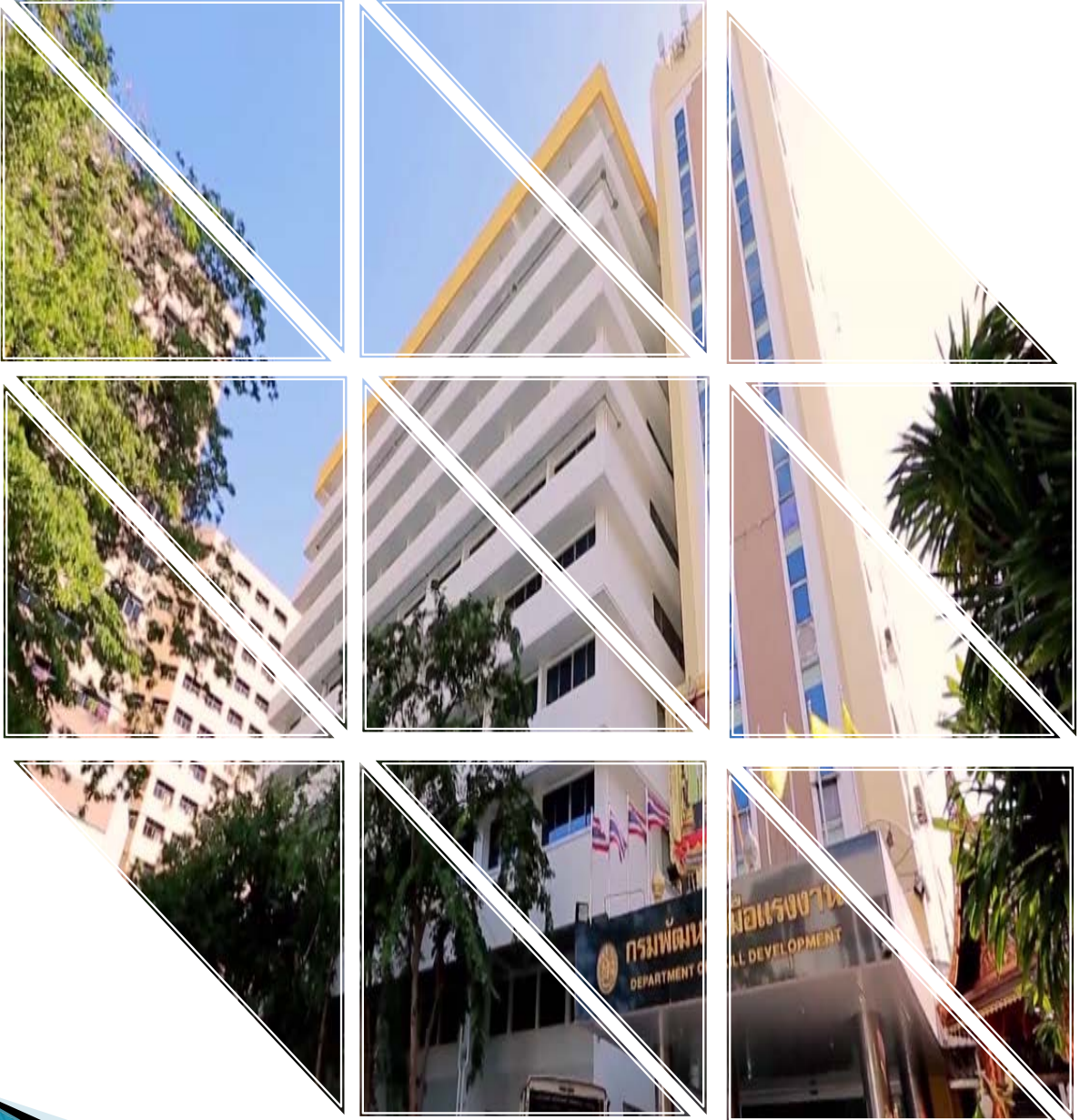




แนวทางการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับปรับปรุง)



คำนำ

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

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกาศใช้บังคับไม่ทันในวันที่ 1 ตุลาคม 2566 อันเป็นวันเริ่มต้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 นายกรัฐมนตรีจึงได้อนุมัติหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อนตามที่สำนักงบประมาณกำหนด ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 1,012,527,400 บาท เป้าหมายจำนวน 2,079,670 คน ประกอบด้วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจำนวน 79,670 คน ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการจำนวน 2,000,000 คน ขับเคลื่อนการดำเนินการผ่าน 13 โครงการ 1 ผลผลิตเชื่อมโยงกับแผนระดับชาติดังกล่าว ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ชาติ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง) จำนวน 7 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง ประเด็นที่ 2 การต่างประเทศ ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ประเด็นที่ 5 การท่องเที่ยว ประเด็นที่ 7 โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ และประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับนี้ขึ้น ภายใต้ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน 8 เดือน (ตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567) และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาทักษะให้กับแรงงาน ให้มีความรู้ ความสามารถนำไปประกอบอาชีพเพิ่มทักษะให้เกิดความชำนาญและความก้าวหน้าในการทำงานของแรงงานพร้อมรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการมีรายได้ที่เหมาะสมกับสมรรถนะ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลต่อไป

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

พฤศจิกายน 2566

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
นโยบายในการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล	จ
แนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ช
นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน	ฉ
วิสัยทัศน์ พันธกิจ	ฎ
สรุปร่างคำขอรับการจัดสรรงบประมาณจำแนกโครงการและเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ฏ
สรุปสาระสำคัญวิธีปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน	ด
บทสรุปผู้บริหาร	1
ผังการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนงานโครงการ และเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน	6
แผนงานโครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน	7
แผนงานงบประมาณเป้าหมายการให้บริการหน่วยงานกับโครงการ	8
รายละเอียดแผนงานโครงการปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน	10
ผังเชื่อมโยงแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน 8 เดือน ปีงบประมาณ พ.ศ.2566	14
สรุปเป้าหมายแจ้งตามภารกิจหลัก ตามแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน	15
แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน	19
รายละเอียดของโครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน	23
1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	23
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ ในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง	28
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถ ในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	33
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	33
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมที่ใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ	41
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับดิจิทัล	49
- พัฒนาทักษะแรงงานผ่านระบบออนไลน์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	63
4. โครงการพัฒนาศักยภาพและบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	74

