชุมคณะอนุกรรมการเพื่อ ประเมินผลการแข่งขัน 2. จัดเก็บข้อมูล ประมวลผลอย่างเป็นระบบโดยใช้สถิติข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพในรูปแบบ เอกสาร ไฟล์ข้อมูลหรือแผ่นซีดี ทั้งนี้การประเมินผลจะครอบคลุมหัวข้อต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการจัดการ - ด้านเทคนิค - ปัญหา/อุปสรรค - เสนอทางแก้ไขในครั้งต่อไป

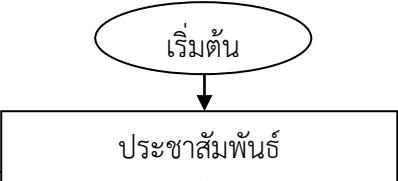
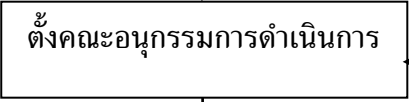
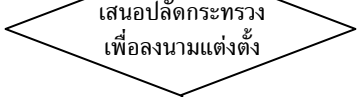
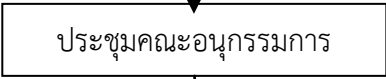
การส่งผู้แทนประเทศไทยไปแข่งขันในต่างประเทศ ประกอบด้วย การแข่งขันฝีมือแรงงาน ASEAN, WORLDSKILLS และ ABILYMPICS

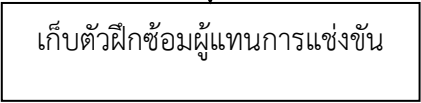
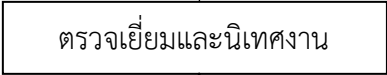
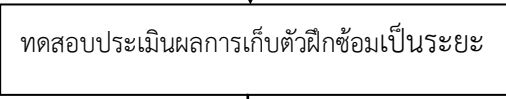
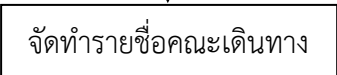
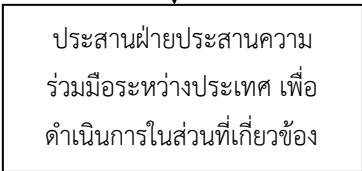
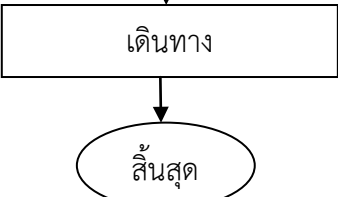


ที่	ผังกระบวนการงาน	รายละเอียดงาน
1		<p>1. ประมาณการรายละเอียด ค่าใช้จ่ายสำหรับการจัดส่งเยาวชนไปแข่งขันในต่างประเทศ (ระดับอาเซียน/ระดับนานาชาติ)ตามปีงบประมาณที่ตรงกับประเภทการจัดการแข่งขันโดยพิจารณาจากกิจกรรมต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมในประเทศ - กิจกรรมในประเทศ โดยประสานกับต่างประเทศ - กิจกรรมในต่างประเทศ <p>2. จัดทำค่าขอตั้งงบประมาณ ส่งให้กองคลัง และ กองแผนงานและสารสนเทศ</p>
2		ได้รับการแจ้งยอดงบประมาณเพื่อการส่งผู้แทนไปแข่งขันในต่างประเทศ
3		จัดทำโครงการจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือในต่างประเทศ (ระดับอาเซียน/ระดับชาติ)
4		<p>1. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติจากอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>2. อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาอนุมัติโครงการเมื่อโครงการได้รับอนุมัติ หน่วยงาน ดำเนินการในกิจกรรมต่อไปนี้</p>
5		- กิจกรรมในประเทศ (รายละเอียดในหน้าถัดไป....)
6		- กิจกรรมในประเทศโดยประสานกับต่างประเทศ (รายละเอียดในหน้าถัดไป....)
7		- กิจกรรมในต่างประเทศ (รายละเอียดในหน้าถัดไป....)
8		<p>ประเมินผลการจัดส่งเยาวชนไปร่วมการแข่งขันในต่างประเทศ โดย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชุมสัมมนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสรุปผลการดำเนินการ 2. สืบหาความคิดเห็นโดยใช้แบบสอบถาม 3. รายงานสรุปผลการดำเนินการจัดส่งเยาวชนไปร่วมการแข่งขัน 4. เผยแพร่รายงานสรุปผลการดำเนินการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

กิจกรรมในประเทศ



ที่	ผังกระบวนการงาน	รายละเอียดงาน
1		<p>ดำเนินการประชาสัมพันธ์การจัดส่งผู้แทนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานในต่างประเทศตั้งแต่เริ่มต้นโครงการจนสิ้นสุดโครงการ</p>
2		<p>1. จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการในส่วนต่าง ๆ โดยออกเป็นคำสั่งแต่งตั้งอนุกรรมการลงนามโดยประธานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะอนุกรรมการประกอบด้วย</p> <p>1.1 คณะอนุกรรมการเตรียมการจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานในต่างประเทศ (อาเซียน/นานาชาติ/คนพิการ/นานาชาติ) เพื่อรับผิดชอบในการเตรียมการด้านต่าง ๆ เพื่อความพร้อมในการเข้าร่วมการแข่งขัน</p> <p>1.2 คณะอนุกรรมการเทคนิคเพื่อรับผิดชอบแต่ละสาขาที่ส่งเข้าร่วมการแข่งขันโดยสรรหาผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ ในจำนวนที่เหมาะสมจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน</p>
3		<p>เสนอประธานกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพิจารณา ลงนามในคำสั่งแต่งตั้ง</p>
4		<p>1. ประชุมคณะกรรมการเตรียมการจัดส่งเยาวชนเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานในต่างประเทศเพื่อดำเนินการต่อไป</p> <p>1.1 กำหนดนโยบายในการเก็บตัวฝึกซ้อมและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขัน</p> <p>1.2 กำหนดหลักเกณฑ์การฝึกซ้อมและคัดเลือกเยาวชนเพื่อเข้าร่วมการแข่งขัน</p> <p>1.3 เสนอแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดจากการเก็บตัวฝึกซ้อมและการจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขัน</p> <p>2. ประชุมคณะกรรมการเทคนิคเพื่อดำเนินการต่อไป</p> <p>2.1 จัดทำแผนการเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนโดยพิจารณา test project จาก World skills ระยะเวลาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และสถานที่เก็บตัวฝึกซ้อม</p> <p>2.2 ดำเนินการเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนให้เป็นไปตามแผนการเก็บตัวฝึกซ้อม</p> <p>2.3 กำหนดผู้ฝึกสอน และผู้เชี่ยวชาญที่เดินทางไปทำหน้าที่ Expert ในต่างประเทศ</p>

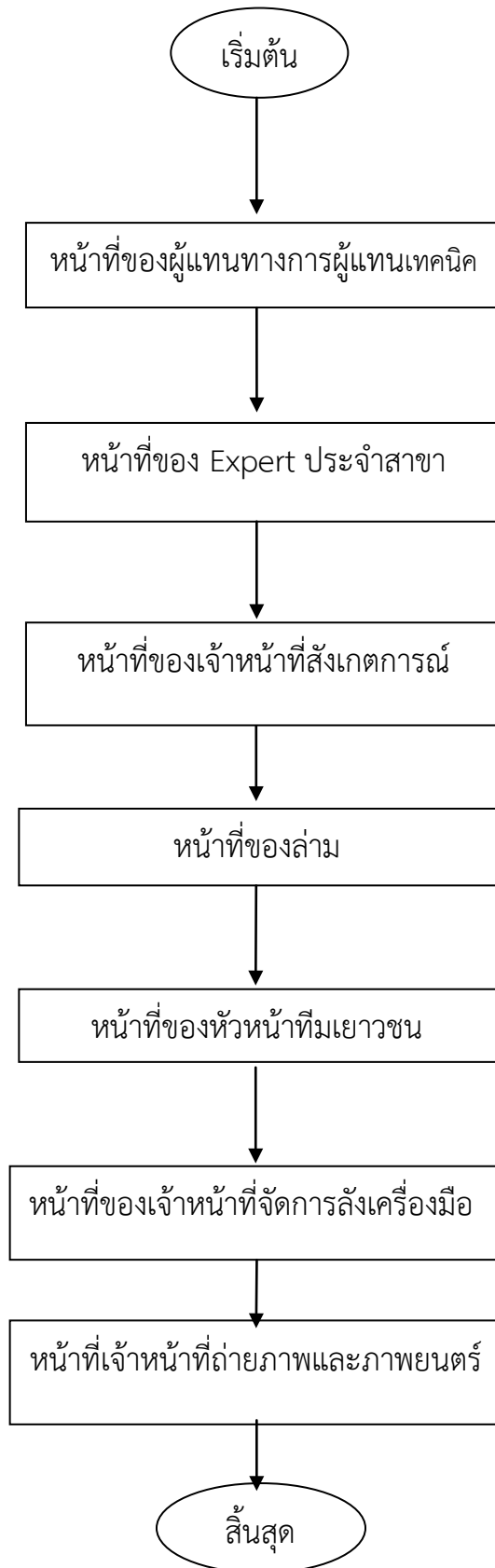
ที่	ผังกระบวนการงาน	รายละเอียดงาน
5		<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดหาสถานที่, ผู้ฝึกสอน, เครื่องมือ, วัสดุ, อุปกรณ์และที่พักให้ผู้แข่งขันในระหว่างการเก็บตัวฝึกซ้อม 2. เบิกเงินค่าที่พักและเบี้ยเลี้ยงให้ผู้แข่งขันและผู้ฝึกสอนในระหว่างการเก็บตัวฝึกซ้อม
6		<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนการนิเทศงาน 2. เชิญผู้บริหารไปตรวจเยี่ยมการเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนในแต่ละสาขาตามแผนที่จัดทำไว้ 3. ประสานงานกับคณะผู้ฝึกสอนและสถานที่ฝึกซ้อมเพื่อเข้าไปตรวจเยี่ยมการฝึกซ้อม
7		<ol style="list-style-type: none"> 1. ออกแบบการประเมินผลและข้อสอบตามแผนการเก็บตัวฝึกซ้อม 2. ออกแบบและจัดทำใบให้คะแนน 3. จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ และกรรมการในการประเมินผล 4. กำหนด นิตหมายและเชิญผู้เกี่ยวข้องในการประเมินผลการเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชน
8		<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำรายชื่อคณะเดินทางไปแข่งขัน ณ ต่างประเทศ 2. แจ้งผู้เดินทางเพื่อทราบและขออนุมัติผู้บังคับบัญชาหรือผู้ปกครอง
9		<ol style="list-style-type: none"> 1. ประสานงานกับฝ่ายประสานความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง 2. ขออนุมัติคณะเดินทางต่อปลัดกระทรวงแรงงาน 3. ดำเนินการจัดทำหนังสือเดินทาง, วีซ่า, การรับ-ส่งที่สนามบิน
10		<p>ประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องก่อนเดินทางเพื่อชี้แจงบทบาทหน้าที่และการเตรียมตัว/ปฏิบัติตัวในต่างประเทศ</p>
11		<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดโรงแรมที่พักให้ผู้แข่งขันก่อนวันเดินทาง 2. จัดรถรับ-ส่งระหว่างที่พัก - สนามบิน ในวันเดินทาง 3. นำเยาวชนเข้าที่พักและชี้แจงครั้งสุดท้ายก่อนเดินทาง 4. ขออีเมล์รถ / เช่ารถ เพื่อรับ-ส่ง คณะเดินทาง

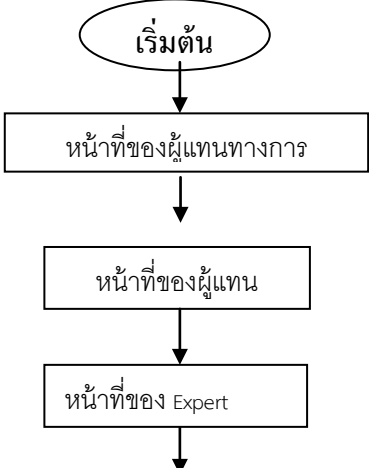
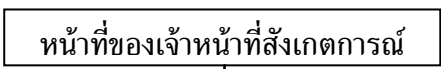
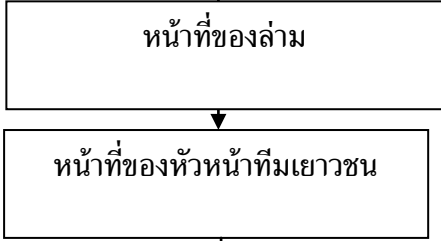

