



คู่มือ

แผนปฏิบัติการการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กองแผนงานและสารสนเทศ กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน

คำนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ พ.ศ. 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 มีผลบังคับใช้วันที่ 1 สิงหาคม 2560 ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคง 2) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ตามพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 มาตรา 10 บัญญัติว่าวรรคสาม แผนแม่บทที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้มีผลผูกพันหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทด้วย

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แนวทางการเสนอแผนเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรี โดยพิจารณาของคณะรัฐมนตรีมีมติให้จำแนกแผนออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- แผนระดับที่ 1 ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 -2580
- แผนระดับที่ 2 ประกอบด้วย 4 แผน ดังนี้ 1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 2) แผนการปฏิรูปประเทศ 3) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 4) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ
- แผนระดับที่ 3 หมายถึง แผนที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ 1 และแผนระดับที่ 2 สำหรับการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือจัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนดหรือจัดทำขึ้นตามพันธกรณีหรืออนุสัญญาระหว่างประเทศ ทั้งนี้ ไม่นับรวมแผนปฏิบัติราชการในแต่ละปีงบประมาณของส่วนราชการ

การจัดทำคู่มือแผนปฏิบัติราชการการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ตระหนักถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทฯ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล รวมทั้งยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ ตลอดจนนโยบายของกระทรวงแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลผลิต โครงการ กิจกรรม ให้สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานและการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ยุคเปลี่ยนผ่านของเทคโนโลยีที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้มากยิ่งขึ้น

กองแผนงานและสารสนเทศ ขอขอบคุณ สำนัก กอง สำนักงาน กลุ่มงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ (AHRDA) สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ และสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) ที่ได้เล็งเห็นความสำคัญของความร่วมมือและกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ทำให้เอกสารฉบับนี้สมบูรณ์และสามารถนำไปใช้เป็นเอกสารคู่มือให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ ต่อไป

กองแผนงานและสารสนเทศ

กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน

กุมภาพันธ์ 2563

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ผังเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทฯ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 นโยบายรัฐบาล กับโครงการ พ.ศ. 2563	1
ผังการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	5
แผนปฏิบัติการราชการการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	6
แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้	10
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	10
แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	15
2. โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	15
3. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต	21
แผนบูรณาการการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว	26
4. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการท่องเที่ยวและบริการ	26
แผนงานบูรณาการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	30
5. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	30
แผนงานบูรณาการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	37
6. โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	37
แผนบูรณาการพัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์	42
7. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	42
8. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	47
แผนงานบูรณาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย	51
9. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	51
แผนบูรณาการพัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากล	55
10. โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	55
แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	67
11. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	67
กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนา และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	67
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	72
กิจกรรม ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของ กพร.ปช.	77
กิจกรรม พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี	78

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	81
12. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	81
13. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	87
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	88
กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	89
กิจกรรม ทดสอบฝีมือแรงงานช่างเชื่อมมาตรฐานสากล	90
กิจกรรม โครงการส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ	91
กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน	93
แห่งชาติ	
14. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	199
แผนงานยุทธศาสตร์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	104
15. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	104
เป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	112
ภาคผนวก	
• สำเนาหนังสือแนวทางการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และการประกันคุณภาพการพัฒนา	
ฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	
• ระเบียบว่าด้วยการโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการ	
• วิธีการคำนวณตัวชี้วัด	

ผังเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทฯ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนา ฉบับที่ 12 นโยบายรัฐบาล กับโครงการปี 2563

ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนการปฏิรูปประเทศ (ด้านเศรษฐกิจ)	แผนพัฒนา ฉบับที่ 12	นโยบายรัฐบาลหลัก	นโยบายรัฐบาลเร่งด่วน	ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ/แผนงาน	แผนปฏิบัติราชการ กพร. ระยะ 3 ปี	โครงการ ปี 2563	
ยุทธศาสตร์ 1 ด้านความมั่นคง	ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง	ด้านความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม • ระดับบุคคล (การพัฒนาฝีมือแรงงานไร้ฝีมือ)	ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความมั่นคงแห่งชาติ	ข้อ 6.1.2 ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ และการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้	ข้อ 9 การแก้ไขปัญหา ความสงบสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ด้านความมั่นคง	แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้	โครงการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการและแรงงานนอกระบบ	โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
	ประเด็นที่ 2 การต่างประเทศ		ยุทธศาสตร์ที่ 10 ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา				ข้อ 4.2 เสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นของอาเซียน	แผนงานยุทธศาสตร์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ยุทธศาสตร์ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	ด้าน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน • การสร้างฐานอุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพในการเติบโตในอนาคต (ยกระดับศักยภาพแรงงานผู้ประกอบการ)	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	ข้อ 8.3 พัฒนาคุณภาพอาชีพและพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม 4.0	ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรม ศักยภาพและบริการแห่งอนาคต	การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0	โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	
							การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล	โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต	

ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนการปฏิรูปประเทศ	แผนพัฒนาฉบับที่ 12	นโยบายรัฐบาลหลัก	ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ/แผนงาน	แผนปฏิบัติการ กพร. ระยะ 3 ปี	โครงการปี 2563	
ยุทธศาสตร์ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ประเด็นที่ 5 การท่องเที่ยว	ด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ● การสร้างฐานอุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพในการเติบโตในอนาคต (ยกระดับศักยภาพแรงงานผู้ประกอบการ)	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	ข้อ 8.3 พัฒนาคุณภาพอาชีพและพัฒนารองรับอุตสาหกรรม 4.0	5.4.1 พัฒนาคุณภาพและความหลากหลายของแหล่งท่องเที่ยว	แผนงานบูรณาการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว	การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0	โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ
	ประเด็นที่ 7 โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล				5.6.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม และ 8.6.4 พัฒนาทักษะอาชีพทุกช่วงวัย	แผนงานบูรณาการพัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์		โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
	ประเด็นที่ 8 ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่				5.9.2 เร่งรัดพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งในภาคการผลิตและบริการให้สามารถแข่งขันได้	แผนงานบูรณาการพัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม		โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ

ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนการปฏิรูปประเทศ	แผนพัฒนาฉบับที่ 12	นโยบายรัฐบาลหลัก	นโยบายรัฐบาลเร่งด่วน	ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ/แผนงาน	แผนปฏิบัติการ กพร. ระยะ 3 ปี	โครงการปี 2563		
ยุทธศาสตร์ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ	ด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ● การสร้างฐานอุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพในการเติบโตในอนาคต (ยกระดับศักยภาพแรงงานผู้ประกอบการ)	ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ	ข้อ 8.3 พัฒนาคุณภาพอาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม 4.0	6.1.4 เร่งขับเคลื่อนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนอย่างต่อเนื่อง 6.1.1 พัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกอย่างต่อเนื่อง	ข้อ 6 การวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศสู่ออนาคต	ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	แผนงานบูรณาการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ แผนงานบูรณาการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0	โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ โครงการพัฒนาแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
ยุทธศาสตร์ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ด้านความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม ● ระดับบุคคล (การพัฒนาฝีมือแรงงานไร้ฝีมือ)	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพทุนมนุษย์	ข้อ 8.6.4 พัฒนาทักษะอาชีพทุกช่วงวัย	ข้อ 5 การยกระดับศักยภาพของแรงงาน	ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต	การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน	โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	
				ข้อ 8.7 จัดทำปริญญาชุมชนและการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น	ข้อ 2 การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน		การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ	โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ		

ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนการปฏิรูปประเทศ	แผนพัฒนาฉบับที่ 12	นโยบายรัฐบาลหลัก	นโยบายรัฐบาลเร่งด่วน	ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ/แผนงาน		แผนปฏิบัติราชการ กพร. ระยะ 3 ปี	โครงการปี 2563
ยุทธศาสตร์ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ด้าน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน • การสร้างฐานอุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพในการเติบโตในอนาคต (ยกระดับศักยภาพแรงงานผู้ประกอบการ)	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	ข้อ 8.3 พัฒนาคุณภาพอาชีพและพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม 4.0	ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนงานพื้นฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์		การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่ายและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	
ยุทธศาสตร์ 4 การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	ประเด็นที่ 15 พลังทางสังคม	ด้าน ความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม • ระดับบุคคล (การพัฒนาฝีมือแรงงานไร้ฝีมือ)	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	ข้อ 8.7 จัดทำปริญญาดุษฎีบัณฑิตและการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น	ข้อ 2 การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม แผนงานบูรณาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย		การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ	โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

ผังการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย 3,825,650 คน งบประมาณ 1,800,940,400 บาท

แผนงานบูรณาการ เป้าหมาย 62,820 คน งบประมาณ 369,022,300 บาท

ขับเคลื่อน
การแก้ไขปัญหา
จังหวัดชายแดน
ภาคใต้
 เป้าหมาย 800 คน งบประมาณ 12,040,000 บาท
 โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพ
 พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป้าหมาย 800 คน
 งบประมาณ 12,040,000 บาท

พัฒนา
อุตสาหกรรม
ศักยภาพและบริการ
แห่งอนาคต
 เป้าหมาย 10,300 คน งบประมาณ 78,082,800 บาท
 1) โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้าน
 เทคโนโลยีขั้นสูง เป้าหมาย 10,300 คน
 งบประมาณ 70,082,800 บาท
 2) โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 รองรับ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต เป้าหมาย 10 สาขา
 งบประมาณ 8,000,000 บาท

สร้างรายได้
จากการ
ท่องเที่ยว
 เป้าหมาย 6,320 คน งบประมาณ 21,832,000 บาท
 โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยว
 และบริการ เป้าหมาย 6,320 คน
 งบประมาณ 21,832,000 บาท

พัฒนาพื้นที่
เขตเศรษฐกิจ
พิเศษ
 เป้าหมาย 12,000 คน งบประมาณ 83,944,100 บาท
 โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนา
 เศรษฐกิจพิเศษ เป้าหมาย 12,000 คน
 งบประมาณ 83,944,100 บาท

พัฒนา
ด้านคมนาคม
และระบบ
โลจิสติกส์
 เป้าหมาย 3,700 คน งบประมาณ 23,136,000 บาท
 1) พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและบุคลากรรองรับ
 อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ งบประมาณ 16,880,000 บาท
 เป้าหมาย 10 สาขา งบประมาณ 6,000,000 บาท
 เป้าหมาย 3,400 คน งบประมาณ 10,880,000 บาท
 2) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจ
 ขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ เป้าหมาย 300 คน
 งบประมาณ 6,256,000 บาท

พัฒนา
ผู้ประกอบการ
และวิสาหกิจ
ขนาดกลาง
และขนาดย่อม
 เป้าหมาย 15,000 คน 185 แห่ง
 งบประมาณ 42,197,400 บาท
 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ เป้าหมาย 15,000 คน
 (185 แห่ง) งบประมาณ 42,197,400 บาท

เขตพัฒนา
พิเศษภาค
ตะวันออก
 เป้าหมาย 6,500 คน งบประมาณ 85,650,000 บาท
 โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนา
 พิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป้าหมาย 6,500 คน
 งบประมาณ 85,650,000 บาท

เตรียมความ
พร้อมเพื่อ
รองรับสังคม
สูงวัย
 เป้าหมาย 8,200 คน งบประมาณ 22,140,000 บาท
 โครงการฝึกอบรมผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาส
 ในการประกอบอาชีพ เป้าหมาย 8,200 คน
 งบประมาณ 22,140,000 บาท

แผน
ยุทธศาสตร์
เป้าหมาย 62,620 คน
งบประมาณ 202,434,100 บาท

- 1) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนา
 ความร่วมมือทางเศรษฐกิจ เป้าหมาย 2,000 คน
 งบประมาณ 20,000,000 บาท
- 2) โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน
 เป้าหมาย 20,800 คน งบประมาณ 76,160,000 บาท
- 3) โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อ
 รองรับการแข่งขัน เช่น ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พัฒนา
 ศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐาน ทดสอบ
 มาตรฐานฝีมือแรงงานช่างเชื่อม แข่งขันฝีมือแรงงานระดับภาค
 แข่งขันฝีมือแรงงานคนพิการนานาชาติ แข่งขันฝีมือแรงงาน
 นานาชาติ เป้าหมาย 30,720 คน งบประมาณ 81,674,100 บาท
- 4) โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาส
 ในการประกอบอาชีพ เป้าหมาย 9,100 คน งบประมาณ
 24,600,000 บาท

แผนงาน
พื้นฐาน
เป้าหมาย 3,720,210 คน
งบประมาณ 300,642,000 บาท

- ผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน**
เป้าหมาย 3,700,210 คน งบประมาณ 300,642,000 บาท
- (1) ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช.
 8,540,700 บาท
 - (2) พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการ 2,720,000 บาท
 - (3) จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
 38,011,400 บาท
 - (4) พัฒนาระบบการฝึกอบรม 28,605,700 บาท
 - (5) ส่งเสริมและสนับสนุน ให้สถานประกอบการ ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน
 222,764,200 บาท

แผนงานบุคลากร
ภาครัฐ
งบประมาณ 928,842,000 บาท

แผนปฏิบัติการราชการการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูป แผนฯ ฉบับที่ 12 และผลผลิต โครงการ กิจกรรม	หน่วย นับ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น	คน	3,825,650	1,800,940,400
1. แผนงานบูรณาการ (AGENDA) (8 แผนงาน)	คน	62,820	369,022,300
2. แผนงานตามมาตรา 22 กระทรวงแรงงาน	คน	3,762,830	503,076,100
2.1 แผนงานยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง (2 แผนงาน)	คน	62,620	202,434,100
2.2 แผนงานพื้นฐาน (FUNCTION) (1 แผนงาน)	คน	3,700,210	300,642,000
3. แผนงานบุคลากรภาครัฐ (1 แผนงาน)	บาท	--	928,842,000
รวมตามหน่วยงานที่ดำเนินการ (ไม่นับรวมงบบุคลากรภาครัฐ)	คน	3,825,650	872,098,400
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	125,650	649,334,200
ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการ	คน	3,700,000	222,764,200
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง	คน	2,800	32,040,000
1. แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้	คน	800	12,040,000
1.1 โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (เจ้าภาพ สป.)	คน	800	12,040,000
2. แผนงานยุทธศาสตร์ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	คน	2,000	20,000,000
2.1 โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ (เจ้าภาพ สพร.นานาชาติ)	คน	2,000	20,000,000
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	คน	53,820	334,842,300
3. แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพและบริการแห่งอนาคต	คน	10,300	78,082,800
3.1 โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง (เจ้าภาพ สพท.)	คน	10,300	70,082,800
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	คน	300	2,686,000
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	10,000	31,306,300
- จัดหาครุภัณฑ์การศึกษา	-	-	36,090,500
3.2 โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต (เจ้าภาพ สมฐ.)	สาขา	10	8,000,000

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูป แผนฯ ฉบับที่ 12 และผลผลิต โครงการ กิจกรรม	หน่วย นับ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)
4. แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว	คน	6,320	21,832,000
4.1 โครงการ พัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	6,320	21,832,000
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	คน	320	2,632,000
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	6,000	19,200,000
5. แผนงานบูรณาการ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	คน	12,000	83,944,100
5.1 โครงการ เพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ (เจ้าภาพ สพท.)	คน	12,000	83,944,100
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน (ตาม 13 กลุ่มกิจการที่สำนักงาน BOI ส่งเสริม)	คน	700	5,102,000
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน (ตาม 13 กลุ่มกิจการที่สำนักงาน BOI ส่งเสริม)	คน	11,300	36,160,000
- จัดหาครุภัณฑ์การศึกษา			42,682,100
6. แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์	คน	3,700	23,136,000
6.1 โครงการ พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนา บุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ สมธู และ สพท.)	คน สาขา	3,400	16,880,000
- พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์ (สมธู)	สาขา	10	6,000,000
- พัฒนาศูนย์ด้านโลจิสติกส์ (สปท.)	คน	3,400	10,880,000
6.2 โครงการ พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่ง และการค้าระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ สป.)	คน	300	6,256,000
7. แผนงานบูรณาการ พัฒนาผู้ประกอบการ และวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อมสู่สากล	คน	15,000	42,197,400
7.1 โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (เจ้าภาพ สป.) (กิจกรรม : เพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0)	คน แห่ง	15,000 185	42,197,400
8. แผนงานบูรณาการ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	คน	6,500	85,650,000
8.1 โครงการ พัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก (EEC) (เจ้าภาพ สพท.)	คน	6,500	85,650,000
- ยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	6,400	19,480,000
- พัฒนาวิทยากรต้นแบบ	คน	100	400,000
- จัดหาครุภัณฑ์การศึกษา	-	-	65,770,000

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูป แผนฯ ฉบับที่ 12 และ ผลผลิต โครงการ กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)
9. แผนงาน บุคลากรภาครัฐ	บาท		928,842,000
9.1 ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ	บาท		928,842,000
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	คน	3,760,830	483,076,100
10. แผนงานพื้นฐาน ดำเนินภารกิจพื้นฐานด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	คน	3,700,210	300,642,000
10.1 ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	คน	3,700,210	300,642,000
10.1.1 กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริม และรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	สาขา	10	38,011,400
10.1.2 กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	ระบบ	1	28,605,700
10.1.3 กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบ กิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	คน	3,700,000	222,764,200
1) รายการ รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือ แรงงานของสถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	คน	3,700,000	
	แห่ง	12,000	
2) รายการ ตรวจสอบติดตามสถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนา ฝีมือแรงงานฯ	แห่ง	1,300	
10.1.4 กิจกรรมหลัก ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและ การดำเนินงานของ กพร.ปช.	แห่ง	76	8,540,700
10.1.5 กิจกรรม พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิ ชาเทียมฯ	คน	210	2,720,000
11. แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	คน	60,620	182,434,100
11.1 โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะ แรงงาน (เจ้าภาพ สพท.)	คน	20,800	76,160,000
กิจกรรม พัฒนาทักษะฝีมือรองรับการจ่ายค่าจ้าง	คน	20,800	76,160,000
- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน	คน	3,000	
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	คน	17,800	

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูป แผนฯ ฉบับที่ 12 และ ผลผลิต โครงการ กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)
11.2 โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือ แรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ สมฐ./สพร. 1 สมุทรปราการ)	คน	30,720	81,674,100
11.2.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการ จ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	4,100	12,164,000
11.2.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	26,300	60,930,100
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	26,300	26,300,000
- แข่งขันฝีมือแรงงาน			34,630,100
11.2.3 กิจกรรม ทดสอบฝีมือแรงงานช่างเชื่อม มาตรฐานสากล (สพร. 1 สมุทรปราการ)	คน	200	600,000
11.2.4 กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการ ดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	แห่ง	77	3,000,000
11.2.5 กิจกรรม ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไทยในต่างประเทศ	คน	120	4,980,000
11.3 โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่ม โอกาสในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	คน	9,100	24,600,000
กิจกรรม ฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (ผู้ผ่านการบำบัด ยาเสพติด ผู้ต้องขังและเยาวชนในสถานพินิจ คนพิการและผู้ดูแล คนพิการ ทหารก่อนปลดประจำการ แรงงานนอกระบบ แรงงาน ตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ)	คน	9,100	24,600,000
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความเสมอภาคทางสังคม	คน	8,200	22,140,000
12. แผนงานบูรณาการ เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคม สูงวัย	คน	8,200	22,140,000
12.1 โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาส ในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ ศป.)	คน	8,200	22,140,000

แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อโครงการ* โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ลักษณะโครงการ*

<input checked="" type="checkbox"/>	โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 12,040,000 บาท
<input type="checkbox"/>	โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

3. วิธีการดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/>	ดำเนินการร่วมกับ กอ.รมน.ภาค 4 ส่วนหน้า	<input type="checkbox"/>	จัดจ้าง
-------------------------------------	--	--------------------------	---------

4. สถานะโครงการ/การดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/>	อยู่ระหว่างดำเนินการ	<input type="checkbox"/>	ยังไม่เริ่มดำเนินการ	<input type="checkbox"/>	ดำเนินการเสร็จแล้ว
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------	--------------------------	--------------------

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

✓ ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านความมั่นคง

เป้าหมาย ประชาชนอยู่ดี กินดี มีความสุข

ประเด็น 4.2 การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

แนวทาง การสร้างความปลอดภัยและสันติสุขอย่างถาวรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

✓ ประเด็น การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

แนวทาง ป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

เป้าหมายที่ 2 ภาคใต้มีความสงบสุขร่มเย็น

3. ความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ

ด้านความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม : ระดับบุคคล (การพัฒนาฝีมือแรงงานไร้ฝีมือ)

4. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

✓ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง ยั่งยืน

เป้าหมาย ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพ

แนวทางย่อย ป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

แผนระดับที่ 3

✓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2560 – 2564) (ตามมติ ครม. วันที่ 24 มกราคม 2562)

✓ แผนงานการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล*

✓ นโยบายหลักข้อ 6.1.2 ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้และการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้
นโยบายเร่งด่วน ข้อ 9 การแก้ปัญหายาเสพติดและการสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ 3 : รายละเอียดแผนงาน โครงการ การดำเนินการ โครงการ พัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพ พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (กิจกรรม : ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้)

1. หลักการและเหตุผล*

ตามนโยบายสานใจสู่สันติของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า (กอ.รมน. ภาค 4 ส่วนหน้า) เพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วยสันติ และได้รับการตอบรับและนำมาซึ่งความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ ทั้งจากส่วนราชการ เอกชนและองค์กรต่างๆ โดยได้มีการรวมตัวของมวลชนทั้งในรูปแบบสมาคมหรือกลุ่มพลัง เพื่อแสดงออกถึงการปฏิเสธและต่อต้านความรุนแรงในพื้นที่ ซึ่งส่งผลถึงกลุ่มขบวนการหรือแนวร่วมมองเห็นเป้าหมายที่ค่อยๆ เลื่อนราง และมีกลุ่มบางกลุ่มเกิดความเบื่อหน่ายและทยอยออกมารายงานตัวต่อทางการเป็นระยะๆ ดังนั้น กอ.รมน.ภาค 4 ส่วนหน้า จึงได้กำหนดโครงการพาคนกลับบ้าน โดยที่ภาครัฐจะให้การตรวจสอบ คัดกรองบุคคล และแยกกลุ่มในการเข้าสู่ขั้นตอนการให้ความช่วยเหลือ โดยผ่านขั้นตอนต่างๆ ในรูปแบบของคณะกรรมการ (คัดย่อจากเอกสารเผยแพร่โครงการประชาสัมพันธ์มายไอคอลคนต้นแบบจังหวัดชายแดนภาคใต้ เรื่อง กอ.รมน.ภาค 4 ส่วนหน้า จัดโครงการพาคนกลับบ้าน)

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และส่วนหนึ่งของจังหวัดสงขลา ได้ประสบปัญหาการก่อความไม่สงบมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ เศรษฐกิจเติบโตช้ากว่าภาคอื่นของประเทศไทย การลงทุน การประกอบธุรกิจรวมทั้งด้านความมั่นคง

รัฐบาลตระหนักถึงปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ต้องเร่งแก้ไข จึงได้น้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ช่วยเสริมสร้างการพึ่งพาตนเองของประชาชน ชุมชน การบูรณาการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กับทิศทางการพัฒนาประเทศ 20 ปี กรอบการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และยุทธศาสตร์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัดและจังหวัดชายแดนภาคใต้

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ให้ประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยการบูรณาการของทุกหน่วยงานอย่างสอดคล้องประสานกัน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ภาคใต้ได้อย่างทั่วถึง กระบวนการพัฒนาจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ การมีอาชีพ มีงานทำ มีรายได้ ช่วยให้ประชาชนอยู่ดีกินดี แก้ไขปัญหาความยากจน นำไปสู่ความมั่นคงในชีวิตและความมั่นคงในพื้นที่

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีภารกิจในการพัฒนากำลังคนให้มีทักษะในการประกอบอาชีพ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (กิจกรรม ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้) เพื่อรองรับนโยบายในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีอาชีพ มีรายได้ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง ลดความรุนแรง และเสริมสร้างความสงบสุขในพื้นที่ให้ยั่งยืนต่อไป เพราะการทำให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อดำเนินการฝึกทักษะด้านอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ แก่กลุ่มเป้าหมายให้มีทักษะอาชีพ สามารถนำไปประกอบอาชีพได้

2.2 เพื่อจัดหาเครื่องมือประกอบอาชีพให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ที่สำเร็จการฝึกอาชีพตามโครงการฯ

3. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มที่มีอคติต่อภาครัฐ กลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ และกลุ่มแนวร่วมก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ตามที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า (กอ.รมน. ภาค 4 ส่วนหน้า) หรือพื้นที่ที่หน่วยงานด้านความมั่นคงในพื้นที่กำหนด ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป

4. เป้าหมาย/ พื้นที่ดำเนินการ ฝึกทักษะอาชีพ หลักสูตร 60 ชั่วโมง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวนทั้งสิ้น 800 คน (40 รุ่นๆ ละ 20 คน)

พื้นที่ดำเนินการ จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี อำเภอเทพา และอำเภอสบ้าย้อย)

1) จังหวัดนราธิวาส	จำนวน	280	คน
2) จังหวัดปัตตานี	จำนวน	200	คน
3) จังหวัดยะลา	จำนวน	200	คน
4) จังหวัดสงขลา	จำนวน	120	คน

5. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมายที่วัดได้

เชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ตามเป้าหมาย

เชิงคุณภาพ ร้อยละของผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่ผ่านการฝึกอาชีพตามหลักสูตรที่เข้าฝึกอบรม มีความรู้ ทักษะฝีมือ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

6.2 เป็นแนวทางในการพัฒนาอาชีพ ช่วยแก้ไขปัญหากลุ่มเป้าหมาย สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง และครอบครัว สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข มีความมั่นคง ยั่งยืน โดยมีครอบครัว/ชุมชนให้การสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

6.3 การบูรณาการทุกภาคส่วนในการพัฒนาและส่งเสริมสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

6.4 เพิ่มโอกาสทางเลือกให้แก่แรงงานภาคเกษตรในการประกอบอาชีพทั้งในระบบการจ้างงานและนอกระบบการจ้างงาน ในสายอาชีพของภาคอุตสาหกรรม การบริการ และขนส่ง หรืออาชีพเกษตรอุตสาหกรรม รวมทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน และลดภาระค่าใช้จ่าย

7. การติดตามประเมินผล :

7.1 ติดตามผลการฝึกอบรม จากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

7.2 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การมีงานทำ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

ส่วนที่ 4 : แนวทางการดำเนินการ*

1. การเตรียมความพร้อมการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ หลักสูตร วิทยากร วัสดุการฝึก แผนปฏิบัติการ ฯลฯ การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
 2. กำหนดพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินการ โดย กอ.รมน. ภาค 4 ส่วนหน้า หรือหน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่
 3. จัดประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินโครงการ
 4. จัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนการฝึกอาชีพ พร้อมประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอาชีพ
 5. กอ.รมน. ภาค 4 ส่วนหน้า หรือหน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ ประชาสัมพันธ์โครงการและเชิญชวนแรงงานในพื้นที่เป้าหมายเข้ารับการฝึกอาชีพ ออกหน่วยเคลื่อนที่ ให้บัณฑิตแรงงาน อาสาสมัครแรงงาน ประสานกลุ่มเป้าหมาย ผู้นำ 4 เสาหลักของหมู่บ้าน โดย กอ.รมน. อำเภอ กรรมการหมู่บ้าน (กม.) รวบรวมข้อมูล รับสมัคร และคัดกรองกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
 6. กอ.รมน. อำเภอ หรือหน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ จัดทำรายชื่อผู้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมเพื่อเสนอต่อ กอ.รมน. ภาค 4 ส่วนหน้า พิจารณาและให้ความเห็นชอบต่อไป
 7. กอ.รมน. ภาค 4 ส่วนหน้า หรือหน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ รวบรวมข้อมูล/ทำบัญชีรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม ที่เป็นความต้องการ/ประสงค์เข้ารับการฝึกอาชีพตามโครงการฯ แจ้งให้หน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อดำเนินการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม และกำหนดหัวเวลาการฝึกอบรม
 8. จัดเตรียมหลักสูตรการฝึกอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอาชีพของกลุ่มเป้าหมาย และสอดคล้องกับความต้องการของกำลังแรงงานในพื้นที่ และปัจจัยในการดำเนินการฝึกที่เกี่ยวข้อง เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์การฝึก วิทยากร สถานที่ฝึก เป็นต้น
 9. ดำเนินการฝึกอบรมอาชีพ ระยะเวลา 60 ชั่วโมง ในสาขาอาชีพต่าง ๆ โดยใช้หลักสูตรที่กำหนด หลักสูตรตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และหลักสูตรตามความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม และการประกอบอาชีพในชุมชน ตัวอย่างหลักสูตรที่ดำเนินการฝึก เช่น การประกอบอาหารไทยฮาลาล การทำขนมอบ ช่างปักจักร ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี ช่างซ่อมเครื่องยนต์ขนาดเล็ก ช่างเดินสายไฟฟ้าภายในอาคาร ช่างปูกระเบื้อง ช่างก่ออิฐฉาบปูน และสาขาอื่น ๆ ตามความต้องการในการประกอบอาชีพ
 10. จัดให้มีการแนะนำอาชีพหรือการประกอบอาชีพให้แก่ผู้สำเร็จการฝึก โดยประสานสำนักงานจัดหางานจังหวัด ธนาคารอิสลาม มาให้คำปรึกษาแนะนำ
 11. จัดหาและสนับสนุนเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) เพื่อเป็นอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ (ปัจจัยการผลิตเบื้องต้น ที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ) ให้กับผู้ผ่านการฝึกอบรม / ฝึกอาชีพตามหลักสูตรที่ผ่านการฝึกอาชีพ โดยใช้ประโยชน์ในเครื่องมือ อุปกรณ์ เพื่อการประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว
 12. ประเมินผลการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม
 13. ประเมินผลโครงการและรายงานผลความสำเร็จของโครงการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
 14. ติดตาม ตรวจสอบการประกอบอาชีพของผู้ผ่านการฝึกอาชีพตามโครงการ
-

ส่วนที่ 5 : งบประมาณ

รวมทั้งสิ้นจำนวน 12,040,000 บาท (สิบสองล้านสี่หมื่นบาทถ้วน) ดังนี้

รายการค่าใช้จ่าย	งบประมาณ
ค่าตอบแทนวิทยากร	1,440,000
1) ภาคทฤษฎี ปรับทัศนคติ (600 บาท x 6 ชม. x 1 คน x 40 รุ่น) 144,000	
2) ภาคปฏิบัติ (600 บาท x 54 ชม. x 1 คน x 40 รุ่น) 1,296,000	
ค่าวัสดุฝึกอบรม (2,500 บาท x 800 คน)	2,000,000
ค่าบริหารจัดการโครงการ(750 บาท x 800 คน)	600,000
ค่าเครื่องมือทำมาหากิน(10,000 บาท x 800 คน)	8,000,000
รวมค่าใช้จ่าย	12,040,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	301,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน	15,050

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงโดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 6 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

- ชื่อ-สกุล* : นางสาวถาวร อาจแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีและเยาวชน
เบอร์โทรศัพท์089-8127708..... e-mail..... women.youth.dsd@gmail.com
- ชื่อ-สกุล* : นายวินัย ประสานส่วน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายและแผนงาน
เบอร์โทรศัพท์02 -2461935..... e-mail..... planandproject@hotmail.com

แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อโครงการ* โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง
2. ลักษณะโครงการ*

<input checked="" type="checkbox"/> โครงการที่ใช้งบประมาณ งบประมาณรวมทั้งสิ้น จำนวน 72,082,800 บาท <input type="checkbox"/> โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

5. วิธีการดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการเอง <input type="checkbox"/> จัดจ้าง

6. สถานะโครงการ/การดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ <input type="checkbox"/> ยังไม่เริ่มดำเนินการ <input type="checkbox"/> ดำเนินการเสร็จแล้ว
--

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น
ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
เป้าหมาย ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น
เป้าหมายย่อย แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3. ความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ

- ✓ ด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน : การสร้างฐานอุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพในการเติบโต
ในอนาคต (ยกระดับศักยภาพแรงงานผู้ประกอบการ)

4. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

- ✓ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
เป้าหมาย เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ
แนวทาง การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถของภาคการผลิตและบริการ

แผนระดับที่ 3

- ✓ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) (ตามมติ ครม. วันที่ 24 มกราคม 2562)

- ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล*

- ✓ นโยบายที่ 8.3 พัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพอาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม 4.0

ส่วนที่ 3 : รายละเอียด โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง

หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ด้านที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน : เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน โดยให้มีอัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศภาคอุตสาหกรรมและบริการเพิ่มขึ้นให้ได้ร้อยละ 4.6 และ 5.4 นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ส่วน ซึ่งหนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญ คือ การพัฒนากำลังแรงงาน และพัฒนาผู้ประกอบการ ให้มีความรู้และทักษะฝีมือสอดคล้องกับอุตสาหกรรม 6 กลุ่ม ให้สามารถใช้เทคโนโลยีมาพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการต่อยอดด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการภายใต้วิสัยทัศน์ “พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและก้าวทันเทคโนโลยี 4.0” เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำของคนไทยจึงเสนอโครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ได้แก่ Newskill Reskill Upskill รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย และเพื่อพัฒนากำลังแรงงานตอบสนองอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ประกอบด้วย 2 รายการ ดังนี้

รายการที่ 1 การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จำนวน 10,300 คน

1. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนากำลังแรงงาน ให้มีความรู้และทักษะฝีมือสอดคล้องกับ 6 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ดิจิทัล ระบบอัตโนมัติ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ชีวภาพ ปัญญาประดิษฐ์ และหุ่นยนต์) ให้สามารถใช้เทคโนโลยีมาพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการต่อยอดด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

2. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานใหม่ นักศึกษา ผู้ว่างงาน แรงงานในสถานประกอบกิจการ และแรงงานนอกระบบ

3. เป้าหมาย จำนวน 10,300 คน (515 รุ่นๆ ละ 20 คน)

- (1) ฝึกเตรียมเข้าทำงาน จำนวน 300 คน (15 รุ่นๆ ละ 20 คน)
- (2) ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 10,000 คน (500 รุ่นๆ ละ 20 คน)

4. พื้นที่ดำเนินการ ได้แก่ 1) สมุทรปราการ 2) สุพรรณบุรี 3) ราชบุรี 4) นครราชสีมา 5) ขอนแก่น 6) อุบลราชธานี 7) นครสวรรค์ 8) พิษณุโลก 9) ลำปาง 10) สุราษฎร์ธานี 11) ปทุมธานี 12) พระนครศรีอยุธยา 13) นครปฐม 14) อุดรธานี 15) สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์

5. ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย 10,300 คน

เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

6. แนวทางการดำเนินการ

(1) บูรณาการประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด องค์กรวิชาชีพ สมาคมอาชีพ วิศววิชาชีพ แนวน้อมความต้องการกำลังแรงงานในสถานประกอบกิจการกลุ่มอุตสาหกรรมและภาคบริการ ประกอบด้วย

แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled) แรงงานฝีมือ (Skilled) แรงงานเชี่ยวชาญ (Expert) รวมทั้งแผนพัฒนาด้านแรงงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม

- (2) ฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง
- (3) ดำเนินการฝึกอบรมตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน (SDQA 2020)
- (4) บันทึกรายงานผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการดำเนินงาน
- (5) แจ้งรายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้ กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดในการหาตำแหน่งงานว่าง (กรณีแรงงานประสงค์จะทำงานในระบบการจ้างงาน)

หมายเหตุ

- กรณีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักศึกษา จะต้องเปิดฝึกนอกเวลาราชการหรือช่วงปิดภาคเรียน และต้องฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เท่านั้น
- หลักสูตรการฝึกให้ใช้หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานระยะเวลา 280 ชั่วโมงขึ้นไป หรือ หลักสูตรยกระดับฝีมือ ระยะเวลา 30 ชั่วโมงขึ้นไป ตามที่กรมฯ กำหนด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- (1) แรงงานไทยได้รับการยกระดับและพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อเพิ่มผลิตภาพของแรงงานด้านเทคโนโลยีขั้นสูง รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีภาคอุตสาหกรรมและองค์ความรู้ใหม่ที่เอื้อต่อการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม
- (2) สถานประกอบการกิจการมีศักยภาพในการแข่งขัน
- (3) แรงงานไทยในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมแห่งอนาคต มีทักษะฝีมือ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน และมีรายได้สูงขึ้น

รายการที่ 2 : จัดหาครุภัณฑ์การศึกษาให้กับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานงบประมาณจำนวน 36,090,500 บาท

1. วัตถุประสงค์

เพื่อใช้ในการฝึกอบรม เพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีใหม่ให้แก่วัยกำลังแรงงานของประเทศ

2. เป้าหมาย

ครุภัณฑ์การฝึก เครื่องจักร สอดคล้องกับหลักสูตรการฝึกอบรมใน 6 กลุ่มอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (ดิจิทัล ระบบอัตโนมัติ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ชีวภาพ ปัญญาประดิษฐ์ และหุ่นยนต์)

3. แนวทางการดำเนินงานจัดหาครุภัณฑ์

- (1) วิเคราะห์ทิศทางการพัฒนาประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งข้อมูลจุดเน้นด้านเศรษฐกิจการลงทุนตามศักยภาพของพื้นที่
- (2) สืบหาความพร้อมทางด้านศักยภาพของหน่วยงาน แผนการพัฒนากำลังคน ข้อมูลด้านสถิติการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงานประเภทต่างๆ
- (3) ตรวจสอบความพร้อมข้อมูลพื้นฐานและศักยภาพบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน วิเคราะห์อาชีพโดยใช้ทฤษฎีด้านสมรรถนะ และข้อมูลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องและต่อเนื่องกันระหว่างองค์ความรู้ด้านทฤษฎี ปฏิบัติ และทัศนคติ ตลอดจนข้อมูลด้านการพัฒนาเทคโนโลยีของครุภัณฑ์การฝึก

(4) วิเคราะห์ความคุ้มค่าในการลงทุน จัดหา และบำรุงรักษาเพื่อให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ขบวนการด้านการจัดซื้อ – จัดจ้าง การฝึกอบรม รวมทั้งแผนการบำรุงรักษา ตลอดจนการพัฒนานวัตกรรมของ ภาครัฐภัณฑ์การฝึก

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ครุภัณฑ์เครื่องจักร เครื่องมือได้นำไปใช้ในการฝึกอบรมให้แก่แรงงานให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้นและเป็นการส่งเสริมสำคัญของประเทศในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

5. การติดตามประเมินผล :

(1) วิธีการ : ประเมินผลการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนดในหลักสูตร เครื่องมือ : แบบประเมินผล ระยะเวลา : หลังการฝึกอบรม โดยการบันทึกผลการฝึกลงในระบบรายงานผลการดำเนินงานของกรม (Data Center)

(2) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้วยกลไกของผู้ตรวจราชการกรม และคณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้ง

ส่วนที่ 4 : งบประมาณ

รวมทั้งสิ้น 70,082,800 บาท (เจ็ดสิบล้านสองแสนห้าร้อยบาทถ้วน) ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม จำนวน 33,992,300 บาท
- ค่าครุภัณฑ์การศึกษา จำนวน 36,090,500 บาท

1. ฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน จำนวน 300 คน (15 รุ่น) งบประมาณ 1,950,000 บาท

รายการ	งบประมาณ
รายการค่าใช้จ่ายงบดำเนินงาน	1,950,000
ค่าตอบแทนวิทยากร 18,000 บาท X 3 เดือน X 15 รุ่น	810,000
ค่าวัสดุฝึกอบรม 1,267 บาท X 3 เดือน X 300 คน	1,140,000
รวมค่าใช้จ่าย	1,950,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	130,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน	6,500

2. เงินอุดหนุน (สำหรับผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน) จำนวน 102 คน

รายการ	งบประมาณ
รายการค่าใช้จ่ายงบเงินอุดหนุน	736,000
ค่าอาหาร 120 บาท X 60 วัน X 102 คน	736,000

3. ฝึกหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 10,000 คน (500 รุ่น) งบประมาณ 31,306,300 บาท

รายการค่าใช้จ่าย	งบประมาณ
ค่าตอบแทนวิทยากร 1,200 บาท X 30 ชั่วโมง X 500 รุ่น	18,000,000
ค่าวัสดุฝึกอบรม 1,330.63 บาท X 10,000 คน	13,306,300
รวมค่าใช้จ่าย	31,306,300
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	62,612
ค่าใช้จ่ายต่อคน	3,130

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

4. การจัดหาครุภัณฑ์การศึกษา งบประมาณ 36,090,500 บาท สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 แห่ง ได้แก่

หน่วยงาน/ชื่อครุภัณฑ์		จำนวน	หน่วย	ราคาต่อหน่วย	รวมราคา
สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์		1			14,500,500
ครุภัณฑ์ที่มีราคาต่อหน่วยตั้งแต่ 1 ล้านบาท ขึ้นไป					14,500,500
1	เครื่องกัดแนวตั้งอัตโนมัติ CNC Machine Center 5 Axis	1	เครื่อง	14,500,500	14,500,500
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี		1			2,620,000
ครุภัณฑ์ที่มีราคาต่อหน่วยตั้งแต่ 1 ล้านบาท ขึ้นไป					2,620,000
1	ชุดฝึกจำลองการควบคุมระบบ Process Automation ขั้นสูง	1	ชุด	2,620,000	2,620,000
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี		30			15,170,000
ครุภัณฑ์ที่มีราคาต่อหน่วยต่ำกว่า 1 ล้านบาท					950,000
1	เครื่องยนต์ดีเซลควบคุมด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (คอมมอนเรล) พร้อมแท่นและคู่มือการซ่อมบริการ	1	เครื่อง	150,000	150,000
2	เครื่องวิเคราะห์ปัญหาระบบไฟฟ้าควบคุมเครื่องยนต์หัวฉีด แก๊สโซลีน (EFI)	1	เครื่อง	150,000	150,000
3	เครื่องวิเคราะห์ปัญหาระบบไฟฟ้าควบคุมเครื่องยนต์หัวฉีด ดีเซลคอมมอนเรล	1	เครื่อง	150,000	150,000
4	เครื่องทดสอบปั๊มดีเซลแบบดิจิตอล	1	เครื่อง	150,000	150,000
5	เครื่อง Induction Heater (เหนี่ยวนำความร้อน)	1	เครื่อง	350,000	350,000
ครุภัณฑ์ที่มีราคาต่อหน่วยตั้งแต่ 1 ล้านบาท ขึ้นไป					14,220,000

