

ข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม

ส่วนที่ 1 ภาพรวม (25 แห่งเดิม และที่ขอเพิ่มใหม่)

(1) เหตุผลความจำเป็นในการจัดตั้งสถาบันฯ ในพื้นที่

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม ได้รับมอบหมายจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภารกิจหลักที่สำคัญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครพนม ในประเด็นการพัฒนาของจังหวัดนครพนม ทั้งในประเด็นการพัฒนาคุณภาพการท่องเที่ยวและบริการ ประเด็นการพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรม การเกษตรเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ประเด็นการค้าและการลงทุน และประเด็นการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของประเทศไทยที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้จังหวัดนครพนมเป็น 1 ใน 10 จังหวัด ที่กำหนดให้เป็นจังหวัดในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพที่จะช่วยให้จังหวัดนครพนม มีผู้ประกอบการเข้ามาทำการค้าการลงทุน ส่งผลให้เกิดการพัฒนากระบวนเศรษฐกิจของจังหวัดให้ขยายเติบโตต่อไปในอนาคต อันจะนำไปสู่การตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของจังหวัดนครพนม ที่กำหนดว่า “ เมืองน่าอยู่ ประตูละออ้งสู่อาเซียนและจีนตอนใต้ - ตะวันออก ” โดยใช้ศักยภาพของจังหวัดที่โดดเด่นประกอบด้วยเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดนครพนม สะพานมิตรภาพ แห่งที่ 3 ที่สามารถเชื่อมโยงการค้า การท่องเที่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งประเทศอนุภาครุ่มน้ำโขง รวมถึงจีนตอนใต้ - ตะวันออก อันจะส่งผลให้จังหวัดนครพนมมีความพร้อมในการรองรับการขยายตัวด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว ที่จะเข้ามาลงทุนในพื้นที่จังหวัดนครพนม ต่อไป

(2) บทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกรมในอนาคต

ภารกิจตามบทบาทใหม่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้มอบหมายให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม รับผิดชอบและดำเนินการตามบทบาท ภารกิจและทิศทางการดำเนินงานในฐานะหน่วยงานหลักทางด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่จังหวัดนครพนม มีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 บทบาทและภารกิจในฐานะหน่วยงานผู้ขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor)
- 2.2 บทบาทและภารกิจในฐานะหน่วยงานผู้กำกับดูแล (Regulator)
- 2.3 บทบาทและภารกิจในฐานะหน่วยงานผู้ส่งเสริม/ประสาน/อำนวยความสะดวก (Facilitator)
- 2.4 บทบาทและภารกิจในฐานะหน่วยงานผู้ดำเนินการ (Operator)

การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม ในบทบาทและภารกิจใหม่ มุ่งเน้นการบูรณาการโดยการสร้างเครือข่าย ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครพนม เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1) ภารกิจในฐานะหน่วยงานที่เป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor) โดยการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานจังหวัดนครพนม โดยใช้กลไกภายใต้บทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ร่วมสนับสนุนในการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังคนจังหวัดนครพนม

2) ภารกิจในฐานะหน่วยงานผู้กำกับดูแล (Regulator) การดูแลรักษา การบังคับใช้กฎหมายและการอนุมัติ อนุญาต ออกใบอนุญาตและกำกับดูแลศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ รวมทั้งรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพในสถานประกอบการ

3) การกิจในฐานะหน่วยงานผู้ส่งเสริม/ประสาน/อำนวยความสะดวก (Facilitator) การส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ โดยมีบทบาทและหน้าที่สนับสนุนสถานประกอบการให้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ให้คำปรึกษาและสนับสนุนจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และสถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ รวมทั้งการส่งเสริมให้สถานประกอบการฝึกอบรมให้แก่แรงงานและพนักงานของสถานประกอบการ ผ่านระบบสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

4. การกิจในฐานะหน่วยงานผู้ดำเนินการ (Operator) การจัดบริการภาครัฐให้ประชาชน โดยมีบทบาทหน้าที่ในการพิจารณาการและรับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน บวรณาการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสาขาที่ขาดแคลน ตามความต้องการในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือตามนโยบายข้อสั่งการของรัฐบาล ฝึกเตรียมความพร้อมของครูฝึกต้นแบบหรือผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ฝึกรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เพื่อสนับสนุนการลงทุนของนักลงทุนที่จะมาลงทุนในพื้นที่จังหวัดนครพนม