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	82
กิจกรรม พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	82
กิจกรรม พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	87
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์	91
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย	97
7. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	102
8. โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	108
9. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	114
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ	114
กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	117
กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	119
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	121
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพวิถีใหม่	121
กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	126
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน	130
11. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	135
กิจกรรม ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	135
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	140
กิจกรรม พัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	143
12. โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	146
13. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	154
14. ผลผลิตพัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	159
กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน	159
กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	170
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน	171
กิจกรรม ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช.	177
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานตามโครงการตามแนวทางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	179
- ฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	179
- การพัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียม	184
ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี	
กิจกรรม ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย	188
ภาคผนวก	190



นโยบายในการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล

ในการดำเนินงานของรัฐบาล

ให้ความสำคัญกับนโยบาย

ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ด้านต่าง ๆ อาทิ

ขยายการท่องเที่ยวเพื่อสร้างรายได้ ส่งเสริม SMEs

และ Startups ใช้หลักการ ตลาดนำ นวัตกรรมเสริม เพิ่มรายได้ในภาคการเกษตร

ลงทุน Infrastructure/logistics เพิ่ม Efficiency ของหน่วยงานรัฐ



สร้างมูลค่าเพิ่มจาก Soft power แก้ปัญหายาเสพติด และสวัสดิการโดยรัฐ

เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเดิม





แนวทางการจัดทำประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

01 สอดคล้องกับ





นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ทักษะดี มีงานทำ หลักประกันทางสังคมเด่น เน้นขับเคลื่อนเศรษฐกิจ



ทักษะดี

1

พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานขั้นสูง
รองรับ การจ่ายค่าจ้าง
ตามความสามารถการปฏิบัติงาน

2

Up - Skill for More Earn
เพื่อการมีงานทำ รองรับเศรษฐกิจใหม่



มีงานทำ

3

One Stop Service บริหารการทำงาน
ของแรงงานต่างด้าวครบ จบที่ชุดเดียว

4

เพิ่มการจัดส่งแรงงานไทย
ไปทำงานต่างประเทศ 100,000 อัตรา



หลักประกันทางสังคมเด่น

5

Micro Finance
ลดหนี้ เต็มทุน สร้างสุขแรงงาน

6

กองทุนมั่นคง แรงงานมั่นคง
ประกันสังคมยั่งยืน

7

Best E - Service ประกันสังคมยุคใหม่
สร้างความมั่นคง เพิ่มความมั่นใจ

8

สร้างรากฐานเศรษฐกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิต
ด้วยการคุ้มครองแรงงาน





วิสัยทัศน์

“พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง
รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่”

พันธกิจ

พัฒนาและยกระดับ
มาตรฐานฝีมือแรงงาน
ให้เป็นที่ยอมรับ
ในระดับสากล

พัฒนาระบบและสภาพ
แวดล้อม (Ecology)
การพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับ
นวัตกรรมและเทคโนโลยี
ที่เปลี่ยนแปลง

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและ
พัฒนาศักยภาพเครือข่าย
ทั้งภาครัฐและเอกชน
เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

พัฒนาระบบการบริหาร
จัดการและการให้บริการ
ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย



ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลัก

1. งานฝึกอบรมฝีมือ

2. งานมาตรฐานฝีมือแรงงาน

3. งานรับรองความรู้ความ
สามารถ
(พ.ร.บ.แก้ไข 2557)

4. งานส่งเสริมตาม พ.ร.บ.
ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
พ.ศ. 2545

5. งานกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงาน

6. งานบูรณาการ/เครือข่าย
การทำงาน

รายละเอียดดำเนินการ

เป็นการฝึกทักษะฝีมือให้แก่กำลังแรงงาน ทั้งแรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบการจ้างงาน งานกลุ่มประเภชบาง และผู้ประกอบการรายย่อย ในสาขาอาชีพต่างๆ ตามความต้องการของพื้นที่ มีทั้งหลักสูตรระยะสั้น และระยะยาว ได้แก่ ฝึกเตรียมเข้าทำงาน ฝึกยกระดับฝีมือ และฝึกเปลี่ยนอาชีพ/อาชีพเสริม

เป็นการทดสอบความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ตามเกณฑ์มาตรฐาน ฝีมือแรงงาน ที่กำหนดผู้ผ่านการทดสอบจะได้หนังสือรับรองการผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงาน (ม.22 : มาตรฐานแรงงานแห่งชาติ และ ม.26 : มาตรฐานฝีมือแรงงานผู้ประกอบอาชีพ)

เป็นการประเมินรับรองรู้ ความสามารถทัศนคติของคนทำงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ (ปัจจุบันประกาศบังคับ 1 สาขา คือ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร และอยู่ระหว่างเตรียมประกาศ 4 สาขา ได้แก่ ช่างปรับอากาศขนาดเล็กและการพานิชย์ ช่างเชื่อมอาร์คโลหะด้วยมือ ช่างเชื่อมทิก ช่างเชื่อมเม็ก

เป็นการส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล ให้นายจ้างพัฒนาทักษะฝีมือลูกจ้างของตนเอง เพื่อให้มีทักษะ สอดคล้องกับการจ้างงาน โดยเป็นผู้กำหนดเนื้อหา ระยะเวลาฝึกและเลือกวิทยากร และสามารถนำค่าใช้จ่าย ในการจัดฝึกอบรมนำมาลดหย่อนภาษีได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