หน่วยงาน/ชื่อครุภัณฑ์		จำนวน	หน่วย	ราคาต่อหน่วย	รวมราคา
1	เครื่องตั้งศูนย์ล้อระบบคอมพิวเตอร์	1	เครื่อง	1,500,000	1,500,000
2	ชุดฝึกจำลองการควบคุมระบบ Process Automation ขั้นสูง	1	ชุด	2,620,000	2,620,000
3	สถานีการผลิตชิ้นงานอัตโนมัติและประกอบชิ้นงานด้วยเทคโนโลยี Industry 4.0	1	ชุด	4,400,000	4,400,000
4	เครื่องทดสอบฝีมือช่างฟันสีแบบซีมูเลเตอร์	1	เครื่อง	5,700,000	5,700,000
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ		1			3,800,000
ครุภัณฑ์ที่มีราคาต่อหน่วยตั้งแต่ 1 ล้านบาท ขึ้นไป					3,800,000
1	เครื่องสแกน 3 มิติ (3D SCANNER)	1	เครื่อง	3,800,000.00	3,800,000
รวมครุภัณฑ์ที่มีราคาต่อหน่วยต่ำกว่า 1 ล้านบาท					950,000
รวมครุภัณฑ์ที่มีราคาต่อหน่วยตั้งแต่ 1 ล้านบาท ขึ้นไป					35,140,500
รวมทั้งหมด					36,090,500

ส่วนที่ 6 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล : นายเฉลิมพงษ์ บุญรอด

เบอร์มือถือ 06 5510 6166

ชื่อ-สกุล : นายทวีป เกิดต่อพันธ์

เบอร์มือถือ 08 5483 8480

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

e-mail : training.dsd2015@gmail.com

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน

e-mail : training.dsd2015@gmail.com

โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

ชื่อโครงการ* โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต

1. ลักษณะโครงการ*

<input checked="" type="checkbox"/>	โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 8,000,000 บาท
<input type="checkbox"/>	โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

2. วิธีการดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/>	ดำเนินการเอง	<input type="checkbox"/>	จัดจ้าง
-------------------------------------	--------------	--------------------------	---------

3. สถานะโครงการ/การดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/>	อยู่ระหว่างดำเนินการ	<input type="checkbox"/>	ยังไม่เริ่มดำเนินการ	<input type="checkbox"/>	ดำเนินการเสร็จแล้ว
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------	--------------------------	--------------------

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น
ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ประเด็น อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
เป้าหมาย ผลผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น
เป้าหมายย่อย แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3. ความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ

- ✓ ด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน : การสร้างฐานอุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพในการเติบโต
ในอนาคต (ยกระดับศักยภาพแรงงานผู้ประกอบการ)

4. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

- ✓ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
เป้าหมาย เพิ่มผลผลิตภาพการผลิตของประเทศ
แนวทาง การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถของภาคการผลิตและบริการ

แผนระดับที่ 3

- ✓ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) (ตามมติ ครม. วันที่ 24 มกราคม 2562)

ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล*

- ✓ นโยบายที่ 8.3 พัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพอาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม 4.0

ส่วนที่ 3 : รายละเอียดแผนงาน โครงการ การดำเนินการ

1. หลักการและเหตุผล*

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กำหนดให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ เสนอรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ และเมื่อรัฐมนตรีเห็นชอบแล้ว ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา จากนั้นให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำไปใช้ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานนำไปใช้ในการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพนั้น

ไทยแลนด์ 4.0 เป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ Value-Based Economy หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เป็นการพัฒนากลไกเพื่อขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจชุดใหม่ (New Engines of Growth) โดยการแปลงความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศทั้งด้านความหลากหลายทางชีวภาพ และความหลากหลายทางวัฒนธรรม ให้เป็นความได้เปรียบในเชิงแข่งขันโดยการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน 4 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. เปลี่ยนจากเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur)
2. เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง
3. เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services
4. เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูงโดยกระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศภายใต้ ไทยแลนด์ 4.0 มี 3 ประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1) เป็นจุดเริ่มต้นของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม

2) เป็นการ Reform in Action ที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัย และการพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆ กัน

3) เป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิดประชารัฐ โดยเป็นประชารัฐที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนาและบุคลากรระดับโลก ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของการรู้จักเติม รู้จักพอ และรู้จักปัน

คณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2558 เรื่อง นโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์โดยนายกรัฐมนตรีได้มอบแนวทางการดำเนินนโยบาย ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษบริเวณชายแดนสำหรับธุรกิจที่ใช้แรงงานจำนวนมาก ธุรกิจที่ใช้วัตถุดิบจากท้องถิ่นบริเวณชายแดนหรือประเทศเพื่อนบ้านและธุรกิจด้านโลจิสติกส์

2. เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์โดยเน้นคลัสเตอร์ที่มีศักยภาพและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต

การพัฒนาคลัสเตอร์มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งของห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) และนำไปสู่การสร้างอุตสาหกรรมแห่งอนาคต เสริมสร้างศักยภาพด้านการลงทุนของประเทศไทยเพื่อดึงดูดการลงทุนที่มีคุณค่าทั้งจากนักลงทุนรายเดิมและรายใหม่ และกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น ตลอดจนสร้างโอกาสทางธุรกิจให้กับผู้ประกอบการ SMEs โดยมีการกำหนดคลัสเตอร์เป้าหมายในระยะแรกดังนี้

1. Super Cluster เป็นคลัสเตอร์สำหรับกิจการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต เช่น คลัสเตอร์ยานยนต์และชิ้นส่วน คลัสเตอร์เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์โทรคมนาคม คลัสเตอร์ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และคลัสเตอร์ดิจิทัล

2. คลัสเตอร์เป้าหมายอื่นๆ ได้แก่ คลัสเตอร์เกษตรแปรรูป และคลัสเตอร์สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม

3. กิจการเป้าหมายที่จะส่งเสริมเป็นพิเศษในแต่ละคลัสเตอร์ ประกอบด้วย 2 กลุ่มที่สำคัญดังนี้

- โครงสร้างพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคลัสเตอร์ ได้แก่ กิจการฐานความรู้ และกิจการโลจิสติกส์

- กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตที่มีความสำคัญสูง ได้แก่ กิจการต้นน้ำที่สำคัญของแต่ละคลัสเตอร์ อุตสาหกรรมสนับสนุนที่จะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมหลักต่างๆ และผลิตภัณฑ์ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

คณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) จำนวน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยมีการกำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ เพื่อผลักดันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (S-curve) ใน 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การต่อยอด 5 อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-curve) เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีอยู่แล้วในประเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ปัจจัยการผลิต โดยกลุ่มอุตสาหกรรมนี้จะส่งผลกระทบต่อเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะสั้นและระยะกลาง ประกอบด้วย

- อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-Generation Automotive)
- อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics)
- อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism)
- การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology)
- อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร (Food for the Future)

2. การเติม 5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve) เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่เพื่อเปลี่ยนรูปแบบสินค้าและเทคโนโลยีโดยอุตสาหกรรมใหม่หรืออุตสาหกรรมอนาคตเหล่านี้จะเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New Growth Engines) ของประเทศ ประกอบด้วย

- อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (Robotics)
- อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics)
- อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Bio-chemicals)
- อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)
- อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub)

เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพของแรงงานไทยให้มีฝีมือสอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และเพื่อเป็นเตรียมความพร้อมแรงงานไทยให้มีมือรองรับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ส่งผลให้ประเทศไทยมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขันกับนานาประเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งอนาคต จำนวน 10 สาขา ใน 5 กลุ่มอุตสาหกรรมนำร่อง คือ 1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-Generation Automotive) 2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) 3) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพ (Biofuels) 4) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (Robotics) 5) อุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคตและชีวภาพ (Bio-economy) และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จภายใต้แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพประจำปีงบประมาณ 2561 และ 2562 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานจึงได้จัดอบรมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 25 สาขา

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 2.1 จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 2.2 เพื่อจัดทำคุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบ

2.3 เพื่อกำหนดอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่เหมาะสมสำหรับศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.4 เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สาธารณชนเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่รองรับอุตสาหกรรมศักยภาพในอนาคต

3. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

- 3.1 บุคลากร ในสาขาที่กำหนดและผู้ประกอบการในสาขาที่กำหนด
- 3.2 องค์กรอาชีพ สมาคม หน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่กำหนด
- 3.3 หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- 3.4 นักศึกษา และประชาชนทั่วไปที่สนใจในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

4. เป้าหมายของโครงการ

- 4.1 มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 10 สาขา
- 4.2 มีวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 10 สาขา
- 4.3 มีอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 10 สาขา
- 4.4 มีคู่มือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 10 สาขา

5. ตัวชี้วัดกิจกรรม

- 5.1 มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 10 สาขา
- 5.2 วิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 10 สาขา
- 5.3 อัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 10 สาขา

6. แผนการดำเนินงาน ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563

7. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

8. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่รองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) และสอดคล้องกับการจ้างงานนำไปสู่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

8.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพทำให้การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่รองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและนานาชาติ

8.3 หน่วยงานภาครัฐและเอกชน สถาบันการศึกษา/การฝึกอบรม สามารถนำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปกำหนดเป็นทิศทางในการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) ได้

8.4 นักศึกษา และประชาชนทั่วไปมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่รองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาประเทศด้วยมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ส่วนที่ 4 : แนวทางการดำเนินการ*

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต การบริการด้านดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ จำนวน 10 สาขา ใน 5 กลุ่มอุตสาหกรรมนำร่อง คือ 1) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (Next-Generation Automotive) 2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) 3) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพ (Biofuels) 4) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (Robotics) 5) อุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคตและชีวภาพ (Bio-economy) รายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

1. จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้
 - 1) สำรวจวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการมาตรฐานในแต่ละกลุ่มสาขาอุตสาหกรรมเพื่อกำหนดสาขาอาชีพ
 - 2) เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขออนุมัติกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - 3) สรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - 4) ยกร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - 5) คณะอนุกรรมการพิจารณาร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - 6) จัดทำประชาพิจารณ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - 7) เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอนุมัติเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - 8) นำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอนุมัติ เสนอรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ
 - 9) นำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา
2. จัดทำวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยดำเนินการดังนี้
 - 1) ยกร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - 2) คณะอนุกรรมการพิจารณาร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - 3) ทดลองทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - 4) เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอนุมัติเป็นวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - 5) ทำประกาศวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเสนอประธานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานลงนาม
 - 6) นำวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา
3. กำหนดอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสำหรับศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
4. จัดทำคู่มือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ส่วนที่ 5 : งบประมาณ

งบประมาณรวมทั้งสิ้น 8,000,000 บาท (แปดล้านบาทถ้วน)

ส่วนที่ 6 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

ชื่อ-นามสกุล นางสาววรรณิ โภมลภวิน **หน่วยงาน** ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

โทรศัพท์ 0 2245 1705 08 1925 0380 โทรสาร 0 2246 1931

ชื่อ-นามสกุล นายจิตติ ไชยวงศ์ **หน่วยงาน** สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

โทรศัพท์ 0 2643 4987 โทรสาร 0 2643 4987

แผนบูรณาการการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อโครงการ* โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการท่องเที่ยวและบริการ
2. ลักษณะโครงการ*

<input checked="" type="checkbox"/> โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 21,832,000 บาท <input type="checkbox"/> โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

3. วิธีการดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการเอง <input type="checkbox"/> จัดจ้าง

4. สถานะโครงการ/การดำเนินงาน*

<input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ <input checked="" type="checkbox"/> ยังไม่เริ่มดำเนินการ <input type="checkbox"/> ดำเนินการเสร็จแล้ว
--

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น
ประเด็น สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ประเด็น การท่องเที่ยว
เป้าหมาย ความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศดีขึ้น
แผนงานย่อย การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว

3. ความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ

- ✓ ด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน : การสร้างฐานอุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพในการเติบโต
ในอนาคต (ยกระดับศักยภาพแรงงานผู้ประกอบการ)

4. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
เป้าหมาย เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ
แนวทาง การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถของภาคการผลิตและบริการ

แผนระดับที่ 3

- ✓ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)_(ตามมติ ครม. วันที่ 24 มกราคม 2562)

ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล*

- ✓ นโยบายที่ 8.3 พัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพอาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม 4.0

ส่วนที่ 3 : รายละเอียดแผนงาน โครงการ การดำเนินการ

1. หลักการและเหตุผล

1.1 รัฐบาลมีนโยบายการเพิ่มขีดความสามารถทางการท่องเที่ยวและการมีรายได้ เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ และเนื่องจากประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวเพื่อสร้างรายได้และกระจายไปในทุกภูมิภาคและทุกภาคส่วนธุรกิจอย่างค่อนข้างชัดเจนให้แก่ประเทศไทย จึงมีการประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมขยายมากขึ้น เช่นการเพิ่มขึ้นของสถานที่พักค้างคืน การเพิ่มขึ้นของร้านอาหาร และแหล่งบริการอื่นๆ เพื่อดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ ก่อให้เกิดการตื่นตัวเพราะมองว่าเป็นเรื่องง่ายที่จะมีรายได้เพิ่มจากการท่องเที่ยว นอกเหนือจากนี้ การท่องเที่ยวยังช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าบ้านและนักท่องเที่ยวที่มาเยือน สร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนในประเทศ ดังนั้นการที่จะดำเนินการพัฒนาใดๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ตามแบบแผน มาตรฐานต่างๆ ที่ธุรกิจได้กำหนดไว้ ตลอดจนต้องได้รับการแนะนำ และถ่ายทอดเทคนิคและความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับยุคสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการ "ฝึกอบรม" (Training) ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติ และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและเพิ่มทักษะไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ขององค์กร และการฝึกอบรมจะบังเกิดผลดีต่อเมื่อผู้รับผิดชอบฝึกอบรมดำเนินการอย่างมีระบบ และมีความเข้าใจถึงกระบวนการฝึกอบรม และวิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสม

1.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นองค์กรภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Skill Development) จึงได้จัดทำ “โครงการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการท่องเที่ยวและบริการ” ขึ้นเพื่อรองรับเหตุผลความต้องการที่กล่าวถึงข้างต้น โดยมุ่งหวังว่าจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และประเทศมีรายได้จากการท่องเที่ยว รวมทั้งให้การพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเป็นที่ยอมรับในระดับอาเซียน และระดับสากลต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- (1) เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานใหม่ ให้มีทักษะองค์ความรู้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานด้านการท่องเที่ยว
- (2) เพื่อ Up skill และ Re skill แรงงานให้สามารถทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีของภาคท่องเที่ยวและบริการ
- (3) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านการท่องเที่ยว

3. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานใหม่ นักศึกษา ผู้ว่างงาน แรงงานในสถานประกอบกิจการ และแรงงานนอกระบบ

4. เป้าหมาย จำนวน 6,320 คน (316 รุ่นๆ ละ 20 คน)

- (1) ฝึกเตรียมเข้าทำงานจำนวน 320 คน (16 รุ่นๆ ละ 20 คน)
- (2) ฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจำนวน 6,000 คน (30 รุ่นๆ ละ 20 คน)

5. **พื้นที่ดำเนินการ** ได้แก่ 1) ชัยนาท 2) สิงห์บุรี 3) อุทัยธานี 4) ปราจีนบุรี 5) ราชบุรี 6) เพชรบุรี 7) ประจวบคีรีขันธ์ 8) นครราชสีมา 9) บุรีรัมย์ 10) ชัยภูมิ 11) สุรินทร์ 12) ขอนแก่น 13) กาฬสินธุ์ 14) มหาสารคาม 15) หนองบัวลำภู 16) อุบลราชธานี 17) ศรีสะเกษ 18) ยโสธร 19) อำนาจเจริญ 20) ร้อยเอ็ด 21) พิจิตร 22) กำแพงเพชร 23) พิษณุโลก 24) เพชรบูรณ์ 25) อุตรดิตถ์ 26) สุโขทัย 27) เลย 28) ลำปาง 29) ลำพูน 30) แพร่ 31) สุราษฎร์ธานี 32) ชุมพร 33) ระนอง 34) สตูล 35) กรุงเทพฯ 36) ปทุมธานี 37) นนทบุรี 38) นครนายก 39) พระนครศรีอยุธยา 40) อ่างทอง 41) ลพบุรี 42) สระบุรี

43) นครปฐม 44) สมุทรสาคร 45) สมุทรสงคราม 46) จันทบุรี 47) อุตรธานี 48) สกลนคร 49) บึงกาฬ
50) เชียงใหม่ 51) แม่ฮ่องสอน 52) พะเยา 53) น่าน 54) ภูเก็ต 55) พังงา 56) กระบี่ 57) นครศรีธรรมราช
58) พัทลุง 59) ตรัง 60) ปัตตานี 61) ยะลา 62) สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรม
บริการสุขภาพ

6. ระยะเวลาดำเนินการ เมษายน - กันยายน 2563

7. ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย 6,320 คน

เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

8. แนวทางการดำเนินการ

(1) บูรณาการประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด องค์กรวิชาชีพ สมาคมอาชีพ วิเคราะห์ แนวโน้มความต้องการกำลังแรงงานในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมและภาคบริการ ประกอบด้วย แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled) แรงงานฝีมือ (Skilled) แรงงานเชี่ยวชาญ (Expert) รวมทั้งแผนพัฒนาด้านแรงงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม

(2) ฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะแรงงานด้านการท่องเที่ยวและบริการ

(3) ดำเนินการฝึกอบรมตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน (SDQA 2020)

(4) บันทึกรายงานผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการดำเนินงาน

(5) แจกจ่ายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้ กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดในการหาตำแหน่งงานว่าง (กรณีแรงงานประสงค์จะทำงานในระบบการจ้างงาน)

หมายเหตุ

(1) กรณีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักศึกษา จะต้องเปิดฝึกนอกเวลาราชการหรือช่วงปิดภาคเรียน และต้องฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เท่านั้น

(2) หลักสูตรการฝึกให้ใช้หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานระยะเวลา 280 ชั่วโมง ขึ้นไป หรือ หลักสูตรยกระดับฝีมือ ระยะเวลา 30 ชั่วโมง ขึ้นไป ตามที่กรมฯ กำหนด

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(1) แรงงานมีศักยภาพและมีความพร้อมในด้านการบริการและการท่องเที่ยวสามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) แรงงานในสถานประกอบการมีความรู้ ทักษะฝีมือ และมีทัศนคติ ที่ดีในการทำงาน ช่วยให้งานมีศักยภาพยิ่งขึ้น

10. การติดตามประเมินผล :

(1) วิธีการ : ประเมินผลการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนดในหลักสูตร เครื่องมือ : แบบประเมินผล
ระยะเวลา : หลังการฝึกอบรม โดยการบันทึกผลการฝึกลงในระบบรายงานผลการดำเนินงานของกรม (Data Center)

(2) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้วยกลไกของผู้ตรวจราชการกรม และคณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้ง

ส่วนที่ 4 : งบประมาณ

รวมทั้งสิ้นจำนวน 21,832,000 บาท (ยี่สิบเอ็ดล้านบาทแปดแสนสามหมื่นสองพันบาทถ้วน) ดังนี้

1. ฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน จำนวน 320 คน (16 รุ่น) งบประมาณ 2,080,000 บาท

รายการ	งบประมาณ
ค่าตอบแทนวิทยากร 18,000 บาท X 3 เดือน X 16 รุ่น	864,000
ค่าวัสดุฝึกอบรม 1,267 บาท X 3 เดือน X 320 คน	1,216,000
รวมค่าใช้จ่าย	2,080,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	130,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน	6,500

2. เงินอุดหนุน (สำหรับผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน) จำนวน 76 คน งบประมาณ 552,000 บาท

รายการ	งบประมาณ
รายการค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	552,000
ค่าอาหาร 120 บาท X 60 วัน X 76 คน	552,000

3. ฝึกหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 6,000 คน (300 รุ่น) งบประมาณ 19,200,000 บาท

รายการค่าใช้จ่าย	งบประมาณ
ค่าตอบแทนวิทยากร 1,200 บาท X 30 ชั่วโมง X 300 รุ่น	10,800,000
ค่าวัสดุฝึกอบรม 1,400 บาท X 6,000 คน	8,400,000
รวมค่าใช้จ่าย	19,200,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	64,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน	3,200

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงโดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 5 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล : นายเฉลิมพงษ์ บุณรอด

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

เบอร์มือถือ 06 5510 6166

e-mail : training.dsd2015@gmail.com

ชื่อ-สกุล : นายนที ราชดวง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์บริการนักเทคโนโลยีการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เบอร์มือถือ 08 5483 8575

e-mail : training.dsd2015@gmail.com

แผนงานบูรณาการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อโครงการ* โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
2. ลักษณะโครงการ*

<input checked="" type="checkbox"/> โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 83,944,100 บาท <input type="checkbox"/> โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

3. วิธีการดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการเอง <input type="checkbox"/> จัดจ้าง

4. สถานะโครงการ/การดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ <input type="checkbox"/> ยังไม่เริ่มดำเนินการ <input type="checkbox"/> ดำเนินการเสร็จแล้ว
--

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น
ประเด็น โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ประเด็น เขตเศรษฐกิจพิเศษ
เป้าหมาย การลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดได้รับการยกระดับ
แผนงานย่อย การพัฒนาเขตเศรษฐกิจชายแดน

3. ความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ

- ✓ ด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน : การสร้างฐานอุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพในการเติบโต
ในอนาคต (ยกระดับศักยภาพแรงงานผู้ประกอบการ)

4. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

- ✓ ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
เป้าหมาย เพิ่มมูลค่าการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน
แนวทาง การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ

แผนระดับที่ 3

- ✓ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)_(ตามมติ ครม. วันที่ 24 มกราคม 2562)

ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล*

- ✓ นโยบายที่ 8.3 พัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพอาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม 4.0
6.1.4 เร่งขับเคลื่อนการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 3 : รายละเอียดแผนงาน โครงการ การดำเนินการ

หลักการและเหตุผล

นโยบายส่งเสริมเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ โดยในแต่ละพื้นที่จะมีกิจการเป้าหมายแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับศักยภาพ ข้อจำกัด และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยจัดกลุ่มประเภทกิจการได้เป็น 13 กลุ่มอุตสาหกรรม 62 ประเภทกิจการ และได้มีการกำหนดประเภทกิจการเพิ่มเติมอีก 10 ประเภทกิจการเป้าหมายตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนที่ 12 - 016/2558 ลงวันที่ 10 มกราคม 2559

การพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับประชากรวัยกำลังแรงงานให้ได้คุณภาพสอดคล้องกับกิจการที่ BOI ส่งเสริมการลงทุน ยังคงเป็นปัจจัยหลักของการตัดสินใจของการลงทุนที่สำคัญของประเทศในการบรรลุเป้าหมายสู่เจตนารมณ์ของการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษด้วยเหตุนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำ “โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ” เพื่อพัฒนาทักษะแรงงาน รองรับในพื้นที่และรองรับความต้องการลงทุนของผู้ประกอบการและ SMEs ในพื้นที่สู่การจ้างงาน ตามกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของแต่ละจังหวัดในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

รายการที่ 1 การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จำนวน 12,000 คน

1. วัตถุประสงค์

เพื่อเตรียมความพร้อมและยกระดับทักษะแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษรองรับในพื้นที่และรองรับความต้องการลงทุนของผู้ประกอบการและ SMEs ในพื้นที่สู่การจ้างงาน ตามกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของแต่ละจังหวัดในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

2. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานใหม่ นักศึกษา ผู้ว่างงาน แรงงานในสถานประกอบการ และแรงงานนอกระบบ

3. เป้าหมาย จำนวน 12,000 คน (600 รุ่นๆ ละ 20 คน)

- (1) ฝึกเตรียมเข้าทำงาน จำนวน 700 คน (35 รุ่นๆ ละ 20 คน)
- (2) ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 11,300 คน (565 รุ่นๆ ละ 20 คน)

4. พื้นที่ดำเนินการ พื้นที่ 10 จังหวัด ได้แก่ สระแก้ว กาญจนบุรี มุกดาหาร ตาก สงขลา ตราด หนองคาย นครพนม เชียงราย และ นราธิวาส

5. ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ตามเป้าหมาย 12,000 คน

เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

6. แนวทางการดำเนินการ*

(1) บูรณาการประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด องค์กรวิชาชีพ สมาคมอาชีพ วิศวกรที่แนวโน้มความต้องการกำลังแรงงานในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมและภาคบริการ ประกอบด้วย

แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled) แรงงานฝีมือ (Skilled) แรงงานเชี่ยวชาญ (Expert) รวมทั้งแผนพัฒนาด้านแรงงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม

(2) ฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ หรือสอดคล้องกับกิจการที่ BOI ส่งเสริมการลงทุน

(3) ดำเนินการฝึกอบรมตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน (SDQA 2020)

(4) บันทึกรายงานผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการดำเนินงานของกรม (Data Center)

(5) แจ้งรายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้ กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดในการหาตำแหน่งงานว่าง (กรณีแรงงานประสงค์จะทำงานในระบบการจ้างงาน)

หมายเหตุ

(1) กรณีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักศึกษา จะต้องเปิดฝึกนอกเวลาราชการหรือช่วงปิดภาคเรียน และต้องฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เท่านั้น

(2) หลักสูตรการฝึกให้ใช้หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานระยะเวลา 280 ชั่วโมง ขึ้นไป หรือ หลักสูตรยกระดับฝีมือ ระยะเวลา 30 ชั่วโมง ขึ้นไป ตามที่กรมฯ กำหนด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

พื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมีแรงงานทักษะฝีมือ ตรงความต้องการลงทุนของผู้ประกอบกิจการและ SMEs ในพื้นที่สู่การจ้างงาน ตามกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของแต่ละจังหวัดในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

8. การติดตามประเมินผล :

(1) วิธีการ : ประเมินผลการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนดในหลักสูตร เครื่องมือ : แบบประเมินผล ระยะเวลา : หลังการฝึกอบรม โดยการบันทึกผลการฝึกในระบบรายงานผลการดำเนินงานของกรม (Data Center)

(2) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้วยกลไกของผู้ตรวจราชการกรม และคณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้ง

รายการที่ 2 จัดหาครุภัณฑ์การศึกษาให้กับสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 7 แห่ง

1. วัตถุประสงค์

เพื่อใช้ในการฝึกอบรม เพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีใหม่ ให้แก่วัยกำลังแรงงานของประเทศและรองรับการลงทุนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

2. เป้าหมาย

ครุภัณฑ์การฝึก เครื่องจักร สอดคล้องกับการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษพิเศษ ได้แก่ สงขลา นราธิวาส มุกดาหาร สระแก้ว ตราด หนองคาย และนครพนม

3. แนวทางการดำเนินงาน

(1) วิเคราะห์ทิศทางการพัฒนาประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งข้อมูลจุดเน้นด้านเศรษฐกิจการลงทุนตามศักยภาพของพื้นที่

(2) สำรวจความพร้อมทางด้านศักยภาพของหน่วยงาน แผนการพัฒนากำลังคน ข้อมูลด้านสถิติการ พัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาฝีมือแรงงานประเภทต่างๆ

(3) ตรวจสอบพร้อมข้อมูลพื้นฐานและศักยภาพบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน วิเคราะห์อาชีพ โดยใช้ทฤษฎีด้านสมรรถนะ และข้อมูลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องและ

ต่อเนื่องกันระหว่างองค์ความรู้ด้านทฤษฎี ปฏิบัติ และทัศนคติ ตลอดจนข้อมูลด้านการพัฒนาเทคโนโลยีของ
ครุภัณฑ์การฝึก

(4) วิเคราะห์ความคุ้มค่าในการลงทุน จัดหา และบำรุงรักษาเพื่อให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ
กระบวนการด้านการจัดซื้อ - จัดจ้าง การฝึกอบรม รวมทั้งแผนการบำรุงรักษา ตลอดจนการพัฒนานวัตกรรม
ของครุภัณฑ์การฝึก

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะให้สูงขึ้นและเป็นกำลังสำคัญของประเทศในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วย
เทคโนโลยีและนวัตกรรม

ส่วนที่ 4 : งบประมาณ

รวมทั้งสิ้นจำนวน 83,944,100 บาท (แปดสิบสามล้านเก้าแสนสี่หมื่นสี่พันหนึ่งร้อยบาทถ้วน) ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม จำนวน 41,262,000 บาท
- ค่าครุภัณฑ์การศึกษา จำนวน 42,682,100 บาท

1. ฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน จำนวน 700 คน (35 รุ่น) งบประมาณ 4,550,000 บาท

รายการ	งบประมาณ
ค่าตอบแทนวิทยากร 18,000 บาท X 3 เดือน X 35 รุ่น	1,890,000
ค่าวัสดุฝึกอบรม 1,267 บาท X 3 เดือน X 700 คน	2,660,000
รวมค่าใช้จ่าย	4,550,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	130,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน	6,500

2. เงินอุดหนุน (สำหรับผู้เข้ารับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน) จำนวน 76 คน งบประมาณ 552,000 บาท

รายการ	งบประมาณ
รายการค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	552,000
ค่าอาหาร 120 บาท X 60 วัน X 76 คน	552,000

3. ฝึกหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 11,300 คน (565 รุ่น) งบประมาณ 36,160,000 บาท

รายการค่าใช้จ่าย	งบประมาณ
ค่าตอบแทนวิทยากร 1,200 บาท X 30 ชั่วโมง X 565 รุ่น	20,340,000
ค่าวัสดุฝึกอบรม 1,400 บาท X 11,300 คน	15,820,000
รวมค่าใช้จ่าย	36,160,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	64,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน	3,200

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยแล้วจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจน
ค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง
โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่าย
ในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงาน และ

การประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

4. การจัดหาครุภัณฑ์การศึกษา งบประมาณ 42,682,100 บาท สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 แห่ง ดังนี้

ลำดับที่	หน่วยงาน ชื่อครุภัณฑ์	จำนวน	หน่วย	ราคาต่อหน่วย	รวมราคา (บาท)
1	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว	4			2,100,000
	ครุภัณฑ์ที่มีราคาต่อหน่วยต่ำกว่า 1 ล้านบาท				2,100,000
	1 เครื่องเชื่อมทิก ระบบอินเวอร์เตอร์ ขนาด 300 แอมป์	2	เครื่อง	500,000	1,000,000
	2 เครื่องเชื่อมมิก/แม็ก ระบบอินเวอร์เตอร์ ขนาด 400 แอมป์	2	เครื่อง	550,000	1,100,000
2	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร	2			6,400,000
	ครุภัณฑ์ที่มีราคาต่อหน่วยตั้งแต่ 1 ล้านบาท ขึ้นไป				6,400,000
	1 ชุดปฏิบัติการระบบอัตโนมัติอุตสาหกรรมขั้นสูง	1	ชุด	3,400,000	3,400,000
	2 ชุดทดลองปฏิบัติการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขา PLC	1	ชุด	3,000,000	3,000,000
3	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม	13			16,440,000
	ครุภัณฑ์ที่มีราคาต่อหน่วยต่ำกว่า 1 ล้านบาท				427,500
	1 เครื่องยนต์เบนซิน อเนกประสงค์	4	เครื่อง	8,775	35,100
	2 รถจักรยานยนต์ฝัก 4 จังหวะ ขับเคลื่อนด้วยสายพาน	4	คัน	47,100	188,400
	3 รถจักรยานยนต์ฝัก 4 จังหวะ ใช้หัวฉีดอิเล็กทรอนิกส์	4	คัน	51,000	204,000
	ครุภัณฑ์ที่มีราคาต่อหน่วยตั้งแต่ 1 ล้านบาท ขึ้นไป				16,012,500
	1 ครุภัณฑ์ด้านโลจิสติกส์	1	ชุด	16,012,500	16,012,500
4	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา	3			3,200,000
	ครุภัณฑ์ที่มีราคาต่อหน่วยต่ำกว่า 1 ล้านบาท				700,000
	1 เครื่องวัดวิเคราะห์ความสั่นสะเทือนเครื่องจักร (Vibration Analyzer)	1	เครื่อง	350,000	350,000
	2 เครื่องตั้งศูนย์เพลลาเครื่องจักร แบบเลเซอร์ (laser shaft alignment)	1	เครื่อง	350,000	350,000
	ครุภัณฑ์ที่มีราคาต่อหน่วยตั้งแต่ 1 ล้านบาท ขึ้นไป				2,500,000
	1 ชุดฝึกการซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล CNC (CNC Maintenance)	1	ชุด	2,500,000	2,500,000
5	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด	6			318,000
	ครุภัณฑ์ที่มีราคาต่อหน่วยต่ำกว่า 1 ล้านบาท				318,000
	1 จักรปัดลวดลายสำหรับแซกรังคุมชนิดกระเป่าหัว	6	เครื่อง	53,000	318,000

ลำดับที่	หน่วยงาน ชื่อครุภัณฑ์	จำนวน	หน่วย	ราคาต่อหน่วย	รวมราคา (บาท)
6	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย	12			478,500
	ครุภัณฑ์ที่มีราคาต่อหน่วยต่ำกว่า 1 ล้านบาท				478,500
	1 เครื่องยนต์เบนซิน อเนกประสงค์	4	เครื่อง	8,775	35,100
	2 รถจักรยานยนต์ฝึก 4 จังหวะ ขับเคลื่อนด้วยสายพาน	4	คัน	47,100	188,400
	3 รถจักรยานยนต์ฝึก 4 จังหวะ ใช้หัวฉีดอิเล็กทรอนิกส์	4	คัน	51,000	204,000
	4 ชุดฝึกเครื่องปรับอากาศแบบแยกส่วนชนิดติดผนัง (มีระบบฟอกอากาศ) ขนาด 12,000 บีทียู	3	เครื่อง	17,000	51,000
7	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 24 นราธิวาส	97			13,745,600
	ครุภัณฑ์ที่มีราคาต่อหน่วยต่ำกว่า 1 ล้านบาท				9,945,600
	1 ตู้เย็นแบบ 1 ประตู	5	ชุด	7,020	35,100
	2 ชุดบานเฟิร์ลท่อทองแดง R410 A	5	ชุด	8,000	40,000
	3 ตู้เย็นแบบ 2 ประตู ระบบโนฟรอส	5	ชุด	12,000	60,000
4 ชุดเครื่องมือวัดความดันสารทำความเย็น	5	ชุด	20,000	100,000	
5 เครื่องวัดความชื้นอุณหภูมิแบบตัวเลข	3	ชุด	22,000	66,000	
6 ตู้เย็นแบบ 2 ประตู ระบบโนฟรอส อินเวอร์เตอร์	5	ชุด	24,900	124,500	
7 เครื่องทำระบบเป็นสุญญากาศแบบ 2 ชั้น (แบบจุดโดยตรง)	3	ชุด	25,000	75,000	
8 เกจวัดความดันสารทำความเย็นแบบดิจิทัล	5	ชุด	30,000	150,000	
9 ชุดฝึกเครื่องปรับอากาศแบบแยกส่วนชนิดตั้ง พื้นหรือแขวน ขนาด 12,000 บีทียู/ชั่วโมง (พร้อมแท่นติดตั้ง)	10	ชุด	32,000	320,000	
10 ชุดฝึกเครื่องปรับอากาศแยกส่วนติดผนังแบบอินเวอร์เตอร์ ขนาด 9,000 บีทียู/ชั่วโมง	10	ชุด	35,000	350,000	
11 ชุดเครื่องมือช่างเครื่องทำความเย็น	2	ชุด	50,000	100,000	
12 ชุดเครื่องมือวัดช่างทำความเย็น	3	ชุด	115,000	345,000	
13 ชุดเครื่องมือพื้นฐานช่างทำความเย็น	3	ชุด	120,000	360,000	
14 ชุดคู่มือแบบเคลื่อนที่	8	ชุด	140,000	1,120,000	
15 เครื่องตรวจสอบแนวเชื่อม bend test	1	เครื่อง	160,000	160,000	
16 ชุดสาริตระบบการทำความเย็นและปรับอากาศ	5	ชุด	198,000	990,000	
17 เครื่องเชื่อมไฟฟ้าอินเวอร์เตอร์ 250 แอมป์	8	เครื่อง	200,000	1,600,000	
18 โตะปฏิบัติงานประกอบงานเชื่อม	1	ตัว	350,000	350,000	
19 เครื่องเชื่อมทิก ระบบอินเวอร์เตอร์ LCD 200 แอมป์	4	เครื่อง	400,000	1,600,000	
20 เครื่องเชื่อมมิกแม็ก ระบบอินเวอร์เตอร์ LCD 250 แอมป์	4	เครื่อง	500,000	2,000,000	
	ครุภัณฑ์ที่มีราคาต่อหน่วยตั้งแต่ 1 ล้านบาท ขึ้นไป				3,800,000
1	เครื่องตัดโลหะแผ่นแบบไฮดรอลิก	1	เครื่อง	1,600,000	1,600,000

ลำดับที่	หน่วยงาน ชื่อครุภัณฑ์	จำนวน	หน่วย	ราคาต่อหน่วย	รวมราคา (บาท)
2	เครื่องกดพื้นโลหะแผ่นแบบไฮดรอลิก	1	เครื่อง	2,200,000	2,200,000
รวมครุภัณฑ์ที่มีราคาต่อหน่วยต่ำกว่า 1 ล้านบาท					13,969,600
รวมครุภัณฑ์ที่มีราคาต่อหน่วยตั้งแต่ 1 ล้านบาท ขึ้นไป					28,712,500
รวมทั้งหมด					42,682,100

ส่วนที่ 5 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล : นายเฉลิมพงษ์ บุญรอด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

เบอร์มือถือ 06 5510 6166 e-mail : training.dsd2015@gmail.com

ชื่อ-สกุล : นายนพพร มานะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก

เบอร์มือถือ 08 5483 8204 e-mail : training.dsd2015@gmail.com

แผนงานบูรณาการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

ชื่อโครงการ* โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

1. ลักษณะโครงการ*

<input checked="" type="checkbox"/> โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 85,650,000 บาท <input type="checkbox"/> โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

2. วิธีการดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการเอง <input type="checkbox"/> จัดจ้าง

3. สถานะโครงการ/การดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ <input type="checkbox"/> ยังไม่เริ่มดำเนินการ <input type="checkbox"/> ดำเนินการเสร็จแล้ว
--

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น
ประเด็น โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ประเด็น เขตเศรษฐกิจพิเศษ
เป้าหมาย การลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดได้รับการยกระดับ
แผนงานย่อย การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

3. ความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ

- ✓ ด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน : การสร้างฐานอุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพในการเติบโต
ในอนาคต (ยกระดับศักยภาพแรงงานผู้ประกอบการ)

4. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

- ✓ ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
เป้าหมาย เพิ่มมูลค่าการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน
แนวทาง การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ

แผนระดับที่ 3

- ✓ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) (ตามมติ ครม. วันที่ 24 มกราคม 2562)

ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล*

- ✓ นโยบายที่ 8.3 พัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพอาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม 4.0
6.1.1 พัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 3 : รายละเอียดแผนงาน โครงการ การดำเนินการ

หลักการและเหตุผล

โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่ต่อยอดมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออกหรือ Eastern Seaboard ครอบคลุมพื้นที่ 3 จังหวัดภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง มีเป้าหมายยกระดับพื้นที่เขตเศรษฐกิจภาคตะวันออกให้กลายเป็น “World-Class Economic Zone” รองรับการลงทุนอุตสาหกรรม Super Cluster และอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศเพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอีก 20 ปีข้างหน้า โดยการลงทุนในระยะ 5 ปีแรกเป็นการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมทั้งทางบกทางน้ำและทางอากาศและสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการคมนาคม โลจิสติกส์ของเอเชียในอนาคตและการลงทุนสนับสนุน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย เช่น อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ การบินและโลจิสติกส์ เชื้อเพลิงชีวภาพ ดิจิทัล การแพทย์ เป็นต้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาข้างต้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะฝีมือกำลังแรงงานให้สูงขึ้น

กระทรวงแรงงานได้เปิดศูนย์บริหารแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อเป็นศูนย์ที่สามารถอำนวยความสะดวกด้านแรงงานให้แก่ นายจ้าง นักลงทุน ผู้ประกอบการ และแรงงาน ได้อย่างรวดเร็วและเบ็ดเสร็จ พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วนด้านแรงงานได้อย่างแท้จริง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านแรงงานของสถานประกอบการกว่า 37,000 แห่ง และแรงงานกว่าหนึ่งล้านห้าแสนคน ทั้งนี้ได้กำหนดมาตรการขับเคลื่อนเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1) ระยะเร่งด่วน จัดหาแรงงานที่ขาดแคลนในพื้นที่ EEC จำนวน 14,767 อัตรา ให้กับสถานประกอบการกว่า 1,000 แห่ง ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) หรือ สำนักงาน EEC ในการสำรวจความต้องการ

2) ระยะกลาง 1-5 ปี สำรวจความต้องการแรงงาน ส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนาทักษะบุคลากรของตนเองกว่า 580,000 คน มุ่งเน้นให้แรงงานมีความเท่าทันความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอนาคต

3) ระยะยาว 5-10 ปี จัดให้มีระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงการจัดหางานกับตัวบุคคล ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาคนของประเทศทั้งระบบ ตั้งแต่กระบวนการคิด การเรียนการสอน การฝึกอบรม ไปจนถึงการทำงานที่ตอบโจทย์ความต้องการของแรงงาน

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการด้านแรงงานในพื้นที่อีอีซีอย่างเป็นระบบ เพิ่มศักยภาพแรงงาน ด้วยการฝึกอบรม และเพิ่มทักษะในสาขาวิชาชีพเป้าหมายให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดตั้งศูนย์ฯ จะช่วยผลักดันให้นโยบายดังกล่าวเป็นรูปธรรม สร้างโอกาสการขับเคลื่อนพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของภูมิภาคในอนาคตอันใกล้

กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการภายใต้วิสัยทัศน์ “พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและก้าวทันเทคโนโลยี 4.0” เพื่อให้มีงานทำ มีรายได้ที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนและลดความเหลื่อมล้ำของคนไทยจึงเสนอโครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ได้แก่ Newskill Reskill Upskill รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย และเพื่อพัฒนากำลังแรงงานตอบสนองอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

รายการที่ 1 ยกระดับทักษะแรงงาน จำนวน 6,400 คน

1. วัตถุประสงค์

เพื่อยกระดับทักษะแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกรองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

2. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานในสถานประกอบการและนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง แรงงานทั่วไป ผู้ถูกเลิกจ้าง และผู้ว่างงานทั่วไป

3. เป้าหมาย ยกระดับทักษะแรงงาน จำนวน 6,400 คน

4. พื้นที่ดำเนินการ ได้แก่ ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา และสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

5. ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ตามเป้าหมาย 6,400 คน

เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

6. แนวทางดำเนินการ

1. บูรณาการประสานความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก คณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC-HDC) กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน สถาบันไทย – เยอรมัน สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาหอการค้าแห่งประเทศไทย สมาอุตสาหกรรมจังหวัด สมาหอการค้าจังหวัด องค์กรวิชาชีพ สมาคมอาชีพ วิเคราะห์แนวโน้มความต้องการกำลังแรงงานในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมและภาคบริการ ประกอบด้วย แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled) แรงงานฝีมือ (Skilled) แรงงานเชี่ยวชาญ (Expert) รวมทั้งแผนพัฒนาด้านแรงงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม

2. ประชาสัมพันธ์เปิดรับสมัครการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง

3. ดำเนินการฝึกอบรมตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD SDQA 2020)

4. บันทึกรายงานผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการดำเนินงาน

5. แจ้งรายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้ กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดในการหาตำแหน่งงานว่าง (กรณีแรงงานประสงค์จะทำงานในระบบการจ้างงาน)

หมายเหตุ

(1) กรณีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักศึกษา จะต้องเปิดฝึกนอกเวลาราชการหรือช่วงปิดภาคเรียน และต้องฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เท่านั้น

(2) หลักสูตรการฝึกให้ใช้หลักสูตรยกระดับฝีมือ ระยะเวลา 30 ชั่วโมง ขึ้นไป ตามที่กรมฯ กำหนด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีแรงงานทักษะฝีมือ ตรงความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง

8. การติดตามประเมินผล :

- (1) วิธีการ : ประเมินผลการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนดในหลักสูตร เครื่องมือ : แบบประเมินผล ระยะเวลา : หลังการฝึกอบรม โดยการบันทึกผลการฝึกลงในระบบรายงานผลการดำเนินงานของกรม (Data Center)
- (2) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้วยกลไกของผู้ตรวจราชการกรม และคณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้ง

ส่วนที่ 5 : รายละเอียดงบประมาณ

1. ฝึกหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 6,400 คน (320 รุ่น) งบประมาณ 19,480,000 บาท

รายการค่าใช้จ่าย	งบประมาณ
ค่าตอบแทนวิทยากร 1,200 บาท X 30 ชั่วโมง X 320 รุ่น	11,520,000
ค่าวัสดุฝึกอบรม 1,243.75 บาท X 6,400 คน	7,960,000
รวมค่าใช้จ่าย	19,480,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	60,875
ค่าใช้จ่ายต่อคน	3,044

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

2. พัฒนาวิทยากรต้นแบบ จำนวน 100 คน งบประมาณ 400,000 บาท ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐและเอกชน ที่มาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมให้โครงการต่างๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน (Master trainer) โดยพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับวิทยากรต้นแบบ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และภาครัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการพัฒนาฝีมือแรงงานใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย และอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของวิทยากรต้นแบบของภาครัฐ/ภาคเอกชน และสถานประกอบการ เกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการในการพัฒนาทักษะอาชีพสู่ศตวรรษที่ 21 และเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของวิทยากรต้นแบบในการขยายผลให้แก่หัวหน้างานและช่างเทคนิคของสถานประกอบการในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

มีวิทยากรต้นแบบที่มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นรองรับความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย และอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง

รายการที่ 3 จัดหาครุภัณฑ์การศึกษาให้กับสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 4 แห่ง (3 จังหวัด) งบประมาณ 65,770,000 บาท

หมวดเงิน กิจกรรมหลัก รายการ	จำนวนหน่วย	ราคาต่อหน่วย	รวมราคา
1. จัดหาครุภัณฑ์ 3 จังหวัด			65,770,000
1.1 สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา			29,800,000
ชุดฝึกการซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล CNC (CNC Maintenance)	1 ชุด	2,500,000	2,500,000
ชุดทดลองสมองกลฝังตัวในระบบการสื่อสารภายในอาคารอัจฉริยะ	1 ชุด	2,850,000	2,850,000
ชุดฝึกหุ่นยนต์อุตสาหกรรม(Industrial Robot)	1 ชุด	2,950,000	2,950,000
ชุดฝึกระบบการผลิตแบบอัตโนมัติ (อบรมนอกสถานที่)	2 ชุด	2,500,000	5,000,000
ชุดฝึกทักษะทางด้านแมคคาทรอนิกส์	1 ชุด	3,500,000	3,500,000
ชุดฝึกทักษะทางด้านแมคคาทรอนิกส์ขั้นสูง	1 ชุด	5,500,000	5,500,000
ชุดทดลองระบบจำลองการผลิตแบบอัตโนมัติ	1 ชุด	7,500,000	7,500,000
1.2 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง			14,570,000
เครื่องอัดอากาศแบบ SGREW TYPE	1 เครื่อง	650,000	650,000
รถยกเครื่องยนต์ดีเซลขนาด 1.5 ตัน	1 คัน	700,000	700,000
รถยกไฟฟ้าแบบนั่งขับขนาด 1.5 ตัน	1 คัน	720,000	720,000
เครื่อง CNC CMM (เครื่องมือวัดแบบ 3 แกนอัตโนมัติ)	1 เครื่อง	5,000,000	5,000,000
เครื่อง CNC Lathe 4 แกน ความละเอียดสูง	1 เครื่อง	7,500,000	7,500,000
1.3 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี			12,800,000
ชุดโปรแกรมช่วยออกแบบและการผลิตในงานอุตสาหกรรม	21 ชุด	100,000	2,100,000
เครื่องเชื่อมแบบเลเซอร์ YAG เลเซอร์ 200 วัตต์	1 เครื่อง	2,500,000	2,500,000
ชุดฝึกระบบ IOT	2 ชุด	2,850,000	5,700,000
ชุดฝึกการซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล CNC (CNC Maintenance)	1 ชุด	2,500,000	2,500,000
1.4 สถาบันพัฒนาบุคลากรฝึกสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA)			8,600,000
ชุดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสาขา PLC	10 ชุด	200,000	2,000,000
ชุดฝึกระบบควบคุมอัตโนมัติแบบเครือข่ายรองรับอุตสาหกรรม 4.0 และการผลิตแบบ SMATFACTORY	2 ชุด	2,400,000	4,800,000
ชุดฝึกหุ่นยนต์แบบทำงานร่วมกับมนุษย์ IOT	1 ชุด	1,800,000	1,800,000

ส่วนที่ 6 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล : นายเฉลิมพงษ์ บุณรอด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

เบอร์มือถือ 06 5510 6166 e-mail : training.dsd2015@gmail.com

ชื่อ-สกุล : นางสาวจิราพันธ์ จิววัฒนารักษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

เบอร์มือถือ 08 5483 8200 e-mail : training.dsd2015@gmail.com

แผนบูรณาการพัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อโครงการ* โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
2. ลักษณะโครงการ*

<input checked="" type="checkbox"/> โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 16,880,000 บาท <input type="checkbox"/> โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

3. วิธีการดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการเอง <input type="checkbox"/> จัดจ้าง

4. สถานะโครงการ/การดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ <input type="checkbox"/> ยังไม่เริ่มดำเนินการ <input type="checkbox"/> ดำเนินการเสร็จแล้ว
--

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ
 - ✓ ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น
ประเด็น โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
 - ✓ ประเด็น โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล
เป้าหมาย ความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานของประเทศดีขึ้น
แผนงานย่อย โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์
3. ความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ
 - ✓ ด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน : การสร้างฐานอุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพในการเติบโตในอนาคต (ยกระดับศักยภาพแรงงานผู้ประกอบการ)
4. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12
 - ✓ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
เป้าหมาย เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ
แนวทาง การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถของภาคการผลิตและบริการ

แผนระดับที่ 3

- ✓ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) (ตามมติ ครม. วันที่ 24 มกราคม 2562)
- ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล*
- ✓ นโยบายที่ 8.3 พัฒนาคุณภาพอาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม 4.0
 - 5.6.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม
 - 8.6.4 พัฒนาทักษะอาชีพทุกช่วงวัย

ส่วนที่ 3 : รายละเอียดแผนงาน โครงการ การดำเนินการ

1. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี และการเปิดเขตการค้าเสรีเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบให้หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวพัฒนาระบบ และรูปแบบการดำเนินงานเพื่อรองรับการแข่งขันจากธุรกิจระดับโลก ซึ่งมีขีดความสามารถของการแข่งขันสูงทำให้หน่วยงานต่างๆ ต้องปรับกิจกรรม การจัดซื้อ การผลิต การตลาด การวิจัยและพัฒนา และนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มศักยภาพความสามารถแข่งขันในตลาดโลกและการแข่งขัน ในอนาคตสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้มากกว่าคู่แข่งด้วยต้นทุนที่เหมาะสม จึงมีการนำแนวคิดการบริหารธุรกิจแนวใหม่มาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร อันได้แก่การจัดการโลจิสติกส์ และโซ่อุปทาน (Logistics and Supply Chain Management) จากสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้ความรู้ทางด้านโลจิสติกส์ และโซ่อุปทานมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับกระบวนการดำเนินงานโดยอาศัยองค์ความรู้ใหม่ปรับกระบวนการเรียนรู้ การกระจายความรู้ และใช้ประโยชน์จากความรู้ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่กล่าวมา

การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผู้ประกอบการไทย เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย ฉบับที่ 3 และโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor Development: EEC) นโยบายและแผนยุทธศาสตร์เหล่านี้ได้มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ และให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกทางการค้า และการจัดการโซ่อุปทาน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจตั้งแต่ระดับฐานรากในชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม การสร้างแรงงานที่มีทักษะและความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย ฉบับที่ 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโลจิสติกส์ ประกอบด้วยบุคลากร นวัตกรรมและเทคโนโลยีและระบบติดตามประเมินผล ได้แก่ **กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนามาตรฐานวิชาชีพโลจิสติกส์ ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาสาขาโลจิสติกส์ และจัดตั้งสถาบันพัฒนาบุคลากรโลจิสติกส์ที่ได้มาตรฐาน สนับสนุนองค์การกำกับดูแลวิชาชีพ มาตรฐานและการประเมินคุณภาพการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ **กลยุทธ์ที่ 2** พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล **กลยุทธ์ที่ 3** วิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์ **กลยุทธ์ที่ 4** ประเมินและติดตามข้อตกลงความร่วมมือระหว่างประเทศ และพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประเมินผลการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ให้มีกระบวนการเรียนรู้ใหม่ที่ทันต่อโลกธุรกิจในอนาคต จึงได้จัดทำโครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับการขนส่งและโลจิสติกส์ เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงทางการจัดการโลจิสติกส์ กล่าวคือ มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึกในจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อสังคมเหมาะสมกับความต้องการของภาครัฐและภาคเอกชน

2. วัตถุประสงค์

(1) เพื่อจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รองรับการพัฒนาด้านคมนาคมและโลจิสติกส์

(2) เพื่อเตรียมความพร้อมและยกระดับทักษะบุคลากรด้านการจัดการโลจิสติกส์ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์สูงทางด้านโลจิสติกส์ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในยุคของการแข่งขันระดับสากล

3. เป้าหมาย

(1) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 10 สาขาอาชีพ

(2) ฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 3,400 คน (170 รุ่น)

4. พื้นที่ดำเนินการ ได้แก่ 1) สมุทรปราการ 2) สุพรรณบุรี 3) ชัยนาท 4) ชลบุรี 5) ปราจีนบุรี 6) กาญจนบุรี 7) ขอนแก่น 8) กาฬสินธุ์ 9) มุกดาหาร 10) อุบลราชธานี 11) ศรีสะเกษ 12) นครสวรรค์ 13) ตาก 14) กำแพงเพชร 15) พิษณุโลก 16) เพชรบูรณ์ 17) อุดรดิตถ์ 18) สุโขทัย 19) เลย 20) ลำปาง 21) ลำพูน 22)แพร่ 23) ชุมพร 24) ระนอง 25) กรุงเทพฯ 26) พระนครศรีอยุธยา 27) สระบุรี 28) นครปฐม 29) จันทบุรี 30) หนองคาย 31) นครพนม 32) เชียงใหม่ 33) เชียงราย 34) พะเยา 35) นราธิวาส 36) สพน.เชียงใหม่

5. กลุ่มเป้าหมาย

(1) บุคลากรในสาขาที่กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และผู้ประกอบการในสาขาโลจิสติกส์ รวมทั้งองค์กรวิชาชีพ สมาคม หน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับสาขาโลจิสติกส์

(2) นักศึกษา ผู้ว่างงาน แรงงานในสถานประกอบกิจการ และแรงงานนอกระบบ

6. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมายที่วัดได้

(1) เสิ้งปริมาณ : จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้านโลจิสติกส์ 10 สาขาอาชีพ

(2) เสิ้งปริมาณ : จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย 3,400 คน

(3) เสิ้งคุณภาพ : ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้านโลจิสติกส์ (10 สาขา)

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(1) หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน สถาบันการศึกษาและสถาบันฝึกอบรมสามารถนำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปกำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์

(2) บุคลากรด้านการขนส่งและโลจิสติกส์มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skill) สอดคล้องกับการลงทุนของสถานประกอบกิจการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

8. การติดตามประเมินผล :

(1) วิธีการ : ประเมินผลการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนดในหลักสูตร เครื่องมือ : แบบประเมินผล
ระยะเวลา : หลังการฝึกอบรม โดยการบันทึกผลการฝึกลงในระบบรายงานผลการดำเนินงานของกรม (Data Center)

(2) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้วยกลไกของผู้ตรวจราชการกรม และคณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้งในการใช้งานระบบ

ส่วนที่ 4 : แนวทางการดำเนินงาน

(1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับสมาคมวิชาชีพองค์กรวิชาชีพโลจิสติกส์ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน กำหนดและจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อรองรับการพัฒนาด้านคมนาคมและโลจิสติกส์ จำนวน 10 สาขา รายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้
 - สำรวจวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการมาตรฐานฝีมือแรงงานในแต่ละกลุ่มสาขาอุตสาหกรรมเพื่อกำหนดสาขาอาชีพ
 - เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขออนุมัติกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - สรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - ยกร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - คณะอนุกรรมการพิจารณาร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - จัดทำประชาพิจารณ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอนุมัติเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - นำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอนุมัติ เสนอรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ
 - นำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา
- 2) จัดทำวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยดำเนินการดังนี้
 - ยกร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - คณะอนุกรรมการพิจารณาร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - ทดลองทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอนุมัติเป็นวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
 - ทำประกาศวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเสนอประธานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานลงนาม
 - นำวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา
- 3) กำหนดอัตราค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสำหรับศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- 4) จัดทำคู่มือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

(2) บูรณาการประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด องค์กรวิชาชีพ สมาคมอาชีพ วิศวกรที่เชี่ยวชาญ ความต้องการกำลังแรงงานในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมและภาคบริการ ประกอบด้วย แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled) แรงงานฝีมือ (Skilled) แรงงานเชี่ยวชาญ (Expert) รวมทั้งแผนพัฒนาด้านแรงงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม

- (3) ฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
- (4) ดำเนินการฝึกอบรมตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD SDQA 2020)
- (5) บันทึกรายงานผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการดำเนินงาน
- (6) แจงรายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้ กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดในการหาตำแหน่งงานว่าง (กรณีแรงงานประสงค์จะทำงานในระบบการจ้างงาน)

หมายเหตุ

- (1) กรณีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักศึกษา จะต้องเปิดฝึกนอกเวลาราชการหรือช่วงปิดภาคเรียน และต้องฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เท่านั้น
- (2) หลักสูตรการฝึกให้ใช้หลักสูตรยกระดับฝีมือ ระยะเวลา 30 ชั่วโมง ขึ้นไป ตามที่กรมฯ กำหนด

ส่วนที่ 5 : รายละเอียดงบประมาณ

รายละเอียดงบประมาณ จำนวน 16,880,000 บาท ประกอบด้วย จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ 10 สาขา และการฝึกอบรมเป้าหมาย 3,400 คน ดังนี้

กิจกรรม พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับการขนส่งและโลจิสติกส์ เป้าหมาย 10 สาขา งบประมาณ 6,000,000 บาท (หกล้านบาทถ้วน) รายละเอียด ดังนี้ (สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน เจ้าภาพ)

กิจกรรม พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ หลักสูตรยกระดับฝีมือ 30 ชม. จำนวน 170 รุ่น รุ่นละ 20 คน รวม 3,400 คน งบประมาณ 10,880,000 บาท (สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก เจ้าภาพ)

รายการค่าใช้จ่าย	งบประมาณ
ค่าตอบแทนวิทยากร 1,200 บาท X 30 ชั่วโมง X 170 รุ่น	6,120,000
ค่าวัสดุฝึกอบรม 1,400 บาท X 3,400 คน	4,760,000
รวมค่าใช้จ่าย	10,880,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	64,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน	3,200

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยแล้วจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริการจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงโดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 6 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

- ชื่อ-สกุล : นายเฉลิมพงษ์ บุณรอด
เบอร์มือถือ 06 5510 6166
- ชื่อ-สกุล : นางสาววรรณิ โภมลกวิน
เบอร์มือถือ 08 1925 0380
- ชื่อ-สกุล : นายวิระ ชิตชลธาร
เบอร์มือถือ 08 5485 8195
- ชื่อ-สกุล : นางเพ็ญประภา ศิริรัตน์
เบอร์มือถือ 0 2245 6568

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

e-mail : training.dsd2015@gmail.com

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

e-mail :

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

e-mail :

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก

e-mail: training.dsd2015@gmail.com

โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

ชื่อโครงการ* โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ

1. ลักษณะโครงการ*

- โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 6,256,000 บาท
 โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

2. วิธีการดำเนินงาน*

- ดำเนินการเอง จัดจ้าง

3. สถานะโครงการ/การดำเนินงาน*

- อยู่ระหว่างดำเนินการ ยังไม่เริ่มดำเนินการ ดำเนินการเสร็จแล้ว

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

แผนระดับที่ 1

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
 เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น
 ประเด็น โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ประเด็น โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล
 เป้าหมาย ความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานของประเทศดีขึ้น
 แผนงานย่อย โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

3. ความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ

- ✓ ด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน : การสร้างฐานอุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพในการเติบโต
 ในอนาคต (ยกระดับศักยภาพแรงงานผู้ประกอบการ)

4. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

- ✓ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
 เป้าหมาย เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ
 แนวทาง การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถของภาคการผลิตและบริการ

แผนระดับที่ 3

- ✓ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)_(ตามมติ ครม. วันที่ 24 มกราคม 2562)

ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล*

- ✓ นโยบายที่ 8.3 พัฒนาคุณภาพอาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม 4.0
- 5.6.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม

ส่วนที่ 3 : รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ

1. หลักการและเหตุผล*

รัฐบาลได้กำหนดเป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ในภูมิภาคอินโดจีน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย โดยการปรับปรุงระบบการพัฒนาและจัดการกำลังคน เป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ดังกล่าว แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) จัดทำขึ้น ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) ที่มีเป้าหมายให้ประเทศไทยสามารถยกระดับระบบโลจิสติกส์ของประเทศไปสู่การเป็นศูนย์กลางทางการค้า การบริการ และการลงทุนในภูมิภาค ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ (1) การพัฒนาเพิ่มมูลค่าระบบห่วงโซ่อุปทาน (2) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก (3) การพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโลจิสติกส์ เพื่อสนับสนุนความสามารถในการแข่งขันของประเทศและการดำเนินการลักษณะบูรณาการระหว่างหน่วยงาน และภาคีการพัฒนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ให้ มีผลในทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ กระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ที่มุ่งเน้นให้กำลังแรงงานมีศักยภาพเพียงพอต่อการส่งเสริมและสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ได้มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ได้เพียงพอ กับความต้องการของสถานประกอบกิจการ

ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรในสถานประกอบกิจการได้มีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์ และเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์แห่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย ตามแนวนโยบายของรัฐบาล รวมถึงการสานต่อความสำเร็จในการเตรียมกำลังคนรองรับความต้องการของธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ ให้พร้อมรับกับการขยายตัวและการแข่งขันในเวทีสากล ดังนั้น กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรระดับปริญญาตรีที่เป็นปัจจัยสนับสนุนด้านโลจิสติกส์ รองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และพื้นที่เศรษฐกิจที่สำคัญ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ส่งผลต่อการบริหารจัดการโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน และการอำนวยความสะดวกทางการค้าให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานสากล ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ ให้มีทักษะและสมรรถนะที่ตรงตามความต้องการของการจ้างงาน
- 2.2 เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในธุรกิจรับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ ในระยะเร่งด่วน
- 2.3 เพื่อพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโลจิสติกส์ ให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีงานทำ มีรายได้ภายหลังการจบฝึกอบรม

3. กลุ่มเป้าหมาย เป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย

- ผู้จบปริญญาตรีทุกสาขาที่ว่างงาน (คัดเลือกเข้าฝึกอบรม หลักสูตร “ธุรกิจการขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ”) ระยะเวลา 480 ชม. หรือ 4 เดือน (ฝึกอบรมภาคทฤษฎีและปฏิบัติ 240 ชม. ทำงานจริงในสถานประกอบการ 240 ชม.)

เป้าหมาย

- จำนวน 300 คน ฝึกอบรมรุ่นละ 50 คน รวม 6 รุ่น
- จบการฝึกอบรมแล้ว หางานให้ทำ การันตีรายได้เฉลี่ย ไม่น้อยกว่า 18,000 บาท/เดือน

4. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมายที่วัดได้

4.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ พัฒนาทักษะด้านโลจิสติกส์ด้านธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ จำนวน 300 คน

4.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ผู้สำเร็จการพัฒนาทักษะมีงานทำ มีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีคุณลักษณะและทักษะที่ตรงต่อความต้องการของผู้ประกอบกิจการ ในธุรกิจบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศมากขึ้น

5.2 ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถเข้าทำงานเพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในธุรกิจบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศได้ในระดับหนึ่ง

5.3 ผู้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ มีงานทำ มีอาชีพ และรายได้ที่มั่นคง

5.4 ผู้ประกอบกิจการไทยในธุรกิจบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศสูงขึ้น

6. ระยะเวลาดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563

ฝึกอบรม รวม 4 เดือน

- ภาคทฤษฎี ระยะเวลา 2 เดือน
- ภาคปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ ระยะเวลา 2 เดือน

7. พื้นที่ดำเนินการ

กรุงเทพมหานคร และ 76 จังหวัด เน้นหนัก กรุงเทพมหานคร ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา

8. การติดตามประเมินผล :

1. รายงานผลจากการศึกษาความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และแบบประเมินผลโครงการ ตลอดจนแบบประเมินผลวิทยากร

2. สังเกตการณ์การฝึกอบรม เก็บข้อมูล และสรุปผลรายงาน

3. การติดตามผลการมีงานทำ มีรายได้ ภายหลังจากจบฝึกอบรม

ส่วนที่ 4 : แนวทางการดำเนินงาน

1. ใช้ตลาดการจ้างงานนำการฝึกอบรม สํารวจความต้องการจ้างงานในระดับปริญญาตรี
2. บูรณาการความร่วมมือกับภาคเอกชนที่ต้องการจ้างงาน และหน่วยงานฝึกอบรมของภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง
3. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เปิดรับสมัครผู้จบการศึกษาระดับ ป.ตรี ทุกสาขา
4. สอบคัดเลือกภาคทฤษฎี และ สอบสัมภาษณ์ผู้จบการศึกษาระดับ ป.ตรี
5. ดำเนินการฝึกอบรมตามแผนงานที่วางไว้
6. บรรจุเข้าทำงาน/ติดตามประเมินผลการมีงานทำ/รายได้

ส่วนที่ 5 : รายละเอียดงบประมาณ

จำนวนเงิน 6,256,000 บาท (หกล้านสองแสนห้าหมื่นหกพันบาทถ้วน) โดยขอเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณปี 2563 งบรายจ่ายอื่น

ส่วนที่ 6 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

- ชื่อ-สกุล* : นายสิทธิชัย สุตสวาท ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมขีดความสามารถผู้ประกอบการ
เบอร์มือถือ061 859 3223..... e-mail..... sawat65a@gmail.com

แผนงานบูรณาการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมสูงวัย

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อโครงการ* โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

2. ลักษณะโครงการ*

<input checked="" type="checkbox"/> โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 22,140,000 บาท <input type="checkbox"/> โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

3. วิธีการดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการเอง <input type="checkbox"/> จัดจ้าง

4. สถานะโครงการ/การดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ <input type="checkbox"/> ยังไม่เริ่มดำเนินการ <input type="checkbox"/> ดำเนินการเสร็จแล้ว
--

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
 เป้าหมาย กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับ
 ประเด็น การเสริมสร้างพลังทางสังคม

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ประเด็น พลังทางสังคม
 เป้าหมาย ประเทศไทยมีความเท่าเทียมและเสมอภาคในสังคม
 แผนงานย่อย การรองรับสังคมสูงวัยเชิงรุก

3. ความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ

- ✓ ด้านความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม : ระดับบุคคล (การพัฒนาฝีมือแรงงานไร้ฝีมือ)

4. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

- ✓ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
 เป้าหมาย - คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น
 - ผู้สูงอายุวัยต้นมีงานทำและมีรายได้ที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้สูงอายุ
 แนวทาง พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น

แผนระดับที่ 3

- ✓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2560 – 2564) (ตามมติ ครม. วันที่ 24 มกราคม

ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล*

- ✓ นโยบายที่ 8.7 จัดทำระบบปริญญาชุมชนและการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น
 นโยบายเร่งด่วน ข้อ 2 การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ส่วนที่ 3 : รายละเอียดแผนงาน โครงการ การดำเนินการ

1. หลักการและเหตุผล

โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ วัยเด็กและวัยทำงานลดลง สำหรับประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2548 แล้ว โดยปัจจุบันมีประชากรรวม 67.6 ล้านคน เป็นผู้สูงอายุ 11.31 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และคาดว่าในอนาคตปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) คือมีประชากรสูงอายุ ร้อยละ 20 ของประชากรรวม และในปี พ.ศ. 2578 จะมีประชากรสูงอายุ ร้อยละ 30 ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society) ที่มาของข้อมูล : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

รัฐบาลมีแนวทงนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความมั่นคง สังคมไทยมีความสุข สามัคคี และเอื้ออาทร ให้คนไทยมีคุณภาพมีชีวิตที่ดีขึ้นและมีความพร้อมที่จะดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 เศรษฐกิจไทยมีความแข็งแกร่งและมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้นควบคู่ไปกับการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กระทรวงแรงงานมีนโยบายส่งเสริมการมีงานทำและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพแรงงาน ซึ่งผู้สูงอายุเป็นหนึ่งในกลุ่มแรงงานที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพได้ ดังนั้นโครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ จึงเป็นหนึ่งในโครงการที่จะสามารถส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีงานทำ มีรายได้ สร้างคุณค่าให้กับตัวผู้สูงอายุทั้งร่างกายและจิตใจ ให้รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำประโยชน์ให้กับครอบครัว สังคม และประเทศชาติ

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อฝึกอบรม เพิ่มทักษะให้กับผู้สูงอายุให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะฝีมือ มีอาชีพ มีรายได้
- 2.2 เพื่อสร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้
- 2.3 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มผู้สูงอายุรองรับสถานการณ์การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

3. กลุ่มเป้าหมาย/เป้าหมาย ผู้ที่มีอายุ ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 8,200 คน

4. พื้นที่ดำเนินการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั่วประเทศ

5. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมายที่วัดได้

เชิงปริมาณ จำนวนผู้สูงอายุเข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย 8,200 คน

เชิงคุณภาพ ผู้สูงอายุที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึกไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

กลุ่มเป้าหมายผู้สูงอายุที่ผ่านการฝึกทักษะอาชีพ สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปสร้างโอกาสในการมีอาชีพ มีรายได้ ตามกำลังความสามารถ พึ่งพาตนเองและแบ่งเบาภาระของครอบครัวได้

7. การติดตามประเมินผล :

7.1 ติดตามผลการฝึกอบรม จากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

7.2 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การมีงานทำ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

ส่วนที่ 4 : แนวทางการดำเนินงาน

หลักสูตรการฝึกอบรม ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 – 30 ชั่วโมง จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรกลางของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือหลักสูตรที่สอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่ โดยเน้น ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบกิจการเป็นสำคัญ หรือหลักสูตรที่หน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนด หรือหลักสูตรที่ดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ให้ผู้สูงอายุมีโอกาสเข้าถึง เทคโนโลยีและการอนุรักษ์ภูมิปัญญาของผู้สูงอายุ รวมทั้งการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เช่น การใช้ Social Network, การใช้ Apps for works Go Tablet Go Mobile, การใช้ภาษาอังกฤษเบื้องต้นสำหรับผู้สูงอายุ, ภาษาอังกฤษสำหรับการใช้งานคอมพิวเตอร์, วิทยากรถ่ายทอดภูมิปัญญา เป็นต้น โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาสถานการณ์ข้อมูลของกลุ่มผู้สูงอายุ โดยสำรวจความต้องการฝึกอบรมจากประชาชน กลุ่มเป้าหมาย องค์กรเครือข่าย และความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ
2. ประสานงานหน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง พิจารณาประชาสัมพันธ์ จัดหากลุ่มเป้าหมายในพื้นที่
3. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานผู้สูงอายุให้เป็นไปตามเป้าหมาย ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 – 30 ชั่วโมง จำนวน 20 คนต่อรุ่นและควบคุมคุณภาพการฝึกอบรม
4. ประเมินผลการฝึกอบรม
5. รายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)
6. จัดทำบัญชีรายชื่อ สถานที่ติดต่อ ของผู้สูงอายุที่สำเร็จการฝึกอบรม จัดส่งให้สำนักงานจัดหางาน จังหวัดหรือสำนักงานเขตในพื้นที่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนการมีงานทำต่อไป
7. ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการฝึก โดยใช้แบบสอบถาม/สัมภาษณ์ และรายงานผลผ่านระบบฐานข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ 5 : รายละเอียดงบประมาณ

รายการค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ กลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น 8,200 คน จำนวน 410 รุ่น รุ่นละ 20 คน ค่าใช้จ่ายรุ่นละ 54,000 บาท เฉลี่ยคนละ 2,700 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 22,140,000 บาท (ยี่สิบสองล้านหนึ่งแสนสี่หมื่นบาทถ้วน)

รายการ	งบประมาณ (บาท)
1. ค่าตอบแทนวิทยากร (500 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน x 410 รุ่น)	6,150,000
2. ค่าอาหารกลางวัน สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้ประสานงาน (150 บาท x 23 คน x 5 วัน x 410 รุ่น)	7,072,500
3. ค่าวัสดุ ประกอบการฝึกอบรม	4,920,000
(600 บาท x 20 คน x 410 รุ่น)	
4. ค่าพาหนะผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ไป – กลับ) (200 บาท x 20 คน x 410 รุ่น)	1,640,000
5. ค่าบริหารจัดการโครงการและการติดตามผลหลังจากจบการฝึก	2,357,500
รวมทั้งสิ้น	22,140,000

หมายเหตุ : งบประมาณ 22,140,000 บาท จำนวน 410 รุ่น รุ่นละ 20 คน รวม 8,200 คน ค่าใช้จ่ายรุ่นละ 54,000 บาท เฉลี่ยคนละ 2,700 บาท วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานโดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัดเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ

การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

การเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมัน เชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 6 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

- ชื่อ-สกุล* : นางเอี่ยมพร โศจิพลกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
เบอร์โทรศัพท์08 5483 8185..... e-mail wepdp_609@hotmail.com
 - ชื่อ-สกุล* : นางสาวถาวร อัจแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีและเยาวชน
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 1773 e-mail...women.youth.dsd.tmail.com
-

แผนบูรณาการพัฒนาผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากล

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อโครงการ* โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ (กิจกรรม : เพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME 4.0)

2. ลักษณะโครงการ*

- โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 42,197,400 บาท
 โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

3. วิธีการดำเนินงาน*

- ดำเนินการเอง จัดจ้าง

4. สถานะโครงการ/การดำเนินงาน*

- อยู่ระหว่างดำเนินการ ยังไม่เริ่มดำเนินการ ดำเนินการเสร็จแล้ว

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
 เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น
 ประเด็น พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ประเด็น ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่
 เป้าหมาย ผู้ประกอบการในทุกระดับเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ที่มีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น
 แผนงานย่อย การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ

3. ความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ

- ✓ ด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน : การสร้างฐานอุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพในการเติบโต
 ในอนาคต (ยกระดับศักยภาพแรงงานผู้ประกอบการ)

4. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

- ✓ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
 เป้าหมาย เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ
 แนวทาง การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถของภาคการผลิตและบริการ

แผนระดับที่ 3

- ✓ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) (ตามมติ ครม. วันที่ 24 มกราคม 2562)

ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล*

- ✓ นโยบายที่ 8.3 พัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพอาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม 4.0
 นโยบายข้อ 5.9.2 เร่งรัดพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งในภาคการผลิตและบริการให้สามารถแข่งขันได้

ส่วนที่ 3 : รายละเอียดแผนงาน โครงการ การดำเนินการ : โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ

1. หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์สำคัญภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) เน้นในเรื่องการพัฒนาสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ด้วยการสร้าง “ความเข้มแข็งจากภายใน” ขับเคลื่อนตามแนวคิด “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ผ่านกลไก “ประชารัฐ” ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย ให้สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามชุดใหม่ในศตวรรษที่ 21 สำหรับประเทศไทย ขณะนี้กำลังเผชิญกับความท้าทาย “กบฏประเทศรายได้ปานกลาง” และประสบปัญหาการลดลงของผลิตภาพแรงงานและกำลังแรงงาน นอกจากนี้ ยังมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพด้วย ซึ่งล้วนเป็นข้อจำกัดต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทย (Structural Transformation) เพื่อก้าวข้ามพัฒนาการเศรษฐกิจไทยสู่ประเทศที่มีรายได้สูง ซึ่งเป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างไปสู่ Value-Based Economy หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม กล่าวคือ ต้องปรับเศรษฐกิจแบบทำมากได้น้อย เป็นทำน้อยได้มาก ซึ่งการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนี้ผลิตภาพการผลิตถือเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจระยะยาว รวมถึงสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรในแต่ละประเทศให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยผลิตภาพการผลิตจะมีอิทธิพลต่ออัตราเงินเฟ้อ อัตราแลกเปลี่ยน และปัจจัยทางเศรษฐกิจอื่น ๆ อาทิ การอุปโภคบริโภค การลงทุน และการจ้างงาน ดังนั้นการที่จะพัฒนาศักยภาพการผลิต จำเป็นต้องพัฒนาประสิทธิภาพของปัจจัยในการผลิตเป็นกำลังสำคัญ ซึ่งปัจจัยการผลิตที่เป็นตัวแปรสำคัญของผลิตภาพการผลิต คือ แรงงาน และ ทุน สำหรับการวัดผลิตภาพการผลิตที่เป็นที่นิยมที่สุดคือ ผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงาน

การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เนื่องจากการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เป็นเรื่องสำคัญที่สามารถแสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงานของปัจจัยการผลิตด้านแรงงาน เพื่อใช้เปรียบเทียบผลงานทางด้านเศรษฐกิจ โดยทำการวัดจากอัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงานในระบบเศรษฐกิจ โดยในช่วงเกือบ 10 ปีที่ผ่านมา ผลิตภาพแรงงานของประเทศไทยขยายตัวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและมีแนวโน้มลดลง สะท้อนว่าประเทศไทยมุ่งเน้นปัจจัยด้านเงินทุนและปริมาณแรงงานมากกว่าการพัฒนาคุณภาพแรงงาน สืบเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาไปสู่การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตได้ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงควรมีแนวทางในการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจในการขับเคลื่อนผู้ประกอบการและแรงงานให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน จึงได้จัดทำ “โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน” โดยมีเป้าหมายในการ Re-skill แรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยเน้นการประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม คณิตศาสตร์ (STEM Workforce) โดยเฉพาะระบบการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบให้กับพนักงาน รวมทั้งผู้ประกอบการที่จะต้องปรับทัศนคติในการดำเนินกิจการจากการบริหารในระบบครอบครัวมาเป็นการบริหารแบบมืออาชีพ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวข้ามไปสู่ประเทศไทย 4.0 รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำเชิงลึกแก่สถานประกอบการและพนักงานในสถานประกอบการในการสร้างจิตสำนึกให้รู้คุณค่าของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เข้าใจถึงความสูญเสียที่แฝงอยู่ในกระบวนการทำงานและดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงได้อย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากรภายในสถานประกอบการ

นอกจากนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกรมฯ ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา หรือเป็นผู้ควบคุมงาน โดยการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการให้คำปรึกษาเฉพาะด้าน รวมทั้งเรียนรู้กระบวนการทำงานของที่ปรึกษาอย่างมืออาชีพ ด้วยเหตุผลดังกล่าว กรมฯ จึงมีความ

จำเป็นต้องแสวงหาความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยที่เป็นเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการให้คำปรึกษาหลักแก่สถานประกอบการในระยะแรก เพื่อรองรับการเป็นหน่วยงานผู้ให้คำปรึกษากับสถานประกอบการในอนาคต เพื่อผลักดันให้สถานประกอบการ SMEs สามารถนำแนวทางไปปฏิบัติเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และลดการสูญเสียในวงจรการผลิตได้อย่างยั่งยืน อันจะเป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ และส่งผลต่อการเสริมสร้างศักยภาพของประเทศไทย ให้มีความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ และเพื่อเป็นการติดตามให้ความช่วยเหลือแก่สถานประกอบการที่เคยเข้าร่วมโครงการฯ ตลอดจนขยายความช่วยเหลือสถานประกอบการ SMEs กลุ่ม OTOP และ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนอย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความยั่งยืนในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SMEs 4.0 และยกระดับการขับเคลื่อนผลิตภาพแรงงานในภาพรวมของประเทศ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันแก่ผู้ประกอบการ SMEs กลุ่ม OTOP และวิสาหกิจชุมชน ผ่านกระบวนการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ผลักดันให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมแปลกใหม่ และการประยุกต์ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี เพื่อรองรับการพัฒนาสู่ SMEs 4.0

2.2 เพื่อขยายการให้บริการภาครัฐ เกี่ยวกับการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ให้แก่ผู้ประกอบการ SMEs กลุ่ม OTOP วิสาหกิจชุมชน ผู้ที่ขึ้นทะเบียนรับการช่วยเหลือจากภาครัฐ แรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบ และผู้เกี่ยวข้อง ให้ได้รับบริการอย่างทั่วถึง ผ่านกลไกการประสานความร่วมมือตามแนวทาง “ประชารัฐ”

2.3 เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการให้คำปรึกษาการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และขับเคลื่อนการพัฒนาผู้ประกอบการ SMEs กลุ่ม OTOP วิสาหกิจชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งกับเศรษฐกิจฐานรากของประเทศ

3. กลุ่มเป้าหมาย

3.1 ให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานแก่ผู้ประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือสหกรณ์ จำนวน 185 แห่ง ที่ไม่เคยเข้าร่วมโครงการ หรือเคยเข้าร่วมโครงการแล้วเว้นวรรค ไม่น้อยกว่า 2 ปี ตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- สถานประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์ ที่มีจำนวนสมาชิก ไม่เกิน 50 คน เป้าหมาย 80 แห่ง

- สถานประกอบการ SME ที่มีลูกจ้างหรือพนักงาน ตั้งแต่ 51 – 200 คน เป้าหมาย 105 แห่ง

3.2 พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน จำนวน 10,000 คน

3.3 พัฒนาเครือข่ายการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน 5,000 คน

3.4 ศูนย์บริการให้คำปรึกษาเพิ่มผลิตภาพแรงงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และ 76 จังหวัด ทำงานเชิงรุกออกหน่วยเคลื่อนที่ให้คำปรึกษาด้านการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเบื้องต้นแก่ผู้ประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือสหกรณ์ จำนวน 30,800 คน (400 คน x 77 จังหวัด)

3.5 พัฒนาสมรรถนะ “นักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน” เพื่อให้คำปรึกษาการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเฉพาะด้าน จำนวน 200 คน

นิยามกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายของโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SMEs 4.0 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 185 แห่ง ประกอบด้วย

1. สถานประกอบการกิจการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์ ที่มีจำนวนสมาชิก ไม่เกิน 50 คน เป้าหมาย 80 แห่ง

หมายถึง สถานประกอบการ กิจการ SME ที่มีจำนวนลูกจ้างหรือพนักงานไม่เกิน 50 คน หรือ กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือสหกรณ์ ที่มีสมาชิกไม่เกิน 50 คน

2. สถานประกอบการกิจการ SME ที่มีลูกจ้างหรือพนักงาน ตั้งแต่ 51 – 200 คน เป้าหมาย 105 แห่ง หมายถึง สถานประกอบการ กิจการ SME ที่เป็นวิสาหกิจขนาดกลาง มีจำนวนลูกจ้างหรือพนักงาน ตั้งแต่ 51 – 200 คน

ความหมายของประเภทสถานประกอบการ กิจการ SME สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้แบ่งประเภทกิจการออกเป็น 3 ประเภท กิจการ ได้แก่