(3) กำหนดตัวชี้วัดสำคัญเพื่อวัดความสำเร็จจากการจัดตั้งสถาบันฯ (เป้าหมาย 3 ปี)

3.1 กำหนดตัวชี้วัดสำคัญเพื่อวัดความสำเร็จจากการจัดตั้งสถาบันฯ (เป้าหมาย ๓ ปี พ.ศ.2565 - 2567) กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานมีรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้น (GPP Per Capital) ร้อยละ 3 (ใช้ฐานปี 2560 = 76,000บาทต่อคนต่อปี) ไม่น้อยกว่าปีละ 6,000 บาท ต่อปี

3.2 กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓.๐

3.3 ร้อยละของจำนวนผู้ประกอบการ SMEs ที่แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ สามารถทำธุรกิจส่งออกได้ร้อยละ 20

ส่วนที่ 2 เหตุผลประกอบการจัดตั้งสถาบันฝีมือแรงงานจังหวัด รยจังหวด (25 จังหวัดเดิม + 20 จังหวัดใหม่)

หัวข้อ	คำอธิบาย
1. ทิศทางการพัฒนาของจังหวัด/พื้นที่	1. จังหวัดนครพนม เป็น 1 ใน 10 จังหวัดที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากรัฐบาลให้เป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ ที่ 2/2558 ลงวันที่ 24 เมษายน 2558 เรื่องกำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ระยะที่ 2 จังหวัดนครพนมมีพื้นที่ติดกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เชื่อมต่อกับประเทศเวียดนามและออกสู่จีนแผ่นดินใหญ่ทางตอนใต้ โดยมีสะพานมิตรภาพ ๓ (นครพนม - คำม่วน) ข้ามแม่น้ำโขงเข้าสู่ถนน R8 หรือ R12 เป็นเส้นทางขนส่งสินค้าที่ใกล้ ย่นระยะทางการขนส่งเชื่อมต่อไปยังอนุภูมิภาคอินโดจีน ส่งผลให้มีมูลค่าการค้าชายแดนสูงที่สุดใน 12 ด่านชายแดนด้านสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยในปี 2558 มีมูลค่าการค้าชายแดนสูงที่สุดเป็นประวัติศาสตร์ตั้งแต่เปิดใช้สะพานมิตรภาพ 3 (นครพนม - คำม่วน) จำนวน 106,326.75 ล้านบาท พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษและการค้าชายแดนรวมถึงพัฒนาระบบโลจิสติกส์ระหว่างประเทศผ่านสะพานมิตรภาพ 3 (นครพนม-คำม่วน) สู่ลาว เวียดนาม และจีนตอนใต้ นโยบายของรัฐบาลที่ประกาศตั้งจังหวัดนครพนมเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ จึงเป็นการเสริมสร้างศักยภาพในอันจะช่วยให้จังหวัดนครพนม มีผู้ประกอบการเข้ามา