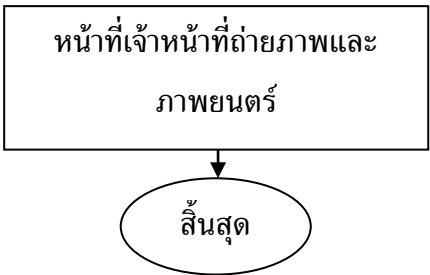
กิจกรรมในประเทศโดยประสานกับต่างประเทศ



ที่	ผังกระบวนการงาน	รายละเอียดงาน
1	<pre> graph TD Start([เริ่มต้น]) --> Coordinate[ประสาน] subgraph Box [] ASEAN[ASEAN : สำนักงาน/ประเทศเจ้าภาพ] WS[WORLDSKILLS: - สำนักงาน/ประเทศเจ้าภาพ - เลขานุการ World skills] end Coordinate --- Box </pre>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขอข้อมูลทางเทคนิค 2. การจ่ายเงินต่างๆ 3. การจองโรงแรมที่พัก / Package 4. การจัดซื้อวัสดุฝึก ,เครื่องมือ/อุปกรณ์ 5 .การจัดส่งเครื่องมือ
2	<pre> graph TD Coordinate[ประสานหน่วยงานในต่างประเทศ ที่จัดการประชุมก่อนการแข่งขัน] </pre>	<ol style="list-style-type: none"> 1. แจ้งการลงทะเบียน 2. ส่งเงินค่าลงทะเบียน 3. แจ้งรายละเอียดของคณะผู้เดินทาง 4. ตกลงรายละเอียดเรื่องห้องพักโรงแรม 5. สอบถามรายละเอียดทางเทคนิคของสาขาที่แข่งขัน 6. ประสานงานเรื่องการจัดส่งเครื่องมือ
3	<pre> graph TD Coordinate[ประสานกับสถานทูตในประเทศที่ จัดแข่งขัน] --> End([สิ้นสุด]) </pre>	<ol style="list-style-type: none"> 1. แจ้งรายละเอียดของคณะผู้เดินทางไปร่วมการแข่งขัน 2. สอบถามข้อมูลที่จำเป็นต่าง ๆ เช่น ร้านอาหาร การใช้โทรศัพท์ สภาพอากาศ การจราจร การรักษาพยาบาล เป็นต้น 3. เชิญเอกอัครราชทูตร่วมพิธีเปิด - ปิดงานและชมการแข่งขัน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่เยาวชนและคณะเดินทางไปร่วมการแข่งขัน

กิจกรรมในต่างประเทศ



ที่	ผังกระบวนการงาน	รายละเอียดงาน
1	 <pre> graph TD A([เริ่มต้น]) --> B[หน้าของผู้แทนทางการ] B --> C[หน้าของผู้แทน] C --> D[หน้าของ Expert] </pre>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สังเกตการณ์เชิงเทคนิค 2. สังเกตการณ์ทั่วไป 3. หาซื้อวัสดุ หรือ เครื่องมือ ที่จำเป็นฉุกเฉินสำหรับผู้แข่งขัน ให้ทันเวลา 4. จับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรายละเอียดทางเทคนิค กฎ กติกา ข้อบังคับในการแข่งขันในแต่ละสาขาที่ส่งเข้าแข่งขัน 5. ทำความคุ้นเคยกับผู้แทนจากประเทศต่าง ๆ เพื่อเป็นพันธมิตร
2	 <pre> graph TD A[หน้าของเจ้าหน้าที่สังเกตการณ์] --> B[หน้าของล่าม] </pre>	<ol style="list-style-type: none"> 1. แลกปากเปล่า / เขียนคำแปลบนเอกสารตามที่รับผิดชอบ 2. สังเกตและเก็บข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้อง
3	 <pre> graph TD A[หน้าของล่าม] --> B[หน้าของหัวหน้าทีมเยาวชน] </pre>	<ol style="list-style-type: none"> 1. รับผิดชอบดูแล เรื่องการกินอยู่ หลับนอน การเจ็บป่วยของเยาวชน 2. ควบคุมให้เยาวชนตรงต่อเวลา 3. กำชับเยาวชนให้พร้อมในเรื่องเครื่องมือส่วนตัว และหนังสือเดินทางประจำตัว 4. ประชุมร่วมกับหัวหน้าทีมเยาวชนชาติอื่นๆเพื่อรับทราบ กำหนดการ กฎ ระเบียบต่างๆ 5. แก้ปัญหาอื่นๆให้แก่เยาวชน
4	 <pre> graph TD A[หน้าของเจ้าหน้าที่จัดการสิ่งเครื่องมือ] --> B[หน้าเจ้าหน้าที่ถ่ายภาพและภาพยนตร์] </pre>	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดการเรื่องสิ่งเครื่องมือที่เยาวชนจะต้องนำไปใช้แข่งขันในต่างประเทศในแต่ละสาขา 2. ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องในกรณีที่สิ่งเครื่องมือที่ส่งไปจากประเทศไทยไม่ถึงสถานที่แข่งขันตามกำหนดหรือชำรุด 3. ประสานการจัดส่งสิ่งเครื่องมือกลับประเทศไทยเมื่อเสร็จสิ้นการแข่งขัน
5	 <pre> graph TD A[หน้าเจ้าหน้าที่ถ่ายภาพและภาพยนตร์] --> B([สิ้นสุด]) </pre>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เก็บภาพเทคนิคและภาพเหตุการณ์ทั่วไป 2. รายงานและประชาสัมพันธ์กิจกรรมการจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขัน

พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 4 รายการ ดังนี้

1. รายการพัฒนาบุคลากรฝึก
2. รายการพัฒนาหลักสูตร
3. รายการพัฒนาสถานฝึกและครุภัณฑ์การฝึก
4. รายการพัฒนาระบบการฝึก

1. รายการพัฒนาบุคลากรฝึก

คำนิยามและอธิบายความหมายของกิจกรรมย่อย

ฝึกอบรมครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและครูฝึกของสถานประกอบกิจการโดยใช้หลักสูตรที่อ้างอิงระบบมาตรฐานสมรรถนะ (Competency Standards) ซึ่งกลุ่มประเทศอาเซียนกำลังบริหารจัดการ ให้เป็นระบบมาตรฐานสมรรถนะเดียวกัน เพื่อความพร้อมในการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

วัตถุประสงค์

1. พัฒนาศักยภาพครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและครูฝึกของสถานประกอบกิจการ ให้มีความรู้ ความสามารถในสาขาอาชีพต่างๆ ให้เป็นมาตรฐานสมรรถนะเดียวกันตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกำหนด
2. เพื่อยกระดับครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและครูฝึกของสถานประกอบกิจการให้มีความรู้ ความสามารถในสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานในอนาคต
3. พัฒนาวิธีการฝึกและการประเมินผลการฝึกอบรมที่ครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกำหนด
4. สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาคเอกชนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อผลิตวิทยากร กลุ่มเป้าหมาย คุณสมบัติ และจำนวนเป้าหมาย ครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและครูฝึกของสถานประกอบกิจการ จำนวน 250 คน

แนวทางและวิธีดำเนินงาน

ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมโดยอ้างอิงระบบมาตรฐานสมรรถนะ (Competency Standards) แล้วจัดฝึกอบรมให้แก่ครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและครูฝึกของสถานประกอบกิจการ

ขั้นตอนการดำเนินงาน

:

1. ศึกษาระบบมาตรฐานสมรรถนะ (Competency Standards) ของแต่ละสาขาอาชีพ
2. ปรับรายละเอียดของเนื้อหาวิชาของหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้สอดคล้องกับระบบมาตรฐานสมรรถนะ (Competency Standards)
3. จัดทำแผนฝึกอบรมให้แก่ครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและครูฝึกของสถานประกอบกิจการ ประจำปีงบประมาณ 2558
4. ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร
5. ให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมเข้าทดสอบมาตรฐานตามระบบมาตรฐานสมรรถนะ (Competency Standards)

ตัวชี้วัด

- เชิงปริมาณ : มีผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- เชิงคุณภาพ : ผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรสามารถผ่านการทดสอบมาตรฐานตามระบบมาตรฐานสมรรถนะ (Competency Standards) ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. จำนวนครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและครูฝึกของสถานประกอบการที่มีความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพต่าง ๆ เป็นมาตรฐานสมรรถนะเดียวกันตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกำหนด เพิ่มขึ้น
2. จำนวนแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถในการสาขาอาชีพที่สอดคล้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานในอนาคตเพิ่มขึ้น
3. วิธีการฝึกและการประเมินผลการฝึกอบรมที่ครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและ ครูฝึกของสถานประกอบการนำไปใช้เป็นระบบเดียวกัน
4. ความเข้าใจและความร่วมมือกับหน่วยงานภาคเอกชนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อผลิตวิทยากรเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

หน่วยงาน และผู้รับผิดชอบ

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรฝึก

2. รายการพัฒนาหลักสูตร

คำนิยามและอธิบายความหมายของกิจกรรมย่อย

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรการฝึกฝีมือแรงงานประเภทต่างๆ ให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ซึ่งได้กำหนดประเภทของหลักสูตรไว้ ดังนี้

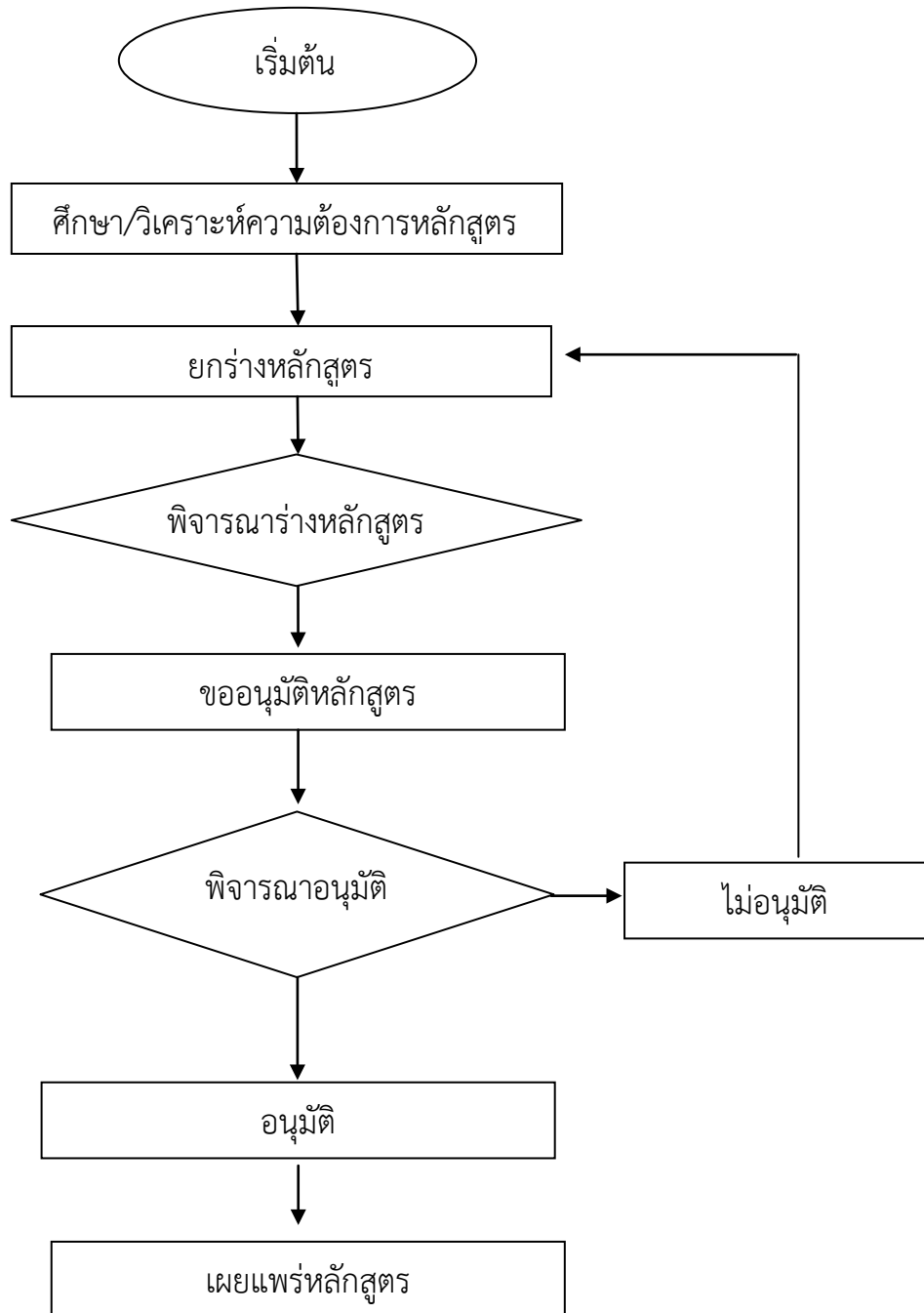
- 1) หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment Training) เป็นหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมแรงงานใหม่ก่อนเข้าทำงานให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานแต่ละสาขาอาชีพ
- 2) หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ (Upgrade Training) เป็นหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมแรงงานที่ทำงานอยู่แล้วหรือผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาก่อนให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น
- 3) หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม (Re-Training) เป็นหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถในการสาขาอาชีพอื่นที่นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ

วัตถุประสงค์

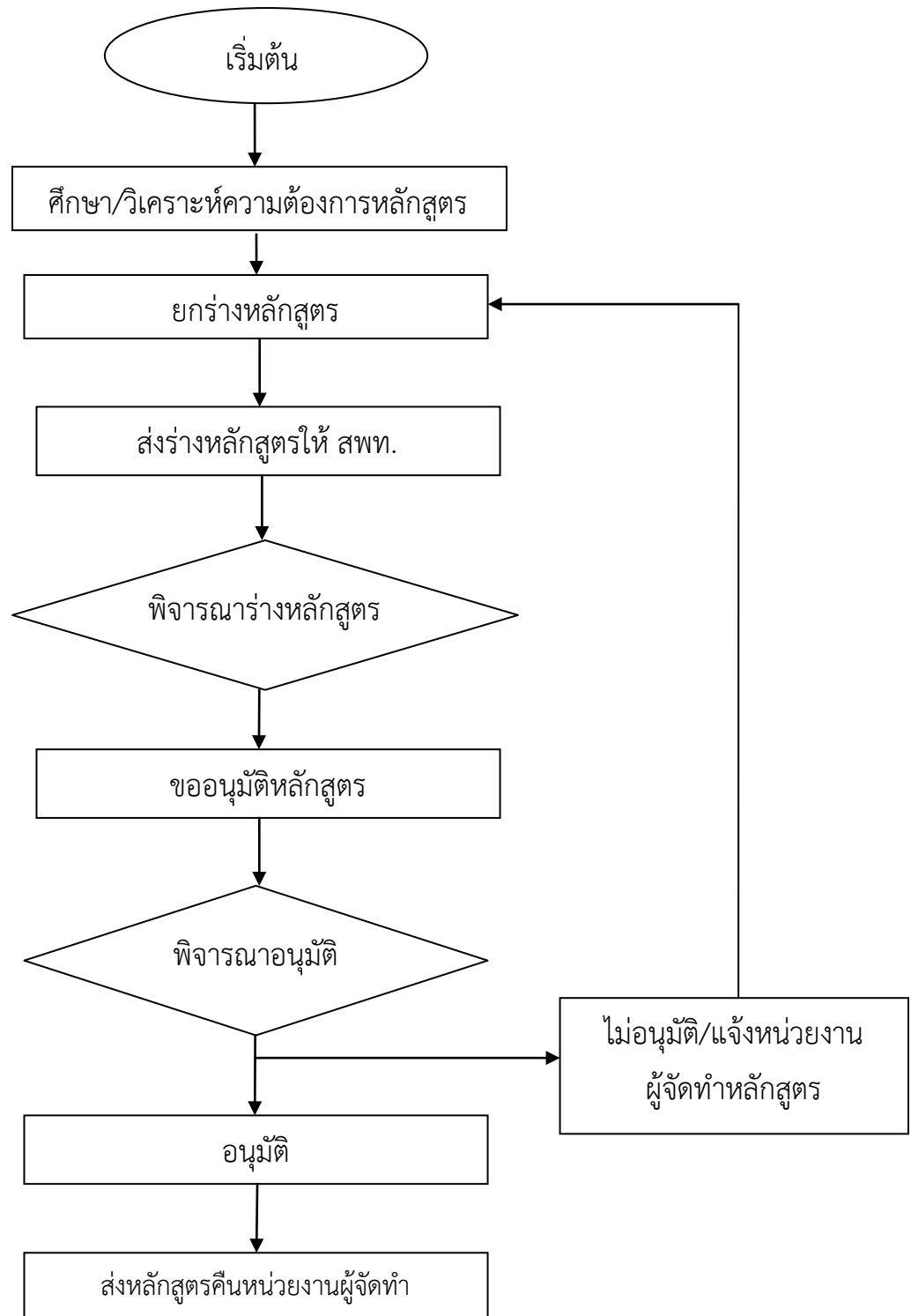
1. เพื่อให้มีหลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ และหลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม ทุกสาขาอาชีพและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. เพื่อเผยแพร่หลักสูตรให้หน่วยฝึกอบรมนำหลักสูตรไปใช้จัดฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางเดียวกัน

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. กรณีหน่วยงานผู้จัดทำหลักสูตรได้รับมอบอำนาจให้เป็นผู้อนุมัติหลักสูตร



2. กรณีหน่วยงานผู้จัดทำหลักสูตรไม่ได้รับมอบอำนาจให้เป็นผู้อนุมัติหลักสูตร(หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานเฉพาะพื้นที่)



ตัวชี้วัด

- เชิงปริมาณ : มีหลักสูตรที่ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ
- เชิงคุณภาพ : ผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรมีสมรรถนะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ และหลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม ที่มีจำนวนสาขาอาชีพมากขึ้นและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. หน่วยฝึกอบรมได้นำหลักสูตรไปใช้จัดฝึกอบรมเป็นแนวทางเดียวกัน

หน่วยงาน และผู้รับผิดชอบ

สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก โดยสามารถหารือรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากโทรศัพท์ 02 245 1825 โทรสาร 02 247 6605

3. พัฒนาสถานฝึกและกรอบครุภัณฑ์การฝึก

คำนิยาม : ออกแบบโครงสร้างอาคาร การวางผังอาคารสถานที่ฝึก กำหนดมาตรฐานเครื่องมือเครื่องจักร ครุภัณฑ์การฝึกและให้คำปรึกษาแนะนำการออกแบบ วางผังอาคารและครุภัณฑ์การฝึก และตรวจสอบค่าของครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้างประจำปี

ขั้นตอนการดำเนินงาน :

- สำรวจ รวบรวม สรุป และวิเคราะห์ข้อมูลกรอบหลักสูตรการฝึกและกรอบคุณลักษณะเฉพาะครุภัณฑ์การฝึก สำรวจ รวบรวม สรุป ข้อมูลของอาคารสิ่งก่อสร้างเพื่อใช้ประโยชน์ในการวางผังอาคารสถานที่ฝึก และการติดตั้งครุภัณฑ์การฝึกให้ได้มาตรฐานการวางผังเครื่องจักร

ตัวชี้วัด : กรอบรายการครุภัณฑ์การฝึกและสำรวจข้อมูลอาคารสิ่งก่อสร้าง ได้รับการแก้ไขปรับปรุงจำนวน 15 สาขา

4. พัฒนาระบบการฝึก

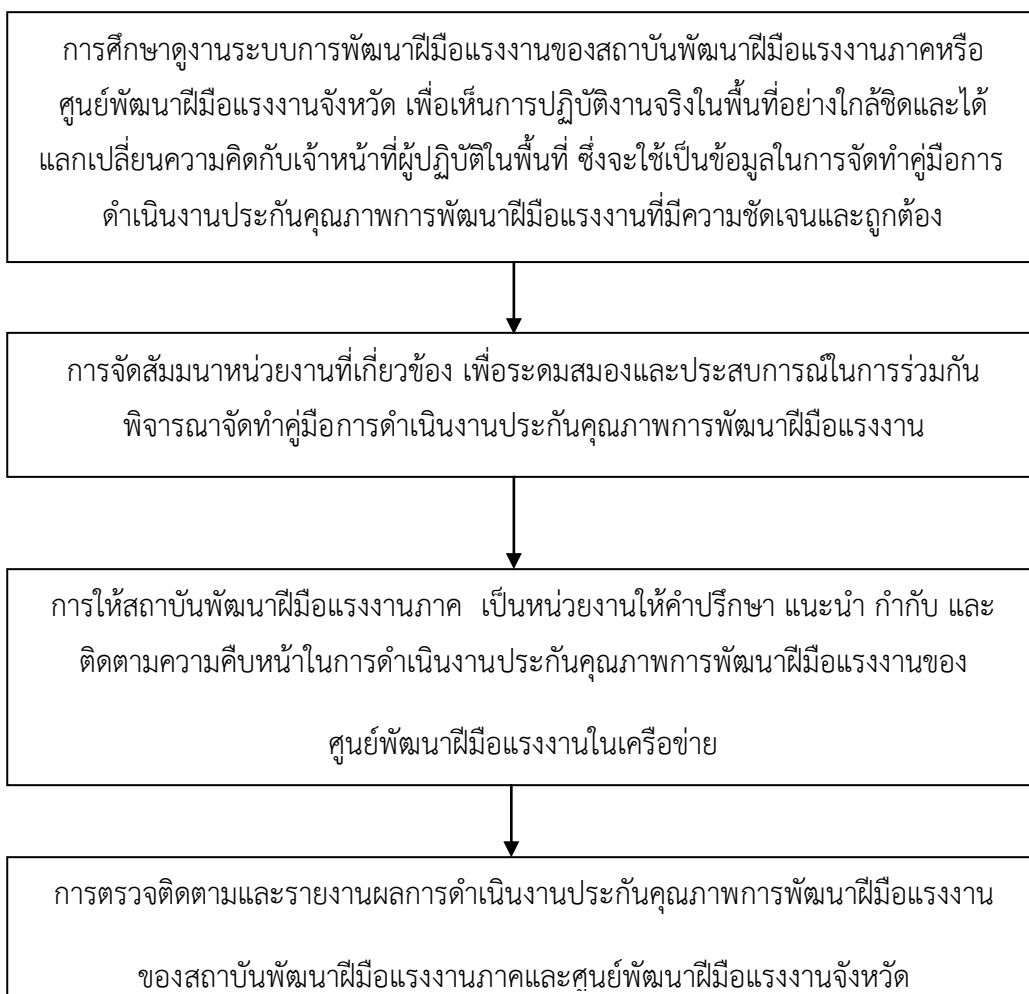
คำนิยาม :

การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง การนำระบบบริหารคุณภาพมาเป็นหลัก ในการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพและข้อกำหนดในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่น ให้นายจ้างว่าผู้สำเร็จการฝึกจะเป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพตามความต้องการ

กรอบการดำเนินงาน :

การตรวจติดตามผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน การกำกับดูแล ให้คำปรึกษาการดำเนินงาน การรายงานผลความคืบหน้าของการดำเนินงานของหน่วยฝึก โดยผลที่คาดหวัง คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางปรับปรุงกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน

ขั้นตอนดำเนินงาน



ตัวชี้วัด :

- เชิงปริมาณ จำนวนครั้งในการตรวจติดตามผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- เชิงคุณภาพ รายงานการตรวจติดตามผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานครบทุกปัจจัย

**ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545**

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

รายการ รับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

คำนิยาม

“การพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงาน มีฝีมือ ความรู้ ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการอื่นที่เกี่ยวข้อง

“การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

“การฝึกเตรียมเข้าทำงาน ” หมายความว่า การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น

“การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ” หมายความว่า การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ ความสามารถที่จะทำงานในสาขาในอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย

“หลักสูตร” หมายความว่า หัวข้อวิชา เนื้อหา และวิธีการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

“ผู้ดำเนินการฝึก ” หมายความว่า ผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่นายทะเบียนได้พิจารณาให้ความเห็นชอบตามพระราชบัญญัตินี้

“ผู้รับการฝึก” หมายความว่า ผู้ซึ่งเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้ดำเนินการฝึก

“สถานที่ฝึก” หมายความว่า สถานที่ที่ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ผู้รับการฝึก

“ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ” หมายความว่า สถานที่ฝึกที่ได้จัดไว้เป็นสัดส่วนแยกจากหน่วยประกอบกิจการ

“มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ตามพระราชบัญญัตินี้

“การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

“ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ประกอบการ” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอย่างอื่น ทั้งที่เป็นนายจ้างและมีใช้นายจ้างของผู้รับการฝึก

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

กลุ่มเป้าหมายดำเนินการ และคุณสมบัติ

- สถานประกอบกิจการทั่วไป ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป
- สถานประกอบกิจการ ที่อยู่ในข่ายบังคับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

แนวทาง/ขั้นตอนการดำเนินงาน

วิธีดำเนินการ ลำดับการทำงานของขั้นตอนที่ 1

- รับเรื่องตรวจเอกสารขั้นต้นเกี่ยวกับการขออนุมัติหลักสูตรค่าใช้จ่าย หากไม่ถูกต้องให้ส่งเอกสารคืนให้สถานประกอบกิจการกลับไปแก้ไข หากถูกต้องให้ดำเนินการขั้นต่อไป
- ลงทะเบียนเอกสารที่ผ่านการตรวจเบื้องต้นตามกำหนดเวลา รับ/ส่งตามกระบวนการปฏิบัติงาน และจ่ายงานให้ผู้พิจารณาหลักสูตรและค่าใช้จ่าย

วิธีดำเนินการ ลำดับการทำงานของขั้นตอนที่ 2

- บันทึกลายมือชื่อ/วันที่/เวลาที่รับเอกสารไปตรวจพิจารณาในสมุดทะเบียนรับ/ส่ง
- ตรวจพิจารณาหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
- จัดทำเอกสารและหนังสือรับรองเพื่อประกอบการพิจารณาเสนอนายทะเบียน

วิธีดำเนินการ ลำดับการทำงานของขั้นตอนที่ 3

- เจ้าหน้าที่เสนอเรื่องผ่านหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างานที่รับผิดชอบ
- หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างานตรวจสอบเอกสารก่อนเสนอ
- นายทะเบียนลงนามในหนังสือรับรอง
- ออกเลขหนังสือรับรองและบันทึกข้อมูลลงทะเบียนหนังสือรับรอง
- แจ้งสถานประกอบกิจการมารับหนังสือรับรอง

การขอรับความเห็นชอบหลักสูตรและค่าใช้จ่าย

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2546 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการของประเทศ โดยมีมาตรการจูงใจด้านภาษีอากรและสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ในการสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น

ผู้ที่ได้รับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรม

ผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปที่ดำเนินการจัดให้มีการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือบุคคลทั่วไปก่อนรับเข้าทำงานตามที่กำหนดไว้ในหมวด 1

ทำอย่างไรถึงจะได้รับสิทธิประโยชน์

ผู้ประกอบการจะต้องดำเนินการจัดฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในหมวด 1 ได้แก่ การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หรือการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศกำหนดตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ห้ามมิให้ผู้ประกอบการเรียกหรือรับเงินค่าฝึกอบรมหรือค่าตอบแทนในลักษณะใดๆ อันเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้รับการฝึก (มาตรา 15)

สิทธิและประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

- มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นจำนวนร้อยละร้อยของรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตามพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 437) พ.ศ. 2548
- มีสิทธินำคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึกเข้ามาในราชอาณาจักร พร้อมคู่สมรสและบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะ
- มีสิทธิได้รับยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- มีสิทธิได้รับการหักค่าไฟฟ้าและค่าประปาเป็นจำนวนสองเท่าของค่าใช้จ่ายที่เสียไปในการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- มีสิทธิได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
- ได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ (เฉพาะกรณีฝึกเตรียมเข้าทำงาน)
- ประโยชน์ที่จะได้รับคำปรึกษาแนะนำและความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ

การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

การฝึกอบรมตามหมวด 1 แบ่งออกเป็น 3 ประเภท

- การฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่บุคคลทั่วไปก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงการรับนักเรียน นิสิตหรือนักศึกษาหรือบุคคลที่ทางราชการส่งมาเข้ารับการฝึกด้วย

- การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน เป็นการฝึกอบรมฝีมือแรงงานซึ่งนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น

- การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ เป็นการฝึกอบรมฝีมือแรงงานซึ่งนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติเพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย

ลักษณะของการฝึกอบรม

ผู้ประกอบการสามารถดำเนินการฝึกในลักษณะดังต่อไปนี้

- ดำเนินการฝึกอบรมเอง (In-House Training)

- (1) ฝึกในสถานประกอบการหรือหน่วยผลิต
- (2) ฝึกในสถานที่อื่น เช่น เข้าสถานที่ภายนอก
- (3) ฝึกในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. 2545

- ส่งไปฝึกอบรมภายนอก (Public Training)

- (1) สถานศึกษา ทั้งของทางราชการและเอกชน
- (2) สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการ
- (3) สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานอื่นที่มีฐานะเป็นมูลนิธิ สมาคม หรือนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย

พ.ศ. 2545

หลักเกณฑ์การฝึกอบรมเพื่อขอยกเว้นภาษีเงินได้ และประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

- กรณีดำเนินการฝึกอบรมเอง (In-House Training)

หลักเกณฑ์ ต้องจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการฝึก แต่ไม่ต้องส่งหลักฐานค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้พิจารณา โดยให้นำหลักฐานค่าใช้จ่ายไปขอยกเว้นภาษีเงินได้กับกรมสรรพากรโดยตรง และให้นำจำนวนผู้รับการฝึกที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบแล้วไปประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(1) หลักสูตรต้องจัดขึ้นเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน และเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการ รวมทั้งต้องอยู่ในสาขาอาชีพตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

(2) สถานที่ฝึกอบรมต้องมีพื้นที่เพียงพอเหมาะสม และปลอดภัยต่อการฝึกอบรม

(3) ครูฝึกต้องมีคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

(4) ระยะเวลาการฝึกอบรมต้องไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง

(5) สถานประกอบการที่เป็นผู้ดำเนินการฝึกต้องทำสัญญาการฝึกกับผู้รับการฝึก

(6) ต้องมีวิธีการวัดผลการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยผู้ผ่านการฝึกต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

(7) ผู้ดำเนินการฝึกต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึก โดยต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุด

- กรณีส่งไปฝึกอบรมภายนอก (Public Training)

หลักเกณฑ์ ต้องส่งหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ ให้เสร็จสิ้นภายในเดือนธันวาคมของทุกปี ก่อนนำไปขอยกเว้นภาษีเงิน ได้กับกรมสรรพากร และประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- (1) หลักสูตรต้องจัดขึ้นเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน และเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบกิจการ รวมทั้งต้องอยู่ในสาขาอาชีพตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- (2) ระยะเวลาการฝึกอบรมต้องไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง
- (3) สถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึกต้องเป็นสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน สถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการ หรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานอื่นที่มีฐานะเป็นมูลนิธิ สมาคม หรือนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย ซึ่งจัดฝึกอบรมเป็นการทั่วไปและต้องเป็นการฝึกอบรมภายในประเทศ
- (4) สถานประกอบกิจการที่เป็นผู้ดำเนินการฝึกต้องทำสัญญาการฝึกกับผู้รับการฝึก
- (5) ผู้ดำเนินการฝึกต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึก โดยต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุด

- การรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือบุคคลที่ทางราชการส่งมาเข้ารับการฝึก

หลักเกณฑ์ ต้องส่งหลักสูตรให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับทราบก่อนดำเนินการฝึก แต่ไม่ต้องส่งหลักฐานค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้พิจารณา โดยให้นำหลักฐานค่าใช้จ่ายไปขอยกเว้นภาษีเงินได้กับกรมสรรพากรโดยตรง และให้นำจำนวนผู้รับการฝึกที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความเห็นชอบแล้วไปประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- (1) หลักสูตรต้องเป็นหลักสูตรของสถานศึกษา หลักสูตรของทางราชการ หลักสูตร ของผู้ดำเนินการฝึก หรือหลักสูตรที่สถานศึกษาหรือทางราชการกับผู้ดำเนินการฝึกร่วมกันจัดทำขึ้น
- (2) ผู้ดำเนินการฝึกต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึก โดยต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงสุด
- (3) ต้องมีวิธีการวัดผลการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยผู้ผ่านการฝึกต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

- กรณีดำเนินการฝึกอบรมเอง (In-House Training)

ต้องยื่นคำขอรับความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนดำเนินการฝึกอบรมหรือหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว ทั้งนี้จะต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายพร้อมแนบหลักสูตรกำหนดการฝึกอบรมหลักฐานค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรตามที่จ่ายจริง เสนอต่อนายทะเบียนให้ความเห็นชอบภายในหกสิบวัน

นับแต่วันเสร็จสิ้นการฝึกแต่ต้องไม่เกินวันที่ 15 มกราคม ของปีถัดไป(ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติ ส่งเสริมฯ ประกอบประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ลงวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ.2551)

(1) ต้องเป็นการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของตนเท่านั้น

(2) หลักสูตรต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามสาขาอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ หรือสาขาอาชีพอื่น เพิ่มเติมนอกเหนือจากลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ และเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการ

(3) ระยะเวลาการฝึกอบรมกรณีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานต้องไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง และ การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพต้องไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง

(4) จำนวนผู้รับการฝึกอบรม

- กรณีการฝึกอบรมโดยการบรรยาย กลุ่มละไม่เกิน 100 คน

- กรณีการฝึกอบรมโดยการจัดกิจกรรมกลุ่ม กลุ่มละ 50 คนต่อวิทยากร 1 คน

- กรณีการฝึกอบรมทักษะฝีมือซึ่งต้องมีภาคปฏิบัติ กลุ่มละไม่เกิน 25 คนต่อวิทยากร 1 คน

(5) ผู้รับการฝึกต้องเข้ารับการฝึกไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการฝึกทั้งหลักสูตร

(6) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้างแต่ละคนต้องเป็นไปตามอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน และต้องส่งสำเนาหลักฐานการใช้จ่ายเงินที่สามารถตรวจสอบได้เพื่อประกอบการพิจารณา

- กรณีส่งไปรับการฝึกอบรมภายนอก(Public Training)

ต้องยื่นคำขอรับความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการ ฝึกอบรมเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนดำเนินการฝึกอบรมหรือหลังจากเสร็จสิ้นการ ฝึกอบรมแล้ว ทั้งนี้จะต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายพร้อมแนบหลักสูตรกำหนดการฝึกอบรมและหลักฐาน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรตามที่จ่ายจริง เสนอต่อนายทะเบียนให้ความเห็นชอบภายในหกสิบวัน นับแต่วันเสร็จสิ้นการฝึกแต่ต้องไม่เกินวันที่ 15 มกราคมของปีถัดไป (ตามมาตรา 20 แห่ง พระราชบัญญัติ ส่งเสริมฯ ประกอบประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไข การให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและ รายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ลงวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ.2551)

(1) ต้องเป็นการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของตนเท่านั้น

(2) หลักสูตรต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามสาขาอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ หรือสาขาอาชีพอื่นเพิ่มเติม นอกเหนือจากลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ และเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการ

(3) ระยะเวลาการฝึกอบรม กรณีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานต้องไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง และ การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพต้องไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง

(4) จำนวนผู้รับการฝึกอบรม

- กรณีการฝึกอบรมโดยการบรรยาย กลุ่มละไม่เกิน 100 คน

- กรณีการฝึกอบรมโดยการจัดกิจกรรมกลุ่ม กลุ่มละ 50 คนต่อวิทยากร 1 คน

- กรณีการฝึกอบรมทักษะฝีมือซึ่งต้องมีภาคปฏิบัติ กลุ่มละไม่เกิน 25 คนต่อวิทยากร 1 คน

(5) ผู้รับการฝึกต้องเข้ารับการฝึกไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการฝึกทั้งหลักสูตร

(6) สถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ส่งลูกจ้างเข้ารับการฝึก ต้องเป็นสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน สถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน หรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการ หรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานอื่นที่มีฐานะ เป็นมูลนิธิ สมาคม หรือนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย ซึ่งจัดฝึกอบรมเป็นการทั่วไปและต้องเป็นการฝึกอบรมภายในประเทศ

- การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ผู้ประกอบการที่มีสถานที่ฝึกที่ได้จัดไว้เป็นสัดส่วนแยกออกจากหน่วยประกอบกิจการมีสิทธิขออนุญาตจัดตั้งเป็นศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 โดยศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานต้องมีความพร้อมและความเหมาะสมในเรื่องสถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกและจะต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน ทั้งนี้ ในการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบการต้องจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือบุคคลที่ทางราชการส่งมาฝึก และลูกจ้างของตนเท่านั้น โดยห้ามเรียกหรือรับ เงินค่าฝึกอบรมหรือค่าตอบแทนในลักษณะใดอันเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้รับการฝึก

- การขออนุญาตรายการเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักร เพื่อใช้ฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ผู้ดำเนินการฝึกที่จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานมีสิทธิขอยกเว้นอากรขาเข้าและภาษี มูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานได้ โดยยื่นขออนุญาตต่อนายทะเบียน ทั้งนี้รายการเครื่องมือ เครื่องจักรและ อุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรดังกล่าว ต้องนำเข้ามาเพื่อใช้ในการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานและมีจำนวนเหมาะสมสอดคล้องกับสาขาอาชีพที่ดำเนินการฝึกและจะต้องไม่มีผลิตภายใน ประเทศ หรือหากมีการผลิตภายในประเทศ แต่ผู้ดำเนินการฝึกมีความจำเป็นต้องใช้เพื่อการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

- การขออนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อเป็นครูฝึก

ผู้ดำเนินการฝึกมีสิทธินำคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึก รวมทั้งคู่สมรสและบุคคลที่อยู่ในอุปการะของช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเข้ามาในราชอาณาจักรตามจำนวน เงื่อนไขและกำหนดระยะเวลาเท่าที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงานเห็นสมควร แต่ไม่เกินกำหนดระยะเวลาตามที่กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองกำหนดไว้

หลักเกณฑ์ ผู้ดำเนินการฝึกต้องยื่นคำขอรับอนุญาตเพื่อนำคนต่างด้าวและคู่สมรสพร้อมทั้งบุคคลซึ่งที่อยู่ในอุปการะเข้ามาในราชอาณาจักรต่อนายทะเบียน โดยครูฝึกซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือชำนาญการต้องมีจำนวนตามความจำเป็นสอดคล้องกับหลักสูตรและกำหนดการฝึกอบรม และการนำคนต่างด้าวเข้ามาเป็นครูฝึกจะต้องเป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาทางเทคโนโลยีขั้นสูง หรือเป็นหลักสูตรเฉพาะทางซึ่งไม่มีครูฝึกในประเทศ

- การโอนการประกอบกิจการ

ผู้ดำเนินการฝึกโอนการประกอบกิจการให้แก่บุคคลอื่น โดยผู้รับโอนอาจจะดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงานต่อไป หรือไม่ประสงค์จะดำเนินการฝึกต่อไป

หลักเกณฑ์ ผู้ดำเนินการฝึกที่โอนการประกอบกิจการให้แก่บุคคลอื่นต้องแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน ในหนังสือแจ้งโอนการประกอบกิจการต้องระบุผู้รับโอนประสงค์จะดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงานต่อหรือไม่ และสถานประกอบกิจการภาคเอกชนผู้โอน และผู้รับโอนลงลายมือชื่อร่วมกัน

- การเลิกกิจการ หรือมีเหตุไม่สามารถดำเนินการฝึกได้

ผู้ดำเนินการฝึกเลิกประกอบกิจการ หรือมีเหตุจำเป็นเป็นอย่างอื่นจนไม่สามารถดำเนินการ ฝึกได้อีกต่อไป

หลักเกณฑ์ ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน ก่อนเลิกการประกอบกิจการหรือเลิกการฝึก

แบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การขอรับความเห็นชอบหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สามารถ Download แบบฟอร์มได้ที่ <http://home.dsd.go.th/sdpa>

การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

- กรณีเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมเอง

(1) คำขอรับความเห็นชอบเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกเตรียมเข้าทำงานแบบ ผต 1-1

(2) สัญญาการฝึกเตรียมเข้าทำงาน แบบ ผต 2

(3) แบบแจ้งผู้สำเร็จการฝึกเตรียมเข้าทำงาน แบบ ผต 3

- กรณีส่งไปรับการฝึกอบรมภายนอก

(1) คำขอรับการรับรองหลักสูตร ค่าใช้จ่ายในการฝึกเตรียมเข้าทำงานแบบ ผต 1-2

(2) สัญญาการฝึกเตรียมเข้าทำงาน แบบ ผต 2

- การรับนักเรียน นิสิต หรือ นักศึกษา

(1) คำขอรับการรับทราบการรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาหรือบุคคลที่ทางราชการส่งมาฝึกเข้าเป็นผู้รับการฝึก แบบ ผง. 1

(2) สัญญาการรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาหรือบุคคลที่ทางราชการส่งมาฝึกเข้าเป็นผู้รับการฝึก แบบ ผง. 2

(3) แบบแจ้งผู้สำเร็จการฝึก กรณีนักเรียน นิสิต นักศึกษาหรือบุคคลที่ทางราชการส่งมาฝึกเข้าเป็นผู้รับการฝึก แบบ ผง.3

การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

- กรณีเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมเอง

(1) คำขอรับการรับรองหลักสูตรรายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพตามมาตรา 20 แห่ง พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 แบบ ผย/ผป 1

(2) รายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ กรณีเป็นผู้ดำเนินการฝึกเอง แบบ ผย/ผป 2-1

(3) รายชื่อผู้รับการฝึกอบรม(กรณีดำเนินการฝึกเอง) แบบ ผย/ผป 3

- กรณีส่งไปรับการฝึกอบรมภายนอก

(1) คำขอรับการรับรองหลักสูตรรายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงานและฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 แบบ ฝย/ฝป 1

(2) รายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝึกระดับฝีมือแรงงานและฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ กรณีส่งไปรับการฝึกกับสถานฝึกอบรมอื่น แบบ ฝย/ฝป 2-2

- การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

คำขอรับอนุญาตจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน แบบ ศร 1

- การขออนุญาตรายการเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักร เพื่อใช้ในการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

คำขออนุญาตรายการเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน แบบ ศร 2

- การขออนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อเป็นครูฝึก

คำขออนุญาตนำคนต่างด้าว ซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึกรวมทั้งคู่สมรสและบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะเข้ามาในราชอาณาจักร แบบ ตค 1

- การโอนการประกอบกิจการ

แบบแจ้งการโอนการประกอบกิจการ ตามมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 แบบ อ1

- การเลิกกิจการ หรือมีเหตุไม่สามารถดำเนินการฝึกได้

แบบแจ้งการเลิกประกอบกิจการหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่นจนไม่สามารถฝึกได้ ตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 แบบ ล1

กิจกรรมหลัก ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการ และภาคเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ตัวชี้วัด ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการพัฒนาในกิจกรรมพัฒนาฝีมือและศักยภาพ ตาม พรบ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

สูตรการวัด

จำนวนสถานประกอบการที่ยื่นประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พ.ศ.2553 (แห่ง)	x 100
<hr/>	
จำนวนสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี พ.ศ.2553 (แห่ง)	

หน่วยงานรับผิดชอบผลงาน

- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 ภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ /กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงาน/เจ้าภาพหลัก/รวบรวมข้อมูล

- กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรม ยกกระตักขยะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพและผลิตภาพเพื่อการแข่งขัน รายการ เพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบการ

1. ชื่อโครงการ : เพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบการ

2. ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล

2.1 สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล

นโยบายที่ 6 นโยบายการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

2.2 สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำ (Inclusive Growth) ในประเด็นหลักที่ 14 “แรงงาน”

แนวทางที่ 14.1 การพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มคุณภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการและพัฒนาทักษะผู้ประกอบการ

3. หลักการและเหตุผล

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2555 เห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ (ฉบับที่ 7) มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2556 เป็นต้นไป ส่งผลให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปรับเป็น 300 บาท ทั่วประเทศ โดยที่นโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ถือเป็นนโยบายที่มีความสำคัญอย่างสูง เพราะค่าจ้างที่เหมาะสมจะมีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงาน ช่วยลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และเป็นตัวช่วยกระตุ้นการยกระดับอุตสาหกรรมและสร้างกำลังซื้อภายในประเทศ ซึ่งในระยะสั้น นายจ้างที่พึ่งพาแรงงานขั้นต่ำที่มีทักษะน้อยหรือไม่มีทักษะ (Labor Intensive) และกลุ่มผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งเป็นฐานธุรกิจที่สำคัญของโครงสร้างเศรษฐกิจไทย อาจต้องแบกรับภาระต้นทุนค่าจ้างที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และภายในปี 2558 จะมีการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อาเซียนจะกลายเป็นเขตการผลิตเดียวและตลาดเดียวซึ่งหมายถึงจะมีการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิต วัตถุดิบและแรงงานได้อย่างเสรี และจะมีมาตรฐานสินค้า กฎเกณฑ์และระเบียบเดียวกันในการรวมกลุ่มเปิดเสรีสินค้าและบริการสำคัญหลายสาขา ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับประเทศไทยที่ต้องเร่งดำเนินการและเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ สถานประกอบการจึงจำเป็นต้องพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้สูงขึ้น

รัฐบาลโดยภาคราชการที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงแรงงาน จึงหาแนวทางที่จะทำให้นายจ้างที่จะได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าจ้างไม่กระทบมากเกินไปจนไม่สามารถประกอบกิจการได้และต้องมีวิธีการปรับตัวของภาคอุตสาหกรรมโดยการสนับสนุนของภาครัฐ ทางแก้ปัญหาทางหนึ่งที่สำคัญที่กระทรวงแรงงานจะสามารถช่วยเหลือนายจ้างได้ คือ การส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนาศักยภาพการผลิต และการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพการผลิตของผู้ประกอบการ ลดต้นทุนการผลิตเพิ่มรายได้ และเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับสถานประกอบการ ซึ่งการปรับปรุงการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity Improvement) ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญ โดยเฉพาะพนักงานในระดับปฏิบัติงานซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำ “โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบการ ” เพื่อดำเนินงานเชิงรุกในการเข้าหาสถานประกอบการ เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำเชิงลึกแก่สถานประกอบการและพนักงานในสถานประกอบการ ในการสร้างจิตสำนึกให้รู้คุณค่าของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เข้าใจถึง

ความสูญเสียที่แฝงอยู่ในกระบวนการทำงานและดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงได้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง และสามารถนำแนวทางไปปฏิบัติเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียในวงจรการผลิตของสถานประกอบการได้อย่างยั่งยืน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการต่อไป และเป็นการเตรียมพร้อมให้กับสถานประกอบการเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี 2558 อันเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในภูมิภาคอาเซียน

4. วัตถุประสงค์

4.1 เพื่อให้พนักงานในสถานประกอบการมีความรู้และทักษะจากการให้คำปรึกษาแนะนำเชิงลึก และสามารถนำแนวทางไปปฏิบัติเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียในวงจรการผลิต

4.2 เพื่อให้สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียจากการผลิต/บริการเพื่อลดต้นทุนที่ไม่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม

4.3 เพื่อให้สถานประกอบการสามารถนำแนวทางวิธีปฏิบัติในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และลดการสูญเสียในวงจรการผลิตเป็นต้นแบบในสายการผลิตอื่นต่อไป

4.4 เพื่อให้บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้และเข้าใจในกระบวนการให้คำปรึกษาแนะนำสถานประกอบการในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียในวงจรการผลิตของสถานประกอบการ

5. กลุ่มเป้าหมาย

สถานประกอบการทั่วประเทศ SMEs ที่มีพนักงานในสถานประกอบการ 50 - 200 คน จำนวน 240 แห่ง ใน 19 กลุ่มธุรกิจ ดังนี้ 1) ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม 2) ธุรกิจสิ่งทอและแฟชั่น 3) ธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ และผลิตภัณฑ์จากไม้ 4) ธุรกิจหัตถกรรม 5) ธุรกิจอัญมณีและเครื่องประดับ 6) ธุรกิจเครื่องจักรกลและอุปกรณ์ 7) ธุรกิจพลาสติกและยาง 8) ธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ 9) ธุรกิจสิ่งพิมพ์ 10) ธุรกิจไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 11) ธุรกิจเซรามิก 12) ธุรกิจค้าปลีก 13) ธุรกิจโรงแรม ท่องเที่ยวและภัตตาคาร 14) ธุรกิจงานสร้างสรรค์และออกแบบ 15) ธุรกิจโลจิสติกส์ 16) ธุรกิจเพื่อสุขภาพ 17) ธุรกิจก่อสร้าง 18) ธุรกิจซ่อมบำรุง และ 19) ธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