1) **กิจการผลิตสินค้า** หมายความว่า ครอบคลุมถึง การผลิตที่เป็นลักษณะของการประกอบการอุตสาหกรรมทุกประเภท โดยความหมายที่เป็นสากลของการผลิตก็คือ การเปลี่ยนรูปวัตถุให้เป็นผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่ด้วยเครื่องจักรกล หรือเคมีภัณฑ์ โดยไม่คำนึงว่างานนั้นทำโดยเครื่องจักรหรือด้วยมือ ทั้งนี้กิจการผลิตสินค้าในที่นี้รวมถึงการแปรรูปผลิตผลการเกษตรอย่างง่ายที่มีลักษณะเป็นการอุตสาหกรรม การผลิตที่มีลักษณะเป็นวิสาหกิจชุมชน และการผลิตที่เป็นการประกอบอุตสาหกรรมในครัวเรือนด้วย

2) **กิจการบริการ** หมายความว่า ครอบคลุมถึง การศึกษา การสุขภาพ การบันเทิง การขนส่ง การก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ การโรงแรมและที่พัก การภัตตาคาร การขายอาหาร การขายเครื่องดื่มของภัตตาคารและร้านอาหาร การให้บริการเช่าสิ่งบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจ การให้บริการส่วนบุคคล บริการในครัวเรือน บริการที่ให้กับธุรกิจ การซ่อมแซมทุกชนิด และการท่องเที่ยวและธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการท่องเที่ยว

3) **กิจการค้าส่งค้าปลีก** หมายถึง การให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการค้า โดยที่การค้าส่ง หมายถึง การขายสินค้าใหม่และสินค้าที่ใช้แล้วให้แก่ผู้ค้าปลีก ผู้ใช้งานอุตสาหกรรม งานพาณิชย์ สถาบัน ผู้ใช้งานวิชาชีพ และรวมทั้งการขายให้แก่ผู้ค้าส่งด้วยตนเอง ส่วนการค้าปลีก หมายถึง การขายโดยไม่มี การเปลี่ยนรูปสินค้า ทั้งสินค้าใหม่และสินค้าที่ใช้แล้วให้กับประชาชนทั่วไป เพื่อการบริโภค หรือ การใช้ประโยชน์เฉพาะส่วนบุคคล ในครัวเรือน การค้าในที่นี้มีความหมายรวมถึง การเป็นนายหน้า หรือ ตัวแทนการซื้อขาย สถาบันบริการน้ำมัน และสหกรณ์ผู้บริโภค

ข้อมูลอ้างอิง : กฎกระทรวงกำหนดจำนวนการจ้างงานและมูลค่าสินทรัพย์ถาวรของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2545 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 93 ก หน้า 17 วันที่ 20 กันยายน 2545)

"หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์" (OTOP) เป็นแนวทางประการหนึ่ง ที่จะสร้างความเจริญแก่ชุมชนให้สามารถยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้ดีขึ้น โดยการผลิตหรือจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น ให้กลายเป็นสินค้าที่มีคุณภาพ มีจุดเด่นเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น สามารถจำหน่ายในตลาดทั้งภายในและต่างประเทศ โดยมีหลักการพื้นฐาน 3 ประการ คือ

- 1) ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สากล
- 2) พึ่งตนเองและคิดอย่างสร้างสรรค์
- 3) การสร้างทรัพยากรมนุษย์

ผลิตภัณฑ์ ไม่ได้หมายถึงตัวสินค้าเพียงอย่างเดียว แต่เป็นกระบวนการทางความคิดรวมถึงการบริการ การดูแลการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาภูมิปัญญาไทย การท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี การต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ มีจุดเด่น จุดขายที่รู้จักกันแพร่หลายไปทั่วประเทศและทั่วโลก (หน่วยงาน : สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิสาหกิจ ชุมชน กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย)

กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หมายถึง กิจกรรมของชุมชนที่เกี่ยวกับการผลิตสินค้า หรือการอื่นๆ ที่ดำเนินการ โดยคณะกรรมการที่มีความผูกพันกัน มีวิถีชีวิตร่วมกัน และรวมตัวกันประกอบกิจการ เพื่อสร้างรายได้ และพึ่งพาตนเอง ครอบคลุม ชุมชน และระหว่างชุมชน (หน่วยงาน : สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจ ชุมชน กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์)

4. วิธีดำเนินการ

ส่วนกลาง

4.1 ชั้นเตรียมการ/บริหารโครงการ

4.1.1 ประชุมชี้แจง/พิธีเปิดโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรม พัฒนาฝีมือแรงงานได้รับทราบแนวทางการดำเนินโครงการ

4.1.2 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.1.3 จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ประสานงาน/ผู้ตรวจรับงาน/ที่ปรึกษา

4.1.4 จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานการให้คำปรึกษาโดยบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4.1.5 จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

4.1.6 สร้างเครือข่ายและแสวงหาความร่วมมือกับองค์กรเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น สถาบันการศึกษามหาวิทยาลัย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาการ ท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ

4.1.7 พัฒนาต่อยอดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดทำแนวทางการ ให้คำปรึกษาแนะนำการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

4.1.8 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมก่อนการดำเนินโครงการ ระหว่างดำเนินการ และข้อมูล ผลลัพธ์ หรือผลสัมฤทธิ์ภายหลังการดำเนินงานตามโครงการ

4.1.9 จัดประชุมสรุปผลการดำเนินงานภาพรวมทั้งโครงการฯ และพิธีปิดโครงการ

4.1.10 ตรวจสอบติดตามผลความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ และการประเมินผลโครงการใน ภาพรวม

4.2 ประชาสัมพันธ์

4.2.1 ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ สถานีวิทยุ สถานีโทรทัศน์ และสื่อต่างๆ

4.2.2 ผลิตแผ่นพับประชาสัมพันธ์ หรือ จัดทำวีดิทัศน์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์

4.3 การติดตามผล และประเมินผลดำเนินโครงการ

ติดตามผลและประเมินผลการดำเนินโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME 4.0 ความก้าวหน้าของ การดำเนินงาน กำกับ ดูแล และให้คำปรึกษาหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ หรือเพื่อนำมาทบทวน ปรับปรุงการดำเนินโครงการในปีต่อไป

ส่วนภูมิภาค (สถาบัน/สำนักงาน)

4.4 ขั้นตอนการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ 1 ให้คำปรึกษาเพิ่มผลิตภาพแรงงานแก่สถานประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์ เป้าหมาย 185 แห่ง ให้คำปรึกษาเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ระยะเวลา 7 เดือน หรือ 210 วัน

1. การให้คำปรึกษาเพิ่มผลิตภาพแรงงานแก่สถานประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือสหกรณ์ ที่มีลูกจ้างหรือสมาชิกกลุ่มไม่เกิน 50 คน เป้าหมาย 80 แห่ง

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1) ปรับปรุงคำสั่งศูนย์บริการให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานจังหวัดให้ทันสมัย
2) ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์บริการให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เช่น ความรู้ ทักษะ เจตคติ บุคลิกภาพ คู่มือ เป็นต้น

3) จัดประชุมหน่วยงานเครือข่าย และออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ในพื้นที่ห่างไกล ดำเนินการแสวงหาความร่วมมือกับองค์กรเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันการศึกษา ให้เข้าร่วมประสานข้อมูลกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงมหาดไทย และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อประสานผู้ประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์ และหน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อชี้แจงรายละเอียดการดำเนินโครงการ พร้อมทั้งเชิญชวนเข้าร่วมโครงการ

4) กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ ประกอบด้วย

- 4.1) กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่
- 4.2) กลุ่มอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม
- 4.3) กลุ่มอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์
- 4.4) กลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
- 4.5) กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ
- 4.6) กลุ่มอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ
- 4.7) กลุ่มอุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจร
- 4.8) กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
- 4.9) กลุ่มอุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดี และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ
- 4.10) กลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัล

5) คัดเลือกสถานประกอบการ SME ที่มีลูกจ้างหรือพนักงาน ไม่เกิน 50 คน หรือกลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์ ที่มีสมาชิกไม่เกิน 50 คน เข้าร่วมโครงการฯ

6) มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ และจัดทีมเจ้าหน้าที่นักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน เข้าให้คำปรึกษาตามกระบวนการให้คำปรึกษาไม่น้อยกว่า ๗ ครั้ง/แห่ง เพื่อพูดคุยรับฟังข้อมูล แนวคิด และสภาพปัญหา หน่วยงานจากผู้ประกอบการ ผู้จัดการ หัวหน้างาน หรือประธานกลุ่ม OTOP หรือกลุ่มวิสาหกิจชุมชน แนวทางการคัดเลือกนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานเข้าร่วมโครงการ

6.1) เป็นเจ้าหน้าที่ได้รับการแต่งตั้งมาจากหน่วยงานในพื้นที่

6.2) มีความรู้ ทักษะ เจตคติในการทำงาน

6.3) ได้รับการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ จากส่วนกลาง

6.4) หน่วยงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 25 แห่ง แห่งละ 4 คน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 52 แห่ง แห่งละ 2 คน

7) วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจัดลำดับความสำคัญของสภาพปัญหา ร่วมกับ สถานประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน เพื่อให้ผู้ประกอบการหรือประธานกลุ่มฯ เลือกว่าอยากแก้ไขปัญหาดิ่ก่อน - หลัง

8) จัดทำรายละเอียดแผนปรับปรุงเพื่อหาแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา ตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหา หรือบริหารจัดการสภาพปัญหาหน้างาน

9) จัดแผนปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพแรงงานเฉพาะด้านให้แก่กลุ่มเป้าหมาย หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยระบุห้วงเวลา งบประมาณ และวิธีการดำเนินการ ตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายสถานประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์

10) ประสานการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพการทำงาน หรือผลิตภาพแรงงาน หรือศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการของผู้ประกอบการ ก่อนดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

11) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงานเฉพาะด้านให้แก่กลุ่มเป้าหมายตามรายละเอียดที่ตกลงร่วมกัน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง ตามแผนงานที่วางไว้ และจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ต้องระบุกิจกรรมและขั้นตอนดำเนินงาน

12) ทดลองให้ผู้ที่ผ่านกระบวนการพัฒนาศักยภาพแรงงานไปปฏิบัติงานจริงในหน้าที่เกิดปัญหา ประมาณ 2 เดือน เพื่อประยุกต์ใช้ทักษะหรือองค์ความรู้จากกระบวนการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน หรือลดขั้นตอน ลดเวลา ลดการสูญเสียในวงจรการผลิต ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้างานอย่างใกล้ชิด และมีการตรวจเยี่ยมของทีมนักพัฒนาผลิตภาพแรงงานเป็นระยะๆ

13) ประสานการจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงาน หรือผลิตภาพจากการพัฒนาศักยภาพแรงงาน หรือการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับผู้ประกอบการ ผู้จัดการ หัวหน้างาน หรือประธานกลุ่มฯ

14) ร่วมกับผู้เกี่ยวข้องสรุปผลการดำเนินการ เพื่อเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นจากการพัฒนาศักยภาพแรงงาน หรือการปรับปรุงกระบวนการผลิต โดยมีการเปรียบเทียบข้อมูล ก่อน - หลัง ดำเนินการ เช่น ผลิตภาพแรงงาน คุณภาพของสินค้า จำนวนของเสีย ระยะเวลาที่ใช้ในการผลิต ผลการตอบรับของลูกค้า การบริหารจัดการวัตถุดิบ และเปรียบเทียบสัดส่วนเป็นผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น หรือการลดการสูญเสียในกระบวนการผลิตสินค้า หรือคิดเป็นจำนวนเงินที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้น เป็นต้น

15) จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ พร้อมทั้งส่งมอบแนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้ผู้ประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน นำไปใช้ประโยชน์การดำเนินการธุรกิจต่อไป

16) สรุปผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบเป็นระยะ ๆ ผ่านระบบสารสนเทศของหน่วยงาน

2. การให้คำปรึกษาเพิ่มผลิตภาพแรงงานแก่สถานประกอบการ SME ที่มีลูกจ้างหรือพนักงาน ตั้งแต่ 51 - 200 คน เป้าหมาย 105 แห่ง

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1) แต่งตั้งคณะทำงาน /ประชุมคณะทำงานคัดเลือกสถานประกอบการ
 2) แต่งตั้งผู้ประสานงาน คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษา และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ
 3) จัดประชุมชี้แจงแนวทางดำเนินโครงการฯ ให้กับสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ ทีมที่ปรึกษา และผู้ประสานงานโครงการฯ

4) ดำเนินการแสวงหาความร่วมมือกับองค์กรเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันการศึกษา ให้เข้าร่วมเป็นที่ปรึกษาโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME 4.0 เพื่อให้คำปรึกษาเพิ่มผลิตภาพแรงงานแก่ SME ที่มีลูกจ้างหรือพนักงาน ตั้งแต่ 51 - 200 คน

5) กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ ประกอบด้วย

- 5.1) กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่
- 5.2) กลุ่มอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม
- 5.3) กลุ่มอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์
- 5.4) กลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
- 5.5) กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ
- 5.6) กลุ่มอุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ
- 5.7) กลุ่มอุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจร
- 5.8) กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
- 5.9) กลุ่มอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในกลุ่มรายได้ดี และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ
- 5.10) กลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัล

6) เจ้าหน้าที่และทีมที่ปรึกษา ดำเนินการให้คำปรึกษาเพิ่มผลิตภาพแรงงานแก่สถานประกอบการ ที่เข้าร่วมโครงการฯ ในระยะเวลา 7 เดือน จำนวนไม่น้อยกว่า 7 ครั้ง โดยดำเนินการให้คำปรึกษา วิเคราะห์ข้อมูลของสถานประกอบการ สรุปลผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินปัญหาที่พบ ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อกำหนดวิธีการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 และการลดการสูญเสียในวงจรการผลิต สินค้าหรือบริการไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 โดยมีเงื่อนไข โดยจัดทำแผนการดำเนินงาน ในระยะเวลา 210 วัน โดยเข้าให้คำปรึกษาเพิ่มผลิตภาพแรงงานไม่น้อยกว่า 7 ครั้ง โดยแบ่งเป็น 4 งวดงาน ดังนี้

งวดที่ 1 ภายใน 45 วัน หลังลงนามสัญญาจ้าง

ให้คำปรึกษา 2 ครั้ง จัดทำคู่มือให้คำปรึกษา วิเคราะห์ข้อมูล SWOT และประเมินสภาพแวดล้อม

งวดที่ 2 ภายใน 90 วัน หลังลงนามสัญญาจ้าง

ให้คำปรึกษา 3 ครั้ง จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม พร้อมเนื้อหาการฝึกอบรม คัดเลือก จัดส่งรายชื่อ ผู้เข้ารับการศึกษา และรายงานความคืบหน้า (Mid-term Report)

งวดที่ 3 ภายใน 180 วัน หลังลงนามสัญญาจ้าง

ให้คำปรึกษา 2 ครั้ง จัดส่งรายงานสรุปลผลฉบับสมบูรณ์ และคู่มือการปฏิบัติงาน/คู่มือวิธีการปฏิบัติงาน

งวดที่ 4 ภายใน 210 วัน หลังลงนามสัญญาจ้าง

จัดทำรายงานกรณีศึกษา คู่มือการปฏิบัติงานหรือวิธีการปฏิบัติงาน วิดีทัศน์ประกอบคำบรรยาย แผ่น DVD ข้อมูลผลการดำเนินงาน และสรุปลผลการให้คำปรึกษา

7) ที่ปรึกษานำเสนอความก้าวหน้าการดำเนินงาน

7.1) รายงานผลการดำเนินงานโครงการ (Inception Report)

7.2) ความก้าวหน้าระหว่างโครงการ (Mid-term Report)

7.3) รายงานสรุปลผลการดำเนินงานโครงการฉบับสมบูรณ์ (Final Report) เมื่อเสร็จสิ้น

โครงการฯ

8) ประชุมสรุปลผลการดำเนินงาน และตรวจรับงานจ้างในแต่ละสัญญาจ้างที่ปรึกษา

9) ทบทวนผลการดำเนินงาน สรุปลผลการดำเนินงาน และรายงานผลให้กรมทราบ

กิจกรรมที่ 2 "พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน" เป้าหมาย 10,000 คน

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1) ศึกษารวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมในพื้นที่ สถานประกอบการ หรือกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม

โครงการ

2) ประสานงานขอร่างหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลกับ “นักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน” ที่ดำเนินการให้คำปรึกษาเพิ่มผลิตภาพแรงงานแก่วิสาหกิจขนาดย่อม SME ที่มีลูกจ้างหรือพนักงานไม่เกิน 50 คน กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์ ที่มีสมาชิกไม่เกิน 50 คน จำนวน 80 แห่ง และทีมที่ปรึกษาที่ให้คำปรึกษาเพิ่มผลิตภาพแรงงานแก่วิสาหกิจขนาดกลาง SME ที่มีลูกจ้างหรือพนักงานตั้งแต่ 51 – 200 คน จำนวน 105 แห่ง

3) ทบทวนเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมว่ามีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นหรือไม่ และนำเสนอผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อลงนามให้ความเห็นชอบหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม

4) คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายเข้าฝึกอบรม กำหนดวัน เวลา และสถานที่ดำเนินการ

5) ขออนุมัติดำเนินการจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามแนวทางความร่วมมือ “ประชารัฐ” เพื่อเตรียมการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้านตามสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่

6) จัดเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการจัดฝึกอบรม เช่น คัดเลือกวิทยากรที่มีความสามารถเฉพาะด้าน จัดทำหนังสือเชิญเป็นวิทยากร ดำเนินการจัดซื้อ/จัดหาวัสดุที่จำเป็น จัดเตรียมสถานที่ในการฝึกอบรม

7) ดำเนินการจัดฝึกอบรม และกำกับ ดูแลการจัดฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้

8) ประเมินผลการฝึกอบรม และสรุปผลการดำเนินงาน

9) รายงานผลการดำเนินงานให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบเป็นระยะ ๆ ผ่านระบบสารสนเทศของหน่วยงาน

กิจกรรมที่ 3 พัฒนาเครือข่ายการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เป้าหมาย 5,000 คน

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1) ศึกษารวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมในพื้นที่ สถานประกอบกิจการ หรือกลุ่มเป้าหมาย

2) ประสานงานข้อมูลกับหน่วยงานภาคีในพื้นที่ อาทิ สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้าไทย สำนักงานพัฒนาชุมชน สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์การเกษตร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ประกอบกิจการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน สหกรณ์ ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มอาชีพ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3) เผยแพร่ข้อมูล วัตถุประสงค์ กระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลสัมฤทธิ์ของโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME 4.0 ให้ทุกภาคส่วนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร

4) จัดประชุมหน่วยงานเครือข่ายการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

5) เชิญผู้แทนหน่วยงานเครือข่าย สถาบันการศึกษา และบุคคลที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทย สู่ SME 4.0

6) จัดเตรียมความพร้อมก่อนการประชุม ข้อมูลที่ใช้สำหรับการประชุม วิทยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

7) ดำเนินการจัดประชุมเครือข่ายการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้

8) เชิญชวนผู้ประกอบกิจการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มสหกรณ์ เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME 4.0

9) รายงานผลการดำเนินงานให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบเป็นระยะ ๆ ผ่านระบบสารสนเทศของหน่วยงาน

กิจกรรมที่ 4 ศูนย์บริการให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ในกรุงเทพมหานคร และ 76 จังหวัด ทำงานเชิงรุกออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการประชาชน “ศูนย์บริการให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน” เป้าหมาย 30,800 คน (400 คน x 77 จังหวัด)

ขั้นตอนการดำเนินงาน

- 1) ศึกษารวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมในพื้นที่ สถานประกอบการกิจการ หรือกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ
- 2) ประสานงานข้อมูลกับหน่วยงานภาคีในพื้นที่ อาทิ สำนักงานจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือสหกรณ์ ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มอาชีพ หน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 3) เผยแพร่ข้อมูล วัตถุประสงค์ กระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม “ศูนย์บริการให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน” ให้ทุกภาคส่วนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร
- 4) จัดทำแผนการออกหน่วยเคลื่อนที่ เน้นการทำงานเชิงรุก “ศูนย์บริการให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน” จำนวน 12 ครั้ง/จังหวัด เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน สู่ SME 4.0 การให้คำแนะนำเบื้องต้นในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน การเพิ่มมูลค่าของสินค้าและบริการ เป็นต้น
- 5) จัดเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการ อาทิ การมอบหมายเจ้าหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบข้อมูลที่ใช้สำหรับเผยแพร่ประชาสัมพันธ์โครงการ ให้บริการประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ
- 6) ดำเนินการออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการประชาชน “ศูนย์บริการให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน” ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้
- 7) รายงานผลการดำเนินงานให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบทุกเดือน ผ่านระบบสารสนเทศ ของหน่วยงาน

กิจกรรมที่ 5 พัฒนาสมรรถนะ “นักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน” เพื่อให้คำปรึกษาการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเฉพาะด้าน จำนวนไม่น้อยกว่า 200 คน (หน่วยงานสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 25 แห่ง แห่งละ 4 คน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 52 แห่ง แห่งละ 2 คน)

ขั้นตอนการดำเนินงาน (หน่วยงานส่วนกลางดำเนินการ)

- 1) ศึกษารวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมในพื้นที่ สถานประกอบการกิจการ หรือกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ
- 2) ประเมินและวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อวางแผนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่
- 3) จัดทำเนื้อหาการฝึกอบรม และแผนปฏิบัติการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่จำเป็น เน้นการทำงานเชิงบูรณาการ การคิดเชิงระบบ การมองภาพแบบองค์รวม ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้าง “นักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน” ที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
- 4) ประสานงานเกี่ยวกับ วิทยากร เนื้อหาการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม และการเตรียมความพร้อมอื่น ๆ ก่อนการฝึกอบรม
- 5) ขออนุมัติโครงการจัดฝึกอบรม “พัฒนาสมรรถนะนักพัฒนาผลิตภาพแรงงาน” เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการให้คำปรึกษาเพิ่มผลิตภาพแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- 6) จัดเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการ อาทิ การมอบหมายเจ้าหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบข้อมูลที่ใช้สำหรับ การฝึกอบรม เนื้อหาการฝึกอบรม ที่พัก ยานพาหนะ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ
- 7) ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้
- 8) ประเมินผลการฝึกอบรม รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

5. ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 ผลผลิต

5.1.1 เพิ่มผลิตภาพแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์ จำนวน 185 แห่ง ได้รับคำแนะนำในกระบวนการงานที่สำคัญด้านการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และลดการสูญเสียในวงจรการผลิตหรือบริการ

5.1.2 กำลังแรงงานในสถานประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์ จำนวนไม่น้อยกว่า 10,000 คน ได้รับการพัฒนาทักษะและยกระดับให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเน้นความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหาหน้างาน สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการของตน

5.1.3 พัฒนาเครือข่ายเพิ่มผลิตภาพแรงงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 5,000 คน

5.1.4 พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 200 คน ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะในการให้คำปรึกษาเพื่อประยุกต์ใช้ในการให้คำปรึกษาด้านการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในอนาคต

5.1.5 ทำงานเชิงรุกออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการสถานประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์ เป้าหมายเน้นประชาสัมพันธ์โครงการและทำกิจกรรมที่เป็นภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

5.2 ผลลัพธ์

5.2.1 ผู้ประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์ มีขีดความสามารถ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล

5.2.2 ทีมงานในสถานประกอบการได้รับการพัฒนาทักษะด้านการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม คณิตศาสตร์และองค์ความรู้ด้านการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน โดยเฉพาะระบบการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ตามแนวทาง STEM Workforce

5.2.3 ผู้ประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์ ได้เข้าถึงบริการจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น

5.2.4 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ เกิดความเชื่อมั่นในกระบวนการให้คำปรึกษาแนะนำในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

5.3 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

เชิงปริมาณ

1) ให้คำปรึกษาเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้กับผู้ประกอบการ SME กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มสหกรณ์ จำนวน 185 แห่ง

2) พัฒนาเครือข่ายเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และพัฒนาศักยภาพแรงงานไม่น้อยกว่า 15,000 คน

เชิงคุณภาพ

- 1) ค่าเฉลี่ยของการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และลดการสูญเสีย ในวงจรการผลิตหรือบริการไม่น้อยกว่าร้อยละ 10
- 2) สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจหรือลดต้นทุนผู้ประกอบการ คิดเป็นมูลค่าไม่น้อยกว่า 100 ล้านบาท/ปี

ส่วนที่ 4 : รายละเอียดงบประมาณ

จำนวนเงิน 42,197,400 บาท (สี่สิบสองล้านหนึ่งแสนเก้าหมื่นเจ็ดพันสี่ร้อยบาทถ้วน) โดยขอเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณปี 2563 งบรายจ่ายอื่น

แผนงานพื้นฐาน การดำเนินภารกิจพื้นฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

ชื่อโครงการ* ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
งบประมาณ 300,642,000 บาท

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ประเด็น 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

3. ความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ

✓ ด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน : การสร้างฐานอุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพในการเติบโต
ในอนาคต (ยกระดับศักยภาพแรงงานผู้ประกอบการ)

4. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

- ✓ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพทุนมนุษย์

แผนระดับที่ 3

ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล*

- ✓ นโยบายที่ 8.3 พัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพอาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม 4.0

กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนา และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งบประมาณ 38,011,400 บาท

▪ จัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์พร้อมซอฟต์แวร์ เพื่อรองรับการทดสอบฝีมือแรงงาน
แห่งชาติ (ภาคความรู้)

1. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มาตรา 22 เพื่อเป็นการส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่างๆ
เสนอรัฐมนตรี เพื่อให้ความเห็นชอบ และมาตรา 23 ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดให้มีการทดสอบมาตรฐาน
ฝีมือแรงงานและส่งเสริมให้มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ
ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

การดำเนินงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มี
ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้
เกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ
กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งในขั้นตอนต่างๆ อาจเกิด
ปัญหาหรือความเสี่ยงในการทุจริต โดยเฉพาะขั้นตอนการดำเนินการทดสอบและขั้นตอนการตรวจผลการ

ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบและผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ต้องเป็นผู้ใช้ดุลยพินิจ อาจเกิดการทุจริต ไม่โปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อ

1.1 ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไม่สามารถใช้ทักษะฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการผลิตสินค้าและบริการให้กับสถานประกอบการได้อย่างมีมาตรฐานและคุณภาพ ตามที่ต้องการ

1.2 สถานประกอบการไม่สามารถลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการไม่มีคุณภาพรวมถึงผลิต ภาพแรงงานได้

1.3 ผู้บริโภคขาดความมั่นใจว่าสินค้าและบริการที่ผ่านการผลิตจากผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติมีคุณภาพและความปลอดภัยอย่างเพียงพอ

1.4 ประเทศขาดความสามารถในการแข่งขันในประเทศและตลาดโลก ตลอดจนขาดความเชื่อมั่น จากบริษัทต่างชาติที่จะมาลงทุนดำเนินกิจการในประเทศไทย

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในทุกวงการ เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล และเพื่อให้ก้าวข้ามกับดักรายได้ประชากรในระดับปาน กลางสู่รายได้ที่สูงขึ้น ย่อมกระตุ้นให้ทุกภาคส่วนตระหนักและให้ความสำคัญในการเพิ่มผลิตภาพและผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน โดยนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมต่างๆ ทางด้านการผลิตและบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้ มากยิ่งขึ้น การให้บริการด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปัจจุบันซึ่งใช้ระบบการทดสอบภาคความรู้ (ทฤษฎี) ด้วยระบบที่เป็นเอกสารหรือกระดาษ การบริหารจัดการ และแก้ปัญหาต่างๆ ในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจึงขาดประสิทธิภาพ เกิดความล่าช้าและลำ สัมย ขาดความโปร่งใส อาจจะมีการทุจริต ขาดความน่าเชื่อถือ เกิดความไม่ไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่และผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ไม่มีระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็น เครื่องมือ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการของหน่วยงานให้ทันสมัย ดังนั้นเพื่อให้ระบบการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาเป็นรูปธรรมตามนโยบายและข้อสั่งการของผู้บริหารซึ่งได้ ตระหนักและให้ความสำคัญด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการคลังข้อสอบ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการ ของผู้รับบริการ ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวก และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยที่ให้บริการใน ส่วนภูมิภาคให้เกิดความรวดเร็ว ประหยัด ทันสมัย ตามแนวทางมาตรฐานสากล และเสริมสร้างศักยภาพให้ โปร่งใสตรวจสอบได้ในการปฏิบัติภารกิจเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 กระบวนการ ดำเนินงานดังกล่าว มีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องคอมพิวเตอร์และ อุปกรณ์ต่างๆ เป็นเครื่องมือในการให้มีการในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล การรายงานผล การเชื่อมโยง ข้อมูล และตรวจสอบข้อมูลผู้เข้ารับการทดสอบในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน และการควบคุมการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของทุกหน่วยงานทั่วประเทศ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีผลกระทบต่อผู้รับบริการให้มี ความถูกต้อง ครบถ้วน รองรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การบริหารงานของผู้บริหารและการบริการ ประชาชน และต้องเตรียมความพร้อมของข้อมูลมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในการจำแนกและกำหนด ระดับความรู้ความสามารถ การจัดทำคลังข้อสอบภาคความสามารถ การจัดทำฐานข้อมูลผู้ทดสอบ จึงจะต้อง จัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์พร้อมซอฟต์แวร์ สำหรับรองรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) เพื่อสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตให้เข้มแข็งและมี ประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทาง อิเล็กทรอนิกส์ (E - Testing System) ให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบฐานข้อมูล Data Center ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถใช้งานผ่าน Web Application ได้

2.2 เพื่อพัฒนากระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทาง อิเล็กทรอนิกส์ (E - Testing System) ให้มีความโปร่งใส ลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ของผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีหลักเกณฑ์การใช้ข้อสอบที่สามารถสุ่มเลือกที่เป็นระบบมาตรฐานเดียวกัน เกิดความเป็นธรรมกับผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาฝีมือแรงงานได้เกิดประโยชน์แก่แรงงานฝีมือ สถานประกอบกิจการ และประเทศชาติอย่างแท้จริง

2.3 เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและเกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้กับแรงงานฝีมือ สถานประกอบกิจการและประเทศชาติ รวมทั้งเป็นการยกระดับธรรมาภิบาลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.4 เพื่อสร้างความรวดเร็วทันสมัยในกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการบริหารจัดการด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ เกิดความเป็นยั่งยืนต่อไป

3. กลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

3.1.1 ประชาชนที่เป็นกำลังแรงงานของประเทศ ที่ประสงค์จะเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพต่างๆ

3.1.2 สถานประกอบกิจการ องค์กรอาชีพ และหน่วยงานของรัฐที่ประสงค์จะเป็นศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

3.1.3 ผู้ดำเนินการทดสอบ เจ้าหน้าที่ผู้ประสานการทดสอบ ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้บริหารหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของสถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.2.1 ประชาชนคนไทย

3.2.2 สถานประกอบกิจการ หรือผู้ประกอบการ

3.2.3 องค์กรอาชีพ และหน่วยงานของรัฐ

3.2.4 บุคลากร พนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

4. เป้าหมายและผลลัพธ์ของโครงการ

4.1 เป้าหมายโครงการ

4.1.1 เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันด้านอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล และพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) ให้มีการเชื่อมโยงกับข้อมูลระบบ Data Center ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างความรวดเร็วทันสมัยในกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการบริหารจัดการด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 1 ระบบ

4.1.2 จัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่างๆ สำหรับรองรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) ที่สามารถบริหารจัดการทดสอบลงทะเบียนเข้าสอบ การจัดการข้อสอบ ประมวลผลข้อมูลการทดสอบ รายงานผลการทดสอบ จัดเก็บสถิติการทดสอบของหน่วยงานปฏิบัติ ในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 1 ระบบ

4.2 ผลลัพธ์

4.2.1 ประชาชนผู้ใช้บริการมีทางเลือกในการเข้ารับบริการทางด้านการทดสอบฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E – Testing System) ซึ่งมีประสิทธิภาพ ความทันสมัยในการให้บริการ จำนวน 1 ระบบ

4.2.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับระบบ เพื่อบริหารจัดการคลังข้อสอบ (Test Bank) ภาคความรู้ (ทฤษฎี) จำนวน 1 ระบบ ที่มีประสิทธิภาพสูงซึ่งสามารถรองรับการให้บริการประชาชนได้ มีฐานข้อมูลในการจัดเก็บข้อสอบเป็นระบบคลังข้อสอบที่ปลอดภัย ป้องกันการสูญหาย สามารถรักษาชั้นความลับของข้อสอบ และสามารถปรับปรุงข้อสอบให้เป็นปัจจุบันในการนำไปใช้ให้ตรงกันทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

4.2.3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing) จำนวน 1 ระบบ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่สูงขึ้นในการให้บริการประชาชน ผู้ที่เข้ารับการทดสอบได้ ลดการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในดำเนินงานด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อมุ่งก้าวสู่สากล รองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ต่อไปในอนาคต

5. วิธีการดำเนินงาน

การพัฒนากระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) และดำเนินการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์พร้อมซอฟต์แวร์เพื่อรองรับการทดสอบฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

6. แผนการดำเนินงาน

6.1 พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) ให้สามารถใช้งานผ่าน Web Application ได้

6.2 จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์และครุภัณฑ์เพื่อรองรับระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)

7. งบประมาณ

เงินงบประมาณปี 2563 จำนวน 26,126,280 บาท (ยี่สิบหกล้านบาทหนึ่งแสนสองหมื่นหกพันสองร้อยแปดสิบบาทถ้วน) สำหรับการพัฒนาระบบและจัดหาครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์พร้อมซอฟต์แวร์เพื่อรองรับการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

ที่	รายการ	จำนวน	หน่วย	ราคาต่อหน่วย (บาท)	ราคารวม (บาท)
1.	พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) ให้สามารถใช้งานผ่าน Web Application ได้	1	ระบบ	4,000,000	4,000,000

ที่	รายการ	จำนวน	หน่วย	ราคาต่อหน่วย (บาท)	ราคารวม (บาท)
2.	เครื่องคอมพิวเตอร์ สำหรับงานประมวลผล แบบที่ 1 ขนาดจอไม่น้อยกว่า 19 นิ้ว (เพื่อรองรับการควบคุมการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์: E-Testing พร้อมซอฟต์แวร์) แบบ ICT ข้อ 8	44	เครื่อง	22,000	968,000
3.	เครื่องคอมพิวเตอร์ สำหรับงานประมวลผลเป็นระบบ สัมผัสหน้าจอหรือ ทัชสกรีน (Touchscreen) แบบ All in one พร้อมกล้อง Internal Webcam ที่ความละเอียดไม่ น้อยกว่า HD ขนาดจอ ไม่น้อยกว่า 21 นิ้ว เพื่อรองรับการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ : E-Testing	542	เครื่อง	27,990	15,170,580
4.	เครื่องสำรองไฟฟ้า (UPS) ขนาด 800 VA (480 Watts) แบบ ICT ข้อ 61	586	เครื่อง	2,500	1,465,000
5.	อุปกรณ์เชื่อมต่อระบบเครือข่ายแบบไร้สาย All in one	79	เครื่อง	3,100	244,900
6.	ชุดโปรแกรมระบบปฏิบัติการสำหรับเครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก แบบสิทธิการใช้งาน ประเภทติดตั้งมาจากโรงงาน (OEM) ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง ตามกฎหมาย แบบ ICT ข้อ 69	586	ชุด	3,800	2,226,800
7.	โต๊ะคอมพิวเตอร์ขนาด 80 x 60 x 75 ซม.	586	ตัว	2,000	1,172,000
8.	เก้าอี้สำนักงานสีดำ	586	ตัว	1,500	879,000
	รวมทั้งหมด				26,126,280

9. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

- 9.1 สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
- 9.2 สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 77 แห่ง
- 9.3 สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมสุขภาพ

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 ระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing) มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบ Data Center ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถลงทะเบียนและทดสอบผ่าน Web Service สืบค้นข้อมูล ออกรายงานผล

10.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing) โดยใช้ระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้น สามารถเพิ่มความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ลดความเสี่ยงจากการทุจริต รองรับการให้บริการแก่ประชาชนผู้เข้ารับการทดสอบ ผู้ประกอบกิจการ และเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10.3 ประชาชน แรงงานฝีมือ สถานประกอบการ ผู้ใช้บริการ เกิดความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในกระบวนการและขั้นตอนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ รวมทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในการ

ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งสามารถประมวลผลข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัย และมีความพร้อมในการใช้งานรองรับการให้บริการได้ตลอดเวลา

10.4 เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบการทดสอบมาตรฐานที่พัฒนาขึ้นรองรับการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน และการให้บริการประชาชน

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย 3,700,000 คน งบประมาณ 222,764,200 บาท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานประกอบกิจการใช้ในการปฏิบัติงานการรับรองหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ
2. เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ในประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. เพื่อให้การบริการในการรับรองหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เป็นไปด้วยความเหมาะสม และเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ

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 สถานที่ฝึกที่ได้จัดไว้เป็นส่วนแยกจากหน่วยประกอบกิจการ

“มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ตามพระราชบัญญัตินี้

“การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

“ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ประกอบการ” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอื่น 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

- สถานประกอบการทั่วไป ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป
- สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

หลักสูตรการฝึก

- ประเภทหลักสูตร การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
- แหล่งที่มาของหลักสูตร เป็นหลักสูตรที่สถานประกอบการจัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- รายชื่อหลักสูตร (ที่ผ่านมา) เป็นหลักสูตรที่สถานประกอบการจัดอบรมในช่วงระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา (รายละเอียดแนบท้าย)

แนวทาง/ขั้นตอนการดำเนินงาน

วิธีดำเนินการ ลำดับการทำงานของขั้นตอนที่ 1

- รับเรื่องตรวจเอกสารขั้นต้นเกี่ยวกับการขออนุมัติหลักสูตรค่าใช้จ่าย หากไม่ถูกต้องให้ส่งเอกสารคืนให้สถานประกอบการกลับไปแก้ไข หากถูกต้องให้ดำเนินการขั้นตอนต่อไป
- ลงทะเบียนเอกสารที่ผ่านการตรวจเบื้องต้นตามกำหนดเวลา รับ/ส่งตามกระบวนการปฏิบัติงาน และจ่ายงานให้ผู้พิจารณาหลักสูตรและค่าใช้จ่าย

วิธีดำเนินการ ลำดับการทำงานของขั้นตอนที่ 2

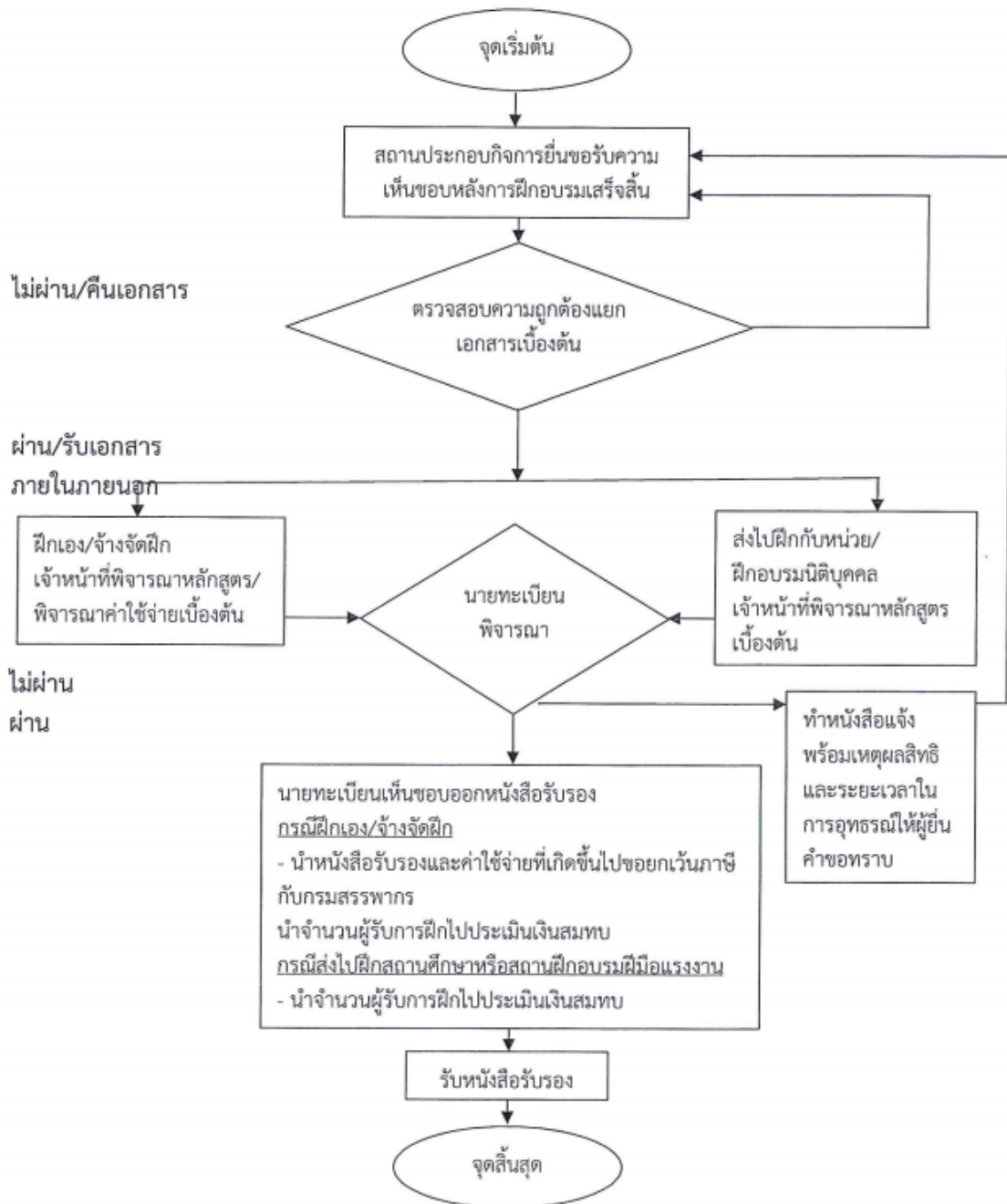
- บันทึกลายมือชื่อ/วันที่/เวลาที่รับเอกสารไปตรวจพิจารณาในสมุดทะเบียนรับ/ส่ง
- ตรวจพิจารณาหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
- จัดทำเอกสารและหนังสือรับรองเพื่อประกอบการพิจารณาเสนอนายทะเบียน