หัวข้อ	คำอธิบาย
	ทำการค้า การลงทุน ในอันจะพัฒนาระบบเศรษฐกิจของจังหวัดและของประเทศให้ขยายเติบโตต่อไปในอนาคตได้ 2. สรุปความก้าวหน้าเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษนครพนม ความพร้อมของจังหวัด จังหวัดนครพนม มีความพร้อมด้านโครงข่ายคมนาคม ประกอบด้วย โครงข่ายทางถนน ทางอากาศ ทางน้ำและทางราง โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) โครงข่ายทางถนน นครพนม มีโครงข่ายทางถนนกับเพื่อนบ้านและจีนตอนใต้ที่สั้นที่สุด ระยะทางเพียง 1,029 กิโลเมตร 2) โครงข่ายทางอากาศ เทียบบินนครพนม - กรุงเทพมหานคร 3) โครงข่ายทางน้ำ เส้นทางเดินเรือ จากนครพนม - หนองคาย ระยะทาง 328 กิโลเมตร 4) โครงข่ายระบบขนส่งทางราง รถไฟทางคู่สายใหม่ “บ้านไผ่ - นครพนม” เส้นทางนี้จัดเป็น รถไฟสายใหม่ที่แยกจากสถานีบ้านไผ่ จ.ขอนแก่น ระยะทางประมาณ 354 กิโลเมตร โดยจุดเด่นคือแนวเส้นทางสามารถเชื่อมโยง เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษนครพนมและประตูการค้า ชายแดนด้านสะพานมิตรภาพ 3 3. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม มีบทบาท ภารกิจหน้าที่ด้านการสร้างแรงงานคุณภาพ ให้มีความรู้และทักษะรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมและกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (SEZ) เพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและกระจายความเจริญในการพัฒนาจังหวัดนครพนม เพื่อศักยภาพของภาคเอกชนไทยในการจัดการด้านโลจิสติกส์ และสนับสนุนการเชื่อมโยงห่วงโซ่การผลิตอุตสาหกรรมเกษตรของไทย และพัฒนาขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยวเพื่อส่งเสริมให้จังหวัดนครพนมเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวในภูมิภาค ต่อไป
2. เป้าหมายการพัฒนา กำลังแรงงานของ จังหวัด	2.1 พัฒนากำลังแรงงานให้กับสถานประกอบการด้านขนส่งและโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานสากล เพิ่มศักยภาพของภาคเอกชนไทยในการให้บริการและการบริหารจัดการด้านโลจิสติกส์ 2.2 ส่งเสริมศักยภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายการผลิตตามแนวระเบียงเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพของแรงงาน 2.3 ผลิตรากำลังแรงงานให้ทักษะรองรับซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการในการจัดการด้านโลจิสติกส์และสนับสนุนการเชื่อมโยงห่วงโซ่การผลิตอุตสาหกรรมเกษตรของไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน และพัฒนากำลังแรงงานในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง รวมทั้งพัฒนาขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยว 2.4 ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนากำลังแรงงาน ระหว่างประเทศไทย และพื้นที่เศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง 6 ประเทศ อาเซียน มุ่งผลักดันเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษของจังหวัดนครพนมให้สามารถเชื่อมโยงกิจกรรมทางเศรษฐกิจกับเขตเศรษฐกิจพิเศษในประเทศเพื่อนบ้าน

หัวข้อ	คำอธิบาย
	2.5 พัฒนากำลังแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมเกษตรอัจฉริยะ อาหารปลอดภัย ตามมาตรฐาน GAP บนความต้องการของตลาด และส่งเสริมระบบตลาดอย่างยั่งยืน
3. ความต้องการกำลังแรงงานจังหวัด (Demand)	ประชากรในจังหวัดนครพนมมีทั้งสิ้น 719,010 คน แยกเป็น เพศชาย 358,668 คน เพศหญิง 360,342 คน ประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 441,730 คน อยู่ในกำลังแรงงานประมาณ 312,587 (ร้อยละ 70.8) และเป็นผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ประมาณ 129,143 คน (ร้อยละ 29.2) 1. โครงสร้างกำลังแรงงาน กลุ่มผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 312,587 คน แยกได้เป็นผู้มีงานทำ จำนวน 302,529 คน (ร้อยละ 68.5) ผู้ว่างงาน จำนวน 8,212 คน (ร้อยละ 1.9) และผู้รอฤดูกาลจำนวน 1,846 คน (ร้อยละ 0.4) 2. สถานภาพการทำงาน ในจำนวนผู้ที่มีงานทำ ทั้งสิ้น 302,529 คน หรือร้อยละ 68.5 ของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นผู้ทำงานส่วนตัว ร้อยละ 46.9 ของผู้ที่มีงานทำ โดยมีสัดส่วนชายมากกว่าผู้หญิง (ชายร้อยละ 52.8 หญิง ร้อยละ 40.4) รองลงมา คือ ช่วยธุรกิจครัวเรือน ร้อยละ 25.1 โดยมีสัดส่วนหญิงมากกว่าชาย (หญิงร้อยละ 32.4 ชายร้อยละ 18.5) ส่วนที่เหลือทำงานเป็นลูกจ้างเอกชน ร้อยละ 15.4 เป็นลูกจ้างรัฐบาล ร้อยละ 12.0 และเป็นนายจ้างร้อยละ 0.6 3. ภาวะการว่างงาน จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปของจังหวัดนครพนม ในจำนวน 441,730 คน แบ่งเป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานรวม 312,587 คน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นผู้ว่างงานจำนวน 8,212 คน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 2.7 โดยมีผู้ว่างงานเป็นชาย จำนวน 4,403 คน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 2.8 ของผู้ที่อยู่ในวัยกำลังแรงงานชาย และเป็นผู้ว่างงานหญิง จำนวน 3,809 คน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 2.6 ของผู้ที่อยู่ในวัยกำลังแรงงานหญิง ***ไม่มีข้อมูลความต้องการแรงงาน
4. การพัฒนากำลังแรงงาน (Supply)	เตรียมความพร้อมการพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมของจังหวัดนครพนม 3 อุตสาหกรรม ประกอบไปด้วย อุตสาหกรรมการเกษตร อุตสาหกรรมการขนส่งและระบบโลจิสติกส์และอุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยว โดยโมเดลที่สามารถดำเนินการได้ทันที : การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในพื้นที่เพื่อให้สามารถดำเนินการตามทิศทางการพัฒนาจังหวัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้กลไกของกพร.ปจ. โดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการความร่วมมือและการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน โดยเฉพาะการส่งเสริมกลไกของภาคเอกชน ให้เข้ามามีบทบาทในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาพัฒนากำลังแรงงาน และการมีส่วนร่วมในมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของจังหวัด ทั้งในการร่วมเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการ องค์ความรู้ การผลิตการตลาด ช่องทางการตลาด การบรรจุภัณฑ์ ฯลฯ รวมถึงร่วมกำกับติดตาม และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจต่อมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจในรายละเอียดและแนวทางปฏิบัติกับ ประชาชนในพื้นที่ด้วย
5. กลไกการพัฒนา	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม ได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่จังหวัดนครพนม โดยการบูรณาการความร่วมมือผ่านกลไก