เป็นเงินกู้ยืมให้ภาคเอกชนนำไปเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีดอกเบี้ยต่ำ เพื่อจูงใจให้ภาคเอกชนกู้ยืม

เป็นการบูรณาการความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคสังคม ภาคการศึกษา สมาคม องค์กรต่าง ๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพที่มั่นคง

สรุปร่างคำขอรับการจัดสรรงบประมาณจําแนกโครงการและเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนแม่บท/แผนงาน/ ผลผลิต/โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ค่าของงบประมาณ ปี 2567		งบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน (8 เดือน)	
	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น	3,996,085	3,794,682,600	2,079,670	1,012,527,400
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง	2,500	9,750,000	1,660	6,451,800

แผนแม่บท ประเด็นความมั่นคง

แผนย่อย การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มี

ผลกระทบต่อความมั่นคง

แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหา

จังหวัดชายแดนภาคใต้

แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหา จังหวัดชายแดนภาคใต้	2,500	9,750,000	1,660	6,451,800
1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ (กศป.)	2,500	9,750,000	1,660	6,451,800
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	119,265	400,908,000	12,430	33,111,800
2. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน ภาคอุตสาหกรรม	31,240	80,600,000	4,660	9,877,500
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทาง รองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	31,240	80,600,000	4,660	9,877,500
- พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัว ของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (โครงการ สำคัญ) (กผส.)	6,500	19,500,000	900	2,671,500
- พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านระบบอัตโนมัติและ หุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่ง อนาคต (โครงการสำคัญ) (กผส.)	9,500	28,500,000	1,020	2,856,000
- พัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D- Workforce) (โครงการสำคัญ) (DISDA)	10,240	25,600,000	1,740	4,350,000
- พัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Essential Skills Online Training) (โครงการ สำคัญ) (DISDA)	5,000	7,000,000	1,000	
พัฒนาหลักสูตร	4 หลักสูตร			
พัฒนาสื่อการฝึกอบรมออนไลน์	32 หัวข้อ			

แผนแม่บท ประเด็นการท่องเที่ยว

แผนย่อย การสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว

แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการ

ท่องเที่ยว

แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการ ท่องเที่ยว	30,000	69,000,000	3,260	7,511,400
3. โครงการ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ (กพท.)	30,000	69,000,000	3,260	7,511,400
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการ ขับเคลื่อนอุตสาหกรรมท่องเที่ยวคุณค่าสูง (โครงการสำคัญ)	30,000	69,000,000	3,260	7,511,400

ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนแม่บท/แผนงาน/ ผลิตภัณฑ์/โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ค่าของงบประมาณ ปี 2567		งบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน (8 เดือน)	
	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)

แผนแม่บท โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์
และดิจิทัล

แผนย่อย โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและ
ระบบโลจิสติกส์

แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและ ระบบโลจิสติกส์	15,220	54,720,200	1,750	7,076,200
4. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	15,220	54,720,200	1,750	7,076,200
4.1 กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้าน โลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการ แห่งอนาคต (โครงการสำคัญ) (กพท.)	14,220	37,571,100	1,600	4,511,500
4.2 กิจกรรม พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับ ธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ (กศป.)	1,000	17,149,100	150	2,564,700

แผนแม่บท ประเด็นผู้ประกอบการและวิสาหกิจ

ขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่

แผนย่อย การเสริมสร้างความเข้มแข็ง

ผู้ประกอบการอัจฉริยะ

5. โครงการพัฒนาทักษะผู้ประกอบการสมัยใหม่ รองรับเศรษฐกิจดิจิทัล (16 แห่ง) (กศป.)	37,600	171,760,000		
5.1 พัฒนาทักษะผู้ประกอบการสมัยใหม่รองรับ เศรษฐกิจดิจิทัล	10,000	100,000,000		
5.2 ส่งเสริมการสร้างและพัฒนาทักษะแรงงานใน อุตสาหกรรมกีฬาอิเล็กทรอนิกส์ (E-Sport) เพื่อ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัล	27,600	71,760,000		

แผนแม่บท ประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ก. แผนย่อย การพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ
พิเศษ

แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจ พิเศษ	2,400	10,080,000	540	1,812,900
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขต เศรษฐกิจพิเศษ (กพท.)	2,400	10,080,000	540	1,812,900
แนวทางดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ ระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค ได้แก่ - SEC ภาคใต้ (รองรับโครงการสำคัญ) จังหวัด ระนอง ชุมพร นครศรีธรรมราช และสุราษฎร์ธานี - NeEC ภาคตะวันออกเฉยเหนือ จังหวัด ขอนแก่น นครราชสีมา อุดรธานี และหนองคาย - CWEC ภาคกลาง-ภาคตะวันตก จังหวัด พระนครศรีอยุธยา นครปฐม สุพรรณบุรี และ กาญจนบุรี - NEC-Creative LANNA ภาคเหนือ จังหวัด เชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน และลำปาง	2,400	10,080,000	540	1,812,900

ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนแม่บท/แผนงาน/ ผลิตภัณฑ์/โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ค่าของงบประมาณ ปี 2567		งบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน (8 เดือน)	
	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
ข. แผนย่อย การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก				
แผนงานบูรณาการ เขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	2,805	14,747,800	2,220	6,833,800
7. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	2,805	14,747,800	2,220	6,833,800
7.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (กพท.)	2,600	9,227,800	2,220	6,833,800
ฝึกรอบรม EEC Model short cones (type B)	2,400	7,147,800	2,220	6,833,800
พัฒนาวิทยากรต้นแบบ	200	2,080,000		
ติดตามประเมินผล				
7.2 กิจกรรม ยกระดับอุตสาหกรรมขนาดกลางและ ขนาดย่อมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมระบบ อัตโนมัติและหุ่นยนต์ (โครงการสำคัญ) (MARA)	205	5,520,000		
ฝึกรอบรม/	180	3,020,000		
สัมมนาเชิงปฏิบัติการบุคลากรที่มีภารกิจด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	25			
ผลงานด้านนวัตกรรม	18 ผลงาน			
ชุดฝึกปฏิบัติเมคคาทรอนิกส์และไอโอที	10 ชุด	2,500,000		
แผนงาน บุคลากรภาครัฐด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์		1,102,066,900		639,329,500
ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ		1,102,066,900		639,329,500
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	3,874,320	2,281,957,700	2,065,580	333,634,300