วิธีดำเนินการ ลำดับการทำงานของขั้นตอนที่ 3

- เจ้าหน้าที่เสนอเรื่องผ่านหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างานที่รับผิดชอบ
- หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างานตรวจสอบเอกสารก่อนเสนอ
- นายทะเบียนลงนามในหนังสือรับรอง

- ออกเลขหนังสือรับรองและบันทึกข้อมูลลงทะเบียนหนังสือรับรอง
- แจ้งสถานประกอบกิจการมารับหนังสือรับรอง

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน



การขอรับความเห็นชอบหลักสูตรและค่าใช้จ่าย

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

ผู้ที่ได้รับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรม

ผู้ประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปดำเนินการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือบุคคลทั่วไปก่อนรับเข้าทำงานตามที่กำหนดไว้ในหมวด 1

ทำอย่างไรถึงจะได้รับสิทธิประโยชน์

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

สิทธิและประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

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

➤ กลุ่มเป้าหมาย

- สถานประกอบการกิจการทั่วไป ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป
- สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

➤ วิธีการดำเนินงาน

การยื่นเอกสารขอรับรองหลักสูตรรายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่าย

กรณีสถานประกอบการดำเนินการฝึกเอง (In House Training) และกรณีสถานประกอบการส่งลูกจ้างไปรับการฝึกอบรมภายนอก (Public Training)

1. แบบคำขอรับการรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายพร้อมเอกสารหลักฐานประกอบคำขอรับการรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายกรณีสถานประกอบการดำเนินการฝึกเอง (In House Training) หรือกรณีสถานประกอบการส่งลูกจ้างไปรับการฝึกอบรมภายนอก (Public Training)

2. เอกสารที่ใช้ประกอบขอรับรองหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่าย

2.1 แบบคำขอรับการรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่าย พร้อมรายละเอียดที่เกี่ยวข้องในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้ถูกต้องครบถ้วน ใช้แบบ ฝย/ฝป 1

2.2 รายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ กรณีเป็นผู้ดำเนินการฝึกเองใช้แบบ ฝย/ฝป 2-1 หรือรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึก รายชื่อผู้รับการฝึกอบรม กรณีส่งลูกจ้างไปรับการฝึกอบรมกับสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ใช้แบบ ฝย/ฝป 2-2

2.3 รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม กรณีดำเนินการฝึกเองพร้อมดาวน์โหลด File Excel ที่เว็บไซต์ <http://e-service.dsd.go.th> เพื่อกรอกรายชื่อผู้รับการฝึกอบรมและบันทึกลงในแผ่น CD หรืออุปกรณ์บันทึกข้อมูล ใช้แบบ ฝย/ฝป 3

2.4 กำหนดการฝึกอบรม (Agenda) หรือตารางการฝึกอบรม

2.5 ใบลงทะเบียนรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ผู้รับการฝึกอบรมต้องเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละแปดสิบของระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหลักสูตร)

2.6 หลักฐานค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม กรณีใบเสร็จรับเงินหรือใบกำกับภาษีที่รายการถูกต้อง สมบูรณ์ ได้แก่ เล่มที่ เลขที่ใบเสร็จรับเงิน ระบุชื่อ-ที่อยู่ผู้รับเงิน/ชื่อ-ที่อยู่ผู้จ่ายเงิน/หลักสูตร/รุ่น/วันที่อบรม/จำนวนเงิน/วันที่รับ-จ่ายเงิน/รายการค่าใช้จ่าย (กรณีใบเสร็จรับเงินของโรงแรมหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ที่ผู้ดำเนินการจัดจ้างฝึกอบรมให้แนบใบแสดงรายละเอียดค่าใช้จ่าย ค่าที่พัก ค่าอาหารและอาหารว่างและเครื่องดื่มประกอบด้วย) หรือใบสำคัญรับเงินในการจ้างทำของ ค่าตอบแทนวิทยากร ค่าจ้างทำอาหารและอาหารว่างและเครื่องดื่ม พร้อมแนบสำเนาบัตรประชาชนของผู้รับเงิน (กรณีฝึกอบรมเอง)

2.7 เอกสารการอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ หนังสือเชิญเข้ารับการฝึกอบรม ใบสมัครเข้ารับการฝึกอบรม หนังสือตอบรับการฝึกอบรม ใบประกาศนียบัตร แผ่นพับประชาสัมพันธ์ โครงการฝึกอบรม (กรณีส่งไปฝึกอบรมภายนอก)

2.8 กรณีสถานประกอบกิจการจ้างผู้อื่นจัดฝึกอบรมแทนให้แนบหนังสือรับรองการจดทะเบียนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งกิจการของสถานประกอบกิจการที่รับจัดฝึกอบรม

3. การพิจารณา

กรณีเอกสารหลักฐานถูกต้องครบถ้วนเจ้าหน้าที่รับเรื่องไว้พิจารณา หากเอกสารหลักฐานไม่ครบถ้วน ถูกต้องเจ้าหน้าที่ส่งเรื่องคืนให้สถานประกอบกิจการผู้ยื่นคำขอดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง

4. เมื่อรายละเอียดเอกสารหลักฐานถูกต้องตามหลักเกณฑ์เจ้าหน้าที่จะพิจารณารายละเอียดและค่าใช้จ่าย และนำเสนอนายทะเบียนพิจารณาให้ความเห็นชอบ และลงนามหนังสือรับรองให้แก่ผู้ยื่นคำขอรับรองหลักสูตรต่อไป

5. เมื่อนายทะเบียนพิจารณาให้ความเห็นชอบเจ้าหน้าที่จะแจ้งสถานประกอบกิจการมารับหนังสือรับรองหากไม่เห็นชอบจะแจ้งสถานประกอบกิจการพร้อมเหตุผลที่ไม่รับรองหลักสูตร

หน่วยงาน/เจ้าภาพหลัก/รวบรวมข้อมูล

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรม ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของ กพร.ปช. งบประมาณ 8,540,700 บาท

➤ วัตถุประสงค์

1. กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของผู้อยู่ในกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
2. ประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างระบบการศึกษากับระบบการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องตามนโยบายแห่งรัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
3. ประสานนโยบาย แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อความเป็นเอกภาพในการพัฒนาแรงงานแก้ไขปัญหาความซ้ำซ้อนและความสิ้นเปลือง
4. จัดทำแผนการพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมที่แสดงอุปสงค์ (ความต้องการกำลังคน) ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพและอุปทาน (ปริมาณการผลิตและการพัฒนากำลังคน) ของประเทศ
5. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงาน ในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
6. เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ

➤ กลุ่มเป้าหมาย

1. กลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ
2. ภาคเอกชน
3. ภาครัฐบาล
4. สถาบันการอาชีวศึกษา
5. สถาบันอุดมศึกษา
6. หน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนภูมิภาค

➤ วิธีการดำเนินงาน

1. ทบทวนแผนพัฒนากำลังคนรายอุตสาหกรรมประจำปี
2. คัดเลือกอุตสาหกรรม/พื้นที่เป้าหมายที่จะจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน
3. กำหนดมาตรฐานการจำแนกอุตสาหกรรม/ตำแหน่งงาน/หลักสูตร
4. วิเคราะห์อัตราการผลิตโตของอุตสาหกรรม วิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรม วิเคราะห์ตำแหน่งงานหลักและปริมาณกำลังคนในปัจจุบันของแต่ละตำแหน่งงาน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในแต่ละตำแหน่งงาน
5. การรวบรวมข้อมูลการผลิตและการพัฒนากำลังคน
6. การกำหนดมาตรการเพื่อปรับความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานของกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

➤ ผลลัพธ์

1. แนวทางการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนในมิติรายอุตสาหกรรมและในมิติพื้นที่ที่สามารถเชื่อมโยงอุปสงค์/ความต้องการกำลังคนในเชิงปริมาณอุตสาหกรรมและ/หรือพื้นที่ที่จะทำแผนการพัฒนากำลังคน
2. ข้อมูลพื้นฐานของอุตสาหกรรม ห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมที่ระบุกลุ่มอุตสาหกรรมย่อยที่อยู่ภายใต้อุตสาหกรรมที่จะทำการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน
3. อัตราการเพิ่มผลิตภาพแรงงานของอุตสาหกรรม ปริมาณความต้องการกำลังคนส่วนเพิ่มในแต่ละตำแหน่งงานล่วงหน้า 5 ปี
4. ได้หลักสูตรการศึกษาที่เตรียมกำลังคนเข้าสู่ตำแหน่งงานต่างๆ พร้อมประมาณการปริมาณการผลิตล่วงหน้า 5 ปี และหลักสูตรการฝึกฝีมือ/การฝึกอบรมเพื่อเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งงานต่างๆ พร้อมประมาณการปริมาณการผลิตล่วงหน้า 5 ปี
5. มาตรการพัฒนากำลังคนเพื่อปรับความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

➤ พื้นที่ดำเนินโครงการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ส่วนกลาง)

กิจกรรม พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียมในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี
เป้าหมาย 210 คนงบประมาณ 2,720,000 บาท

1. หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยมีจำนวนคนพิการประมาณ 1.75 ล้านคน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 66 ล้านคน และจำนวนคนพิการที่ได้จดทะเบียนคนพิการ 1.75 ล้านคน พบว่าเป็นคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกายมากที่สุด จำนวน 852,733 คน และแนวโน้มในอนาคตจะมีมากขึ้น ทั้งทางโรคเบาหวานและประสพอุบัติเหตุ ซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี เนื่องจากคนพิการขาดส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบทห่างไกล ทุรกันดาร รวมทั้งยากจนไม่สามารถเดินทางไปขอรับบริการทำขาเทียมในโรงพยาบาล ซึ่งเสียเวลาและเงินทองจำนวนมากกว่าจะได้ขาเทียม จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในสาขาช่างเครื่องช่วยคนพิการเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนช่างทำขาเทียมเพื่อให้บริการคนพิการประจำโรงพยาบาลต่าง ๆ

จากปัญหาความต้องการช่างเครื่องช่วยคนพิการในโรงพยาบาลประจำอำเภอและประจำจังหวัดมีจำนวนมากเพื่อทำงานในโรงพยาบาลทั่วประเทศ ในขณะที่มูลนิธิขาเทียมฯ ไม่สามารถผลิตและพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการได้เพียงพอกับความต้องการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ จึงได้ร่วมกับมูลนิธิขาเทียมในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จัดทำโครงการพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะฝีมือแรงงานในสาขาช่างเครื่องช่วยคนพิการ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนช่างเครื่องช่วยคนพิการ (ทำขาเทียม) ให้เพียงพอและสามารถบริการคนพิการได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือแรงงานให้เป็นช่างเครื่องช่วยคนพิการ ให้สามารถปฏิบัติงานในโรงงานขาเทียมของโรงพยาบาลประจำจังหวัดและชุมชนได้

2.2 เพื่อพัฒนาฝีมือช่างเครื่องช่วยคนพิการ ให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานที่สูงขึ้น สามารถจัดทำขาเทียมให้แก่คนพิการขาด ให้ได้รับขาเทียมที่ดี มีคุณภาพและได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

2.3 เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแรงงานด้านช่างเครื่องช่วยคนพิการ พัฒนาให้แรงงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น สร้างโอกาสในการทำงาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น

3. กลุ่มเป้าหมาย รวม 210 คน

กิจกรรมที่ 1 หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน สาขาช่างเครื่องช่วยคนพิการ จำนวน 700 ชั่วโมง ให้กับแรงงานใหม่ แรงงานในตลาดแรงงาน ผู้ว่างงาน บุคคลทั่วไปที่สนใจประกอบอาชีพ เป็นช่างเครื่องช่วยคนพิการ จำนวน 20 คน โดยแบ่งการฝึกออกเป็น 2 ช่วง ได้แก่

ช่วงที่ 1 ฝึกอบรมภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ระยะเวลาฝึก 5 เดือน ณ มูลนิธิขาเทียมในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่

ช่วงที่ 2 นำผู้รับการฝึกออกหน่วยฝึกอบรมภาคปฏิบัติ (ภาคสนาม) ณ หน่วยทำขาเทียมพระราชทานเคลื่อนที่ (สถานที่ตามที่มีมูลนิธิขาเทียมฯ กำหนด)

กิจกรรมที่ 2 หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาช่างเครื่องช่วยคนพิการ จำนวน 35 ชั่วโมง เพื่อการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ 1 และระดับ 2 จำนวน 2 รุ่น รวม 40 คน

รุ่นที่ 1 เพื่อทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ 1 ให้กับช่างเครื่องช่วยคนพิการผู้ที่เคยผ่านการฝึกอบรมช่างเครื่องช่วยคนพิการมาแล้ว จำนวน 20 คน

รุ่นที่ 2 เพื่อทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ 2 ให้กับช่างเครื่องช่วยคนพิการผู้ที่ได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างเครื่องช่วยคนพิการระดับ 1 มาแล้ว จำนวน 20 คน

กิจกรรมที่ 3 หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาการทำขาเทียมระดับข้อสะโพก (HIP) จำนวน 60 ชั่วโมง จำนวน 1 รุ่น ให้กับผู้มีประสบการณ์ทำขาเทียมได้เข้าสำหรับผู้พิการที่มีข้อขาข้อข้อ หรือ ทำขาเทียมเหนือเข้าสำหรับผู้พิการที่มีข้อขาข้อข้อมาแล้ว จำนวน 6 คน

กิจกรรมที่ 4 หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาการซ่อมบำรุงรถเข็นผู้ป่วย (Wheelchair) จำนวน 30 ชั่วโมง จำนวน 1 รุ่น ให้กับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในสาขาอาชีพช่างเครื่องช่วยคนพิการ จำนวน 24 คน

กิจกรรมที่ 5 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างเครื่องช่วยคนพิการ ระดับ 1 และ ระดับ 2 ให้กับช่างเครื่องช่วยคนพิการผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน สาขาช่าง เครื่องช่วยคนพิการ ระยะเวลาฝึก 700 ชั่วโมง และมีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบสาขาช่างเครื่องช่วยคนพิการ จำนวน 20 คน

กิจกรรมที่ 6 หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาการพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จำนวน 12 ชั่วโมง ให้กับช่างเครื่องช่วยคนพิการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงงานขาเทียม, ช่างเครื่องช่วยคนพิการและเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานประจำมูลนิธิขาเทียมฯ จำนวน 1 รุ่น จำนวน 100 คน

4. วิธีดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ ร่วมกับ มูลนิธิขาเทียมในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี พิจารณาคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม โดยคณะวิทยากรจากมูลนิธิขาเทียม พร้อมทั้งแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านขาเทียม และกลุ่มเป้าหมายเข้ารับทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างเครื่องช่วยคนพิการ ระดับ 1 ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างเครื่องช่วยคนพิการ ระดับ 1

5. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563 ณ มูลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี และหน่วยทำขาเทียมพระราชทานเคลื่อนที่ (สถานที่ตามที่มีมูลนิธิขาเทียมฯ กำหนด)

6. งบประมาณ

งบประมาณทั้งสิ้น 2,720,000 บาท (สองล้านเจ็ดแสนสองหมื่นบาทถ้วน) รวม 6 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน สาขาช่างเครื่องช่วยคนพิการ 700 ชั่วโมง

***รวมใช้จ่ายงบประมาณ 2 ช่วง เป็นเงิน 1,152,000 บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนห้าหมื่นสองพันบาทถ้วน)

กิจกรรมที่ 2 หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาช่างเครื่องช่วยคนพิการ จำนวน 35 ชั่วโมง (เพื่อการ

ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ระดับ 1 และระดับ 2) จำนวน 2 รุ่น รวม 40 คน

(ผู้รับการฝึก จำนวน 20 คน วิทยากร 5 คน และผู้ประสานงาน 2 คน จำนวน 27 คน) ต่อรุ่น

**งบประมาณ 2 รุ่นจำนวน 786,000 บาท (เจ็ดแสนแปดหมื่นหกพันบาทถ้วน)

กิจกรรมที่ 3 หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาการทำขาเทียมระดับข้อสะโพก (HIP) จำนวน

60 ชั่วโมง จำนวน 1 รุ่น จำนวน 6 คน ณ มูลนิธิขาเทียมฯ

หมายเหตุ: เหตุผลความจำเป็นที่ต้องฝึกอบรม 6 คนต่อรุ่น เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรที่เชี่ยวชาญในการทำขาเทียมระดับข้อสะโพก และยังขาดแคลน “นายแบบ” (สำหรับใช้เป็นหุ่นในการฝึก)

(ผู้เข้ารับการฝึก 6 คน วิทยากร 2 คน ผู้ประสานงาน 1 คน จำนวน 9 คน)

**งบประมาณ จำนวน 165,000 บาท (หนึ่งแสนหกหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

กิจกรรมที่ 4 หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาการซ่อมบำรุงรถเข็นผู้ป่วย (Wheelchair)

จำนวน 30 ชั่วโมง จำนวน 1 รุ่น จำนวน 24 คน ณ มูลนิธิขาเทียมฯ

(ผู้เข้ารับการฝึก 24 คน วิทยากร 2 คน ผู้ประสานงาน 1 คน จำนวน 27 คน)

****งบประมาณจำนวน 180,000 บาท (หนึ่งแสนแปดหมื่นบาทถ้วน) ดังนี้**

กิจกรรมที่ 5 ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างเครื่องช่วยคนพิการ ระดับ 1 จำนวน 10 คน

และ ระดับ 2 จำนวน 10 คน

****งบประมาณจำนวน 185,000 บาท (หนึ่งแสนแปดหมื่นห้าพันบาทถ้วน) ดังนี้**

กิจกรรมที่ 6 หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาการพัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ในการทำงานสูงขึ้น จำนวน 12 ชั่วโมง จำนวน 1 รุ่น รวม 100 คน

(ผู้เข้ารับการฝึก 100 คน วิทยากร 8 คน ผู้ประสานงาน 1 คน รวม 109 คน)

****งบประมาณจำนวน 252,000 บาท (สองแสนห้าหมื่นสองพันบาทถ้วน) ดังนี้**

****รวมงบประมาณ 6 กิจกรรม เป็นเงินทั้งสิ้น 2,720,000 บาท (สองล้านเจ็ดแสนสองหมื่นบาทถ้วน)**

หมายเหตุ 1) วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายภายใต้แผนงานโครงการเดียวกันได้ ทุกกิจกรรม โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความ จำเป็น เหมาะสม และ ประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2) มูลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี สนับสนุนวัสดุเครื่องมือ เครื่องจักร เครื่องกล อุปกรณ์ (ในส่วนของทางราชการไม่สามารถจัดซื้อได้ตามระเบียบราชการ ตัวอย่างเช่น ข้อเข้าข้อต่อ อุปกรณ์ชิ้นส่วนประกอบในการทำขาเทียม) และหลักสูตรการฝึกที่ใช้สถานที่ฝึกอบรม ณ มูลนิธิขาเทียม ทางมูลนิธิฯ สนับสนุนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกในการดูแลผู้พิการขาขาดที่มาขอรับ บริการทำขาเทียม จัดสถานที่พักให้ผู้พิการและญาติผู้ดูแลระหว่างรอรับขาเทียมใหม่ จัดสถานที่สำหรับการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม รวมทั้งจัดสถานที่สำหรับการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาช่างเครื่องช่วยคนพิการ ระดับ 1 ทั้งการทดสอบภาคทฤษฎีและทดสอบ ภาคปฏิบัติ

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 สามารถผลิตบุคลากรให้เป็นช่างเครื่องช่วยคนพิการ ปฏิบัติงานในโรงงานขาเทียมของ โรงพยาบาลชุมชนเพิ่มขึ้น

9.2 มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการให้บริการจัดทำขาเทียมให้คนพิการขาขาดให้ได้รับขาเทียมที่ดี มีคุณภาพ และได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น

9.3 สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้านช่างเครื่องช่วยคนพิการได้ แล ช่างเครื่องช่วยคน พิการ ได้งานทำ มีรายได้สูงขึ้น หรือได้รับการบรรจุเข้าทำงานประจำโรงพยาบาลชุมชน ทั่วประเทศเพิ่มขึ้น

10. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่

และมูลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อโครงการ* โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน

2. ลักษณะโครงการ*

<input checked="" type="checkbox"/> โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 76,160,000 บาท <input type="checkbox"/> โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

3. วิธีการดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการเอง <input type="checkbox"/> จัดจ้าง

4. สถานะโครงการ/การดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ <input type="checkbox"/> ยังไม่เริ่มดำเนินการ <input type="checkbox"/> ดำเนินการเสร็จแล้ว
--

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
ประเด็น พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ประเด็น ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
เป้าหมาย คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพ ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
แผนงานย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3. ความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ

- ✓ ด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน : การสร้างฐานอุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพในการเติบโตในอนาคต (ยกระดับศักยภาพแรงงานผู้ประกอบการ)

4. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

- ✓ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
เป้าหมาย คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น
แนวทาง พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

แผนระดับที่ 3

- ✓ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) (ตามมติ ครม. วันที่ 24 มกราคม 2562)

ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล*

- ✓ นโยบายหลักที่ 8.3 พัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพอาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม 4.0 นโยบายเร่งด่วน ข้อ 5 การยกระดับศักยภาพของแรงงาน

ส่วนที่ 3 : รายละเอียดแผนงาน โครงการ การดำเนินการ : โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน

1. หลักการและเหตุผล

1.1 อุตสาหกรรมของไทยในปัจจุบันและอนาคต

(1) เทคโนโลยีเข้าถึงทุกภาคส่วนของสังคม ปัจจุบันเทคโนโลยีได้กลายเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชากรทั้งในระดับครัวเรือน สังคมทุกระดับ ทุกวัย และเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ โดยมีภาคอุตสาหกรรมเป็นกลไกสำคัญในการผลิตสินค้าเพื่อตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วนของสังคมดังกล่าว และยังมีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาและการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นภาคอุตสาหกรรมจึงปรับตัวให้เท่าทันกับเทคโนโลยีของโลกที่ปรับเปลี่ยนไปเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ยุค Industry 4.0 ซึ่งจะมีการแข่งขันที่สูงมาก ธุรกิจที่จะอยู่รอดได้ในยุค Industry 4.0 ต้องใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตอัจฉริยะ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ระบบอัตโนมัติ ฯลฯ โดยจะช่วยในด้านการอำนวยความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด การผลิตที่ได้ชิ้นงานจำนวนมาก สินค้ามีคุณภาพ ลดต้นทุน เข้าถึงตลาดได้รวดเร็ว/ทั่วถึงผ่านระบบคอมพิวเตอร์ และแอปพลิเคชันบนมือถือ เป็นต้น

(2) การเตรียมความพร้อมประเทศเพื่อเข้าสู่ยุค Industry 4.0 รัฐบาลไทยได้ประกาศนโยบาย Thailand 4.0 เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำประเทศไทยให้ก้าวไปสู่การเป็นประเทศในโลกรุ่นหนึ่ง ที่มีความมั่นคงและยั่งยืน พัฒนาจากประเทศรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศรายได้สูง ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนระบบเศรษฐกิจจากการขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพ ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม การบริการที่ต้องใช้ทักษะขั้นสูง โดยเปลี่ยนแปลงใน 4 ระบบหลัก ได้แก่ เกษตร อุตสาหกรรม บริการ และแรงงาน

(3) อุตสาหกรรมตามนโยบาย Thailand 4.0 เป็นอุตสาหกรรมที่มุ่งการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมประเทศไทยในการก้าวไปสู่การอุตสาหกรรมยุค 4 ดังนี้

อุตสาหกรรมแห่งอนาคต (Future Industry) ตามนโยบาย Thailand 4.0	
First S – Curve	New S - Curve
1. ยานยนต์สมัยใหม่	1. หุ่นยนต์
2. อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ	2. ดิจิทัล
3. แปรรูปอาหาร	3. เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ
4. ท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ	4. การบินและโลจิสติกส์
5. เกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ	5. การแพทย์ครบวงจร

(4) กลุ่มอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ของประเทศไทยในปัจจุบัน ยังเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่อยู่ในยุค

(4.1) อุตสาหกรรม Thailand 2.0 หรือ Light Industry (อุตสาหกรรมเบา) ซึ่งเน้นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและแรงงานราคาถูก และจ้างงานจำนวนมาก มีการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตมากขึ้น เรียกว่าเป็นอุตสาหกรรม Industrialization มีส่วนช่วยให้เกิดการยกระดับรายได้ของประชากรให้เป็นรายได้ปานกลาง

(4.2) อุตสาหกรรม Thailand 3.0 หรือ Heavy Industry (อุตสาหกรรมหนัก) มุ่งเน้นพัฒนาการผลิตเพื่อการส่งออก เน้นการลงทุน การนำเข้าเทคโนโลยีจากต่างประเทศ ส่งผลให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ตามยุคโลกาภิวัตน์ ประเทศไทยเผชิญกับดัก 3 ประการในยุคนี้นี้ ได้แก่ กักตักประเทศรายได้ปานกลาง กักตักความเหลื่อมล้ำ และกักตักความไม่สมดุล

อุตสาหกรรม Light Industry และ Heavy Industry ยังเป็นฐานการผลิตที่สำคัญของประเทศ และมีการใช้แรงงานแบบเข้มข้น นอกจากนั้นในมิติยุคอุตสาหกรรมดังกล่าวแล้ว ประเภทอุตสาหกรรมที่ยังมีความสำคัญในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ ยังมีพลังในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและการจ้างแรงงาน ซึ่งรอการปฏิรูปและพัฒนา (อุตสาหกรรม Wave S - Curve) จำนวน 9 กลุ่ม ได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมเครื่องหนัง อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ อุตสาหกรรมเซรามิก อุตสาหกรรมเกี่ยวกับแก้วและกระจก อุตสาหกรรมไม้แปรรูป อุตสาหกรรมเกี่ยวกับโลหะ และอุตสาหกรรมปิโตรเคมี และพลาสติก

1.2 จากสภาวะค่าครองชีพสูงในปัจจุบัน ส่งผลต่อแรงงานจำนวนมากที่มีค่าจ้างแรงงานน้อย ขาดสภาพคล่องทางการเงิน ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน คณะรัฐมนตรีได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวจึงได้บรรจุการแก้ไขปัญหาไว้ในนโยบายรัฐบาล และได้แถลงนโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) เมื่อวันที่ 25 - 26 กรกฎาคม 2562 โดยมีนโยบายเร่งด่วนที่กระทรวงแรงงานเป็นเจ้าภาพหลัก คือ นโยบายข้อที่ 5 การยกระดับศักยภาพของแรงงาน โดยยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้า และกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงาน ควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคี เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลราคาสินค้าไม่ให้กระทบกับค่าครองชีพของประชาชน และสามารถจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ และเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมเป้าหมาย และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

1.3 พื้นที่ EEC เป็นพื้นที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทย เพื่อยกระดับให้เป็นศูนย์กลางการผลิต การค้า และการลงทุน ในภูมิภาคอาเซียนและระดับโลก ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติมุ่งเน้นให้พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเป็นพื้นที่ต้นแบบที่สมบูรณ์แบบ ช่วยผลักดันการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้ประเทศไทยก้าวไปสู่ระดับประเทศพัฒนาโดยเร็ว การปรับโครงสร้างการผลิตของประเทศ โดยมีแนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง การส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง การพัฒนาศักยภาพ คุณภาพแหล่งท่องเที่ยวประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม เชิงนิเวศน์ เชิงสุขภาพ ฯลฯ จึงมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้แจ้งว่าในปี 2562 พื้นที่ EEC มีแนวโน้มขาดแคลนแรงงาน ประมาณ 50,000 ตำแหน่ง จากการทำการสอบถามนักลงทุนไทยและต่างประเทศที่สนใจมาลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (ข้อมูลจาก [HTTP://mgronline.com](http://mgronline.com))

จากประเด็นดังกล่าว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เสนอโครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ของงบประมาณภายใต้แผนงานบูรณาการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยดำเนินการฝึกอบรมแรงงานในพื้นที่ EEC จำนวน 6,500 คน นอกเหนือจากนั้นในมิติของการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานจากต่างพื้นที่ กระทรวงแรงงานได้มีนโยบายให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเตรียมกำลังแรงงานนอกพื้นที่ EEC เพื่อให้มีทักษะพร้อมในรองรับการเคลื่อนย้ายมาทำงานในพื้นที่ EEC ในอีกทางหนึ่งด้วย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำโครงการยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะแรงงาน เป้าหมายจำนวน 20,800 คน งบประมาณ จำนวน 76,160,000 บาท เพื่อดำเนินการพัฒนาแรงงาน 1) ให้กำลังแรงงานใหม่และแรงงานในตลาด มีความรู้ความสามารถสมรรถนะและทักษะในการทำงานกับกระบวนการผลิต บริการสมัยใหม่ การปรับเปลี่ยนอาชีพ เพื่อการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน 2) เตรียมความพร้อมฝีมือกำลังแรงงานรองรับการจ่ายค่าจ้าง และ 3) เตรียมกำลังแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายมาทำงานในพื้นที่ EEC ตามนโยบายของกระทรวงแรงงาน

2. วัตถุประสงค์

- (1) เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานใหม่ ให้มีทักษะองค์ความรู้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- (2) เพื่อสร้างนิสัยอุตสาหกรรมและปลูกฝังทัศนคติ (Attitudes) และประสบการณ์ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนศาสตร์ของพระราชากับการพัฒนาที่ยั่งยืนในการปฏิบัติงานและการประกอบอาชีพ
- (3) เพื่อพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับแรงงาน เพื่อใช้ประโยชน์ในการสื่อสารระหว่างการทำงานและนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน
- (4) เพื่อ Up skill และ Re skill แรงงานให้สามารถทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรม/บริการและรองรับการปรับเปลี่ยนอาชีพ
- (5) เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานรองรับการจ่ายค่าจ้างที่จะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องและเหมาะสมตามความต้องการของนายจ้าง
- (6) เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานนอกพื้นที่ EEC ให้มีทักษะฝีมือพร้อมเคลื่อนย้ายมาทำงานในพื้นที่ EEC และรองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

3. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานใหม่ นักศึกษา ผู้ว่างงาน แรงงานในสถานประกอบกิจการ และแรงงานนอกระบบ

4. เป้าหมาย จำนวน 20,800 คน (1,040 รุ่นๆ ละ 20 คน)

- (1) ฝึกเตรียมเข้าทำงานจำนวน 3,000 คน (150 รุ่นๆ ละ 20 คน)
- (2) ฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจำนวน 17,800 คน (890 รุ่นๆ ละ 20 คน)

5. ระยะเวลาดำเนินการ/พื้นที่ดำเนินการ

ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563 ดำเนินการใน สพร.สนพ. ทั่วประเทศ

6. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมายที่วัดได้

เชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ตามเป้าหมาย 20,800 คน

เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

7. แนวทางการดำเนินงาน

- (1) บูรณาการประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด องค์กรวิชาชีพ สมาคมอาชีพ วิศวกรที่แน่วโน้มความต้องการกำลังแรงงานในสถานประกอบกิจการกลุ่มอุตสาหกรรมและภาคบริการ ประกอบด้วย แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled) แรงงานฝีมือ (Skilled) แรงงานเชี่ยวชาญ (Expert) รวมทั้งแผนพัฒนาด้านแรงงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม
- (2) ฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน
- (3) ดำเนินการฝึกอบรมตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน (SDQA 2020)
- (4) บันทึกรายงานผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการดำเนินงาน
- (5) แจงรายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้ กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดในการหาตำแหน่งงานว่าง (กรณีแรงงานประสงค์จะทำงานในระบบการจ้างงาน)

หมายเหตุ

(1) กรณีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักศึกษา จะต้องเปิดฝึกนอกเวลาราชการหรือช่วงปิดภาคเรียน และต้องฝึกในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เท่านั้น

(2) หลักสูตรการฝึกให้ใช้หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานระยะเวลา 280 ชั่วโมง ขึ้นไป หรือ หลักสูตรยกระดับฝีมือ ระยะเวลา 30 ชั่วโมง ขึ้นไป ตามที่กรมฯ กำหนด

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(1) แรงงานไทยได้รับการยกระดับ (Up Skill) และมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีทักษะองค์ความรู้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม

(2) แรงงานไทยมีจิตสำนึกด้านนิยัตยอุตสาหกรรม มีทัศนคติ (Attitudes) ที่ดีรวมทั้งคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงานและการประกอบอาชีพ รวมทั้งกับเพื่อนร่วมงานและนายจ้าง มีความพึงพอใจ

(3) แรงงานไทยสามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศในระหว่างการทำงานและนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

(4) แรงงานมีโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพ แผนกงาน ได้ตรงกับทักษะฝีมือ รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับผู้ว่างงาน

(5) แรงงานมีฝีมือสูงขึ้น รองรับการจ่ายค่าจ้างตามสมรรถนะและฝีมือตามความต้องการของนายจ้าง

(6) แรงงานนอกพื้นที่ EEC มีทักษะฝีมือรองรับเทคโนโลยีขั้นสูงรองรับการเคลื่อนย้ายมาทำงานในพื้นที่ EEC และรองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

9. รายละเอียดงบประมาณ งบรายจ่ายอื่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 76,160,000 บาท

1. ฝึกหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน จำนวน 300 คน (15 รุ่น) งบประมาณ 17,100,000 บาท

รายการ	งบประมาณ
ค่าตอบแทนวิทยากร 18,000 บาท X 3 เดือน X 150 รุ่น	8,100,000
ค่าวัสดุฝึกอบรม 1,000 บาท X 3 เดือน X 3,000 คน	9,000,000
รวมค่าใช้จ่าย	17,100,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	114,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน	5,700

2. ฝึกหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 10,000 คน (500 รุ่น) งบประมาณ 32,000,000 บาท

รายการค่าใช้จ่าย	งบประมาณ
ค่าตอบแทนวิทยากร 1,200 บาท X 30 ชั่วโมง X 890 รุ่น	32,040,000
ค่าวัสดุฝึกอบรม 1,400 บาท X 17,800 คน	24,920,000
รวมค่าใช้จ่าย	56,960,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	64,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน	3,200

3. ค่าใช้จ่ายเพื่อช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงาน

- ค่าอาหารเฉลี่ย 10% จากเป้าหมาย (350 คน x 100 บาท x 60 วัน) เป็นเงิน 2,100,000 บาท

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริการจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงโดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการ

ฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

10. การติดตามประเมินผล :

(1) วิธีการ : ประเมินผลการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนดในหลักสูตร เครื่องมือ : แบบประเมินผล ระยะเวลา : หลังการฝึกอบรม โดยการบันทึกผลการฝึกลงในระบบรายงานผลการดำเนินงานของกรม (Data Center)

(2) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้วยกลไกของผู้ตรวจราชการกรม และคณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้งในการใช้งานระบบ

ส่วนที่ 4 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

- ชื่อ-สกุล : นายเฉลิมพงษ์ บุญรอด
เบอร์มือถือ 06 5510 6166

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
e-mail : training.dsd2015@gmail.com

- ชื่อ-สกุล : นางเพ็ญประภา ศิริรัตน์
เบอร์มือถือ 0 2245 6568

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก
e-mail : training.dsd2015@gmail.com

โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อโครงการ* โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน

2. ลักษณะโครงการ*

<input checked="" type="checkbox"/> โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 81,674,100 บาท <input type="checkbox"/> โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

3. วิธีการดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/> ดำเนินการเอง <input type="checkbox"/> จัดจ้าง

4. สถานะโครงการ/การดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ <input type="checkbox"/> ยังไม่เริ่มดำเนินการ <input type="checkbox"/> ดำเนินการเสร็จแล้ว
--

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
ประเด็น พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ประเด็น ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
เป้าหมาย คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพ ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
แผนงานย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3. ความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ

- ✓ ด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน : การสร้างฐานอุตสาหกรรมใหม่ที่มีศักยภาพในการเติบโตในอนาคต (ยกระดับศักยภาพแรงงานผู้ประกอบการ)

4. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

- ✓ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
เป้าหมาย คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น
แนวทาง พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

แผนระดับที่ 3

- ✓ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) (ตามมติ ครม. วันที่ 24 มกราคม 2562)

ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล*

- ✓ นโยบายหลักที่ 8.6.4 พัฒนาทักษะอาชีพทุกช่วงวัย
นโยบายเร่งด่วน ข้อ 5 การยกระดับศักยภาพของแรงงาน

กิจกรรม : พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เป้าหมาย 4,100 คน
งบประมาณ 12,164,000 บาท

➤ **วัตถุประสงค์**

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีทักษะ ความรู้ เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน
2. เพื่อเตรียมความพร้อมให้แรงงานมีมาตรฐานฝีมือ เพื่อเข้าสู่เกณฑ์ตามประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

➤ **กลุ่มเป้าหมาย**

ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ได้แก่ ผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการเข้ารับการยกระดับทักษะฝีมือของตนเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 4,100 คน

➤ **วิธีการดำเนินงาน โดยดำเนินการ ดังนี้**

1. ดำเนินการฝึกอบรมตามสาขาอาชีพในประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
2. ดำเนินการจัดฝึกอบรมครอบคลุมทั่วประเทศ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นละ 20 คน
3. หลักสูตรของการฝึกอบรมให้ถือตามหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลาการฝึกอบรมระหว่าง 18 – 60 ชั่วโมง
4. ดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการ ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามประกาศคุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบตามสาขาอาชีพและระดับของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. ผู้เข้าร่วมโครงการต้องทำการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาอาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากผ่านการฝึกอบรมครบตามหลักสูตร
6. ผู้เข้าร่วมโครงการที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จะได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาอาชีพและระดับที่ผ่านการทดสอบ
7. การดำเนินการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สามารถแยกดำเนินการโดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่องได้
8. การติดตามประเมินผลโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

➤ **ผลลัพธ์โครงการ**

1. แรงงานมีทักษะ ความรู้ เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศ
2. แรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเข้าสู่เกณฑ์ตามประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
3. สถานประกอบการได้แรงงานที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานทำงานในสถานประกอบการ ทั้งยังเป็นการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การจ่ายอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

➤ **พื้นที่ดำเนินโครงการ**

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 จังหวัด ทั่วประเทศ

รายละเอียดงบประมาณ กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมระยะเวลา 18 – 60 ชั่วโมง และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาที่เข้าผ่านการฝึกอบรม ซึ่งดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด รวม 205 รุ่นๆ ละ 20 คน เป็นเงิน 12,164,000 บาท (สิบสองล้านหนึ่งแสนหกหมื่นสี่พันบาทถ้วน) โดยเฉลี่ยจ่ายทุกรายการ

รายการ	งบประมาณ (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการ 1 รุ่น ๆ ละ 20 คน	
1. ค่าสมนาคุณวิทยากรในการฝึกอบรม (60 ชั่วโมง x 600 บาท)	36,000
2. ค่าตอบแทนผู้ทดสอบ (3 คน x 1,000 บาท)	3,000
3. ค่าวัสดุในการฝึกอบรม (400 บาท x 20 คน)	8,000
4. ค่าวัสดุในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ฯ (450 บาท x 20 คน)	9,000
5. ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฯ (100 บาท x 20 คน)	2,000
6. ค่าบริหารจัดการโครงการ (1,337 บาท/รุ่น)	<u>1,340</u>
รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	59,340
ค่าใช้จ่ายต่อคน	2,967
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการตลอดทั้งโครงการ (205 รุ่น)	<u>12,164,000</u>

หมายเหตุ งบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการ อัตราค่าใช้จ่ายต่อรุ่นตามข้อ 1 – 6 เป็นเพียงฐานในการคำนวณเงินงบประมาณ หากมีค่าใช้จ่ายอื่นใดที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินการตามโครงการในแต่ละรุ่น ให้เบิกจ่ายได้ตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องโดยเฉลี่ยจากวงเงินงบประมาณรวมทั้งแต่ละหน่วยงานได้รับ

กิจกรรม : ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

เป้าหมาย 26,300 คน งบประมาณ 26,300,000 บาท

➤ **วัตถุประสงค์**

1. เพื่อส่งเสริมให้แรงงานทั่วไปและกลุ่มนักศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และพัฒนาฝีมือของตนเองให้ได้มาตรฐาน
2. เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานทั่วไปและกลุ่มนักศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษา ให้มีศักยภาพพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

➤ **กลุ่มเป้าหมาย**

แรงงานทั่วไปทั้งอยู่ในระบบการจ้างงานและไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน รวมทั้งกลุ่มนักศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาที่จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในสาขาที่จะเข้าทดสอบซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ นับถึงวันสมัครเข้ารับการทดสอบ และมีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละสาขาอาชีพ

➤ **วิธีการดำเนินงาน** โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ดำเนินกิจกรรมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานทั่วไปทั้งอยู่ในระบบการจ้างงานและไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน รวมทั้งกลุ่มนักศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษา โดยคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบตามระดับของสาขาอาชีพ และ และผู้เข้าร่วมโครงการที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จะได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาอาชีพและระดับที่ผ่านการทดสอบ

2. การติดตามประเมินผลโครงการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

➤ **ผลลัพธ์โครงการ**

1. แรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และพัฒนาฝีมือของตนเองให้ได้มาตรฐาน

2. แรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศได้

3. แรงงานได้รับโอกาสในการแข่งขันและสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้น

➤ **พื้นที่ดำเนินโครงการ**

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 จังหวัด ทั่วประเทศ

กิจกรรม : ทดสอบฝีมือแรงงานช่างเชื่อมมาตรฐานสากล เป้าหมาย 200 คน งบประมาณ 600,000 บาท

➤ **วัตถุประสงค์**

1. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสถานประกอบการขนาดใหญ่และผู้ว่าจ้างผลิตทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้วยการทดสอบมาตรฐานการเชื่อมสากลให้กับช่างเชื่อมในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

2. เพื่อเพิ่มจำนวนช่างเชื่อมที่มีทักษะฝีมือตามเกณฑ์การยอมรับของมาตรฐานสากลตามข้อ 2.1 ให้มีปริมาณมากขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ช่วยเพิ่มความสามารถในการผลิต/การแข่งขันของสถานประกอบการ รองรับการทำงานใหม่ในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC)

3. เพื่อพัฒนาแรงงานด้านงานเชื่อมให้ได้รับใบรับรองช่างเชื่อมสากล ให้สามารถไปประกอบอาชีพทั้งในและต่างประเทศได้

➤ **กลุ่มเป้าหมาย**

แรงงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ และแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ที่อยู่ในกลุ่ม