หัวข้อ	คำอธิบาย
กำลังแรงงาน	พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบฐานข้อมูล (Data Driven) โดยได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ ดังนี้ 1. ใช้กลไกผ่าน บทบาทและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัดนครพนม (กพร.ปจ.) นครพนม ในการประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่จังหวัดนครพนม 2. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม ได้กำหนดกระบวนการพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่จังหวัดนครพนม โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานเอกชน ดังนี้ 2.1 สถาบันการศึกษาในพื้นที่จังหวัดนครพนม จำนวน ๙ แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยนครพนม วิทยาลัยธาตุพนม วิทยาลัยนาหว้า วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม วิทยาลัยเทคนิคบ้านแพง วิทยาลัยการอาชีพนาแก วิทยาลัยเทคนิคนครพนม วิทยาลัยการอาชีพวัดโสมสังคาราม และวิทยาลัยการบิณนาชาติ 2.2 ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน ๖ แห่ง ประกอบด้วย ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานวิทยาลัยธาตุพนม ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานวิทยาลัยนาหว้า ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานวิทยาลัยการอาชีพนาแก ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานวิทยาลัยเทคนิคบ้านแพง โดยเฉพาะศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานวิทยาลัยธาตุพนม สามารถดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้ 100 คน และได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 20,000 บาท ติดต่อกันสองปีซ้อน (ปี 2563 และ 2564) 2.3 ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม 2.4 คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพจังหวัดนครพนม, คณะทำงานขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคน, อาสาสมัครแรงงาน จำนวน ๙๙ คน, หอการค้าจังหวัด, สภาอุตสาหกรรม, สมาคมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจังหวัด, หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
6. ประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น	การจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม เพื่อรองรับภารกิจการพัฒนากำลังคนในพื้นที่จังหวัดนครพนม แทนสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม ไม่มีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น เพราะตั้งในสถานที่เดิม อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่เดิม นอกจากเงินประจำตำแหน่งที่ผู้อำนวยการได้รับเดือนละ 3,500 บาท จะเปลี่ยนเป็น 11,200 บาท ต่อเดือนเท่านั้น โดยมีรายละเอียดค่าใช้จ่ายดังนี้ ค่าประจำตำแหน่งผู้อำนวยการต้น = 92,400 บาทต่อปี หรือ ๗,๗๐๐ บาท ต่อเดือน

หัวข้อ	คำอธิบาย
7. ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ	7.1 กำหนดตัวชี้วัดสำคัญเพื่อวัดความสำเร็จจากการจัดตั้งสถาบันฯ เป้าหมาย 3 ปี กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานมีรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้น (GPP Per Capital) ร้อยละ 3 ไม่น้อยกว่าปีละ 6,000 บาท ต่อปี 7.2 แรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3.0 7.3 ร้อยละของจำนวนผู้ประกอบการ SMEs ที่แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือสามารถทำธุรกิจส่งออกได้ร้อยละ 20