6. วิธีดำเนินการ

6.1 กำหนดแผนการดำเนินงานโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบการและจัดเตรียมรูปแบบเบื้องต้นของเอกสารที่ใช้ในโครงการ (Project & Task Clarification by Technical Expert & Project Managers)

6.2 จัดทำแนวปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบการเพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับภาพรวมของโครงการ ขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของสถานประกอบการ

6.3 จัดประชุมชี้แจงและหารือเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกับที่ปรึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียในวงจรการผลิตและจัดทำคู่มือ

6.4 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 200 คน จำนวน 3 วัน โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบการ กำหนดแนวทางการดำเนินงานของผู้ควบคุมงาน และให้ความรู้ในการเข้าให้คำปรึกษาแนะนำเชิงลึกแก่สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแต่งตั้งคณะทำงานคัดเลือกสถานประกอบการ SMEs ที่มีพนักงานในสถานประกอบการ 50 - 200 คน จำนวน 240 แห่ง ใน 19 กลุ่มธุรกิจ ดังนี้ 1) ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม 2) ธุรกิจสิ่งทอและแฟชั่น 3) ธุรกิจเฟอร์นิเจอร์และผลิตภัณฑ์จากไม้ 4) ธุรกิจหัตถกรรม 5) ธุรกิจอัญมณีและเครื่องประดับ 6) ธุรกิจเครื่องจักรกลและอุปกรณ์ 7) ธุรกิจพลาสติกและยาง 8) ธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ 9) ธุรกิจสิ่งพิมพ์ 10) ธุรกิจไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ 11) ธุรกิจเซรามิก 12) ธุรกิจค้าปลีก 13) ธุรกิจโรงแรม ท่องเที่ยวและภัตตาคาร 14) ธุรกิจงานสร้างสรรค์และออกแบบ 15) ธุรกิจโลจิสติกส์ 16) ธุรกิจเพื่อสุขภาพ 17) ธุรกิจก่อสร้าง 18) ธุรกิจซ่อมบำรุง และ 19) ธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

6.5 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจัดประชุมชี้แจงโครงการฯ ให้กับสถานประกอบการและผู้ประสานงานโครงการที่ได้รับคัดเลือกตามข้อ 8.5

6.6 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบการให้ปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ 3 การจ้างที่ปรึกษา ข้อ 77 (1) วิธีตกลง และข้อ 82 (4) “เป็นการจ้างส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นหน่วยงานอื่นซึ่งมีกฎหมายบัญญัติให้มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นใดที่มีกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีให้การสนับสนุนให้ดำเนินการจ้างได้โดยตรง” และข้อ 77 (2) วิธีคัดเลือก

6.7 ที่ปรึกษาดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลของสถานประกอบการ สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินปัญหาที่พบตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อกำหนดวิธีการการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียในวงจรการผลิต ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 และจัดทำแผนการดำเนินงานในกระบวนการงานที่สำคัญจำนวน 2 กระบวนการงาน ใน 4 กระบวนการหลัก ได้แก่

6.7.1 การปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการทำงาน (Work Improvement)

6.7.2 การควบคุมคุณภาพสินค้าและบริการ

6.7.3 การบริหารจัดการระบบโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน

6.7.4 การลดการสูญเสียในวงจรการผลิต

โดยที่ปรึกษาต้องให้คำปรึกษาแนะนำในกระบวนการงาน 7.8.1 การปรับปรุงขั้นตอนกระบวนการทำงาน (Work Improvement) และเลือกอีก 1 กระบวนการงาน รวมเป็น 2 กระบวนการงาน

6.8 ดำเนินการพัฒนาทักษะและให้ความรู้แก่พนักงานในสถานประกอบการให้เข้าใจถึงความสูญเสียที่แฝงอยู่ในกระบวนการทำงานและดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและสามารถนำแนวทางไปปฏิบัติเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียในวงจรการผลิตของสถานประกอบการ อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของพนักงานในสถานประกอบการต่อแห่ง

6.9 นำเสนอความก้าวหน้าในการพัฒนาในช่วงรายงานผลการดำเนินงานโครงการ ระหว่างโครงการ (Mid-term Report) และรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการฉบับสมบูรณ์ (Final Report) เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

6.10 นำเสนอผลการดำเนินงานโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบกิจการ จำนวน 1 ครั้ง ระยะเวลา 1 วัน ที่กรุงเทพมหานคร

7. ระยะเวลาดำเนินการ

ดำเนินการปีงบประมาณ 2558 (เดือนตุลาคม 2557 - กันยายน 2558)

8. พื้นที่ดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทั่วประเทศ

9. งบประมาณดำเนินการ

จำนวนเงิน 67,500,000 บาท (หกสิบล้านห้าแสนบาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณปี 2558 งบรายจ่ายอื่น แผนงาน เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุ้มครองแรงงาน ผลผลิต พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานทั้งระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพ กิจกรรม ยกกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพและผลิตภาพเพื่อการแข่งขัน ค่าใช้จ่ายในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ รายละเอียดดังนี้

ลำดับที่	รายละเอียด	จำนวนเงิน (บาท)
1.	ค่าจ้างที่ปรึกษา (ค่าตอบแทน ค่าจัดทำเอกสารรายงานผลระหว่างโครงการ/ รายงานผลฉบับสมบูรณ์ ค่าบริหารโครงการ) (200,000 บาท x 240 แห่ง) เป็นเงิน 48,000,000 บาท	48,000,000
2.	ค่าบริหารโครงการของสถาบันฯ/ศูนย์ฯ 1) ค่าบริหารโครงการในการดำเนินงานและติดตามผลของสถาบันฯ/ศูนย์ฯ (30,000 บาท x 240 แห่ง) เป็นเงิน 7,200,000 บาท 2) ค่าบริหารและประสานงานของสถาบันฯ เพื่อติดตามผลของศูนย์ฯ ในเครือข่าย (10,000 บาท x 240 แห่ง) เป็นเงิน 2,400,000 บาท	9,600,000
3.	ค่าจัดประชุมชี้แจงและหารือเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกับ ที่ปรึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียในวงจรการผลิต และจัดทำคู่มือ 1) ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน เป็นเงิน 21,600 บาท ภาคทฤษฎี (1,200 บาท x 18 ชั่วโมง) 2) ค่าอาหารผู้เข้าสัมมนา(600 บาทx 50 คน x 3 วัน) เป็นเงิน 90,000 บาท 3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 50 คน x 6 มื้อ) เป็นเงิน 15,000 บาท 4) ค่าที่พัก (750 บาท x 50 คน x 3 วัน) เป็นเงิน 112,500 บาท 5) ค่าพาหนะ (750 บาท x 10 คน) เป็นเงิน 7,500 บาท 6) ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรม เป็นเงิน 3,400 บาท 7) ค่าจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานของที่ปรึกษา เป็นเงิน 50,000 บาท	300,000

ลำดับที่	รายละเอียด	จำนวนเงิน (บาท)
4.	<p>ค่าอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>1) ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน เป็นเงิน 21,600 บาท</p> <p>2) ภาคทฤษฎี (1,200 บาท × 18 ชั่วโมง)</p> <p>3) ค่าอาหารผู้เข้าอบรม วิทยากร ผู้ประสาน เป็นเงิน 105,000 บาท (75 คน × 400 บาท × 2 วัน) = 60,000 บาท (75 คน × 600 บาท × 1 วัน) = 45,000 บาท</p> <p>4) ค่าอาหารว่างผู้เข้าอบรม วิทยากร ผู้ประสาน เป็นเงิน 22,500 บาท (75 คน × 50 บาท × 6 มื้อ)</p> <p>5) ค่าที่พักผู้เข้าอบรม วิทยากร ผู้ประสาน เป็นเงิน 112,500 บาท (75 คน × 750 บาท × 2 คืน)</p> <p>6) ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง (รถยนต์ราชการ) เป็นเงิน 8,700 บาท</p> <p>7) ค่าจัดทำเอกสาร (70 บาท × 65 คน) เป็นเงิน 4,550 บาท</p> <p>8) ค่าจัดซื้อวัสดุ (70 บาท × 65 คน) เป็นเงิน 4,550 บาท</p> <p>9) ค่าใช้จ่ายผู้ประสาน เป็นเงิน 13,200 บาท - ค่าพาหนะ (500 บาท × 5 คน) = 2,500 บาท - ค่าเบี้ยเลี้ยง (80 บาท × 2 มื้อ × 5 คน) = 800 บาท - ค่าเบี้ยเลี้ยง (240 บาท × 2 วัน × 5 คน) = 2,400 บาท - ค่าที่พัก (750 บาท × 2 คืน × 5 คน) = 7,500 บาท</p> <p>10) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางของวิทยากร เป็นเงิน 22,000 บาท</p> <p>11) ค่าใช้จ่ายสำหรับพิธีเปิด เป็นเงิน 5,000 บาท</p> <p>12) ค่าผ่านทางพิเศษ เป็นเงิน 1,000 บาท</p> <p>13) ค่าใช้จ่ายสำหรับผู้บริหาร/ผู้ติดตาม/ผู้สังเกตการณ์ จำนวน 4,400 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 325,000 บาท/รุ่น จำนวน 4 รุ่น เป็นเงินทั้งสิ้น 1,300,000 บาท</p>	1,300,000
5.	<p>ค่าบริหารโครงการ (ค่าติดตามผลการดำเนินงาน ค่าประชาสัมพันธ์ ค่าจัดประชุมสรุปผลการดำเนินงาน)</p> <p>1) ค่าบริหารโครงการในกระบวนการติดตามผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ การจัดประชุม การจัดทำเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการ เป็นเงิน 2,400,0๐๐ บาท</p> <p>2) ค่าพิธีเปิด พิธีปิด แถลงข่าว ประชาสัมพันธ์ข่าวทางสื่อสิ่งพิมพ์ ผลิตสื่อและจัดประชุมสรุปผลการดำเนินงาน เป็นเงิน 1,600,0๐๐ บาท</p>	4,000,000
6.	ค่าประเมินผลโครงการ	300,000

ลำดับที่	รายละเอียด	จำนวนเงิน (บาท)
7.	โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบกิจการ สำหรับอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม 1) ค่าจ้างที่ปรึกษา (ค่าตอบแทน ค่าจัดทำเอกสารรายงานผล ระหว่างโครงการ/รายงานผลฉบับสมบูรณ์ ค่าบริหารโครงการ) (200,000 บาท x 20 แห่ง) เป็นเงิน 4,000,000 บาท	4,000,000
	รวมทั้งสิ้น	67,500,000

ค่าใช้จ่ายสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการ

10. หน่วยงานที่ดำเนินการ

1 0.1 กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

- กำหนดแผนการดำเนินงานโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบกิจการ และจัดเตรียมรูปแบบเบื้องต้นของเอกสารที่ใช้ในโครงการ (Project & Task Clarification by Technical Expert & Project Managers)

- จัดทำแนวปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบกิจการ เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับภาพรวมของโครงการ ขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงาน การเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการ

- จัดประชุมชี้แจงโครงการเพิ่มผลิตภาพโรงงานตามความต้องการสถานประกอบกิจการให้กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

- ควบคุมการดำเนินงานโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบกิจการ

- ติดตามผลการดำเนินงานโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบกิจการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

- จัดทำใบประกาศเกียรติคุณและโล่ประกาศเกียรติคุณสำหรับสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ

10.2 สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

- จัดประชุมชี้แจงและหารือเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกับที่ปรึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียในวงจรการผลิตและจัดทำคู่มือ

10.3 กองการเจ้าหน้าที่

- จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อชี้แจงโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบกิจการ กำหนดแนวทางการดำเนินงานของผู้ควบคุมงาน และให้ความรู้ในการเข้าให้คำปรึกษาแนะนำเชิงลึกแก่สถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ เพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบกิจการจำนวน 3 วันรุ่นละ 50 คน จำนวน 4 รุ่น รวม 200 คน