- Super Cluster จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ ยานยนต์และชิ้นส่วน , เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม , ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และดิจิทัล
- กลุ่ม Cluster อื่นๆ จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ เกษตรแปรรูป และสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
- อุตสาหกรรมเป้าหมาย เพื่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New Engine of Growth) และธุรกิจ startup

➤ **วิธีการดำเนินงาน** โดยดำเนินการ ดังนี้

1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานประสานและหรือประชุมกับนิคมอุตสาหกรรม สถานประกอบการกิจการขนาดใหญ่/SMEs สมาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด สภา/องค์กร ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอุตสาหกรรมตามข้อ 7.2 ในการหาความต้องการทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล
2. ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนแรงงานในอุตสาหกรรมกลุ่มเป้าหมาย / แรงงานเข้ารับการทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลผ่านหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่
3. เตรียมความพร้อมในการฝึกอบรม เช่น งบประมาณ เครื่องจักร/เครื่องมือ วัสดุ ผู้ทดสอบ อาคารสถานที่ เป็นต้น
4. ดำเนินการทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลในสาขาตามข้อกำหนดมาตรฐาน ISO 9606 – 1
5. รายงานผลการดำเนินโครงการในระบบฐานข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

➤ **ผลลัพธ์โครงการ**

1. สถานประกอบการขนาดใหญ่ สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาล มีความเชื่อมั่นในทักษะฝีมือช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองมาตรฐานสากลและสร้างความเชื่อมั่นให้กับกลุ่มผู้ว่าจ้างผลิตสินค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. แรงงานตามข้อ 1. มีทักษะฝีมือผ่านเกณฑ์การยอมรับตามมาตรฐานสากลสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการของอุตสาหกรรมกลุ่มเป้าหมาย ช่วยเพิ่มความสามารถในการผลิตการแข่งขันของสถานประกอบการ ขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล
3. เพิ่มจำนวนแรงงานด้านช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองช่างเชื่อมสากล เพื่อรองรับการจ้างงานใหม่ในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC)
4. เพิ่มโอกาสให้กับผู้ผ่านการรับรองช่างเชื่อมสากลในการได้รับค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

➤ **พื้นที่ดำเนินโครงการ**

ศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากล TCIW (Training Center for International Welding)

กิจกรรม : โครงการส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ เป้าหมาย 120 คน งบประมาณ 4,980,000 บาท

➤ **วัตถุประสงค์**

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ เกี่ยวกับเนื้อหาภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ในแนวทางที่ถูกต้องตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ถึงความสำคัญและประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสำหรับการประกอบอาชีพ
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ถึงขั้นตอนและกระบวนการในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สามารถปฏิบัติการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้อย่างถูกต้อง และสามารถผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่เข้ารับการทดสอบ

➤ **เป้าหมาย**

แรงงานไทยที่พำนักอยู่ในต่างประเทศ ในทวีปยุโรป ทวีปเอเชีย ทวีปอเมริกา ทวีปออสเตรเลีย หรือทวีปแอฟริกา รวม 120 คน

➤ วิธีดำเนินการ

1. กิจกรรมการจัดฝึกอบรมเตรียมความพร้อมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

(1) ประสานงานกับสถานเอกอัครราชทูตไทย/กงสุลไทย สำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ หรือหน่วยงานสมาคมธุรกิจต่างๆ เพื่อรวบรวมกลุ่มเป้าหมาย กำหนดการ และการเตรียมการต่างๆ ในเรื่องการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ฝึกอบรมเตรียมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นต้น

(2) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สถาบันการศึกษา/ฝึกอบรม เพื่อจัดหาวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(3) การดำเนินงานในต่างประเทศ โดยจัดฝึกอบรมเตรียมความพร้อมและจัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่คนไทยในต่างประเทศ

2. กิจกรรมการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เรื่อง ภารกิจของกระทรวงแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. กิจกรรมการประเมินผลการดำเนินโครงการฯ โดยการสอบถามแรงงานไทย ผู้เกี่ยวข้อง และหน่วยงานที่อยู่ต่างประเทศซึ่งดำเนินโครงการร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นด้านตลาดแรงงานและปัญหาที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และการตรวจติดตามประเมินผลโครงการโดยผู้บริหารกระทรวงแรงงาน และผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

➤ ช่วงเวลาดำเนินโครงการ

ปีงบประมาณ 2563 (ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563)

➤ สถานที่ดำเนินการ

ดำเนินการในทวีปยุโรป ทวีปเอเชีย ทวีปอเมริกา ทวีปออสเตรเลีย หรือทวีปแอฟริกา

➤ งบประมาณดำเนินโครงการ

งบประมาณประจำปี 2563 จำนวน 4,980,000 บาท

➤ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. แรงงานไทยในต่างประเทศได้รับความรู้และทักษะฝีมือ ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในต่างประเทศ
2. แรงงานไทยในต่างประเทศมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและโอกาสในการขยายตลาดแรงงานจากการได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน
3. ได้รับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านอาหารไทย เป็นที่ยอมรับของชาวต่างประเทศมากยิ่งขึ้น
4. ธุรกิจร้านอาหารไทย ได้รับการยกระดับและภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นในสายตาชาวต่างประเทศ

➤ ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรม : **เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ**
เป้าหมาย 77 แห่ง งบประมาณ 3,000,000 บาท

➤ **วัตถุประสงค์**

1. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเครือข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และให้ความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. เพื่อบูรณาการความร่วมมือและสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชนหรือสถานประกอบการ

➤ **เป้าหมาย**

ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้รับอนุญาต หรือเพิ่มสาขา หรือเพิ่มระดับ จำนวน 77 แห่ง/สาขา

➤ **วิธีดำเนินการ**

1. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยจัดทำป้าย เอกสาร แผ่นพับ สื่อประชาสัมพันธ์ และป้ายเกี่ยวกับงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน
2. จัดประชุมหรือสัมมนาเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานในการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. ประเมินผลโครงการส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

➤ **ระยะเวลาดำเนินการ**

ระหว่างเดือนตุลาคม 2562 – กันยายน 2563

➤ **งบประมาณ**

งบประมาณปี 2563 จำนวน 3,000,000 บาท (สามล้านบาทถ้วน)

➤ **ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการที่ได้รับรู้ เข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางการดำเนินการร่วมกับศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆเพิ่มขึ้น
3. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการบูรณาการความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

➤ งบประมาณโครงการ

1. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์โครงการส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดทำป้าย เอกสาร แผ่นพับ และสื่อประชาสัมพันธ์ รวมทั้งป้ายเกี่ยวกับงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นเงิน 622,800 บาท (หกแสนสองหมื่นสองพันแปดร้อยบาทถ้วน)

2. โอนเงินให้กับหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายการดำเนินโครงการในพื้นที่รับผิดชอบ แห่งละ 25,000 บาท รวม 77 แห่ง เป็นเงิน 1,925,000 บาท (หนึ่งล้านเก้าแสนสองหมื่นห้าร้อยบาทถ้วน)

3. ค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนาเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	ค่าใช้จ่าย	เป็นเงิน (บาท)
1	ค่าที่พัก (45 ห้อง × 2 คืน × 1,500 บาท)	135,000
2	ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (115 คน × 50 บาท × 4 มื้อ)	23,000
3	ค่าอาหารครบทุกมื้อ (115 คน × 700 บาท × 2 วัน)	161,000
4	ค่าตอบแทนวิทยากรภาครัฐ (600 บาท × 6 ชั่วโมง × 2 วัน)	7,200
5	ค่าใช้จ่ายในการจัดทำเอกสาร (115 เล่ม × 100 บาท)	11,500
6	ค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ (115 คน × 360 บาท)	41,400
7.	ค่าบริหารจัดการในโครงการ (ค่าน้ำมัน,ค่าโทรศัพท์,ค่าพิธีเปิด-ปิด ฯลฯ)	900
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (สามแสนแปดหมื่นบาทถ้วน)		380,000

ค่าใช้จ่ายในการประเมินผลโครงการส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นเงิน 72,200 บาท (เจ็ดหมื่นสองพันสองร้อยบาทถ้วน)

รายการ	งบประมาณ (บาท)
1. ค่าเบี้ยเลี้ยง (2 คน × 2 วัน × 240 บาท × 12 แห่ง)	11,520
2. ค่าที่พัก (2 คน × 1 คืน × 800 บาท × 12 แห่ง)	19,200
3. ค่ายานพาหนะสำหรับเดินทางไปราชการเพื่อติดตามประเมินผล	41,480
รวมค่าใช้จ่ายในการติดตามทั้งสิ้น	<u>72,200</u>

กิจกรรม : โครงการเตรียมการและจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 28 (WorldSkills Thailand 2020)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อกระตุ้นจูงใจให้กำลังแรงงานของไทยเกิดความตื่นตัว สนใจที่จะพัฒนาฝีมือของตนเองให้ทัดเทียมกับมาตรฐานสากล
2. เพื่อเปิดโอกาสให้เยาวชนได้แสดงฝีมือในการเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับสากล
3. เพื่อเน้นให้เยาวชนและประชาชนทั่วไปเห็นความสำคัญของการเป็นแรงงานฝีมือ
4. เพื่อยกฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของแรงงานฝีมือ
5. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาทักษะฝีมือของเยาวชนไทยให้ทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ

วิธีการดำเนินการ

1. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 28
 2. จัดประชุมคณะกรรมการหรือคณะทำงานและสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางการแข่งขัน
- ข้อสอบ
- รายการวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือ เกณฑ์การให้คะแนน และใบให้คะแนน เป็นต้น
3. จัดหาผู้รับจ้างจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 28
 4. จัดเตรียมสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 28
 5. ดำเนินการจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ ครั้งที่ 28

7. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือน ตุลาคม 2562 – มีนาคม 2563

8. สถานที่

1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 - 12
2. หน่วยงานอื่น หรือสถานศึกษาที่ให้การสนับสนุนสถานที่จัดการแข่งขัน
3. กรุงเทพมหานคร หรือจังหวัดปริมณฑล

9. เป้าหมาย และตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ : จำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อเข้าร่วมการแข่งขัน ไม่น้อยกว่า 192 คน

: จำนวนสาขาที่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชนในการพัฒนาทักษะฝีมือผู้แข่งขันจำนวนไม่น้อยกว่า 14 สาขา

: จำนวนบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐอื่น และเอกชนที่ให้ความร่วมมือเป็นคณะกรรมการ คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนไม่น้อยกว่า 210 คน

เชิงคุณภาพ : ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการดำเนินการโครงการ

10. งบประมาณ

ใช้งบประมาณปี พ.ศ. 2563 งบรายจ่ายอื่น ในวงเงินจำนวน 15,084,600 บาท (สิบห้าล้านบาทหมื่นสี่พันหกร้อยบาทถ้วน)

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 11.1 ผู้เข้าแข่งขันจะได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือสูงขึ้นเทียบเท่ามาตรฐานสากล
- 11.2 เยาวชนมีโอกาสได้รับการคัดเลือกเพื่อไปแข่งขันฝีมือแรงงานในระดับอาเซียน และระดับนานาชาติ
- 11.3 ประชาชนทั่วไปสามารถนำประสบการณ์จากการแข่งขันไปใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาทักษะฝีมือให้สูงขึ้น
- 11.4 มีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ

กิจกรรม โครงการเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 13

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการฝึกอาชีพ การพัฒนาทักษะฝีมือด้านเทคนิค และให้เห็นคุณค่าของช่างฝีมือ
2. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือในด้านการฝึกฝีมือแรงงานและการอาชีวศึกษาระหว่างประเทศสมาชิก
3. เพื่อส่งเสริมความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างรัฐบาล เอกชน องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง สถาบันการอาชีวศึกษาในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. เพื่อให้สังคมตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาช่างฝีมือ

วิธีการดำเนินการ

1. สรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันเพื่อกำหนดแนวทาง นโยบาย กฎกติกา และรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน
2. ประชุมคณะกรรมการเทคนิค/คณะทำงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนการเก็บตัวฝึกซ้อม
3. จัดสัมมนาเตรียมความพร้อมก่อนเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชน เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเยาวชน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้เยาวชนมีความพร้อมที่จะเข้าเก็บตัวฝึกซ้อมและเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 13
4. ดำเนินการเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชน ประเมินผล และคัดเลือกเยาวชนเป็นตัวแทนประเทศไทยเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 13
5. สัมมนาเตรียมความพร้อมก่อนการเดินทางเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 13
6. ขออนุมัติเดินทางและค่าใช้จ่ายในการเดินทางของคณะเดินทางเข้าร่วมการแข่งขัน ประกอบด้วย หัวหน้าคณะ ผู้แทนทางการ ผู้แทนเทคนิค ผู้ช่วยผู้แทนเทคนิค ผู้เชี่ยวชาญ ล่าม หัวหน้าทีมผู้แข่งขัน ผู้แข่งขัน ผู้สังเกตการณ์ ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นักประชาสัมพันธ์ รวมทั้งผู้สื่อข่าวและผู้ประสานงาน
7. สัมมนาสรุปผลการแข่งขันและมอบรางวัล

ระยะเวลาในการดำเนินการ

พฤศจิกายน 2562 – สิงหาคม 2563

สถานที่ดำเนินการ

1. ดำเนินการเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชน ณ สถานที่ที่อนุกรรมการเทคนิคฯ ในแต่ละสาขากำหนด หรือสถานที่ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดให้เก็บตัวฝึกซ้อม
2. เข้าร่วมแข่งขัน ณ สาธารณรัฐสิงคโปร์

เป้าหมาย และตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ : จำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อเข้าร่วมการแข่งขัน ไม่น้อยกว่า 20 คน
 : จำนวนสาขาที่ได้รับการส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการร่วมกันระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชนในการพัฒนาทักษะฝีมือผู้แข่งขันจำนวนไม่น้อยกว่า 10 สาขา
 : จำนวนบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐอื่น และเอกชนที่ให้ความร่วมมือเป็นคณะกรรมการ คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนไม่น้อยกว่า 100 คน

เชิงคุณภาพ : ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการดำเนินการโครงการ

งบประมาณดำเนินการ

ใช้งบประมาณปี พ.ศ. 2563 งบรายจ่ายอื่น ในวงเงินประมาณ 18,064,500 บาท (สิบแปดล้านหกหมื่นสี่พันห้าร้อยบาทถ้วน)

กิจกรรม : โครงการการเดินทางไปราชการเพื่อเตรียมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 46

วัตถุประสงค์

1. เพื่อร่วมกำหนดแนวนโยบาย พิจารณาโครงการและงบประมาณของ WorldSkills International
2. เพื่อร่วมกำหนดทิศทางการแข่งขัน และการบริหารจัดการการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 46 ให้มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการแข่งขันและนำมาใช้ในการดำเนินการเตรียมการเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 46

วิธีการดำเนินการ

- 1) แต่งตั้งผู้ที่จะทำหน้าที่เป็น ผู้แทนทางการ ผู้แทนเทคนิค ผู้ช่วยผู้แทนเทคนิค เพื่อเข้าร่วมการประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ประจำปี 2563
- 2) ขออนุมัติเดินทางและค่าใช้จ่ายในการเดินทางของคณะเดินทางเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ในปีงบประมาณ 2563 ณ สาธารณรัฐไอร์แลนด์
- 3) สรุปผลและขยายผลการเข้าร่วมการประชุมเพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมการและจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 46

ระยะเวลาในการดำเนินการ

กรกฎาคม - กันยายน 2563

สถานที่ดำเนินการ

สาธารณรัฐไอร์แลนด์

กลุ่มเป้าหมายและตัวชี้วัด

- กลุ่มเป้าหมาย : คณะเดินทางผู้แทนประเทศไทยเดินทางไปราชการเพื่อเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ประกอบด้วยผู้แทนทางการ, ผู้แทนเทคนิค, ผู้ช่วยผู้แทนเทคนิคและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
- ตัวชี้วัด : ผู้แทนประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ รวมทั้งร่วมกำหนดทิศทางการจัดงานแข่งขัน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการเตรียมการเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ ครั้งที่ 46

10. งบประมาณดำเนินการ

ใช้งบประมาณประจำปี พ.ศ.2563 งบรายจ่ายอื่น ในวงเงินประมาณ 596,500 บาท (ห้าแสนเก้าหมื่นหกพันห้าร้อยบาทถ้วน) สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายเดินทางของคณะเดินทางเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่องค์การการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้แทนทางการ ผู้แทนเทคนิค และผู้ช่วยผู้แทนเทคนิค

กิจกรรม โครงการเดินทางไปราชการเพื่อเตรียมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 13

วัตถุประสงค์

1. เพื่อร่วมกำหนดข้อกำหนดทางเทคนิคการแข่งขันรายสาขา (Technical Description) ข้อสอบที่ใช้ในการแข่งขันรายสาขา (Test Project) รายการเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการแข่งขัน (Infrastructure List) และหลักเกณฑ์การให้คะแนน (Marking Scheme) และรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันฯ
2. เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 13 และนำมากำหนดนโยบาย และแนวทางในการเก็บตัวฝึกซ้อมและเตรียมการเข้าร่วมการแข่งขัน

วิธีการดำเนินการ

- 1) แต่งตั้งผู้ที่จะทำหน้าที่เป็น ผู้แทนทางการ ผู้แทนเทคนิค ผู้ช่วยผู้แทนเทคนิค ผู้เชี่ยวชาญ และล่าม เพื่อเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการเทคนิค ครั้งที่ 1
- 2) ขออนุมัติเดินทางและค่าใช้จ่ายในการเดินทางของคณะเดินทางเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการเทคนิค ครั้งที่ 1 ในปีพ.ศ. 2563 ณ สาธารณรัฐสิงคโปร์
- 3) สรุปผลและขยายผลการเข้าร่วมการประชุมเพื่อเป็นแนวทางในการเก็บตัวฝึกซ้อมเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 13

ระยะเวลาในการดำเนินการ

ตุลาคม - ธันวาคม 2562

สถานที่ดำเนินการ

สาธารณรัฐสิงคโปร์

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย : คณะเดินทางตัวแทนประเทศไทยเดินทางไปราชการเพื่อเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการเทคนิค ครั้งที่ 1 จำนวน 13 คน ประกอบด้วย ผู้แทนทางการ 1 คน ผู้แทนเทคนิค 1 คน, ผู้ช่วยผู้แทนเทคนิค 1 คน, ผู้เชี่ยวชาญ 10 คน

ตัวชี้วัด : ผู้เชี่ยวชาญร่วมกำหนดข้อกำหนดทางเทคนิคการแข่งขันรายสาขา (Technical Description) ข้อสอบที่ใช้ในการแข่งขันรายสาขา (Test Project) รายการเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการแข่งขัน (Infrastructure List) และหลักเกณฑ์การให้คะแนน (Marking Scheme) และรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันฯ ครบทุกสาขาที่จะจัดส่งเยาวชนเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 13

งบประมาณดำเนินการ

ใช้งบประมาณปี พ.ศ. 2563 งบรายจ่ายอื่น ในวงเงินประมาณ 884,500 บาท (แปดแสนแปดหมื่นสี่พันห้าร้อยบาทถ้วน) สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อเข้าร่วมประชุมเตรียมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 13 ณ สาธารณรัฐสิงคโปร์ จำนวน 13 คน

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ผู้แทนประเทศไทยได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ข้อกำหนดในการแข่งขันรายสาขา (Technical Description) ข้อสอบที่ใช้ในการแข่งขันรายสาขา (Test Project) รายการเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการแข่งขัน (Infrastructure List) และหลักเกณฑ์การให้คะแนนรายสาขา
- 2) ผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขานำข้อกำหนดที่ได้จากการประชุมมาเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการเก็บตัวฝึกซ้อมเตรียมการเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน ครั้งที่ 13

โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

ชื่อโครงการ ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

1. ลักษณะโครงการ*

<input checked="" type="checkbox"/>	โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 24,600,000 บาท
<input type="checkbox"/>	โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

2. วิธีการดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/>	ดำเนินการเอง	<input type="checkbox"/>	จัดจ้าง
-------------------------------------	--------------	--------------------------	---------

3. สถานะโครงการ/การดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/>	อยู่ระหว่างดำเนินการ	<input type="checkbox"/>	ยังไม่เริ่มดำเนินการ	<input type="checkbox"/>	ดำเนินการเสร็จแล้ว
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------	--------------------------	--------------------

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
ประเด็น พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ประเด็น ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
เป้าหมาย คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพ ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
แผนงานย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

3. ความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ

- ✓ ด้านความเท่าเทียมและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม : ระดับบุคคล (การพัฒนาฝีมือแรงงานไร้ฝีมือ)

4. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

- ✓ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
เป้าหมาย คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น
แนวทาง พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

แผนระดับที่ 3

- ✓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ (พ.ศ. 2560 – 2564) (ตามมติ ครม. วันที่ 24 มกราคม

ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล*

- ✓ นโยบายหลักที่ 8.7 จัดทำปริญญาชุมชนและการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น
นโยบายเร่งด่วน ข้อ 2 การปรับปรุงระบบสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ส่วนที่ 3 : รายละเอียดแผนงาน โครงการ การดำเนินการ : ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

1. หลักการและเหตุผล

จากความเหลื่อมล้ำในมิติต่าง ๆ ส่งผลต่อการสร้างความสามัคคีและเป็นข้อจำกัดต่อการยกระดับศักยภาพทุนมนุษย์ รวมถึงสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจไทยได้รับความท้าทายจากการเป็นสังคมสูงวัย และการแข่งขันจากประเทศเพื่อนบ้าน ข้อมูลสถิติประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เดือนสิงหาคม 2562 ได้สำรวจข้อมูลการทำงานของประชากร เพื่อให้ทราบถึงภาวะการมีงานทำและการว่างงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า ประชากรภาพรวมของประเทศมีจำนวน 65,322,600 คน จำนวนผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ทั้งสิ้น 56.62 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในวัยกำลังแรงงาน 38.08 ล้านคน (ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 37.62 ล้านคน ผู้ว่างงาน 0.38 ล้านคน ผู้รอฤดูกาล 0.08 ล้านคน) และผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน 18.54 ล้านคน (ประกอบด้วย ทำงานบ้าน 5.57 ล้านคน เรียนหนังสือ 4.22 ล้านคน อื่นๆ 8.75 ล้านคน) ที่มาของข้อมูล : สำนักงานสถิติแห่งชาติ

รัฐบาลมีแนวท่างนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความมั่นคง สังคมไทยมีความสุข สามัคคี และเอื้ออาทร ให้คนไทยมีคุณภาพมีชีวิตที่ดีขึ้น และมีความพร้อมที่จะดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 เศรษฐกิจไทยมีความแข็งแกร่งและมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ควบคู่ไปกับการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กระทรวงแรงงานมีนโยบายให้คนทุกกลุ่มมีงานทำ มีการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน ให้แรงงานมีความรู้ความสามารถ มีมาตรฐานเพื่อรองรับความต้องการกำลังคนในอนาคต สอดรับประเทศไทย 4.0 มีการส่งเสริมการฝึกทักษะอาชีพการพัฒนาทักษะ การประกอบอาชีพอิสระ ตลอดจนดูแลเรื่องสวัสดิการและความคุ้มครองให้กับแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการฝึกทักษะอาชีพ พัฒนาศักยภาพแรงงานของคนทุกกลุ่มให้มีทักษะในการทำงาน หรือการประกอบอาชีพอิสระ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริมพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอาชีพสาขาต่าง ๆ เช่น สาขาช่างอุตสาหกรรม การประกอบอาชีพอิสระ และกลุ่มอาชีพธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ โดยมีการแบ่งกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ดังนี้

กลุ่มผู้ประสพภัยธรรมชาติ

ผู้ประสพภัยธรรมชาติ หมายถึง บุคคลผู้ได้รับความเดือดร้อนหรืออาจได้รับความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพหรือขาดรายได้จากการประกอบอาชีพ อันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ

ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด

ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด หมายถึง บุคคลที่ผ่านกระบวนการบำบัดรักษายาเสพติด ซึ่งผู้ผ่านการบำบัดรักษายาเสพติดต้องได้รับการบำบัดรักษาตามมาตรฐาน ภายใต้การกำกับดูแลมาตรฐานโดยกระทรวงสาธารณสุข

ผู้ต้องขัง/เยาวชนสถานพินิจ

ผู้ต้องขัง หมายถึง ผู้ต้องขังตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์

เยาวชนสถานพินิจ หมายถึง เด็กและเยาวชนซึ่งอยู่ในระหว่างการควบคุมของสถานพินิจหรือศูนย์ฝึกและอบรม

กลุ่มชาติพันธุ์

กลุ่มชาติพันธุ์ หมายถึง กลุ่มชนที่มีความสืบเนื่องทางประวัติศาสตร์กับสังคมไทยมาตั้งแต่อดีตมากกว่าร้อยปี มีความแตกต่างจากกลุ่มชนอื่นๆ และมีวัฒนธรรมประเพณีของตนเอง โดยอาศัยตั้งถิ่นฐานกระจายอยู่ตามภูมิภาคต่างๆ ในประเทศไทย จำแนกพื้นที่ตามลักษณะการตั้งถิ่นฐานได้ 4 ลักษณะ คือ กลุ่มตั้งถิ่นฐานบนพื้นที่สูงหรือชนชาวเขา กลุ่มตั้งถิ่นฐานบนพื้นที่ราบ กลุ่มชาวเลและกลุ่มอาศัยในป่า

คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ

คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญาและการเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป (ความหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550)

ผู้ดูแลคนพิการ หมายถึง บิดา มารดา บุตร สามี ภรรยา ญาติ พี่ น้อง หรือบุคคลอื่นใดที่รับดูแลหรืออุปการะคนพิการ (ความหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550)

แรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายประกันสังคม มาตรา 33 (เป็นลูกจ้างที่มีนายจ้าง)

ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ

ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ หมายถึง ทหารกองประจำการและยังไม่ได้ปลดประจำการพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497

แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ หมายถึง ประชาชนที่เป็นสมาชิกในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ซึ่งรวมไปถึงครอบครัวและประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ของโครงการตามพระราชดำริด้วย

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อฝึกอาชีพเพิ่มทักษะให้กับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือแรงงาน และการเตรียมความพร้อมทางด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อเข้าสู่กระบวนการทำงาน

2.2 เพื่อสร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสังคมให้การยอมรับในศักยภาพการทำงาน

2.3 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเป็นกำลังแรงงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน และสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระ

3. กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 9,100 คน ประกอบด้วย

- ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด
- ผู้ต้องขัง/เยาวชนสถานพินิจ
- คนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ
- แรงงานนอกระบบ
- ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ
- แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

4. พื้นที่ดำเนินการ พื้นที่ 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร

5. ระยะเวลาดำเนินโครงการ ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563

6. หลักสูตรการฝึกอบรม

ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 – 30 ชั่วโมง จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือหลักสูตรที่สอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่ โดยเน้นความต้องการแรงงานของผู้ประกอบกิจการเป็นสำคัญ หรือหลักสูตรที่หน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

7. แนวทางการดำเนินงาน

แนวทางการดำเนินการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายเฉพาะโดยดำเนินการดังนี้

7.1 ศึกษาสถานการณ์ข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ โดยสำรวจความต้องการฝึกอบรมจากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย องค์กรเครือข่าย และความต้องการแรงงานของสถานประกอบกิจการ

7.2 ประสานงานหน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง พิจารณาประชาสัมพันธ์ จัดหากิจกรรมเป้าหมายในพื้นที่

7.3 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้เป็นไปตามเป้าหมาย ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 – 30 ชั่วโมง จำนวน 20 คนต่อรุ่นและควบคุมคุณภาพการฝึกอบรม

7.4 ประเมินผลการฝึกอบรม

7.5 รายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

7.6 จัดทำบัญชีรายชื่อ สถานที่ติดต่อ ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม จัดส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักงานเขตในพื้นที่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนการมีงานทำต่อไป

7.7 ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการฝึก โดยใช้แบบสอบถาม/สัมภาษณ์ และรายงานผลผ่านระบบฐานข้อมูลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

8. งบประมาณดำเนินโครงการ

รายการ	งบประมาณ (บาท)
1. ค่าตอบแทนวิทยากร (500 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน x 455 รุ่น)	6,825,000
2. ค่าอาหารกลางวัน สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ และผู้ประสานงาน (150 บาท x 23 คน x 5 วัน x 455 รุ่น)	7,848,750
3. ค่าวัสดุ ประกอบการฝึกอาชีพ (600 บาท x 20 คน x 455 รุ่น)	5,460,000
4. ค่าพาหนะผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ (ไป – กลับ) (200 บาท x 20 คน x 455 รุ่น)	1,820,000
5. ค่าบริหารจัดการโครงการและการติดตามผลหลังจากจบการฝึก	2,646,250
รวมทั้งสิ้น	24,600,000

หมายเหตุ : งบประมาณ 24,600,000 บาท จำนวน 455 รุ่น รุ่นละ 20 คน รวม 9,100 คน ค่าใช้จ่ายรุ่นละ 54,000 บาท เฉลี่ยคนละ 2,700 บาท วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานโดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่ จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัดเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

การเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมัน เชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

9. การรายงานผลและการประเมินผลโครงการ

9.1 ติดตามผลการฝึกอบรม จากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

9.2 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การมีงานทำ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

10. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

เชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ตามเป้าหมาย 9,100 คน

เชิงคุณภาพ : กลุ่มเป้าหมายที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามการฝึกไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85

11. วิธีการติดตามผลการดำเนินงาน

11.1 ติดตามรายงานผลผ่านคลังข้อมูล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Warehouse)

11.2 ประเมินผลการดำเนินโครงการ การติดตามหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การมีงานทำ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่ผ่านการฝึกอบรมอาชีพสามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มีงานทำในระบบการจ้างงาน และการประกอบอาชีพอิสระ แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวสร้างความภาคภูมิใจให้กับตัวกลุ่มเป้าหมายเอง ตลอดจนสังคมให้การยอมรับในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ส่วนที่ 4 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

- ชื่อ-สกุล* : นางเอี่ยมพร โคจิพลกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
เบอร์โทรศัพท์ 08 5483 8185 e-mail.....

- ชื่อ-สกุล* : นางสาวรัชดา โพธานี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
เบอร์โทรศัพท์ 02 245 3705 e-mail.....wepdp@hotmail.com.....

แผนงานยุทธศาสตร์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ

1. ลักษณะโครงการ*

<input checked="" type="checkbox"/>	โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 20,000,000 บาท
<input type="checkbox"/>	โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

2. วิธีการดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/>	ดำเนินการเอง	<input type="checkbox"/>	จัดจ้าง
-------------------------------------	--------------	--------------------------	---------

3. สถานะโครงการ/การดำเนินงาน*

<input checked="" type="checkbox"/>	อยู่ระหว่างดำเนินการ	<input type="checkbox"/>	ยังไม่เริ่มดำเนินการ	<input type="checkbox"/>	ดำเนินการเสร็จแล้ว
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------	--------------------------	--------------------

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านความมั่นคง

เป้าหมาย ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ

ประเด็น การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติฯ

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ประเด็น การต่างประเทศ

เป้าหมาย การต่างประเทศไทยมีเอกภาพ ทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน มีมาตรฐานสากล และมีเกียรติภูมิในประชาคมโลก

เป้าหมายย่อย ความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและความร่วมมือเพื่อการพัฒนา

3. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

- ✓ ยุทธศาสตร์ที่ 10 ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

เป้าหมาย ประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในระดับ

แนวทาง สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ

แผนระดับที่ 3

✓ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) (ตามมติ ครม. วันที่ 24 มกราคม 2562)

ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล*

- ✓ นโยบายที่ 4.2 เสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นของอาเซียน

ส่วนที่ 3 : รายละเอียดแผนงาน โครงการ การดำเนินการ โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ

1. หลักการและเหตุผล

1.1 สถานการณ์ทั่วไป

การเดินทางประเทศไทยให้พัฒนาและก้าวไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว สู่อุตสาหกรรมเพิ่มผลิตภาพแรงงาน Thailand 4.0 ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม และภาคบริการ รวมถึงการเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการอย่างมืออาชีพ ทั้งนี้ภายใต้กรอบการพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ในทุกมิติ อันได้แก่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจ โดยมีกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญอย่างมาก คือ (1) การรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนต่างชาติ (2) การพัฒนาภาคการผลิตและภาคบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (3) การพัฒนาทักษะผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากล (4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองเศรษฐกิจชายแดน พัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญจัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง (5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร การวิจัยและพัฒนา (6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของประเทศไทยในเวทีองค์กรระหว่างประเทศ ดังนั้น การพัฒนาภายใต้กรอบแนวทางดังกล่าวตามลำดับซึ่งทำให้เศรษฐกิจไทยจะสามารถขยับฐานะขึ้นเป็นประเทศรายได้สูงในช่วง ระยะเวลา 20 ปีข้างหน้า

1.2 สภาพปัญหาและความต้องการ

ปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงและความผันผวนทางเศรษฐกิจของไทย ยังมีความเสี่ยงที่จะทำให้เศรษฐกิจภายในประเทศเกิดการชะลอตัว ด้วยปัจจัยเสี่ยงต่างๆ ที่กำลังเกิดขึ้นและในอนาคตอันใกล้ ได้แก่ (1) การลดลงของปริมาณกำลังแรงงานไทย (2) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (3) ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อนบ้านเพิ่มขึ้นเนื่องด้วยการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุช้ากว่าไทย (4) ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ โอกาส และการเข้าถึงบริการของรัฐ อันเป็นเหตุนำไปสู่ความขัดแย้งในสังคมไทย (5) การเปลี่ยนแปลงพื้นที่ชนบทไปสู่ความเป็นเมืองมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อการลดลงและความเสื่อมโทรมของทรัพยากรท้องถิ่น เกิดปัญหาการบริหารจัดการขยะชุมชนและขยะอุตสาหกรรม และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น (6) การปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็วของกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว (7) การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านเชื่อมโยงเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับโลกที่เพิ่มสูงขึ้น และ (8) การเปิดเสรีทางการค้ากับประเทศที่พัฒนาแล้วและภายใต้ข้อตกลงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558

ความเสี่ยงที่สำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยให้ชะลอตัวลงได้นั้น โดยเฉพาะการลงทุนของนักลงทุนจากกลุ่มประเทศมหาอำนาจ เช่น ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ จีน สหภาพยุโรป และสหรัฐอเมริกา เป็นต้น รวมถึงนักลงทุนจากกลุ่มประเทศอาเซียนที่มีศักยภาพ ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย และไทยหันมาลงทุนในประเทศ CLMV (กัมพูชา สปป.ลาว เมียนมา และเวียดนาม) เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อความต้องการแรงงานที่มีความรู้และทักษะฝีมือเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ด้วยขีดความสามารถและศักยภาพของแรงงานในกลุ่มประเทศ CLMV มีข้อจำกัดมากมายและด้วยปัจจัยภายในประเทศที่มีความแตกต่างกัน เช่น ระบบการศึกษา วิถีชีวิต วัฒนธรรม ระบบการเมืองการปกครอง สภาพเศรษฐกิจและสังคม ทำให้แรงงานมีความรู้ ความสามารถและทักษะฝีมือไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและวิทยาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในขณะที่เดียวกันมีแรงงาน

ฝีมือของไทยบางส่วนได้เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศเพื่อนบ้านเพิ่มขึ้น จึงเป็นความสูญเสียสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยในก้าวไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วในระยะ 20 ปีข้างหน้า ทั้งนี้ รัฐบาลหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องและองค์กรภาคเอกชน จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความเชื่อมโยงเศรษฐกิจและสังคม การให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการและทางด้านเทคนิค ในการสร้างผลประโยชน์ร่วมกันและเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การสร้างควมไว้วางใจกันระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างแท้จริง

1.3 ความเร่งด่วน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ได้ถูกก่อตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2539 มีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เป้าหมายตามแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (GMS Economic Corridors) ภายใต้กรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง และมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน คือ “เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง” โดยมีเป้าประสงค์สำคัญได้แก่ เสริมสร้างให้ประชาชนของประเทศสมาชิก GMS มีพันธมิตรและทัศนคติที่ดีต่อประชาชนไทยและประเทศไทยด้วยความมั่นคงยั่งยืน และเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่กำลังแรงงานในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงให้มีขีดความสามารถและศักยภาพเพิ่มขึ้นทั้ง 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะฝีมือ และทัศนคติ ในการนี้ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (GMS-ASEAN) เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความร่วมมือที่ดีระหว่างประเทศในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาคอาเซียน อันนำไปสู่ความสำเร็จของการเดินทางประเทศไทยให้พัฒนาและก้าวไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

2.1 เพื่อให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการพัฒนาฝีมือแรงงานระดับนานาชาติในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

2.2 เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคือความร่วมมือการพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกระดับขั้นทั้งหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ สถาบันการศึกษา องค์กรระหว่างประเทศ และภาคเอกชน แก่กำลังแรงงานในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงให้มีสมรรถนะและทักษะฝีมือตามมาตรฐานเทียบเท่าระดับสากล อันจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจในภูมิภาคให้เข้มแข็งและยั่งยืน

2.3 เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทักษะฝีมือ ระหว่างบุคลากรฝึกของกลุ่มประเทศ GMS, IMT-GT และ ASEAN ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการเทคโนโลยีสมัยใหม่

2.4 เพื่อส่งเสริมและผลักดันการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ตลอดจนยกระดับการปฏิบัติงานด้วยการปรับปรุงคุณภาพและกระบวนการทำงาน และการสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับภูมิภาคและระดับสากล

2.5 เพื่อส่งเสริมบทบาทและภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทยในการประชุมผู้นำประเทศบนเวทีนานาชาติ

2.6 เพื่อส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง โดยไม่แบ่งเชื้อชาติ ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาความร่วมมือด้านความมั่นคงตามแนวชายแดน

3. กลุ่มเป้าหมาย (2,000 คน)

3.1 กิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ (1,400 คน)

บุคลากรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ บุคลากรทางการศึกษา องค์กรระหว่างประเทศ ผู้ประกอบกิจการแรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ จากประเทศสมาชิกใน GMS, IMT-GT และ ASEAN ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการค้า การลงทุน ท่องเที่ยว การบริการ โลจิสติกส์ และอุตสาหกรรม

3.2 กิจกรรมพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ของภูมิภาคอาเซียน (เฉพาะคนไทย 300 คน)

บุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้ประกอบกิจการ แรงงานในระบบและนอกระบบ ผู้ว่างงาน หรือนักศึกษาที่ศึกษาอยู่ภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับงานการบินและด้านโลจิสติกส์(ชั้นปีสุดท้าย)

3.3 กิจกรรมพัฒนาขีดความสามารถของกำลังแรงงานรองรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ (เฉพาะคนไทย 300 คน)

บุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้ประกอบกิจการ แรงงานในระบบและนอกระบบ ผู้ว่างงาน หรือนักศึกษาที่ศึกษาอยู่ภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับงานท่องเที่ยวและบริการ(ชั้นปีสุดท้าย)

ส่วนที่ 4 : แนวทางการดำเนินการ*

1 .แนวทางการดำเนินการ

- 1) ทบทวนเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ผลผลิต กิจกรรม และตัวชี้วัดผลสำเร็จ
- 2) เก็บและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เป้าหมาย
- 3) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความจำเป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เป้าหมาย
- 4) ประชุมหารือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อวางแผนการดำเนินงาน
- 5) ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสม
- 6) จัดทำแผนการดำเนินงานและเสนอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 7) จัดทำเอกสารที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน
- 8) ประชาสัมพันธ์โครงการ
- 9) ประสานงานในพื้นที่เป้าหมาย
- 10) ดำเนินงานตามแผนการดำเนินงาน
- 11) สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน
- 12) ติดตามผลการดำเนินงาน ประเมินผลโครงการ

2. ความก้าวหน้าการดำเนินงานและวงเงิน

รายการ	ปีงบประมาณ				
	2562	2563	2564	2565	2566
1) เป้าหมายของแผนการดำเนินงาน (หน่วย : คน)	2,000	2,000	2,400	2,600	2,800
2) วงเงินงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)	20.00	20.00	26.00	28.00	28.00

กิจกรรมย่อย	เป้าหมาย (คน)	ระยะเวลาดำเนินงาน (ต.ค. 62 – ก.ย. 63)																				
		ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4											
กิจกรรม : พัฒนาขีด ความสามารถของกำลังแรงงาน รองรับอุตสาหกรรมการ ท่องเที่ยวและบริการ	300																					
รายการที่ 1 พัฒนาศักยภาพ บุคลากรสาขาการโรงแรม ท่องเที่ยว และบริการ	300																					

8. สถานที่ดำเนินการ

- 8.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน /สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/ ส่วนราชการ
- 8.2 สถาบันการศึกษา/องค์การมหาชน/รัฐวิสาหกิจ/สถานที่เอกชน ตามแนวระเบียบ NSEC, EWEC, SEC
- 8.3 ภายในประเทศสมาชิก GMS, IMT-GT ที่ตั้งอยู่เขตพื้นที่แนวระเบียบเศรษฐกิจ NSEC, EWEC, SEC

9. ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- 9.1 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมฯ
- 9.2 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2550 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม
- 9.3 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550
- 9.4 พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

10. งบประมาณค่าใช้จ่าย

งบประมาณในการดำเนินงานจำนวนวงเงิน 20,000,000 บาท (ยี่สิบล้านบาทถ้วน) โดยขอเบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 หมวดงบรายจ่ายอื่น และสามารถจำแนกรายละเอียดค่าใช้จ่ายเบื้องต้นได้ ดังนี้

กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ

รายการที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถกำลังแรงงานในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง

รายการที่ 2 GREEN FREIGHT TRANSPORT & LOGISTICS IN ASEAN COUNTRIES

รายการที่ 3 โครงการติดตามประเมินผลการพัฒนาศักยภาพแรงงานใน GMS / IMT-GT จำนวน 2 ครั้ง

รายการที่ 4 จัดทำระบบบริหารงานคุณภาพการรับรองบุคลากรด้านโลจิสติกส์ตามมาตรฐาน

กิจกรรม : พัฒนาขีดความสามารถกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ของภูมิภาค

อาเซียน

รายการที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนให้มีมาตรฐานสู่ความเป็นมืออาชีพ

รายการที่ 2 พัฒนาบุคลากรรองรับเทคโนโลยีโลจิสติกส์สมัยใหม่

กิจกรรม : พัฒนาขีดความสามารถของกำลังแรงงานรองรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ

รายการที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรสาขาการโรงแรม ท่องเที่ยวและบริการ

11. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

11.1 เชิงปริมาณ

1) พัฒนาขีดความสามารถกำลังแรงงานในกลุ่มประเทศ GMS, IMT-GT ได้ตามเป้าหมาย (ตัวชี้วัดงบประมาณรายจ่าย ปี 2563)

2) สามารถพัฒนาขีดความสามารถกำลังแรงงานไทย รองรับอุตสาหกรรมด้านโลจิสติกส์และการท่องเที่ยวของภูมิภาคอาเซียน โดยมีผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ของเป้าหมาย

11.2 เชิงคุณภาพ

1) ร้อยละ 60 ของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือในกลุ่มประเทศ GMS, IMT-GT ที่มีตำแหน่งหรือลักษณะงานเป็นครูผู้สอน วิทยากร หรือหัวหน้างาน สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับ ไปถ่ายทอดให้กับผู้รับการฝึกหรือบุคลากรในประเทศของตนเองได้ (ตัวชี้วัดงบประมาณรายจ่ายปี 2563)

2) ร้อยละ 60 ของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือที่เป็นคนไทยมีงานทำและมีรายได้เพิ่มขึ้น

3) ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความพึงพอใจในกระบวนการจัดฝึกอบรมหรือสัมมนาหรือพัฒนาอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

12.1 ผู้นำประเทศและประชาชนของกลุ่มประเทศสมาชิก GMS, IMT-GT มีสัมพันธไมตรีและความสัมพันธ์ ที่ดีกับประเทศไทยแน่นแฟ้นมากขึ้น มีทัศนคติต่อประเทศไทยและประชาชนชาวไทยในทิศทางที่ดีขึ้น

12.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานในอนุภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขงภายใต้กรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขง มีความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มประเทศสมาชิก GMS, IMT-GT

12.3 กำลังแรงงานในกลุ่มประเทศ GMS, IMT-GT มีขีดความสามารถและศักยภาพเพิ่มสูงขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานไทย ส่งผลให้มาตรฐานฝีมือแรงงานของไทยเป็นที่ยอมรับในระดับอนุภูมิภาคและระดับนานาชาติในอนาคต

12.4 ประเทศไทยมีบทบาทในการแสดงความเป็นผู้นำในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานอาเซียนเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อแรงงานไทยในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือภายใต้ความตกลง MRA

12.5 ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนระดับอนุภูมิภาคในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีบทบาทในเวทีระดับนานาชาติเพิ่มขึ้น และเป็นผลดีต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมในกลุ่มประเทศ GMS, IMT-GT ที่มีผลิตภาพแรงงานที่ใกล้เคียงกัน

12.6 ประชาชนตามแนวชายแดนมีรายได้จากการส่งเสริมอาชีพเพิ่มขึ้น ทำให้ชุมชนตามแนวชายแดนมีความเข้มแข็งเพิ่มขึ้น จึงเป็นเกราะป้องกันและเครื่องบรรเทาปัญหาเรื่องการค้ายาเสพติดตามแนวชายแดนไทยให้ลดลงได้ในระดับหนึ่ง

12.7 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติได้กรอบและแนวทางในการดำเนินงานติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขง เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การยกระดับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน เพื่อนำไปใช้ประกอบการดำเนินการในปีงบประมาณต่อไป

13. การวิเคราะห์ความเสี่ยงโครงการ

13.1 การประสานงานเพื่อคัดเลือกหรือสรรหาบุคลากรผู้เข้าร่วมฝึกอบรมจากกลุ่มประเทศสมาชิก GMS และประเทศเพื่อนบ้าน อาจจะไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยเงื่อนไขด้านระยะเวลาในการประสานงานและตัวบุคคลผู้ประสานงานที่มีความสามารถด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศแตกต่างกัน รวมถึงความเข้าใจในวัฒนธรรมและระบอบการปกครองที่แตกต่างกันนอกจากนั้น การสละสิทธิ์ในการเข้าฝึกอบรมโดยแจ้งให้ทราบในระยะเวลากระชั้นชิด ด้วยเงื่อนไขด้านเทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่ครอบคลุม ประกอบกับระบบขนส่งมวลชนยังไม่ทั่วถึง จึงเป็นอุปสรรคต่อการเดินทางอย่างมากทำให้มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางในแต่ละครั้งค่อนข้างสูง

13.2 การป้องกันความเสี่ยงของโครงการอยู่ที่การประสานงานและความใกล้ชิดระหว่างกัน ด้วยการเสริมสร้าง Trust Relationship ระหว่างประเทศโดยให้มีความรู้สึกต้องการเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกันมากยิ่งขึ้น

14. การติดตามและประเมินผลโครงการ

14.1 จัดทำข้อมูลสรุปผลการดำเนินการโครงการ ประกอบด้วยการประเมินผลโครงการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อดี ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะ/ปรับปรุง ของโครงการเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานและการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

14.2 การจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นภายหลังการเสร็จสิ้นกิจกรรมไม่น้อยกว่า 3 เดือน เกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับและความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมในครั้งต่อไป เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการและใช้ประกอบการตัดสินใจหากต้องการดำเนินโครงการในปีงบประมาณต่อไป

14.3 การจัดทำข้อมูลการประเมินและติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการประกอบอาชีพ การยกระดับฝีมือแรงงาน ตลอดจนการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การยกระดับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน เพื่อนำไปใช้ประกอบการดำเนินการในปีงบประมาณต่อไป

15. หน่วยงานรับผิดชอบ

หน่วยงานหลัก

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ จังหวัดเชียงราย

โทรศัพท์ : 053 777471 โทรสาร : 053 777472

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

หน่วยงานสนับสนุน

(1) กองแผนงานและสารสนเทศ/กองคลัง/กองวิเทศสัมพันธ์

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

(2) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน /สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

(3) กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงาน

ความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา สถาบันความร่วมมือเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจลุ่มน้ำโขง สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจังหวัด หอการค้าจังหวัด สถาบันการศึกษา

แผนปฏิบัติการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2563 (27 ก.พ. 63)

หน่วยงาน	รวม	DSD Wellness	AHRDA	สพท. เชียงใหม่ แสน	ศป.	สมธ.	สพท.	รวม 1	สพท. 1 สมุทร ปราการ	สพท. ฉะเชิงเทรา
รวมทั้งสิ้น	3,825,650	340	1,900	2,000	300	120	100	443,964	361,379	82,585
สถานประกอบการดำเนินการ	3,700,000	-	-	-	-	-	-	438,574	358,574	80,000
รวมเป้าหมาย	125,650	340	1,900	2,000	300	120	100	5,390	2,805	2,585
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	800							-		
2. โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	10,300	-	1,900	-	-	-		600	600	-
เตรียมเข้าทำงาน	300							40	40	
ยกระดับฝีมือแรงงาน	10,000		1,900					560	560	
3. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต	10 สาขา									
4. โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพ/ผลผลิตภาพ	15,000							490	405	85
5. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	12,000	-	-	-	-	-		-	-	-
เตรียมเข้าทำงาน	700							-		
ยกระดับฝีมือแรงงาน	11,300							-		
6. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ	6,320	80	-	-	-	-		-	-	-
เตรียมเข้าทำงาน	320	20						-		
ยกระดับฝีมือแรงงาน	6,000	60						-	-	
7. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	3,400							120	120	
8. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	300				300			-		
9. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	6,500						100	2,000		2,000
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	8,200							440	360	80
11. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	9,100							320	220	100
- ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	400							-		
- ผู้ต้องขังและเยาวชนสถานพินิจ	1,440							60	20	40
- คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	320							-		

หน่วยงาน	รวม	DSD Wellness	AHRDA	สพท. เชียงใหม่ แสน	ศป.	สมฐ.	สพท.	รวม 1	สพท. 1 สมุทร ปราการ	สพท. ฉะเชิงเทรา
- แร้งงานนอกระบบ	5,180							220	180	40
- ทหารก่อนปลดประจำการ	1,020							20	20	
- แร้งงานตามโครงการอัน เนื่องมาจากพระราชดำริ	740							20		20
12. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่ม ศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	20,800	100	-	-	-	-		540	340	200
เตรียมเข้าทำงาน	3,000							60	40	20
ยกระดับฝีมือแรงงาน	17,800	100	-					480	300	180
13. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับ การแข่งขัน	30,720	160	-	-	-	120		880	760	120
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ	26,300	80						540	460	80
- ทดสอบฝีมือแรงงานช่างเชื่อม มาตรฐานสากล	200							200	200	
- พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อ รองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ แรงงาน	4,100	80						140	100	40
- ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือ แรงงานไทยในต่างประเทศ	120					120		-		
14. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน นานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือ ทางเศรษฐกิจ	2,000			2,000				-		
15. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความ ร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน	3,700,210	-	-	-	-	-	-	438,574	358,574	80,000
- พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับ มูลนิธิฯเทียม	210							-		
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาน ประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือ แรงงาน	3,700,000							438,574	358,574	80,000

หน่วยงาน	รวม 2	สพร.2 สุพรรณบุรี	สนพ. ชัยนาท	สนพ. สิงห์บุรี	สนพ. อุทัยธานี	รวม 3	สพร.3 ชลบุรี	MARA	สนพ. ปราจีนบุรี	สนพ. สระแก้ว
รวมทั้งสิ้น	20,220	7,585	3,665	6,785	2,185	339,249	286,359	1,100	48,025	3,765
สถานประกอบการดำเนินการ	14,100	4,700	2,000	6,000	1,400	332,574	283,574	-	47,000	2,000
รวม เป้าหมาย	6,120	2,885	1,665	785	785	6,675	2,785	1,100	1,025	1,765
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	-					-				
2. โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	600	600	-	-	-	-	-	-	-	-
เตรียมเข้าทำงาน	40	40				-				
ยกระดับฝีมือแรงงาน	560	560				-				
3. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต										
4. โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	740	485	85	85	85	675	505		85	85
5. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	-	-	-	-	-	1,160	-		-	1,160
เตรียมเข้าทำงาน	-					60				60
ยกระดับฝีมือแรงงาน	-					1,100				1,100
6. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ	200	-	80	60	60	100	-	-	100	-
เตรียมเข้าทำงาน	-					-				
ยกระดับฝีมือแรงงาน	200	-	80	60	60	100			100	
7. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	100	60	40			220	120		100	
8. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	-					-				
9. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	-					2,200	1,100	1,100		
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	840	80	640	60	60	220	100		60	60
11. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	620	120	300	100	100	320	120	0	100	100
- ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	20		20			20			20	
- ผู้ต้องขังและเยาวชนสถานพินิจ	60		20	40		80	60		20	
- คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	20			20		20	20			
- แรงงานนอกระบบ	520	120	260	40	100	160	40		40	80

หน่วยงาน	รวม 2	สพร.2 สุพรรณบุรี	สนพ. ชัยนาท	สนพ. สิงห์บุรี	สนพ. อุทัยธานี	รวม 3	สพร.3 ชลบุรี	MARA	สนพ. ปราจีนบุรี	สนพ. สระแก้ว
- ทหารก่อนปลดประจำการ	-					20			20	
- แร่งงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	-					20				20
12. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	1,160	360	280	260	260	620	220	-	260	140
เตรียมเข้าทำงาน	160	80	40	20	20	60	20		20	20
ยกระดับฝีมือแรงงาน	1,000	280	240	240	240	560	200		240	120
13. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	1,860	1,180	240	220	220	1,160	620	-	320	220
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	1,540	1,000	180	180	180	1,040	560		280	200
- ทดสอบฝีมือแรงงานช่างเชื่อมมาตรฐานสากล	-					-				
- พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	320	180	60	40	40	120	60		40	20
- ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ	-					-				
14. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	-					-				
15. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	14,100	4,700	2,000	6,000	1,400	332,574	283,574	-	47,000	2,000
- พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิฯเทียม	-					-				
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	14,100	4,700	2,000	6,000	1,400	332,574	283,574		47,000	2,000

หน่วยงาน	รวม 4	สพร.4 ราชบุรี	สนพ. กาญจน บุรี	สนพ. เพชร บุรี	สนพ. ประจวบ คีรีขันธ์	รวม 5	สพร.5 นคร ราชสีมา	สนพ. บุรีรัมย์	สนพ. ชัยภูมิ	สนพ. สุรินทร์
รวมทั้งสิ้น	54,280	22,165	13,025	8,145	10,945	111,814	99,099	5,985	3,785	2,945
สถานประกอบการดำเนินการ	48,200	20,000	11,000	7,200	10,000	105,394	95,394	5,000	3,000	2,000
รวม เป้าหมาย	6,080	2,165	2,025	945	945	6,420	3,705	985	785	945
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและ ส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้	-					-				
2. โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็น เลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	600	600	-	-	-	600	600	-	-	-
เตรียมเข้าทำงาน	40	40				20	20			
ยกระดับฝีมือแรงงาน	560	560				580	580			
3. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติรองรับ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต										
4. โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพ/ ผลิตภาพ	820	565	85	85	85	820	565	85	85	85
5. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงาน ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	1,040	-	1,040	-	-	-	-	-	-	-
เตรียมเข้าทำงาน	40		40			-				
ยกระดับฝีมือแรงงาน	1,000		1,000			-				
6. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงาน ด้านท่องเที่ยวและบริการ	300	60	-	120	120	360	120	120	60	60
เตรียมเข้าทำงาน	-					-				
ยกระดับฝีมือแรงงาน	300	60		120	120	360	120	120	60	60
7. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากร รองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	140		140			-				
8. โครงการพัฒนาบุคลากรด้าน โลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและ การค้าระหว่างประเทศ	-					-				
9. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงาน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	-					-				
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	280	80	80	60	60	1,220	980	80	80	80
11. โครงการฝึกอบรมแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาส ในการประกอบอาชีพ	420	120	100	100	100	720	420	100	100	100
- ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	20	20				40		20		20
- ผู้ต้องขังและเยาวชนสถานพินิจ	40		20		20	100		40	20	40
- คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	-					20			20	

หน่วยงาน	รวม 4	สพร.4 ราชบุรี	สนพ. กาญจน บุรี	สนพ. เพชร บุรี	สนพ. ประจวบ คีรีขันธ์	รวม 5	สพร.5 นคร ราชสีมา	สนพ. บุรีรัมย์	สนพ. ชัยภูมิ	สนพ. สุรินทร์
- แร่งงานนอกระบบ	180	60	20	80	20	520	420	40	40	20
- ทหารก่อนปลดประจำการ	120	40	20		60	-				
- แร่งงานตามโครงการอัน เนื่องมาจากพระราชดำริ	60		40	20		40			20	20
12. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่ม ศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	1,080	300	140	320	320	1,200	320	280	300	300
เตรียมเข้าทำงาน	180	80	20	40	40	180	100	40	20	20
ยกระดับฝีมือแรงงาน	900	220	120	280	280	1,020	220	240	280	280
13. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับ การแข่งขัน	1,400	440	440	260	260	1,500	700	320	160	320
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ	1,140	320	380	220	220	1,280	600	280	120	280
- ทดสอบฝีมือแรงงานช่างเชื่อม มาตรฐานสากล	-					-				
- พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อ รองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ แรงงาน	260	120	60	40	40	220	100	40	40	40
- ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือ แรงงานไทยในต่างประเทศ	-					-				
14. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน นานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือ ทางเศรษฐกิจ	-					-				
15. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความ ร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการ พัฒนาฝีมือแรงงาน	48,200	20,000	11,000	7,200	10,000	105,394	95,394	5,000	3,000	2,000
- พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับ มูลนิธิขาเทียม	-					-				
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาน ประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือ แรงงาน	48,200	20,000	11,000	7,200	10,000	105,394	95,394	5,000	3,000	2,000

หน่วยงาน	รวม 6	สพร. 6 ขอนแก่น	สนพ. ภาพ สินธ์	สนพ. มหา สารคาม	สนพ. หนอง บัวลำภู	สนพ. มุกดา หาร	รวม 7	สพร.7 อุบล ราชธานี	สนพ. ศรีสะเก ษ	สนพ. ยโสธร	สนพ. อำนาจ เจริญ	สนพ. ร้อยเอ็ด
รวมทั้งสิ้น	37,932	28,252	2,385	2,545	2,025	2,725	18,635	9,805	2,065	1,865	895	4,005
สถานประกอบกิจการดำเนินการ	30,587	25,787	1,200	1,600	1,200	800	12,050	7,000	1,000	1,000	50	3,000
รวม เป้าหมาย	7,345	2,465	1,185	945	825	1,925	6,585	2,805	1,065	865	845	1,005
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจ และส่งเสริมศักยภาพพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้	-						-					
2. โครงการศูนย์ฝึกอบรมความ เป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	600	600	-	-	-	-	600	600	-	-	-	-
เตรียมเข้าทำงาน	40	40					20	20				
ยกระดับฝีมือแรงงาน	560	560					580	580				
3. โครงการพัฒนามาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต												
4. โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพ/ ผลิตภาพ	825	485	85	85	85	85	905	565	85	85	85	85
5. โครงการเพิ่มทักษะกำลัง แรงงานในพื้นที่เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ	1,280	-	-	-	-	1,280	-	-	-	-	-	-
เตรียมเข้าทำงาน	80					80	-					
ยกระดับฝีมือแรงงาน	1,200					1,200	-					
6. โครงการพัฒนาทักษะกำลัง แรงงานด้านท่องเที่ยวและ บริการ	300	120	60	60	60	-	400	120	60	60	60	100
เตรียมเข้าทำงาน	-						20					20
ยกระดับฝีมือแรงงาน	300	120	60	60	60		380	120	60	60	60	80
7. โครงการพัฒนามาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติและ พัฒนาบุคลากรรองรับ อุตสาหกรรมโลจิสติกส์	340	200	100			40	200	160	40			
8. โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจ ขนส่งและการค้าระหว่าง ประเทศ	-						-					
9. โครงการพัฒนาทักษะกำลัง แรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	-						-					
10. โครงการฝึกอบรมแรงงาน ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการ ประกอบอาชีพ	360	80	80	80	60	60	520	160	160	60	60	80

หน่วยงาน	รวม 6	สพร. 6 ขอนแก่น	สนพ. ภาพ สินธ์	สนพ. มหา สารคาม	สนพ. หนอง บัวลำภู	สนพ. มุกดา หาร	รวม 7	สพร.7 อุบล ราชธานี	สนพ. ศรีสะเก ษ	สนพ. ยโสธร	สนพ. อำนาจ เจริญ	สนพ. ร้อยเอ็ด
11. โครงการฝึกอบรมแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่ม โอกาสในการประกอบอาชีพ	520	120	100	100	100	100	720	220	200	100	100	100
- ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	-						20	20				
- ผู้ต้องขังและเยาวชน สถานพินิจ	60	40		20			40			20	20	
- คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	-						20		20			
- แรงงานนอกระบบ	360	40	80	40	100	100	520	160	160	60	80	60
- ทหารก่อนปลดประจำการ	20	20					80	20		20		40
- แรงงานตามโครงการอื่น เนื่องมาจากพระราชดำริ	80	20	20	40			40	20	20			
12. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่ม ศักยภาพฝีมือและสมรรถนะ แรงงาน	1,340	340	260	300	300	140	1,560	360	320	300	300	280
เตรียมเข้าทำงาน	200	120	20	20	20	20	260	140	40	20	20	40
ยกระดับฝีมือแรงงาน	1,140	220	240	280	280	120	1,300	220	280	280	280	240
13. โครงการยกระดับแรงงาน ไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการแข่งขัน	1,780	520	500	320	220	220	1,680	620	200	260	240	360
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติ	1,600	460	460	280	200	200	1,440	520	160	220	200	340
- ทดสอบฝีมือแรงงานช่าง เชื่อมมาตรฐานสากล	-						-					
- พัฒนาศักยภาพแรงงาน เพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตาม มาตรฐานฝีมือแรงงาน	180	60	40	40	20	20	240	100	40	40	40	20
- ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐาน ฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ	-						-					
14. โครงการพัฒนาฝีมือ แรงงานนานาชาติเพื่อการ พัฒนาความร่วมมือทาง เศรษฐกิจ	-						-					
15. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อน ความร่วมมือเครือข่าย และ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	30,587	25,787	1,200	1,600	1,200	800	12,050	7,000	1,000	1,000	50	3,000
- พัฒนาช่างเครื่องช่วยคน พิการกับมูลนิธิขาเทียม	-						-					
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ สถานประกอบการกิจการดำเนินการ พัฒนาฝีมือแรงงาน	30,587	25,787	1,200	1,600	1,200	800	12,050	7,000	1,000	1,000	50	3,000

หน่วยงาน	รวม 8	สพร.8 นครสวรรค์	สนพ. ตาก	สนพ. พิจิตร	สนพ. กำแพง เพชร	รวม 9	สพร. 9 พิษณุโลก	สนพ. เพชรบูรณ์	สนพ. อุตรดิตถ์	สนพ. สุโขทัย	สนพ. เลย
รวมทั้งสิ้น	22,665	10,465	5,950	2,165	4,085	19,801	8,481	4,685	3,105	1,625	1,905
สถานประกอบกิจการดำเนินการ	16,200	8,000	4,000	1,200	3,000	12,500	6,000	3,000	2,000	600	900
รวม เป้าหมาย	6,465	2,465	1,950	965	1,085	7,301	2,481	1,685	1,105	1,025	1,005
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและ ส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้	-					-					
2. โครงการศูนย์ฝึกอบรมความ เป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	600	600	-	-	-	600	600	-	-	-	-
เตรียมเข้าทำงาน	20	20				20	20				
ยกระดับฝีมือแรงงาน	580	580				580	580				
3. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติรองรับ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต											
4. โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพ/ ผลิตภาพ	735	485	80	85	85	905	565	85	85	85	85
5. โครงการเพิ่มทักษะกำลัง แรงงานในพื้นที่เขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษ	1,120	-	1,120	-	-	-	-	-	-	-	-
เตรียมเข้าทำงาน	60		60			-					
ยกระดับฝีมือแรงงาน	1,060		1,060			-					
6. โครงการพัฒนาทักษะกำลัง แรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ	160	-	-	80	80	616	176	120	80	120	120
เตรียมเข้าทำงาน	-					16	16	-		-	-
ยกระดับฝีมือแรงงาน	160	-		80	80	600	160	120	80	120	120
7. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือ แรงงานแห่งชาติและพัฒนา บุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	360	220	40		100	440	100	100	100	100	40
8. โครงการพัฒนาบุคลากรด้าน โลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและ การค้าระหว่างประเทศ	-					-					
9. โครงการพัฒนาทักษะกำลัง แรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	-					-					
10. โครงการฝึกอบรมแรงงาน ผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการ ประกอบอาชีพ	320	100	60	80	80	680	80	360	80	80	80
11. โครงการฝึกอบรมแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่ม โอกาสในการประกอบอาชีพ	420	120	100	100	100	620	120	200	100	100	100
- ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	40	40				20					20
- ผู้ต้องขังและเยาวชนสถานพินิจ	100	20	20	20	40	120		40		40	40

หน่วยงาน	รวม 8	สพร.8 นครสวรรค์	สนพ. ตาก	สนพ. พิจิตร	สนพ. กำแพง เพชร	รวม 9	สพร. 9 พิษณุโลก	สนพ. เพชรบูรณ์	สนพ. อุตรดิตถ์	สนพ. สุโขทัย	สนพ. เลย
- คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	20			20		20	20				
- แร้งงานนอกระบบ	160	20	40	40	60	360	40	160	100	60	
- ทหารก่อนปลดประจำการ	40		40			40	20				20
- แร้งงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	60	40		20		60	40				20
12. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	1,120	420	140	300	260	1,320	260	280	260	260	260
เตรียมเข้าทำงาน	180	120	20	20	20	140	40	40	20	20	20
ยกระดับฝีมือแรงงาน	940	300	120	280	240	1,180	220	240	240	240	240
13. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	1,630	520	410	320	380	2,120	580	540	400	280	320
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	1,390	440	350	260	340	1,820	520	440	340	260	260
- ทดสอบฝีมือแรงงานช่างเชื่อมมาตรฐานสากล	-					-					
- พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	240	80	60	60	40	300	60	100	60	20	60
- ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ	-					-					
14. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	-					-					
15. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	16,200	8,000	4,000	1,200	3,000	12,500	6,000	3,000	2,000	600	900
- พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิขาเทียม	-					-					
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	16,200	8,000	4,000	1,200	3,000	12,500	6,000	3,000	2,000	600	900

หน่วยงาน	รวม 10	สพร. 10 ลำปาง	สนพ. ลำพูน	สนพ. แพร่	รวม 11	สพร. 11 สุราษฎร์ ธานี	สนพ. ชุมพร	สนพ. ระนอง	รวม 12	สพร. 12 สงขลา	สนพ. สตูล
รวมทั้งสิ้น	39,275	11,065	26,285	1,925	21,345	15,905	3,985	1,455	54,490	52,705	1,785
สถานประกอบกิจการดำเนินการ	34,800	9,000	25,000	800	17,050	13,500	3,000	550	51,000	50,000	1,000
รวม เป้าหมาย	4,475	2,065	1,285	1,125	4,295	2,405	985	905	3,490	2,705	785
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริม ศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	-				-				120	120	
2. โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศ ด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	600	600	-	-	600	600	-	-	-	-	-
เตรียมเข้าทำงาน	20	20			20	20			-		
ยกระดับฝีมือแรงงาน	580	580			580	580			-		
3. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติรองรับ 10 อุตสาหกรรมแห่ง อนาคต											
4. โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	575	405	85	85	575	405	85	85	410	325	85
5. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	1,540	1,540	-
เตรียมเข้าทำงาน	-				-				140	140	
ยกระดับฝีมือแรงงาน	-				-				1,400	1,400	
6. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้าน ท่องเที่ยวและบริการ	260	100	80	80	440	160	160	120	120	-	120
เตรียมเข้าทำงาน	-				20	20	-	-	-		-
ยกระดับฝีมือแรงงาน	260	100	80	80	420	140	160	120	120		120
7. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับ อุตสาหกรรมโลจิสติกส์	300	100	100	100	120		40	80	-		
8. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติ กส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่าง ประเทศ	-				-				-		
9. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	-				-				-		
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อ เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	220	80	80	60	220	100	60	60	160	100	60
11. โครงการฝึกอบรมแรงงาน กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการ ประกอบอาชีพ	420	120	100	200	320	120	100	100	220	120	100
- ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	20	20			-				40	20	20
- ผู้ต้องขังและเยาวชนสถานพินิจ	60	40	20		80	40	20	20	40	20	20
- คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	-				-				20		20
- แรงงานนอกระบบ	260	20	60	180	140	40	20	80	80	60	20

หน่วยงาน	รวม 10	สพร. 10 ลำปาง	สนพ. ลำพูน	สนพ. แพร่	รวม 11	สพร. 11 สุราษฎร์ ธานี	สนพ. ชุมพร	สนพ. ระนอง	รวม 12	สพร. 12 สงขลา	สนพ. สตูล
- ทหารก่อนปลดประจำการ	60	40		20	60	20	40		40	20	20
- แร่งงานตามโครงการอื่นเนื่องมาจากพระราชดำริ	20		20		40	20	20		-		
12. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	780	260	260	260	940	300	320	320	440	140	300
เตรียมเข้าทำงาน	80	40	20	20	160	80	40	40	40	20	20
ยกระดับฝีมือแรงงาน	700	220	240	240	780	220	280	280	400	120	280
13. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	1,320	400	580	340	1,080	720	220	140	480	360	120
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	1,140	340	520	280	980	680	180	120	380	300	80
- ทดสอบฝีมือแรงงานช่างเชื่อมมาตรฐานสากล	-				-				-		
- พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	180	60	60	60	100	40	40	20	100	60	40
- ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ	-				-				-		
14. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	-				-				-		
15. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	34,800	9,000	25,000	800	17,050	13,500	3,000	550	51,000	50,000	1,000
- พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิขาเทียม	-				-				-		
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	34,800	9,000	25,000	800	17,050	13,500	3,000	550	51,000	50,000	1,000

หน่วยงาน	สพร. 13 กรุงเทพ	รวม 14	สพร. 14 ปทุมธานี	สนพ. นนทบุรี	สนพ. นครนายก	รวม 15	สพร. 15 พระนครศรีอยุธยา	สนพ. อ่างทอง	สนพ. ลพบุรี	สนพ. สระบุรี
รวมทั้งสิ้น	1,602,089	261,949	157,839	101,085	3,025	225,994	165,979	2,885	16,005	41,125
สถานประกอบกิจการดำเนินการ	1,600,000	257,394	155,394	100,000	2,000	220,474	163,574	1,900	15,000	40,000
รวม เป้าหมาย	2,089	4,555	2,445	1,085	1,025	5,520	2,405	985	1,005	1,125
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		-				-				
2. โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	-	600	600	-	-	600	600	-	-	-
เตรียมเข้าทำงาน		-				20	20			
ยกระดับฝีมือแรงงาน		600	600			580	580			
3. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต										
4. โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	325	915	745	85	85	840	585	85	85	85
5. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เตรียมเข้าทำงาน		-				-				
ยกระดับฝีมือแรงงาน		-				-				
6. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ	304	280	80	80	120	280	100	60	60	60
เตรียมเข้าทำงาน	104	-			-	-				
ยกระดับฝีมือแรงงาน	200	280	80	80	120	280	100	60	60	60
7. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	100	-				300	200			100
8. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ		-				-				
9. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก		-				-				
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	400	220	80	80	60	300	80	60	80	80
11. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	220	320	120	100	100	420	120	100	100	100
- ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด		40	20	20		20				20

หน่วยงาน	สพร. 13 กรุงเทพ	รวม 14	สพร. 14 ปทุมธานี	สนพ. นนทบุรี	สนพ. นครนายก	รวม 15	สพร. 15 พระนครศรีอยุธยา	สนพ. อ่างทอง	สนพ. ลพบุรี	สนพ. สระบุรี
- ผู้ต้องขังและเยาวชนสถานพินิจ	60	60	40	20		80	20	20	20	20
- คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ		20		20		40	20	20		
- แร้งงานนอกระบบ	160	140	60	20	60	180	60	40	60	20
- ทหารก่อนปลดประจำการ		40			40	60	20		20	20
- แร้งงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ		20		20		40		20		20
12. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	320	860	260	280	320	1,060	280	260	260	260
เตรียมเข้าทำงาน	40	120	40	40	40	120	60	20	20	20
ยกระดับฝีมือแรงงาน	280	740	220	240	280	940	220	240	240	240
13. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	420	1,360	560	460	340	1,720	440	420	420	440
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	300	1,200	500	400	300	1,600	400	400	400	400
- ทดสอบฝีมือแรงงานช่างเชื่อมมาตรฐานสากล		-				-				
- พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	120	160	60	60	40	120	40	20	20	40
- ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ		-				-				
14. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ		-				-				
15. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	1,600,000	257,394	155,394	100,000	2,000	220,474	163,574	1,900	15,000	40,000
- พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิขาเทียม		-				-				
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	1,600,000	257,394	155,394	100,000	2,000	220,474	163,574	1,900	15,000	40,000

หน่วยงาน	รวม 16	สพร.16 นครปฐม	สนพ. สมุทรสาคร	สนพ.. สมุทร สงคราม	รวม 17	สพร. 17 ระยอง	สนพ. จันทบุรี	สนพ. ตราด
รวมทั้งสิ้น	195,701	32,185	159,401	4,115	224,742	215,422	6,525	2,795
สถานประกอบการดำเนินการ	191,486	30,000	158,286	3,200	218,487	211,787	5,500	1,200
รวม เป้าหมาย	4,215	2,185	1,115	915	6,255	3,635	1,025	1,595
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริม ศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	-				-			
2. โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้าน เทคโนโลยีขั้นสูง	600	600	-	-	-	-	-	-
เตรียมเข้าทำงาน	-				-			
ยกระดับฝีมือแรงงาน	600	600			-			
3. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติรองรับ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต								
4. โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	575	405	85	85	655	485	85	85
5. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	-	-	-	-	1,040	-	-	1,040
เตรียมเข้าทำงาน	-				40			40
ยกระดับฝีมือแรงงาน	-				1,000			1,000
6. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้าน ท่องเที่ยวและบริการ	280	80	80	120	100	-	100	-
เตรียมเข้าทำงาน	-			-	-			
ยกระดับฝีมือแรงงาน	280	80	80	120	100		100	
7. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับ อุตสาหกรรมโลจิสติกส์	100	100			100		100	
8. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	-				-			
9. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	-				2,200	2,200		
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อ เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	200	80	60	60	200	80	60	60
11. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมาย เฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	320	120	100	100	320	120	100	100
- ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	-				-			
- ผู้ต้องขังและเยาวชนสถานพินิจ	60	20	20	20	60	20	20	20
- คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	20			20	-			
- แรงงานนอกระบบ	180	60	60	60	140	40	20	80
- ทหารก่อนปลดประจำการ	60	40	20		60	20	40	
- แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจาก พระราชดำริ	-				60	40	20	

หน่วยงาน	รวม 16	สพร.16 นครปฐม	สนพ. สมุทรสาคร	สนพ.. สมุทร สงคราม	รวม 17	สพร. 17 ระยอง	สนพ. จันทบุรี	สนพ. ตราด
12. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือ และสมรรถนะแรงงาน	820	260	300	260	560	160	260	140
เตรียมเข้าทำงาน	80	40	20	20	60	20	20	20
ยกระดับฝีมือแรงงาน	740	220	280	240	500	140	240	120
13. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้ มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	1,320	540	490	290	1,080	590	320	170
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	1,200	500	450	250	1,000	550	300	150
- ทดสอบฝีมือแรงงานช่างเชื่อม มาตรฐานสากล	-				-			
- พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการ จ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	120	40	40	40	80	40	20	20
- ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไทยในต่างประเทศ	-				-			
14. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	-				-			
15. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือ เครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน	191,486	30,000	158,286	3,200	218,487	211,787	5,500	1,200
- พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิ ชาเทียม	-				-			
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบ กิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	191,486	30,000	158,286	3,200	218,487	211,787	5,500	1,200

หน่วยงาน	รวม 18	สพร. 18 อุดรธานี	สนพ. หนองคาย	สนพ. สกลนคร	สนพ. นครพนม	สนพ. บึงกาฬ	รวม 19	สพร. 19 เชียงใหม่	สนพ. แม่ฮ่องสอน
รวมทั้งสิ้น	16,525	8,285	3,485	1,525	2,085	1,145	27,310	26,755	765
สถานประกอบการดำเนินการ	8,420	6,000	1,500	500	120	300	25,000	25,000	-
รวม เป้าหมาย	8,105	2,285	1,985	1,025	1,965	845	2,310	1,755	765
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	-						-		
2. โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	600	600	-	-	-	-	-	-	-
เตรียมเข้าทำงาน	-						-		
ยกระดับฝีมือแรงงาน	600	600					-		
3. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต									
4. โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	825	485	85	85	85	85	330	245	85
5. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	2,520	-	1,240	-	1,280	-	-	-	-
เตรียมเข้าทำงาน	120		40		80		-		
ยกระดับฝีมือแรงงาน	2,400		1,200		1,200		-		
6. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ	260	120	-	80	-	60	240	140	100
เตรียมเข้าทำงาน	-						20	20	
ยกระดับฝีมือแรงงาน	260	120		80		60	220	120	100
7. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	80		40		40		100	100	
8. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	-						-		
9. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	-						-		
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	380	100	60	80	80	60	160	100	60
11. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	520	120	100	100	100	100	220	120	100
- ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	20	20					20	20	
- ผู้ต้องขังและเยาวชนสถานพินิจ	40				20	20	60	20	40
- คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	40	20			20		-		
- แรงงานนอกระบบ	340	40	100	100	40	60	40	20	20
- ทหารก่อนปลดประจำการ	40	20			20		60	40	20
- แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	40	20				20	40	20	20

หน่วยงาน	รวม 18	สพร. 18 อุดรธานี	สนพ. หนองคาย	สนพ. สกลนคร	สนพ. นครพนม	สนพ. บึงกาฬ	รวม 19	สพร. 19 เชียงใหม่	สนพ. แม่ฮ่องสอน
12. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน	1,160	320	140	260	140	300	620	280	340
เตรียมเข้าทำงาน	180	100	20	20	20	20	160	100	60
ยกระดับฝีมือแรงงาน	980	220	120	240	120	280	460	180	280
13. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	1,760	540	320	420	240	240	640	560	80
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	1,600	500	300	400	200	200	580	520	60
- ทดสอบฝีมือแรงงานช่างเชื่อมมาตรฐานสากล	-						-		
- พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	160	40	20	20	40	40	60	40	20
- ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยในต่างประเทศ	-						-		
14. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	-						-		
15. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	8,420	6,000	1,500	500	120	300	25,210	25,210	-
- พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิชาเทียม	-						210	210	
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	8,420	6,000	1,500	500	120	300	25,000	25,000	-

หน่วยงาน	รวม 20	สพร. 20 เชียงราย	สนพ. พะเยา	สนพ. น่าน	รวม 21	สพร. 21 ภูเก็ต	สนพ. พังงา	สนพ. กระบี่
รวมทั้งสิ้น	10,545	7,585	2,035	925	48,605	37,085	5,395	6,125
สถานประกอบกิจการดำเนินการ	5,710	5,000	610	100	44,500	35,000	4,500	5,000
รวม เป้าหมาย	4,835	2,585	1,425	825	4,105	2,085	895	1,125
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	-				-			
2. โครงการศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	-	-	-	-	-	-	-	-
เตรียมเข้าทำงาน	-				-			
ยกระดับฝีมือแรงงาน	-				-			
3. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต								
4. โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	495	325	85	85	575	405	85	85
5. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	1,300	1,300	-	-	-	-	-	-
เตรียมเข้าทำงาน	100	100			-			
ยกระดับฝีมือแรงงาน	1,200	1,200			-			
6. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ	240	-	160	80	520	180	160	180
เตรียมเข้าทำงาน	60		60	-	60	40	-	20
ยกระดับฝีมือแรงงาน	180		100	80	460	140	160	160
7. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาศูนย์รองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	240	40	200		-			
8. โครงการพัฒนาศูนย์ด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	-				-			
9. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	-				-			
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	260	100	80	80	180	60	60	60
11. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	320	120	100	100	280	80	100	100
- ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	-				-			
- ผู้ต้องขังและเยาวชนสถานพินิจ	20		20		40		20	20
- คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	40		20	20	20	20		
- แรงงานนอกระบบ	140	80	20	40	140	60	20	60
- ทหารก่อนปลดประจำการ	60		40	20	80		60	20
- แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	60	40		20	-			

หน่วยงาน	รวม 20	สพร. 20 เชียงราย	สนพ. พะเยา	สนพ. น่าน	รวม 21	สพร. 21 ภูเก็ต	สนพ. พังงา	สนพ. กระบี่
12. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและ สมรรถนะแรงงาน	700	160	280	260	920	360	300	260
เตรียมเข้าทำงาน	80	20	40	20	160	120	20	20
ยกระดับฝีมือแรงงาน	620	140	240	240	760	240	280	240
13. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐาน ฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	1,280	540	520	220	1,630	1,000	190	440
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	1,200	500	500	200	1,150	600	150	400
- ทดสอบฝีมือแรงงานช่างเชื่อมมาตรฐานสากล	-				-			
- พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่าย ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	80	40	20	20	480	400	40	40
- ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยใน ต่างประเทศ	-				-			
14. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อ การพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	-				-			
15. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือ เครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	5,710	5,000	610	100	44,500	35,000	4,500	5,000
- พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิ ชาเทียม	-				-			
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบ กิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	5,710	5,000	610	100	44,500	35,000	4,500	5,000

หน่วยงาน	รวม 22	สพร. 22 นครศรี ธรรมราช	สนพ. พัทลุง	สนพ. ตรัง	สพร. 23 ปัตตานี	สพร. 24 ยะลา	สพร. 25 นราธิวาส
รวมทั้งสิ้น	14,455	6,325	1,525	6,605	3,745	2,745	2,605
สถานประกอบกิจการดำเนินการ	11,000	5,000	500	5,500	2,500	1,500	500
รวมเป้าหมาย	3,455	1,325	1,025	1,105	1,245	1,245	2,105
1. โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	-				200	200	280
2. โครงการศูนย์ฝึมืออบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง	-	-	-	-	-	-	-
เตรียมเข้าทำงาน	-						
ยกระดับฝีมือแรงงาน	-						
3. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติรองรับ 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต							
4. โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ	495	325	85	85	165	165	165
5. โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ	-	-	-	-	-	-	1,000
เตรียมเข้าทำงาน	-						60
ยกระดับฝีมือแรงงาน	-						940
6. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ	320	100	80	140	80	80	-
เตรียมเข้าทำงาน	-			-			
ยกระดับฝีมือแรงงาน	320	100	80	140	80	80	
7. โครงการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	-						40
8. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	-						
9. โครงการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	-						
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	240	100	60	80	60	60	60
11. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	280	80	100	100	80	80	80
- ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	40			40	20		
- ผู้ต้องขังและเยาวชนสถานพินิจ	40	20	20		20	40	20
- คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	-						
- แรงงานนอกระบบ	160	40	60	60	20	40	20
- ทหารก่อนปลดประจำการ	20		20		20		20
- แรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	20	20					20

หน่วยงาน	รวม 22	สพร. 22 นครศรี ธรรมราช	สนพ. พัทลุง	สนพ. ตรัง	สพร. 23 ปัตตานี	สพร. 24 ยะลา	สพร. 25 นราธิวาส
12. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและ สมรรถนะแรงงาน	800	280	260	260	320	320	140
เตรียมเข้าทำงาน	120	40	40	40	80	80	20
ยกระดับฝีมือแรงงาน	680	240	220	220	240	240	120
13. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐาน ฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	1,320	440	440	440	340	340	340
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	1,200	400	400	400	300	300	300
- ทดสอบฝีมือแรงงานช่างเชื่อมมาตรฐานสากล	-						
- พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่าย ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน	120	40	40	40	40	40	40
- ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยใน ต่างประเทศ	-						
14. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการ พัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ	-						
15. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือ เครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	11,000	5,000	500	5,500	2,500	1,500	500
- พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการกับมูลนิธิฯเทียม	-						
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการ ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	11,000	5,000	500	5,500	2,500	1,500	500