แผนแม่บท ประเด็นศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัย

แรงงาน

แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอด ช่วงชีวิต	257,320	888,536,600	55,580	194,183,900
8. โครงการพัฒนาศักยภาพวัยแรงงานรองรับการ พัฒนาเศรษฐกิจ (กพท.)	70,000	222,500,000	8,000	19,966,000
กิจกรรม ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและ สมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยี	70,000	222,500,000	8,000	19,966,000
- ฝึกรอบรมหลักสูตรระยะ 240 ชม.	5,000	47,500,000		
- ฝึกรอบรมหลักสูตรระยะ 30 ชม.	15,000	37,500,000	4,000	10,000,000
- พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	50,000	137,500,000	4,000	9,966,000

ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนแม่บท/แผนงาน/ ผลิตภัณฑ์/โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ค่าของงบประมาณ ปี 2567		งบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน (8 เดือน)	
	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
9. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการ ฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ (สถาบันฯ นานาชาติ)	2,440	14,640,000	660	3,332,500
10. โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐาน ฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	65,680	187,424,600	14,240	31,257,100
10.1 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับ การจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ (กมฐ.)	6,000	18,000,000	3,000	8,979,000
10.2 กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แห่งชาติ (กมฐ.)	56,000	56,000,000	10,000	10,000,000
10.4 กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการ ดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (กมฐ.)	77	2,387,000	77	2,387,000
10.5 กิจกรรม ส่งเสริมศักยภาพมาตรฐานฝีมือ แรงงานไทยในต่างประเทศ (กมฐ.)	240	28,800,000		
10.6 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับ สากล (ศูนย์ เชื่อมมาตรฐานสากล)	3,440	23,440,000	1,240	9,891,100
- ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	2,400	15,840,000	600	3,934,500
- ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	1,000	4,100,000	600	2,456,600
- พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือ แรงงานสู่ระดับสากล	40	3,500,000	40	3,500,000
10.6 กิจกรรม แข่งขันฝีมือแรงงาน (กมฐ.)	4 รายการ	58,797,600		
11. โครงการเพิ่มทักษะแรงงานนอกระบบและ กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบ อาชีพ (กศป.)	59,120	296,212,000	25,000	119,785,400
11.1 กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้ สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการ ประกอบอาชีพ	30,000	216,000,000	12,000	85,800,000
- พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ (ยกระดับ)	30,000	216,000,000	12,000	85,800,000
11.2 กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมาย เฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	20,200	46,460,000	10,000	20,306,100
กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ และผู้สูงอายุ (ทั้งปี 8,200 คน) (เสริมทักษะ)			10,000	20,306,100
11.3 กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ	1,520	14,592,000	1,000	9,579,300
11.4 กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับ ศักยภาพวัยแรงงาน	5,000	11,000,000	2,000	4,100,000
11.5 กิจกรรม พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ เกษตรอัจฉริยะรองรับเศรษฐกิจ BCG ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567	2,400	8,160,000		
12. โครงการ พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อ สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน	10,000	24,260,000	1,600	4,650,000
กิจกรรม พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้าง ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน	10,000	24,260,000	1,600	4,650,000
- พัฒนาทักษะและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างความ มั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน (กศป.)	9,800	21,560,000	1,500	3,300,000
- พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯเทียมฯ (สพร. 19 เชียงใหม่)	200	2,700,000	100	1,350,000

ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนแม่บท/แผนงาน/ ผลผลิต/โครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ค่าของงบประมาณ ปี 2567		งบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน (8 เดือน)	
	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
13. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยี รองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 (กพท./กผส.)	50,080	143,500,000	6,080	15,192,900
กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยี รองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	50,000	142,000,000	6,080	15,192,900
- ฝึกอบรม	50,000	140,000,000	6,080	15,192,900
- กำหนดสมรรถนะและจัดทำรายการสมรรถนะ	4 ครั้ง	2,000,000		
กิจกรรม พัฒนาและยกระดับการเชื่อมและตัดโลหะ ได้น้ำตามมาตรฐานสากล	80	1,500,000		
แผนงาน พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	3,617,000	1,393,421,100	2,010,000	139,450,400
14. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือ เครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	3,617,000	1,393,421,100	2,010,000	139,450,400



สำนักงานงบประมาณ

สรุปสาระสำคัญวิธีปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน

ตามที่ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ โดยอนุมนตรีนายกรัฐมนตรีได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน แล้วนั้น สำนักงานงบประมาณได้กำหนดวิธีปฏิบัติสำหรับหน่วยรับงบประมาณตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว มีสาระสำคัญดังนี้