1 0.4 สำนักงานเลขานุการกรม

- จัดงานพิธีเปิด พิธีปิด แลกของขวัญ ประชาสัมพันธ์ข่าวทางสื่อสิ่งพิมพ์ ผลิตสื่อและจัดประชุมสรุปผลการดำเนินงานโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบกิจการ

1 0.5 กองแผนงานและสารสนเทศ

- ประเมินผลโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบกิจการ

1 0.6 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค

- แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการ
- ประชาสัมพันธ์ / ประกาศรับสมัคร/คัดเลือกสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการ
- จัดประชุมชี้แจงโครงการให้กับสถานประกอบกิจการและผู้ประสานงานโครงการที่ได้รับคัดเลือก
- แต่งตั้งผู้ควบคุมงาน
- ดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษา
- แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ
- กำกับดูแล/ติดตามประเมินผลสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดใน

เครือข่าย (ตามแบบที่กรมกำหนด)

- รายงานผลการดำเนินงานโครงการให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ตามแบบที่กรมกำหนด)
- จัดประชุมสรุปผลการดำเนินงานร่วมกับที่ปรึกษาและสถานประกอบกิจการ
- ประสานงานระหว่างที่ปรึกษาและสถานประกอบกิจการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วย

ความเรียบร้อย สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้

1 0.7 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

- แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการ
- ประชาสัมพันธ์ / ประกาศรับสมัคร/คัดเลือกสถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการ
- จัดประชุมชี้แจงโครงการให้กับสถานประกอบกิจการและผู้ประสานงานโครงการที่ได้รับคัดเลือก
- แต่งตั้งผู้ควบคุมงาน
- ดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษา (กรณีจัดจ้างที่ปรึกษาเอง)
- แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ
- กำกับดูแล/ติดตามประเมินผลการให้คำปรึกษาแนะนำเชิงลึกแก่สถานประกอบกิจการของที่ปรึกษา

(ตามแบบที่กรมกำหนด)

- รายงานผลการดำเนินโครงการให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค/กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(ตามแบบที่กรมกำหนด)

- จัดประชุมสรุปผลการดำเนินงานร่วมกับที่ปรึกษาและสถานประกอบกิจการ
- ประสานงานระหว่างที่ปรึกษาและสถานประกอบกิจการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความ

เรียบร้อย สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้

11. ผลผลิต/ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด

11.1 ผลผลิต

สถานประกอบกิจการ SMEs ที่มีพนักงานในสถานประกอบกิจการ 50 - 200 คน จำนวน 240 แห่ง ใน 19 กลุ่มธุรกิจ ดังนี้ 1) ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม 2) ธุรกิจสิ่งทอและแฟชั่น 3) ธุรกิจเฟอร์นิเจอร์และผลิตภัณฑ์จากไม้ 4) ธุรกิจหัตถกรรม 5) ธุรกิจอัญมณีและเครื่องประดับ 6) ธุรกิจเครื่องจักรกลและอุปกรณ์ 7) ธุรกิจพลาสติกและยาง 8) ธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ 9) ธุรกิจสิ่งพิมพ์ 10) ธุรกิจไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ 11) ธุรกิจเซรามิก 12) ธุรกิจค้าปลีก 13) ธุรกิจโรงแรม ท่องเที่ยวและภัตตาคาร 14) ธุรกิจงานสร้างสรรค์และออกแบบ 15) ธุรกิจโลจิสติกส์ 16) ธุรกิจสุขภาพ 17) ธุรกิจก่อสร้าง 18) ธุรกิจซ่อมบำรุง และ 19) ธุรกิจเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้รับคำปรึกษา แนะนำเชิงลึกในกระบวนการดำเนินงานที่สำคัญทางด้าน การเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียในวงจรการผลิต

1 1.2 ผลลัพธ์

1. พนักงานในสถานประกอบการมีความรู้และทักษะจากการให้คำปรึกษาแนะนำเชิงลึกและสามารถนำแนวทางไปปฏิบัติเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียในวงจรการผลิต
2. สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียจากการผลิต/บริการเพื่อลดต้นทุนที่ไม่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม
3. สถานประกอบการสามารถนำแนวทางวิธีปฏิบัติในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียในวงจรการผลิตเป็นต้นแบบในสายการผลิตอื่นต่อไป
4. บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้และเข้าใจในกระบวนการให้คำปรึกษาแนะนำสถานประกอบการในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียในวงจรการผลิตของสถานประกอบการ

1 1.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. สถานประกอบการเข้าร่วมโครงการตามเป้าหมายโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบการ จำนวนสถานประกอบการ 250 แห่ง
2. สถานประกอบการสามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5
3. สถานประกอบการสามารถลดการสูญเสียได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5
4. บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้และเข้าใจในกระบวนการให้คำปรึกษาแนะนำสถานประกอบการในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานและลดการสูญเสียในวงจรการผลิตของสถานประกอบการ

กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1. ชื่อโครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2. หลักการและเหตุผล

2.1 ที่มา

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

2.2 ความจำเป็น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เป็นการกระตุ้นให้แรงงานได้เห็นความสำคัญเข้ารับการพัฒนาทักษะ ความรู้ของตน เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นหลักฐานรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือต่อไป

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ

3.1 เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีทักษะ ความรู้ เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน

3.2 เพื่อเตรียมความพร้อมให้แรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเข้าสู่เกณฑ์ตาม ประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

4. กลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4.1 กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการ หรือประชาชนผู้ที่สนใจเข้ารับการยกระดับทักษะฝีมือของตนเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 14,250คน

4.2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สถานประกอบการที่รับกลุ่มคนเหล่านี้เข้าทำงาน

5. พื้นที่ดำเนินโครงการ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเครือข่าย

6. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

ปีงบประมาณ 2558 (ตุลาคม 2557 – กันยายน 2558)

7. เป้าหมาย ผลลัพธ์ และผลกระทบโครงการ

7.1 เป้าหมายโครงการ

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ปี 2558 แผน (ผล)*	ปี 2559 แผน	ปี 2560 แผน	ปี 2561 แผน	ปี 2562 แผน
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนา ศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่าย ค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ แรงงาน	คน	14,250	14,250	14,250	14,250	14,250

7.2 ผลลัพธ์ : ตัวชี้วัด (KPI) วัตถุประสงค์โครงการ (OUTCOME)

ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในโครงการพัฒนาศักยภาพ
แรงงานรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

7.3 ผลกระทบ

เชิงบวก

7.3.1 แรงงานมีทักษะ ความรู้ เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ
และเทคโนโลยีของประเทศ

7.3.2 แรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเข้าสู่เกณฑ์ตลาดภาคอุตสาหกรรมจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

7.3.3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน บรรลุวัตถุประสงค์ด้านตัวชี้วัด เรื่องจำนวนแรงงานที่ผ่าน
การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเป็นการส่งเสริมให้การดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้
มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

7.3.4 พัฒนาและส่งเสริมให้สถานประกอบการใช้แรงงานที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานทำงานใน
สถานประกอบการ ทั้งยังเป็นการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การจ่ายอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

เชิงลบ

-

8. วิธีดำเนินการ

8.1 ดำเนินการฝึกอบรมตามสาขาอาชีพในประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตาม
มาตรฐานฝีมือ

8.2 ดำเนินการจัดฝึกอบรมครอบคลุมทั่วประเทศผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นละ 20 คน

8.3 หลักสูตรของการฝึกอบรมให้ถือตามหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลาการฝึกอบรมระหว่าง 18 – 60 ชั่วโมง

8.4 ดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามประกาศคุณสมบัติผู้เข้ารับการ
ทดสอบตามสาขาอาชีพและระดับ ของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

8.5 ผู้เข้าร่วมโครงการต้องทำการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาอาชีพที่เข้ารับ
การฝึกอบรม หลังจากผ่านการฝึกอบรมครบตามหลักสูตร

8.6 ผู้เข้าร่วมโครงการที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จะได้รับ หนังสือรับรองว่า
เป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาอาชีพและระดับที่ผ่านการทดสอบ

8.7 การดำเนินการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สามารถแยกดำเนินการ โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่องได้

9. วงเงินโครงการ

ปีงบประมาณ	เงินงบประมาณ	เงินนอกงบประมาณ	รวม
2558	35,625,000	-	35,625,000
2559	35,625,000	-	35,625,000
2560	35,625,000	-	35,625,000
2561	35,625,000	-	35,625,000
2562	35,625,000	-	35,625,000
รวมทั้งสิ้น	178,125,000	-	178,125,000

10. รายละเอียดวงเงินของโครงการปีงบประมาณ พ.ศ.2558

รายการ	งบประมาณ (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการ 1 รุ่น ๆ ละ 20 คน	
1. ค่าวิทยากรในการฝึกอบรม (60 ชั่วโมง x 150 บาท)	9,000.-
2. ค่าตอบแทนผู้ทดสอบ (3 คน x 1,000.-)	3,000.-
3. ค่าวัสดุในการฝึกอบรม (800.- บาท x 20 คน)	16,000.-
4. ค่าวัสดุในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ฯ (800.- บาท x 20 คน)	16,000.-
5. ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐาน ฯ (150.- บาท x 20 คน)	3,000.-
6. ค่าบริหารจัดการโครงการ (2,600 บาท/รุ่น)	<u>2,600.-</u>
รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	<u>49,600.-</u>
ค่าใช้จ่ายในการฝึกและทดสอบเฉลี่ยต่อคน (49,600.- บาท / 20 คน)	2,480.-
ค่าใช้จ่ายรวม (2,480.- บาท x 14,250 คน)	35,340,000.-
ค่าบริหารจัดการโครงการเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ	<u>285,000.-</u>
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการตลอดทั้งโครงการ	<u>35,625,000.-</u>

หมายเหตุ ถัวเฉลี่ยค่าใช้จ่ายทุกรายการ อัตราค่าใช้จ่ายต่อรุ่นตาม ข้อ 1.- 6. เป็นเพียงฐานในการคำนวณเงินงบประมาณ หากมีค่าใช้จ่ายอื่นใดที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินการตามโครงการในแต่ละรุ่น ให้ เบิกจ่ายได้ตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยถัวเฉลี่ย จากวงเงินงบประมาณรวมที่แต่ละหน่วยงานได้รับ

11. การประเมินผล

- 1) ติดตามประเมินผลโดย เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโครงการฯของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2) ติดตามประเมินผลเมื่อไหร่ มีการติดตามและสรุปผลการดำเนินงานทุกสิ้นเดือน
- 3) ติดตามประเมินผลอย่างไร จัดทำข้อมูลสรุปผลการดำเนินการโครงการ ประกอบด้วย การประเมินผลโครงการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ข้อดี ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะ / ปรับปรุงของโครงการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อไป รวมทั้งในปีงบประมาณถัดไป ทั้งนี้จะนำเสนอต่อผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