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๔๓๖๐
ที่ รง ๐๔๐๓/ว ๐๘๒๕๗ วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง แนวทางการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน รองอธิบดี หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก เลขาธิการกรม
ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ
ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

ด้วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแนวทางการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับ
นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงแรงงาน และทันต่อสภาวะการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้ง
กำหนดวิธีดำเนินการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการควบคุมคุณภาพ
การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงขอแจ้งแนวทางการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และการประกันคุณภาพ
การพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ มาเพื่อให้ทุกหน่วยฝึกนำไปใช้เป็นแนวทางการฝึกอบรมฝีมือ
แรงงาน โดยสามารถดาวน์โหลดเอกสารได้จาก QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้ และให้ทุกหน่วยฝึกดำเนินการ ดังนี้

๑. คัดเลือกหลักสูตรกลางและหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
ที่คาดว่าจะใช้ในการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ หน่วยฝึกละไม่เกิน ๕๐ หลักสูตร โดยการสแกน
QR Code กรอกข้อมูลลงใน Google form ภายในวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒

๒. จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานตามรูปแบบการฝึกที่กรมกำหนดไว้ ให้เป็นไปตามเกณฑ์
การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งให้สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน
๒๕๖๒ ทาง Email : training.dsd2015@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ

(นายประทีป ทรงลำยอง)

รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รักษาราชการแทน

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ดาวน์โหลดเอกสาร

<http://gg.gg/fopub>



Google form

<https://tinyurl.com/curriculum-survey3>

เรื่อง แนวทางการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
และการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

แนวทางการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
และการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อให้การฝึกอบรมฝีมือแรงงานสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการควบคุมคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

๒. แนวทางการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน แบ่งเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ ๑ : การฝึกตามโครงการฯ หรือ กิจกรรม ที่ใช้งบประมาณของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งหมด ให้ใช้หลักสูตรที่กรมกำหนดโดยผ่านคณะกรรมการคัดเลือกหลักสูตรและใช้วุฒิบัตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเท่านั้น แบ่งออกเป็น ๒ กรณี คือ

(๑) เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ แบ่งหลักสูตรการฝึกออกเป็น ๓ หลักสูตร ได้แก่ เตรียมแรงงานใหม่ ยกระดับคนทำงาน และเพิ่มศักยภาพคนทำงาน

(๒) เพื่อเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย แบ่งหลักสูตรการฝึกออกเป็น ๒ หลักสูตร ได้แก่ การประกอบอาชีพอิสระ และอาชีพเสริม

ประเภทที่ ๒ : การฝึกตามความร่วมมือ หรือ บูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายนอก ที่ใช้งบประมาณของหน่วยงานภายนอกทั้งหมด กำหนดให้พิจารณาดำเนินการโดยใช้หลักการ ต่อไปนี้

(๑) ใช้หลักสูตรตามความต้องการของหน่วยงานภายนอก

(๒) ใช้งบประมาณของหน่วยงานภายนอกตามระเบียบเงินบำรุงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๓) ใช้วุฒิบัตรเฉพาะของแต่ละหน่วยงานตามที่ได้มีความร่วมมือ หรือ บูรณาการ

ประเภทที่ ๓ : การฝึกอบรมเพื่อรองรับการทำงานตามกฎหมาย กำหนดให้เป็นการฝึกที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายของหน่วยงานอื่นเป็นการเฉพาะ เช่น ผู้ประกอบอาหารบนเรือ ผู้ให้บริการสุขภาพ (นวดแผนไทย) ผู้สัมผัสอาหาร เป็นต้น กำหนดให้พิจารณาดำเนินการโดยใช้หลักการ ต่อไปนี้

(๑) ใช้หลักสูตรให้เป็นไปตามที่กฎหมาย หรือ ระเบียบ ที่ได้มีกำหนดไว้

(๒) ให้เก็บค่าลงทะเบียนตามระเบียบเงินบำรุงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๓) ใช้วุฒิบัตรตามที่ได้มีการกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

๓. หลักสูตรที่ใช้ในการฝึก

กรมจะดำเนินการควบคุมคุณภาพหลักสูตรการฝึกโครงการฯ หรือ กิจกรรม ที่ใช้งบประมาณของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

(๑) ให้ทุกหน่วยฝึกคัดเลือกหลักสูตรกลางและหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ที่คาดว่าจะใช้ในการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ตามโครงการในข้อ ๒ ประเภทที่ ๑ หน่วยฝึกละไม่เกิน ๕๐ หลักสูตร โดยการสแกน QR Code และกรอกข้อมูลลงใน Google form ภายในวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒ ซึ่งจะทำให้คงเหลือเฉพาะหลักสูตรที่มีความจำเป็นและเพียงพอต่อการใช้จริง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ไม่เกิน ๔,๐๐๐ หลักสูตร

เอกสารแนบท้ายหนังสือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ รง ๐๔๐๗/ว ๐๙๕๙๗ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๒
เรื่อง แนวทางการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
และการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

(๒) กรมแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกหลักสูตร โดยมีรองอธิบดีเป็นประธานพิจารณาคัดเลือกหลักสูตรที่หน่วยฝึกเสนอ และแจ้งกลับไปให้หน่วยฝึกใช้ในการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

(๓) ในกรณีที่หน่วยฝึกมีความประสงค์จะขออนุมัติหลักสูตรเพิ่มเติมนอกเหนือจาก ๕๐ หลักสูตร ในข้อ (๒) เพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามโครงการที่ใช้งบประมาณของกรม ให้หน่วยฝึกชี้แจงเหตุผล ความจำเป็น และใช้รูปแบบ รายละเอียดของการจัดทำหลักสูตรการฝึกที่กรมกำหนด ส่งมาให้สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก พิจารณานำเสนอคณะกรรมการคัดเลือกหลักสูตรฯ พิจารณานุมัติ อย่างน้อย ๓๐ วันทำการก่อนการเปิดฝึก ซึ่งหน่วยฝึก จะทราบผลการพิจารณาภายใน ๓๐ วันทำการ นับจากวันที่สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกได้รับเรื่อง

๔. การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการควบคุมคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน กรมจึงดำเนินการต่อเนื่องจากการฝึกปฏิบัติ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ตามโครงการ “ให้โครงการให้ความรู้บุคลากรเพื่อสร้างโมเดลการปฏิบัติงานภายใต้การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๕๖๒” ตามขั้นตอน ดังนี้

(๑) หน่วยฝึกแยกประเภทรูปแบบการฝึกแต่ละสาขา ออกเป็น ๔ รูปแบบ ได้แก่

- (๑.๑) ฝึกโดยใช้ศักยภาพของหน่วยงานทั้งหมด
- (๑.๒) ฝึกโดยใช้วิทยากรภายนอก
- (๑.๓) ฝึกโดยใช้สถานที่/ครุภัณฑ์ภายนอก
- (๑.๔) ฝึกโดยใช้ศักยภาพของหน่วยงานภายนอกทั้งหมด

(๒) หน่วยฝึกจัดทำมาตรฐานการทำงานตามรูปแบบการฝึกให้เป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ได้มีการฝึกปฏิบัติให้จัดทำแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ตามโครงการ “ให้ความรู้บุคลากรเพื่อสร้างโมเดลการปฏิบัติงานภายใต้การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๕๖๒” ส่งให้สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

(๓) สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก นำเสนอกรมฯ โดยผ่านคณะกรรมการฯ ประชุมพิจารณารับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยฝึก และแจ้งกลับไปให้หน่วยฝึกให้ดำเนินการตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

(๔) สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึกจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจมาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยฝึก

(๕) หน่วยฝึกดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ได้รับรองกับกรมไว้ ตามข้อ (๓) และรายงานข้อมูลผลการดำเนินการผ่านระบบ Datacenter

(๖) กรมจะดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและประกาศรับรองคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยวิธีการ ๔ ข้อ ต่อไปนี้

- (๖.๑) ผ่านกระบวนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรม
- (๖.๒) ติดตามข้อมูลทางระบบ Datacenter
- (๖.๓) ตรวจสอบข้อมูลผ่านเครือข่าย Internal Auditor และ External Auditor
- (๖.๔) ลงพื้นที่สุ่มตรวจเพื่อนำไปสู่การรับรองคุณภาพ



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

เรื่องเพื่อทราบ เพิ่มเติม
เรื่องที่ ๑๔

ส่วนราชการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี กงนิติธรรม โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๓๓๒ (มรลคณ)
ที่ นร ๐๕๐๓/ ๒๑๐๕/ม วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ (๒๐๖๓.๕๗๖)

เรื่อง ระเบียบว่าด้วยการโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการและงบประมาณรายจ่ายบุคลากรระหว่างหน่วยรับงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และระเบียบว่าด้วยการก่องหนี่ผูกพันข้ามปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รวม ๒ ฉบับ

กราบเรียน นายกรัฐมนตรี

๑. ข้อเสนอ

สำนักงานงบประมาณ (สงป.) ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรี

๑.๑ รับทราบ

๑.๑.๑ ระเบียบว่าด้วยการโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการและงบประมาณรายจ่ายบุคลากรระหว่างหน่วยรับงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ

๑.๑.๒ ระเบียบว่าด้วยการก่องหนี่ผูกพันข้ามปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

รวม ๒ ฉบับ

๑.๒ ขอให้นำระเบียบดังกล่าว รวม ๒ ฉบับ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เพื่อให้มีผลใช้บังคับต่อไป

๒. เรื่องเดิม

๒.๑ คณะรัฐมนตรีได้มีมติ (๙ กรกฎาคม ๒๕๖๒)

๒.๑.๑ เห็นชอบในหลักการ

๒.๑.๑.๑ ร่างระเบียบว่าด้วยการโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการและงบประมาณรายจ่ายบุคลากรระหว่างหน่วยรับงบประมาณ พ.ศ. และ

๒.๑.๑.๒ ร่างระเบียบการก่องหนี่ผูกพันข้ามปีงบประมาณ พ.ศ.

จำนวน ๒ ฉบับ ตามที่ สงป. เสนอ และให้ส่งคณะกรรมการตรวจสอบร่างกฎหมายและร่างอนุบัญญัติที่เสนอคณะรัฐมนตรีตรวจพิจารณาเป็นเรื่องด่วน แล้วดำเนินการต่อไปได้

๒.๑.๒ ให้ สงป. รับความเห็นของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

๒.๒ คณะกรรมการตรวจสอบร่างกฎหมายและร่างอนุบัญญัติที่เสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ ๔ แจ้งว่าได้ตรวจพิจารณาร่างระเบียบทั้ง ๒ ฉบับตามข้อ ๒.๑ เสร็จแล้วมีการแก้ไขถ้อยคำเล็กน้อย โดยผู้แทน สงป. ได้ยืนยันให้เห็นชอบร่างระเบียบฯ ที่แก้ไขแล้ว ทั้ง ๒ ฉบับ

๒.๓ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้ส่งร่างระเบียบฯ ทั้ง ๒ ฉบับที่ตรวจพิจารณาตามข้อ ๒.๒ ไปเพื่อผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณพิจารณาลงนามในร่างระเบียบดังกล่าว เพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป

/ต. ...

๓. ข้อเท็จจริง

สงป. เสนอว่า ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณได้ลงนามในร่างระเบียบจำนวน ๒ ฉบับ ที่คณะกรรมการตรวจสอบร่างกฎหมายและร่างอนุบัญญัติที่เสนอคณะรัฐมนตรีคณะที่ ๔ ตรวจสอบพิจารณาแล้ว และขอให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เพื่อให้มีผลใช้บังคับต่อไป

๔. สาระสำคัญของร่างระเบียบ

๔.๑ ร่างระเบียบว่าด้วยการโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการและงบประมาณรายจ่ายบุคลากรระหว่างหน่วยรับงบประมาณ พ.ศ. มีสาระสำคัญเป็นการกำหนดวิธีการในการโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการและงบประมาณรายจ่ายบุคลากรของหน่วยรับงบประมาณ ไปให้หน่วยรับงบประมาณอื่นภายใต้แผนงานบูรณาการเดียวกันหรือภายใต้แผนงานบุคลากรภาครัฐได้ ดังนี้

เรื่อง	สาระสำคัญ
๑. งบประมาณที่จะนำมาโอน	<ul style="list-style-type: none"> ● ต้องเป็นงบประมาณรายจ่ายที่หน่วยรับงบประมาณไม่สามารถใช้จ่ายหรือก่อนนี้ผูกพันให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึงงบประมาณเหลือจ่ายจากการใช้จ่ายหรือใช้จ่ายบรรลุวัตถุประสงค์แล้ว ● ไม่รวมถึงงบประมาณรายจ่ายที่เป็นเงินอุดหนุนทั่วไปที่มีกฎหมายกำหนดให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุน (ได้แก่หน่วยงานของรัฐสภา ศาลยุติธรรม ศาลปกครอง ศาลรัฐธรรมนูญ องค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ และองค์การอัยการ องค์การมหาชนหรือหน่วยงานของรัฐ และองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น)
๒. การโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการ	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้ที่คณะรัฐมนตรีมอบหมายให้เป็นประธานคณะกรรมการจัดทำงบประมาณบูรณาการเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติหลักการในการโอนงบประมาณ ● ให้หน่วยงานเจ้าภาพบูรณาการเป็นหน่วยงานหลักในการเสนอความเห็นว่าจะสมควรให้มีการโอนงบประมาณให้หน่วยงานใดหรือไม่ โดย สงป. จะเสนอความเห็นประกอบด้วย ● หากอนุมัติหลักการให้โอนงบประมาณแล้ว หน่วยรับงบประมาณที่ขอรับโอนงบประมาณ จะต้องจัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณส่งให้ สงป. เพื่อดำเนินการต่อไป
๓. การโอนงบประมาณรายจ่ายบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> ● จะเริ่มพิจารณาก่อนสิ้นไตรมาสที่ ๓ คือ งบประมาณสิ้นเดือนพฤษภาคม ● สงป. จะร่วมกับหน่วยงานรับงบประมาณตรวจสอบการใช้จ่ายว่ามีงบประมาณรายจ่ายบุคลากรที่ไม่สามารถใช้จ่ายหรือก่อนนี้ผูกพันสามารถโอนไปให้หน่วยรับงบประมาณอื่นหรือไม่ ● กรณีหน่วยรับงบประมาณที่มีงบประมาณรายจ่ายบุคลากรไม่เพียงพอสามารถจะจัดทำค่าของงบประมาณมาที่ สงป. ได้ เมื่อสิ้นไตรมาสที่ ๓

๔.๒ ร่างระเบียบว่าด้วยการก่องหนี้ผูกพันข้ามปีงบประมาณ พ.ศ. มีสาระสำคัญเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายรายการก่องหนี้ผูกพันข้ามปีงบประมาณ เพื่อให้หน่วยรับงบประมาณใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นการแก้ไขข้อความเล็กน้อยเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยยังคงสาระสำคัญตามระเบียบการก่องหนี้ผูกพันข้ามปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

๔.๒.๑ แก้ไขคำว่า “ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ” เป็น “หน่วยรับงบประมาณ”

๔.๒.๒ เพิ่มเติมกรณีการเพิ่มวงเงินก่องหนี้ผูกพันซึ่งจะต้องเสนอ คณะรัฐมนตรีอนุมัติโดยกำหนดให้กรณีที่ต้องมีการขยายระยะเวลาการก่องหนี้ผูกพัน ก็ให้เสนอ คณะรัฐมนตรีในคราวเดียวกันด้วย

๔.๒.๓ เพิ่มเติมให้ สงป. สามารถกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข หรือ วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารวงเงินงบประมาณรายจ่ายที่ตั้งไว้สำหรับรายการก่องหนี้ผูกพันข้ามปี ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารวงเงินงบประมาณสอดคล้องกับวงงานที่ดำเนินการจริง

๕. ข้อกำหนดและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๕.๑ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้การโอนงบประมาณรายจ่ายของหน่วยรับงบประมาณที่กำหนดไว้ตามกฎหมายว่าด้วยงบประมาณรายจ่าย ไปให้หน่วยรับงบประมาณอื่น ในกรณีที่เป็น การโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการภายใต้แผนงานบูรณาการเดียวกัน และการโอนงบประมาณรายจ่ายบุคลากรภายใต้แผนงานบุคลากรภาครัฐ ให้กระทำได้เท่าที่จำเป็น และไม่เกิดผลเสียหายต่อการดำเนินการตามแผนงานบูรณาการและแผนงานบุคลากร ทั้งนี้ ตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

๕.๒ มาตรา ๔๑ บัญญัติให้งบประมาณรายจ่ายที่จะต้องก่องหนี้ผูกพันข้ามปีงบประมาณ เมื่อคณะรัฐมนตรีอนุมัติให้หน่วยรับงบประมาณก่องหนี้ผูกพันข้ามปีแล้ว ให้ดำเนินการตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

๖. ความเห็น

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วเห็นว่า

๖.๑ ระเบียบรวม ๒ ฉบับตามข้อ ๑ ที่สำนักงานงบประมาณเสนอ คณะรัฐมนตรี ชุดก่อนได้มีมติเมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบในหลักการร่างระเบียบดังกล่าว และคณะกรรมการตรวจสอบร่างกฎหมายและร่างอนุบัญญัติที่เสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ ๔

ได้ ...

เรื่อง ระเบียบว่าด้วยการโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการฯ

- ๔ -

ได้ตรวจพิจารณาร่างระเบียบทั้ง ๒ ฉบับแล้ว เป็นการวางหลักเกณฑ์วิธีการในการโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการและงบประมาณรายจ่ายบุคลากรของหน่วยรับงบประมาณ ไปให้หน่วยรับงบประมาณอื่น ภายใต้แผนงานบูรณาการเดียวกัน หรือภายใต้แผนงานบุคลากรภาครัฐได้ และกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายรายการก่อนนี้ผูกพันข้ามปีงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยรับงบประมาณใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณได้ลงนามในร่างระเบียบทั้ง ๒ ฉบับแล้ว และขอให้ให้นำระเบียบรวม ๒ ฉบับดังกล่าว ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เพื่อให้มีผลใช้บังคับต่อไป

๖.๒ โดยที่ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้งคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒ จึงเห็นควรนำเรื่องนี้เสนอคณะรัฐมนตรีรับทราบตามที่สำนักงานงบประมาณเสนอ และให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีนำระเบียบในเรื่องนี้รวม ๒ ฉบับ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ ขอให้โปรดอนุมัติตามข้อ ๖.๒ หรือจะเห็นควรประการใด ขอให้โปรดสั่งการ



(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิระวิลาส)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อนุมัติ



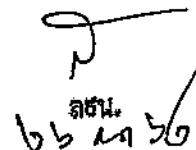
พลเอก

(ประยุทธ์ จันทร์โอชา)

นายกรัฐมนตรี

๖ ก.ค. ๖๒

กราบเรียน นรม. เพื่อโปรด.....



๖๖ ก.ค. ๖๒

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๗๐๒/๕๓๖



สำนักงานประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ร่างระเบียบว่าด้วยการโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการและงบประมาณรายจ่ายบุคลากรระหว่าง
หน่วยรับงบประมาณ พ.ศ. และร่างระเบียบว่าด้วยการก่องหนี่ผูกพันข้ามปีงบประมาณ พ.ศ.

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/๒๓๗๔๓ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ระเบียบที่ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณลงนามแล้ว จำนวน ๒ ฉบับ พร้อมสำเนา จำนวน ๕ ชุด
๒. แผ่นซีดีบันทึกข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑ แผ่น

ตามหนังสือที่อ้างถึงแจ้งว่า คณะกรรมการตรวจสอบร่างกฎหมายและร่างอนุบัญญัติที่เสนอ
คณะกรรมการรัฐมนตรี คณะที่ ๔ ได้ตรวจพิจารณาร่างระเบียบว่าด้วยการโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการและ
งบประมาณรายจ่ายบุคลากรระหว่างหน่วยรับงบประมาณ พ.ศ. และร่างระเบียบว่าด้วยการก่องหนี่ผูกพัน
ข้ามปีงบประมาณ พ.ศ. เสร็จแล้ว สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีจึงส่งร่างระเบียบดังกล่าวให้ผู้อำนวยการ
สำนักงานประมาณพิจารณาลงนาม ตลอดจนวัน เดือน ปี และส่งมายังสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี พร้อมด้วย
ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของร่างระเบียบดังกล่าว เพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณได้ลงนามระเบียบว่าด้วยการโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการ
และงบประมาณรายจ่ายบุคลากรระหว่างหน่วยรับงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และระเบียบว่าด้วยการก่องหนี่ผูกพัน
ข้ามปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ แล้ว จึงขอส่งระเบียบดังกล่าวพร้อมแผ่นซีดีบันทึกข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒ มาเพื่อโปรดดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ สำนักงานประมาณมีความประสงค์ขอให้
ลงประกาศราชกิจจานุเบกษา ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเดชาวิวัฒน์ ณ สงขลา)

ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ

กองกฎหมายและระเบียบ

โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๒๐๘๗ , ๐ ๒๒๖๕ ๑๐๕๐

โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๔๓๖



ระเบียบ

ว่าด้วยการโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการ
และงบประมาณรายจ่ายบุคลากรระหว่างหน่วยรับงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๒

เพื่อให้การบริหารงบประมาณรายจ่ายบูรณาการ และงบประมาณรายจ่ายบุคลากร เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถโอนงบประมาณรายจ่ายที่หน่วยรับงบประมาณไม่สามารถใช้จ่ายหรือ ก่อหนี้ผูกพันให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ หรืองบประมาณรายจ่าย ที่หมดความจำเป็น ไปตั้งเป็นงบประมาณรายจ่ายของหน่วยรับงบประมาณอื่นภายใต้แผนงานบูรณาการ เดียวกัน หรือภายใต้แผนงานบุคลากรภาครัฐได้

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี วางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยการโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการ
และงบประมาณรายจ่ายบุคลากรระหว่างหน่วยรับงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“งบประมาณรายจ่ายบูรณาการ” หมายความว่า งบประมาณรายจ่ายที่ตั้งไว้ในแผนงาน
บูรณาการตามกฎหมายว่าด้วยงบประมาณรายจ่าย

“งบประมาณรายจ่ายบุคลากร” หมายความว่า งบประมาณรายจ่ายที่ตั้งไว้ในแผนงาน
บุคลากรภาครัฐตามกฎหมายว่าด้วยงบประมาณรายจ่าย

“ผู้มีอำนาจกำกับแผนงานบูรณาการ” หมายความว่า ผู้ที่คณะรัฐมนตรีมอบหมายให้เป็น
ประธานคณะกรรมการจัดทำงบประมาณรายจ่ายบูรณาการ หรือมอบหมายให้เป็นผู้กำกับแผนงานบูรณาการไว้
เป็นการเฉพาะ

“หน่วยงานเจ้าภาพ” หมายความว่า หน่วยรับงบประมาณที่เป็นเจ้าภาพหลักในการจัดทำ
งบประมาณรายจ่ายบูรณาการ

ข้อ ๔. ระเบียบนี้ไม่ใช้บังคับแก่งบประมาณรายจ่ายที่ตั้งไว้เป็นเงินอุดหนุนทั่วไปสำหรับหน่วยรับงบประมาณ ดังต่อไปนี้

(๑) หน่วยงานของรัฐสภา ศาลยุติธรรม ศาลปกครอง ศาลรัฐธรรมนูญ องค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ และองค์การอัยการ

(๒) องค์การมหาชนหรือหน่วยงานของรัฐที่มีกฎหมายกำหนดให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุน

(๓) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๕. งบประมาณรายจ่ายบูรณาการหรืองบประมาณรายจ่ายบุคลากรที่ตั้งไว้สำหรับหน่วยรับงบประมาณใด จะโอนไปตั้งเป็นงบประมาณรายจ่ายของหน่วยรับงบประมาณอื่นภายใต้แผนงานบูรณาการเดียวกันหรือภายใต้แผนงานบุคลากรภาครัฐได้เฉพาะในกรณีที่หน่วยรับงบประมาณใช้จ่ายหรือก่องหนี่ผูกพันไม่เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายตามวรรคหนึ่ง ให้รวมถึงงบประมาณที่เหลือจากการใช้จ่ายหรือดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของรายการที่ได้รับจัดสรรแล้ว และยังไม่ได้นำไปใช้จ่ายหรือก่องหนี่ผูกพันรายการใหม่ด้วย

ข้อ ๖. ให้ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการโอนงบประมาณภายใต้ระเบียบนี้ได้ตามความจำเป็น กับให้มีอำนาจวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

หมวด ๑

การโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการ

ข้อ ๗. เมื่อสิ้นไตรมาสที่สองของปีงบประมาณ ให้สำนักงบประมาณตรวจสอบผลการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยรับงบประมาณ หากปรากฏว่ามีงบประมาณรายจ่ายบูรณาการในกรณีตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๕ ให้สำนักงบประมาณแจ้งให้หน่วยรับงบประมาณทราบและตรวจสอบข้อมูลโดยเร็ว

ข้อ ๘. เมื่อได้รับแจ้งจากสำนักงบประมาณตามข้อ ๗ ให้หน่วยรับงบประมาณดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีงบประมาณที่ใช้จ่ายหรือก่องหนี่ผูกพันไม่เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ให้รายงานต่อหน่วยงานเจ้าภาพภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ในกรณีที่เห็นว่างบประมาณรายการใดยังมีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อไป ให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นไว้ในรายงานนั้นด้วย และให้หน่วยรับงบประมาณส่งสำเนารายงานดังกล่าวให้สำนักงบประมาณพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของหน่วยงานเจ้าภาพด้วย ทั้งนี้ หากหน่วยงานเจ้าภาพเห็นควรให้หน่วยรับงบประมาณใช้จ่ายงบประมาณดังกล่าวต่อไปได้ ให้หน่วยรับงบประมาณเร่งดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงาน

และแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่อไป แต่หากเห็นควรให้หน่วยรับงบประมาณระงับการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อนำงบประมาณโอนไปให้หน่วยงานอื่น ให้หน่วยงานเจ้าภาพเสนอผู้มีอำนาจกำกับแผนงานบูรณาการพิจารณา

(๒) กรณีเป็นงบประมาณเหลือจ่าย ให้หน่วยรับงบประมาณชี้แจงความประสงค์ที่จะนำงบประมาณไปใช้จ่ายโดยให้ชี้แจงเหตุผล ความจำเป็น และรายละเอียดค่าใช้จ่าย ต่อหน่วยงานเจ้าภาพและให้หน่วยรับงบประมาณส่งสำเนารายงานดังกล่าวให้สำนักงบประมาณทราบ เพื่อพิจารณาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของหน่วยงานเจ้าภาพด้วย ทั้งนี้ หากหน่วยงานเจ้าภาพพิจารณาเห็นควรให้หน่วยรับงบประมาณใช้จ่ายงบประมาณเหลือจ่ายดังกล่าว ให้หน่วยรับงบประมาณเสนอสำนักงบประมาณเพื่อพิจารณาอนุมัติโอนหรือเปลี่ยนแปลงงบประมาณต่อไป แต่หากไม่เห็นควรให้หน่วยรับงบประมาณนำงบประมาณเหลือจ่ายไปใช้จ่าย ให้สำนักงบประมาณปรับลดเงินจัดสรรงบประมาณเหลือจ่ายดังกล่าว

ข้อ ๙ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจกำกับแผนงานบูรณาการพิจารณารายงานของหน่วยงานเจ้าภาพตามข้อ ๘ แล้ว เห็นควรให้หน่วยรับงบประมาณใช้จ่ายงบประมาณดังกล่าวต่อไปได้ ให้หน่วยรับงบประมาณเร่งดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ แต่หากผู้มีอำนาจกำกับแผนงานบูรณาการเห็นควรให้หน่วยรับงบประมาณระงับการใช้จ่ายงบประมาณรายการใด ให้สำนักงบประมาณปรับลดเงินจัดสรรของหน่วยรับงบประมาณต่อไป ทั้งนี้ หากมีงบประมาณรายจ่ายบูรณาการที่สำนักงบประมาณยังมีได้อนุมัติเงินจัดสรรให้ระงับการอนุมัติเงินจัดสรรงบประมาณรายการนั้น

ข้อ ๑๐ หน่วยรับงบประมาณใดที่มีความจำเป็นต้องขอรับโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการจากหน่วยรับงบประมาณอื่นเพื่อดำเนินการตามแผนงานบูรณาการที่ไม่ก่อให้เกิดรายการก่อนนี้ผูกพันข้ามปีงบประมาณ ให้ยื่นคำขอรับการจัดสรรงบประมาณต่อผู้มีอำนาจกำกับแผนงานบูรณาการโดยให้เสนอไปยังหน่วยงานเจ้าภาพ พร้อมชี้แจงเหตุผล ความจำเป็น และรายละเอียดค่าใช้จ่ายตลอดจนความพร้อมที่จะดำเนินการ และให้หน่วยงานเจ้าภาพพิจารณาเหตุผล ความจำเป็น ความพร้อมในการดำเนินการ รวมทั้งความเหมาะสมของโครงการหรือรายการเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจกำกับแผนงานบูรณาการ ทั้งนี้ การยื่นคำขอรับการจัดสรรงบประมาณให้กระทำได้เมื่อสิ้นไตรมาสที่สองของปีงบประมาณแล้ว

ให้หน่วยรับงบประมาณส่งสำเนาคำขอรับการจัดสรรงบประมาณตามวรรคหนึ่งให้แก่สำนักงบประมาณเพื่อพิจารณาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจกำกับแผนงานบูรณาการ โดยให้เสนอความเห็นไปยังหน่วยงานเจ้าภาพ พร้อมทั้งจำนวนเงินที่ได้ปรับลดเงินจัดสรรหรือระงับการอนุมัติเงินจัดสรรไว้ตามข้อ ๘ และข้อ ๙ ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่อาจโอนไปให้หน่วยงานที่ขอรับการจัดสรรได้

ในกรณีที่หน่วยงานเจ้าภาพจะขอรับโอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการ ให้แจ้งสำนักงบประมาณเพื่อพิจารณาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจกำกับแผนงานบูรณาการตามที่กำหนดในวรรคสองก่อน แล้วจึงเสนอคำขอรับการจัดสรรงบประมาณพร้อมทั้งความเห็นของสำนักงบประมาณต่อผู้มีอำนาจกำกับแผนงานบูรณาการ

ข้อ ๑๑ เมื่อผู้มีอำนาจกำกับแผนงานบูรณาการอนุมัติหลักการแล้ว ให้หน่วยรับงบประมาณที่ขอรับการจัดสรรงบประมาณส่งรายละเอียดค่าใช้จ่ายพร้อมทั้งจัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณส่งให้สำนักงบประมาณพิจารณาภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับอนุมัติ

เมื่อสำนักงบประมาณให้ความเห็นชอบแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณแล้ว ให้โอนงบประมาณรายจ่ายบูรณาการจากหน่วยรับงบประมาณที่ได้ปรับลดเงินจัดสรร หรือระงับการอนุมัติ

เงินจัดสรรไว้ตามข้อ ๘ และข้อ ๙ ไปให้แก่หน่วยรับงบประมาณที่ขอรับเงินจัดสรรตามความเหมาะสม เมื่อดำเนินการโอนงบประมาณแล้วให้แจ้งผู้มีอำนาจกำกับแผนงานบุคลากรทราบ

ข้อ ๑๒ งบประมาณรายจ่ายบุคลากรที่สำนักงบประมาณได้ปรับลดเงินจัดสรร หรือระงับการอนุมัติเงินจัดสรรของหน่วยรับงบประมาณใดไว้ตามข้อ ๙ หากมิได้โอนไปให้หน่วยรับงบประมาณอื่น ให้สำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณคืนแก่หน่วยรับงบประมาณเดิม

หมวด ๒

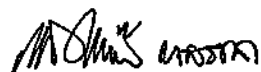
การโอนงบประมาณรายจ่ายบุคลากร

ข้อ ๑๓ ภายหลังสิ้นเดือนพฤษภาคม ให้สำนักงบประมาณและหน่วยรับงบประมาณร่วมกันตรวจสอบผลการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยรับงบประมาณ หากปรากฏว่ามีงบประมาณรายจ่ายบุคลากรในกรณีตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๕ สำนักงบประมาณอาจปรับลดเงินจัดสรรหรือปรับลดงบประมาณรายจ่ายที่ยังมิได้อนุมัติเงินจัดสรร เพื่อโอนให้หน่วยรับงบประมาณอื่นที่ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายแผนงานบุคลากรภาครัฐไม่เพียงพอต่อไป

ข้อ ๑๔ หน่วยรับงบประมาณใดที่มีความจำเป็นต้องขอรับโอนงบประมาณรายจ่ายบุคลากรจากหน่วยรับงบประมาณอื่น ให้ยื่นคำขอต่อสำนักงบประมาณพร้อมทั้งชี้แจงเหตุผล ความจำเป็นและรายละเอียดค่าใช้จ่ายตามแบบที่สำนักงบประมาณกำหนด ทั้งนี้ การยื่นคำขอรับการจัดสรรงบประมาณให้กระทำได้เมื่อสิ้นไตรมาสที่สามของปีงบประมาณแล้ว

ข้อ ๑๕ เมื่อสำนักงบประมาณตรวจสอบผลการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยรับงบประมาณตามข้อ ๑๓ และความจำเป็นในการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยรับงบประมาณตามข้อ ๑๔ แล้ว กรณีที่มีความจำเป็นต้องโอนงบประมาณรายจ่ายบุคลากรจากหน่วยรับงบประมาณใดไปให้หน่วยรับงบประมาณอื่น ให้สำนักงบประมาณพิจารณาโอนงบประมาณภายในกระทรวงเดียวกันก่อน แล้วจึงพิจารณาโอนงบประมาณให้หน่วยรับงบประมาณต่างกระทรวงในลำดับถัดไป และเมื่อโอนงบประมาณแล้ว ให้สำนักงบประมาณแจ้งให้หน่วยรับงบประมาณที่ปรับลดเงินจัดสรรหรือปรับลดงบประมาณรายจ่ายทราบในโอกาสแรก

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายเดชาภิวัดน์ ณ สงขลา)

ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ



ระเบียบ
ว่าด้วยการก่อกำหนดผู้ผูกพันข้ามปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรมีระเบียบสำหรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายรายการก่อกำหนดผู้ผูกพันข้ามปีงบประมาณ เพื่อให้หน่วยรับงบประมาณใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี วางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยการก่อกำหนดผู้ผูกพันข้ามปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี และคำสั่งอื่นใดขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ เมื่อคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติรายการและวงเงินก่อกำหนดผู้ผูกพันข้ามปีงบประมาณแล้ว ให้หน่วยรับงบประมาณดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่เป็นการรายการครุภัณฑ์ ที่ดิน หรือสิ่งก่อสร้าง ให้เสนอผลการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้ดำเนินการแล้วต่อสำนักงานงบประมาณเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบความเหมาะสมของราคาก่อนทำสัญญา ก่อกำหนดผู้ผูกพัน เว้นแต่เป็นรายการที่สำนักงานงบประมาณได้เคยให้ความเห็นชอบความเหมาะสมของราคาไว้แล้ว

(๒) ในกรณีที่เป็นการก่อกำหนดผู้ผูกพันซึ่งเป็นรายจ่ายประจำในงบดำเนินงาน งบเงินอุดหนุน หรืองบรายจ่ายอื่น ให้ดำเนินการก่อกำหนดผู้ผูกพันภายในวงเงินที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข หรือวิธีปฏิบัติที่กระทรวงการคลังกำหนด รวมทั้งกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมาตรฐานของทางราชการ โดยให้คำนึงถึงความคุ้มค่าและประหยัด

ข้อ ๕ การเสนอให้สำนักงานงบประมาณพิจารณาความเหมาะสมของราคาตามข้อ ๔ สำหรับรายการครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง ไม่ว่าจะเบิกจ่ายในงบรายจ่ายใด ให้หน่วยรับงบประมาณเสนอรายละเอียดประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) รายการครุภัณฑ์แต่ละรายการ ให้ระบุราคากลางและคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละรายการที่กำหนดไว้

(๒) รายการที่ดิน ให้ระบุราคากลางที่กำหนดไว้ เนื้อที่ของที่ดินและแผนผังสังเขปของที่ดิน แต่ละรายการ จังหวัด อำเภอ และตำบล ซึ่งเป็นที่ตั้งของที่ดิน รวมทั้งราคากลางของที่ดินซึ่งกรมที่ดินเป็นผู้ประมาณการ ราคาที่ดินที่ซื้อขายกันในท้องตลาดในบริเวณและเวลาใกล้เคียง และราคาที่ดินซึ่งทางราชการประเมินเพื่อเสียภาษี

(๓) รายการก่อสร้าง ให้ระบุประเภทของสิ่งก่อสร้าง ราคากลางที่กำหนดไว้ แบบรูปและรายการก่อสร้าง หรือรายละเอียดอื่นใดที่จะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาของสำนักงานประมาณ เช่น ขนาด หรือเนื้อที่ของอาคารที่จะก่อสร้าง เว้นแต่สิ่งก่อสร้างนั้น ๆ เป็นสิ่งก่อสร้างที่สำนักงานประมาณได้กำหนดแบบแปลนมาตรฐานขึ้นไว้ หรือหน่วยรับงบประมาณได้กำหนดแบบแปลนมาตรฐาน ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานประมาณแล้ว ไม่ต้องส่งแบบรูปและรายการก่อสร้างให้สำนักงานประมาณ

ข้อ ๖ เมื่อได้รับความเห็นชอบเกี่ยวกับความเหมาะสมของราคาจากสำนักงานประมาณแล้ว ให้หน่วยรับงบประมาณดำเนินการทำสัญญาก่อนนี้ผูกพันตามวงเงินและรายละเอียดที่สำนักงานประมาณกำหนด วงเงินและรายละเอียดที่สำนักงานประมาณได้ให้ความเห็นชอบแล้วจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขมิได้ เว้นแต่ได้ทำความตกลงกับสำนักงานประมาณ

ข้อ ๗ ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรายการ วงเงิน ระยะเวลา หรือรายละเอียดของรายการก่อนนี้ผูกพันข้ามปีงบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้หน่วยรับงบประมาณดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การเปลี่ยนแปลงรายละเอียดของรายการโดยไม่เพิ่มวงเงินก่อนนี้ผูกพันให้ทำความตกลงกับสำนักงานประมาณ

(๒) การขยายระยะเวลาก่อนนี้ผูกพันโดยไม่เพิ่มวงเงินก่อนนี้ผูกพัน ให้เสนอขออนุมัติต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด และรายงานสำนักงานประมาณทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับอนุมัติ

(๓) การเปลี่ยนแปลงรายการหรือการเพิ่มวงเงินก่อนนี้ผูกพันเกินวงเงินที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ ให้เสนอขออนุมัติต่อคณะรัฐมนตรี โดยต้องส่งผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือรายละเอียดอื่นใดที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานประมาณพิจารณาเพื่อเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ทั้งนี้ การขอเพิ่มวงเงินที่ต้องขยายระยะเวลาก่อนนี้ผูกพันให้เสนอขออนุมัติคณะรัฐมนตรีในคราวเดียวกัน

ให้สำนักงานประมาณกำหนดหลักเกณฑ์ หรือวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดของรายการก่อนนี้ผูกพันตาม (๑) รวมทั้งการบริหารวงเงินงบประมาณรายจ่ายที่ตั้งไว้สำหรับรายการก่อนนี้ผูกพันข้ามปีได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๘ การขออนุมัติเงินจัดสรรและการใช้รายจ่ายตามระเบียบนี้ ให้ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณโดยอนุโลม

ข้อ ๘ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจ
วินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายเดชาภิววัฒน์ ณ สงขลา)
ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ

ตัวชี้วัด : ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน

หน่วยวัด : ร้อยละ 5

วิธีการคำนวณตัวชี้วัด

$$\text{ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น} = \frac{\text{ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานภายหลังการฝึกอบรม} - \text{ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานก่อนการฝึกอบรม}}{5} \times 100 > 5\%$$

คำอธิบาย

1. **ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมาย :** ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน โดยค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ลดการสูญเสียในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความผิดพลาดในการทำงานลดลง ลดเวลาการผลิตสินค้า/บริการคุณภาพของงาน/สินค้าดีขึ้นกว่าเดิม เป็นต้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5

2. **พิจารณาจากการดำเนินงานตามเป้าหมาย :** ผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำแนกตามหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือ และการฝึกอาชีพเสริม โดยใช้แบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของกองแผนงานและสารสนเทศ

- รอบที่ 1 ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2562 – 31 ธันวาคม 2562
- รอบที่ 2 ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 30 มิถุนายน 2563

3. **เงื่อนไข (ถ้ามี) :** ใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ผ่านหรือไม่ผ่าน ตัวชี้วัด

1) เป็นข้อมูลที่ได้จากผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตอบแบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายหลังจากฝึก 3 เดือน เท่านั้น

2) ไม่นับรวมโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเพื่อการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจ

4. **หลักฐาน (ถ้ามี) :** ค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานผ่านระบบคลังข้อมูล

(<http://datacenter.dsd.go.th>)

ค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
	2563	2564	2565
ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5

แหล่งข้อมูล : กองแผนงานและสารสนเทศ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก : เจ้าภาพโครงการ

หน่วยงานรับผิดชอบรอง : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายธวัช	เบญจาทิกุล	อธิบดี
นายประทีป	ทรงลำยอง	รองอธิบดี
นายวิชัย	ผิวสะอาด	ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นายชาคริตย์	เดชา	ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นายสุทธิพงษ์	โกศลวิริยะกิจ	ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นายวิรัช	คันศร	ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นายสง่า	วงศ์ษาพาน	ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางจิรวรรณ	สุดสุนทร	ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ

ผู้สนับสนุนข้อมูล

หน่วยงานต่างๆ ภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้จัดทำ

นายวินัย	ประสานส่วน	ผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายและแผนงาน
นางสาวเพ็ญจิตร	ศิริบำรุงสุข	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
นางภารินี	หงษ์แพง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
นายธนกร	ทำอินแก้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
นางสาวสรีรา	คงตะแบก	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
นางสาวปุกฤษฏี	แสงสว่าง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางสาวชนาธิป	ชินพันธุ์	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางสาวประทีน	พรมดี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
นางสาวหัตถยา	เชื้อดี	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ออกแบบปก

นางภารินี	หงษ์แพง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
-----------	---------	------------------------------------



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กองแผนงานและสารสนเทศ กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน
โทรศัพท์/โทรสาร 0 2246 1935
www.dsd.go.th