📍 การจัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

- ✔️ จัดทำแผนฯ ระหว่างวันที่ 1 ต.ค. 66 - 31 พ.ค. 67 (8 เดือน)
เว้นแต่ รายจ่ายประจำที่มีความจำเป็นต้องก่อนนี้ผูกพัน 12 เดือน
ให้ทำแผนฯ ตามที่ต้องดำเนินการจริง จำแนกเป็นรายเดือน
ภายใต้กรอบวงเงินของแผนงานและรายการ (งบกลาง)
ตาม พ.ร.บ. งบประมาณ 2566 โดยไม่เกิน 2 ใน 3 ของแต่ละแผนงาน
- ✔️ ใช้ผลิต/โครงการเดิมในปี งบประมาณ 2566
- ✔️ แผนงานบุคลากรให้พิจารณาตามความจำเป็นได้ในทุกงบรายจ่าย
- ✔️ แผนงานพื้นฐาน/ยุทธศาสตร์ ให้พิจารณาตามความจำเป็น ในทุกงบรายจ่าย
สำหรับงบลงทุน ปีเดียว ให้พิจารณาความจำเป็นตามภารกิจ และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
หากไม่ดำเนินการจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติราชการหรือประโยชน์ที่ประชาชนได้รับ
- ✔️ แผนงานบูรณาการให้จัดทำแผนฯ ทำที่จำเป็น เพื่อใช้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง/ทำสัญญาไว้แล้ว
รวมทั้งภารกิจต่อเนื่อง หากไม่ดำเนินการจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติราชการหรือประโยชน์ที่ประชาชนได้รับ
- ✔️ จังหวัด/กลุ่มจังหวัด ให้จัดทำแผนฯ ให้สอดคล้องตามกฎหมายว่าด้วยการ
บริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ
- ❌ ไม่ทำแผนสำหรับผลิต/โครงการ
ที่สิ้นสุดลงแล้วในปี 66
- ❌ ไม่ทำแผนสำหรับค่าใช้จ่ายที่
เป็นรายการผูกพันข้ามปี
งบปม. รายการใหม่
ยกเว้น ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานปกติของ
หน่วยรับงบประมาณที่ต้องดำเนินการ
ภายหลังจากสัญญาเดิมสิ้นสุด
ซึ่งหากไม่ดำเนินการจะเกิดความเสียหาย
ต่อการปฏิบัติราชการ

📍 การอนุมัติเงินจัดสรร

เมื่อ สบป. ให้ความเห็นชอบแผนฯ แล้ว
จะอนุมัติเงินจัดสรรให้หน่วยรับงบประมาณ
ตามความจำเป็น เพื่อใช้จ่ายหรือก่อนนี้ผูกพันได้
ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 66
รายจ่ายที่เบิกจ่ายในส่วนภูมิภาค ให้หน่วยรับงบประมาณเร่งส่งเงินจัดสรร
ต่อไปยังส่วนภูมิภาคภายใน 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับอนุมัติเงินจัดสรร

📍 การหักงบประมาณรายจ่าย

เมื่อหน่วยรับงบประมาณใช้จ่ายหรือก่อนนี้
ผูกพันแล้ว ให้จัดทำบันทึกการใช้จ่าย
หรือก่อนนี้ผูกพันและการเบิกจ่ายไว้สำหรับ
นำไปหักออกจาก งบประมาณ 2567
เมื่อ พ.ร.บ. งบประมาณ 2567
ประกาศใช้บังคับแล้ว

📍 การบริหารงบประมาณรายจ่าย

- การใช้จ่าย งบประมาณ. / การโอน งบประมาณ. / การเปลี่ยนแปลงเงินจัดสรร ตามเงื่อนไข ดังนี้
- ✔️ ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการต่างประเทศ ให้ตกลงกับ สบป.
 - ✔️ งบลงทุนปีเดียว
ครุภัณฑ์ที่มีวงเงินต่อหน่วยต่ำกว่า 1 ลบ. และ
ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้างที่มีวงเงินต่อหน่วยต่ำกว่า 10 ลบ.
ให้ใช้จ่ายตามรายการที่ได้รับอนุมัติเงินจัดสรร
 - ❌ ไม่ทำหนดบุคลากรอัตราใหม่
 - ❌ ไม่ก่อให้เกิดรายการก่อนนี้ผูกพันข้ามปี งบประมาณ.
- กรณีจำเป็นต้องใช้จ่าย / ก่อนนี้ผูกพันเกินกว่าที่ได้รับเงินจัดสรร
ให้ทำความตกลงกับ สบป. ได้ เฉพาะกรณี ต่อไปนี้
- ✔️ จ่ายตามข้อผูกพันสัญญา / ค่าพิพาทฯ / ค่าสิ่งศาล
 - ✔️ ดำเนินการตามข้อตกลงที่รัฐบาลทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศ
สถาบันการเงินระหว่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ
 - ✔️ มีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน
- การโอน/เปลี่ยนแปลงเงินจัดสรร
หรือรายการอื่นมาสมทบ
หรือกำหนดเป็นรายการลงทุนปีเดียว
(ครุภัณฑ์ ต่ำกว่า 1 ลบ./
ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ต่ำกว่า 10 ลบ.)
ให้ขออนุมัติสำนักงานงบประมาณก่อน

สำหรับหน่วยรับงบประมาณที่จัดตั้งขึ้นใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- จัดทำแผนเพิ่มจำนวนของแต่ละแผนงานที่ได้รับโอนในปี งบประมาณ 2566
- กรณี งบประมาณไม่เพียงพอในการจัดทำแผนฯ สบป. อาจพิจารณาจัดสรรให้จากงบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายฯ เป็นรายการ
- การอนุมัติงบกลางฯ ให้คำนึงถึงวงเงินแต่ละแผนงานที่เสนอตั้งสำหรับหน่วยรับงบประมาณนั้น ตามร่าง พ.ร.บ. งบประมาณ 2567

ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดไฟล์ “หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
ไปพลางก่อน และ วิธีปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ฯ” ฉบับสมบูรณ์ ได้ตาม QR CODE ที่ปรากฏ

✉ saraban@bb.go.th

🌐 www.bb.go.th

📍 สำนักงานงบประมาณ

☎ 08 3808 6477

08 3807 8755

09 3708 4838



หลักเกณฑ์ฯ และวิธีปฏิบัติฯ

บทสรุปผู้บริหาร

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

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกาศใช้บังคับไม่ทันในวันที่ 1 ตุลาคม 2566 อันเป็นวันเริ่มต้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 นายกรัฐมนตรีจึงได้อนุมัติหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อนตามที่สำนักงบประมาณกำหนด ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรงบประมาณจำนวน 1,012,527,400 บาท เป้าหมายจำนวน 2,079,670 คน ประกอบด้วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจำนวน 79,670 คน ส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการจำนวน 2,000,000 คน ขับเคลื่อนการดำเนินการผ่าน 13 โครงการ 1 ผลผลิตเชื่อมโยงกับแผนระดับชาติดังกล่าว ดังนี้