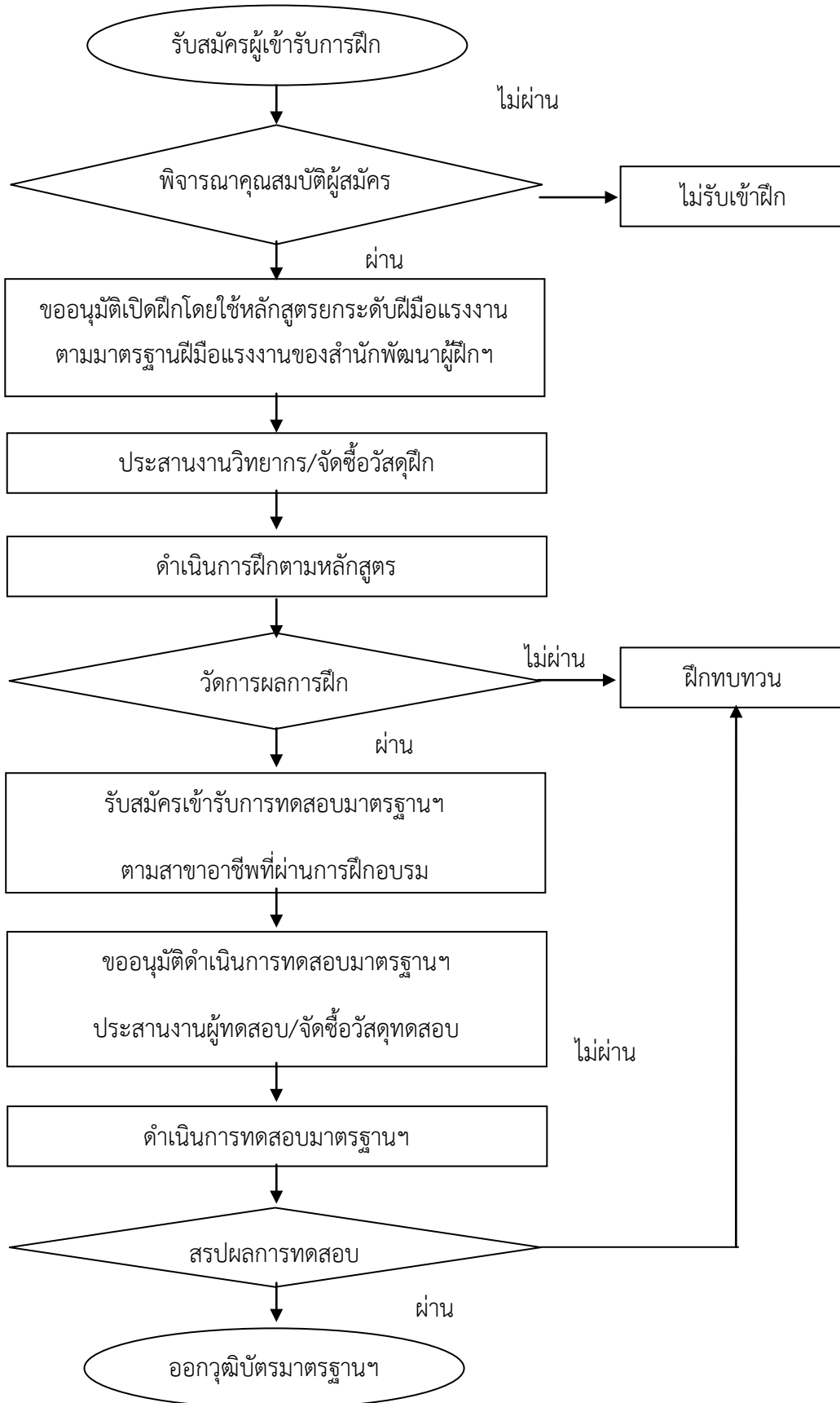
12. ปัญหาและอุปสรรค

- 1) การคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการ เนื่องจากผู้เข้าร่วมโครงการมีคุณสมบัติ หรือความรู้ไม่ตรงกับที่กำหนดตามประกาศคุณสมบัติของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งที่มีการแจ้งแล้วล่วงหน้า ทำให้จำนวนผู้ผ่านการทดสอบฝีมือแรงงานอาจไม่เป็นไปตามที่ประมาณการล่วงหน้า และบางสาขาอาชีพอาจมีระยะเวลาในการฝึกอบรมไม่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้าร่วมโครงการ ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการจนเสร็จสิ้น
- 2) ค่าวัสดุในการฝึกอบรมและในการทดสอบมีราคาสูงเพิ่มขึ้นมากอาจจะทำให้ไม่สามารถดำเนินการให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

13. แนวทางแก้ไข

-

แนวทางและขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ



สรุปอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ที่	สาขาอาชีพ/สาขา	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3
	สาขาอาชีพช่างเครื่องกล			
1	ช่างสีรถยนต์	400	465	530
2	ช่างเคาะตัวถังรถยนต์	420	505	590
3	ช่างซ่อมรถยนต์	360	445	530
4	ช่างบำรุงรักษารถยนต์	340	400	ไม่มี
5	ช่างซ่อมเครื่องยนต์ดีเซล	360	445	530
6	ช่างเครื่องปรับอากาศรถยนต์ขนาดเล็ก	360	445	530
	สาขาอาชีพภาคบริการ			
7	ผู้ประกอบการอาหารไทย	400	510	ไม่มี
8	พนักงานนวดไทย	440	580	720
9	นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม สปาตะวันตก (หัตถบำบัด)	490	650	ไม่มี
10	นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม สปาตะวันตก (สุนทรบำบัด)	540	715	ไม่มี
11	นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม สปาตะวันตก (วาริบำบัด)	565	750	ไม่มี
12	นักส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม สปาตะวันตก (โภชนบำบัด)	615	815	ไม่มี
	สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์			
13	ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์	400	500	600
14	ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร	400	500	600
15	ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม	400	500	600
16	ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้าน และการพาณิชย์ขนาดเล็ก	400	500	600
17	ช่างอิเล็กทรอนิกส์ (โทรทัศน์)	400	500	ไม่มี
	สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม			
18	ช่างเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์	460	530	670
19	ช่างเชื่อมแม่เหล็ก	400	500	600
20	ช่างเชื่อมทิก	455	615	775
21	ช่างเชื่อมท่อพอลิเอทิลีนความหนาแน่นสูง	460	ไม่มี	ไม่มี
22	ช่างประกอบท่อ	400	ไม่มี	ไม่มี
23	ช่างทำแม่พิมพ์ฉีดโลหะ	480	ไม่มี	ไม่มี
	สาขาอาชีพช่างก่อสร้าง			
24	ช่างไม้ก่อสร้าง	385	495	605
25	ช่างก่ออิฐ	345	465	585
26	ช่างฉาบปูน	385	495	605
27	ช่างอะลูมิเนียมก่อสร้าง	365	475	585
28	ช่างหินขัด	400	ไม่มี	ไม่มี
29	ช่างฉาบยิปซัม	400	ไม่มี	ไม่มี
30	ช่างมุงหลังคากระเบื้องคอนกรีต	400	510	620

ที่	สาขาอาชีพ/สาขา	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3
	สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรมศิลป์			
31	ช่างเย็บ	320	370	500
32	ช่างเครื่องประดับ (ประดับอัญมณี)	400	550	750
33	ช่างเครื่องเรือนไม้	335	385	435
34	ช่างบุครุภัณฑ์	320	370	420
35	ช่างสีเครื่องเรือน	350	450	ไม่มี

ข้อมูล ณ วันที่ 27 พฤษภาคม 2557

กิจกรรม พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1. ชื่อโครงการ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2. ยุทธศาสตร์ประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การศึกษา สาธารณสุข คุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต

3. หน่วยงานรับผิดชอบ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

4. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

1 ตุลาคม 2557 – 30 กันยายน 2558

5. หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไว้ใช้สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ การดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ รวมทั้งการบริการสถานประกอบกิจการ และประชาชน โดยมีศูนย์กลางการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตั้งอยู่ ณ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ชั้น 5 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการเชื่อมโยงเครือข่ายสำหรับให้บริการเจ้าหน้าที่ในส่วนกลางผ่านระบบเครือข่าย LAN ไปยังอาคารในส่วนกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 อาคาร อาคารกระทรวงแรงงาน ซึ่งในส่วนกลางมีเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ใช้ในสำนักงาน ประมาณ 940 เครื่อง และสำหรับบริการเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาค 78 แห่ง ประกอบด้วยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 แห่ง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด 66 แห่ง รวมทั้งการบริการสถานประกอบกิจการและประชาชนผ่านเครือข่าย WAN ในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทั้งนี้หน่วยงานในภูมิภาคของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบเครือข่าย LAN ภายในหน่วยงาน มีการเช่าเครือข่ายอินเทอร์เน็ตใช้เองในพื้นที่ ซึ่งมีเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์รวมประมาณ 4,797 เครื่อง ประกอบด้วยใช้ในการฝึกอบรม ประมาณ 2,643 เครื่อง และใช้ในสำนักงาน ประมาณ 2,154 เครื่อง

ในการบริหารจัดการ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะต้องดำเนินการทั้งด้านบุคลากร ด้านฮาร์ดแวร์ ด้านซอฟต์แวร์ ด้านข้อมูล ด้านเครือข่าย และด้านกระบวนการดำเนินงานให้ระบบมีความพร้อมในการใช้งานได้ตลอดเวลา มีความถูกต้องครบถ้วน และปลอดภัย ซึ่งจะต้องมีการบำรุงรักษาซ่อมแซมระบบและครุภัณฑ์ การปรับปรุงพัฒนาระบบ การเช่าบริการระบบเครือข่าย การฝึกอบรมการใช้งาน เป็นต้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงเห็นควรจัดทำโครงการ โครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปีงบประมาณ 2558 เพื่อให้การบริหารจัดการ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการให้บริการเจ้าหน้าที่ของกรม สถานประกอบกิจการและประชาชน ทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. วัตถุประสงค์ของโครงการ

6.1 เพื่อเตรียมการจัดจ้างบำรุงรักษาซ่อมแซมระบบเครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายและอุปกรณ์ และระบบข้อมูล ให้มีคุณภาพพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา

6.2 เพื่อเตรียมการจัดซื้อวัสดุคอมพิวเตอร์หรือรองรับการปฏิบัติงานในสำนักงาน

6.3 เพื่อเตรียมการจัดซื้อบริการสื่อสารและโทรคมนาคม สำหรับการเช่าบริการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสำหรับการเชื่อมโยงเครือข่ายกับทุกหน่วยงานและบริการประชาชน

7. กลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

7.1 กลุ่มเป้าหมาย

7.1.1 เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ของหน่วยงานในส่วนกลางและภูมิภาค

7.1.2 ระบบเครือข่ายและอุปกรณ์เครือข่ายภายในส่วนกลาง

7.1.3 ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตภายในส่วนกลางและภูมิภาค

7.1.4 วัสดุคอมพิวเตอร์ของทุกหน่วยงาน

7.2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

7.2.1 เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกท่าน

7.2.2 สถานประกอบการที่ใช้บริการเครือข่าย

7.2.3 ประชาชนที่ใช้บริการอินเทอร์เน็ตอินเทอร์เน็ต

8. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

8.1 หน่วยงานในส่วนกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

8.2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค

8.3 ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร

8.4 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่

9. เป้าหมายและผลลัพธ์ของโครงการ

9.1 เป้าหมายโครงการ

รายการ	หน่วยนับ	เป้าหมาย	
		ส่วนกลาง	ภูมิภาค
1. จัดหาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	แห่ง	1	78
2. วัสดุคอมพิวเตอร์	แห่ง	1	78

9.2 ผลลัพธ์

9.2.1 เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในการใช้คอมพิวเตอร์และเครือข่าย

9.2.2 สถานประกอบการมีความพึงพอใจในการใช้ข้อมูลและเครือข่าย

9.2.3 ประชาชนมีความพึงพอใจในการใช้ข้อมูลและเครือข่าย

10. วิธีการดำเนินงาน

ดำเนินการจัดหาดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535

10.1 เช่า บริการสื่อสารและโทรคมนาคม (เครือข่ายอินเทอร์เน็ต 79 แห่ง

10.2 จัดซื้อวัสดุคอมพิวเตอร์สำหรับใช้ในสำนักงานของทุกหน่วยงาน รวม 79 แห่ง

11. วงเงินโครงการ เงินงบประมาณปีงบประมาณ 2558 จำนวน 15,066,900 บาท ดังนี้

11.1 เช่า บริการสื่อสารและโทรคมนาคม (เครือข่ายอินเทอร์เน็ต 79 แห่ง จำนวน 13,459,900 บาท ประกอบด้วย

ส่วนกลาง จำนวน 1,200,000 บาท

ส่วนภูมิภาค จำนวน 12,259,900 บาท

11.2 จัดซื้อวัสดุคอมพิวเตอร์ สำหรับใช้ในสำนักงานของทุกหน่วยงาน รวม 79 แห่ง จำนวน 1,607,000 บาท

12. วิธีการติดตาม ติดตามประเมินผลโดยใช้แบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานของทุกแห่งผ่านระบบฐานข้อมูล

13. ปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัด

14. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

14.1 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมฯสามารถรองรับการให้บริการแก่เจ้าหน้าที่ สถานประกอบกิจการ และประชาชนได้ตลอดเวลา

14.2 เครื่องคอมพิวเตอร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพร้อมในการใช้งานได้ตลอดเวลา

14.3 ระบบเครือข่ายสามารถรองรับการใช้งานได้อย่างมีคุณภาพ มีความปลอดภัย

14.4 เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีวัสดุคอมพิวเตอร์เพียงพอในการใช้งาน

ภาคผนวก