- **ยุทธศาสตร์ชาติ** จำนวน 3 ด้าน ได้แก่
 - ด้านความมั่นคง
 - ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
 - ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ** (ฉบับปรับปรุง) จำนวน 7 ประเด็น ได้แก่
 - ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง
 - ประเด็นที่ 2 การต่างประเทศ
 - ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
 - ประเด็นที่ 5 การท่องเที่ยว
 - ประเด็นที่ 7 โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล
 - ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ
 - ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)** จำนวน 4 หมายเหตุ
 - หมายเหตุที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยว ที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
 - หมายเหตุที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
 - หมายเหตุที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ

ของภูมิภาค

- หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

● **นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ** รองรับความมั่นคงของชาติในทุกมิติ เช่น ความมั่นคงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น

สำหรับในส่วนของยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย 6 ด้าน เพื่อเป็นช่องทางการจัดสรรงบประมาณรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 6 ด้าน

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

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เสนอของบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน ผ่านช่องทางยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณจำนวน 3 ด้าน 10 แผนงาน โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง) แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ดังนี้

❖ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง

- แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง

แผนย่อย : การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

- นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ : แผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อเหตุรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

- ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ : ด้านความมั่นคง

1. แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	1,660 คน	6,451,800 บาท

- แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) ประเด็นที่ 2 การต่างประเทศ

แผนย่อย : ความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ

- ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ : ด้านความมั่นคง

2. แผนงานยุทธศาสตร์ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง	660 คน	3,332,500 บาท

❖ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

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

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	4,660 คน	9,877,500 บาท

- แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) ประเด็นที่ 5 การท่องเที่ยว
แผนย่อย : การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว
 - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)
หมุดหมาย ที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
 - ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
4. แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการ ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	3,260 คน	7,511,400 บาท

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

ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

5. แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	1,750 คน	7,076,200 บาท

➤ แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ

แผนย่อย : การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ (*)

แผนย่อย : การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (**)

ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

6. แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ (เชื่อมโยง *)

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย	540 คน	1,812,900 บาท

7. แผนงานบูรณาการ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (เชื่อมโยง **)

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	2,220 คน	6,833,800 บาท

❖ ยุทธศาสตร์ชาติ ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

➤ แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนย่อย : การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

- ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

8. แผนงานบุคลากรภาครัฐ

-	-	งบประมาณ 639,329,500 บาท
---	---	-----------------------------

9. แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

โครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ
โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	8,000 คน	19,966,000 บาท
โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	13,000 คน	21,366,000 บาท
โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	13,000 คน	33,985,400 บาท
โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	1,240 คน	9,891,100 บาท
โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	12,000 คน	85,800,000 บาท
โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21	6,080 คน	15,192,900 บาท

10. แผนงานพื้นฐาน ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ผลผลิต	เป้าหมาย	งบประมาณ
ผลผลิตพัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	2,011,600 คน	144,100,400 บาท

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

หมุดหมาย ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

ผังการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง)
 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 -2570)
 แผนงาน โครงการ และเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน

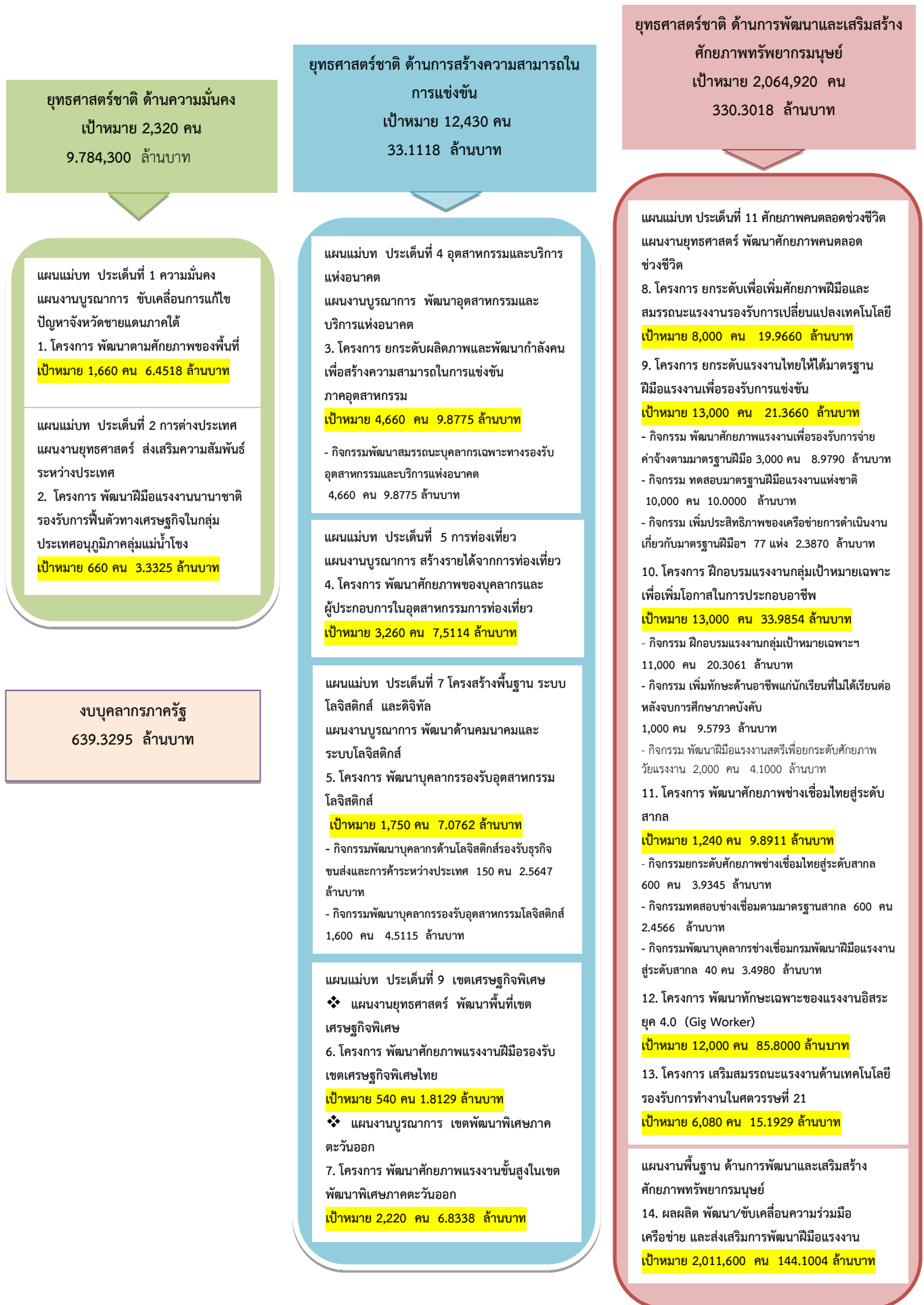
ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง)
 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)



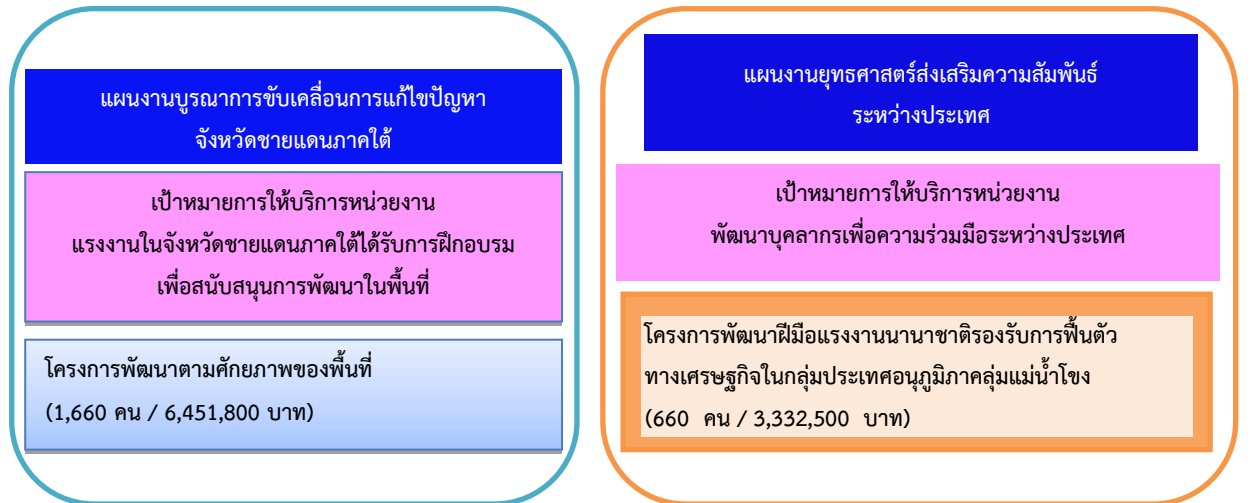
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13
 พ.ศ. 2566 - 2570



แผนงาน และโครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน



แผนงานงบประมาณ เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน กับโครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน



แผนงานงบประมาณ เป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน กับโครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ต่อ)



รายละเอียดแผนงานและโครงการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับการจัดสรรงบประมาณปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน 8 เดือน จำนวน 1,012,527,400 บาท เป้าหมายจำนวน 2,079,670 คน จำแนกเป็นกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการจำนวน 79,670 คน และส่งเสริมสถานประกอบกิจการดำเนินการจำนวน 2,000,000 คน

■ การเชื่อมโยงประโยชน์จากการใช้จ่ายงบประมาณกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บท

(ตามกฎหมาย พ.ร.บ.งบประมาณ พ.ศ. 2566)

1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง)	ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
➤ แผนแม่บท ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	แรงงานไทยมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	เชิงปริมาณ จำนวนแรงงาน ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	12,430
➤ แผนแม่บท ประเด็นที่ 5 การท่องเที่ยว		ได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย	40
➤ แผนแม่บท ประเด็นที่ 7 โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล		เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพการ ผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น	
➤ แผนแม่บท ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ		ไม่น้อยกว่าร้อยละ	

แผนงานและโครงการที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) และผลสัมฤทธิ์ มีค่าเป้าหมายรวมจำนวน 12,430 คน ประกอบด้วย

1. แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม เป้าหมายจำนวน 4,660 คน

2. แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว

โครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เป้าหมายจำนวน 3,260 คน

3. แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เป้าหมายจำนวน 1,750 คน

4. แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย เป้าหมายจำนวน 540 คน

5. แผนงานบูรณาการ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป้าหมาย 2,220 คน

2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง)	ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
➤ แผนแม่บท ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	แรงงานมีศักยภาพและมีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น	เชิงปริมาณ จำนวนแรงงาน ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพ การผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ	2,058,840 40
	แรงงานมีสมรรถนะสูง เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ	เชิงปริมาณ จำนวนแรงงาน ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ ต่ำกว่าเป้าหมาย เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพการ ผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ	6,080 40

แผนงานและโครงการที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง) ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และผลสัมฤทธิ์ มีค่าเป้าหมายรวมจำนวน 2,064,920 คน ประกอบด้วย

1. ผลสัมฤทธิ์ แรงงานมีศักยภาพและมีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น ค่าเป้าหมายจำนวน 2,058,840 คน

- 1.1 โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เป้าหมายจำนวน 8,000 คน
- 1.2 โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน เป้าหมายจำนวน 13,000 คน
- 1.3 โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เป้าหมายจำนวน 13,000 คน
- 1.4 โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 เป้าหมายจำนวน 12,000 คน
- 1.5 โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล เป้าหมายจำนวน 1,240 คน
- 1.6 ผลผลิตพัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมายจำนวน 2,011,600 คน

2. ผลสัมฤทธิ์ แรงงานมีสมรรถนะสูง เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ค่าเป้าหมายจำนวน 6,080 คน

โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 เป้าหมายจำนวน 6,080 คน

3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง)	ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
➤ แผนแม่บท ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง	แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม มีความรู้ ทักษะฝีมือ ความ ชำนาญในการประกอบ อาชีพ	เชิงปริมาณ จำนวนแรงงานเข้ารับการ ฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย เชิงคุณภาพ ร้อยละผู้ที่สำเร็จการ ฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพ หรือมีรายได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ	1,660 50
➤ แผนแม่บท ประเด็นที่ 2 ➤ การต่างประเทศ	แรงงานในประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งผล ภาพรวมระบบเศรษฐกิจ ของประเทศไทยดีขึ้น	เชิงปริมาณ บุคลากรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน ผู้ประกอบกิจการ บุคลากรทางการศึกษา ผู้ว่างงาน แรงงานในระบบและแรงงานนอก ระบบของประเทศไทย ได้รับการ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เชิงคุณภาพ ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือ แรงงานที่เป็นคนไทย มีประสิทธิภาพ การผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40	660 40

แผนงานและโครงการที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง)
ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง และผลสัมฤทธิ์ มีค่าเป้าหมายรวมจำนวน 1,660 คน

แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนใต้

โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ เป้าหมายจำนวน 1,660 คน

แผนงานและโครงการที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง แผนแม่บท (ฉบับปรับปรุง)
ประเด็นที่ 2 การต่างประเทศ และผลสัมฤทธิ์ มีค่าเป้าหมายรวมจำนวน 660 คน

แผนงานยุทธศาสตร์ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศ
อนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง เป้าหมายจำนวน 660 คน

เป้าหมายและงบประมาณตามแผนงาน 10 แผนงาน

หน่วยนับ : คน/บาท

เป้าหมาย และ งบประมาณ	รวมทั้งสิ้น	แผนงาน บูรณาการ (AGENDA)	แผนงาน ยุทธศาสตร์ (STRATEGY)	แผนงาน พื้นฐาน (FUNCTION)	แผนงาน บุคลากร ภาครัฐ
รวม เป้าหมาย	2,079,670	13,550	54,520	2,011,600	-
รวม งบประมาณ	1,012,527,400	37,750,700	191,346,800	144,100,400	639,329,500

○ รายละเอียดของแผนงานบูรณาการ 5 แผนงาน

แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการ แก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป้าหมาย 1,660 คน งบประมาณ 6,451,800 บาท	แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรม และบริการแห่งอนาคต เป้าหมาย 4,660 คน งบประมาณ 9,877,500 บาท	แผนงานบูรณาการสร้างรายได้ จากการท่องเที่ยว เป้าหมาย 3,260 คน งบประมาณ 7,511,400 บาท
	แผนงานบูรณาการพัฒนา ด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ เป้าหมาย 1,750 คน งบประมาณ 7,076,200 บาท	แผนงานบูรณาการ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป้าหมาย 2,220 คน งบประมาณ 6,833,800 บาท

○ รายละเอียดของแผนงานยุทธศาสตร์ 3 แผนงาน

แผนงานส่งเสริมความสัมพันธ์ ระหว่างประเทศ เป้าหมาย 660 คน งบประมาณ 3,332,500 บาท	แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาพื้นที่ เขตเศรษฐกิจพิเศษ เป้าหมาย 540 คน งบประมาณ 1,812,900 บาท	แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพ คนตลอดช่วงชีวิต เป้าหมาย 53,320 คน งบประมาณ 186,201,400 บาท
--	---	---

○ รายละเอียดของแผนงานพื้นฐาน 1 แผนงาน

- แผนงานพื้นฐาน ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมาย
จำนวน 2,011,600 คน งบประมาณจำนวน 144,100,400 บาท

○ รายละเอียดของแผนงานบุคลากรภาครัฐ 1 แผนงาน

- ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ จำนวน 639,329,500 บาท

ฝั่งเชื่อมโยงแผนปฏิบัติงานประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปกลางก่อน
8 เดือน

เป้าหมายรวม 2,079,670 คน
งบประมาณ 1,012.5274 ล้านบาท

กรมดำเนินการ 79,670 คน
ส่งเสริม สปก. ดำเนินการ 2,000,000 คน

งบบุคลากรภาครัฐ 639.3295 ล้านบาท



แผนแม่บท ประเด็นที่ 1 ความมั่นคง

แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหา
จังหวัดชายแดนภาคใต้

1. โครงการ พัฒนานาตาศักยภาพของพื้นที่
เป้าหมาย 1,660 คน งบประมาณ. 6.4518 ล้านบาท

แผนแม่บท ประเด็นที่ 2 การต่างประเทศ
แผนงานยุทธศาสตร์ ส่งเสริมความสัมพันธ์
ระหว่างประเทศ

2. โครงการ พัฒนาพัฒนาฝีมือแรงงาน
นานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจใน
กลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง
เป้าหมาย 660 คน งบประมาณ. 3.3325 ล้านบาท

กองแผนงานและสารสนเทศ 22 ก.ย. 66



แผนแม่บท ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

3. โครงการ ยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถ
ในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม

เป้าหมาย 4,660 คน งบประมาณ. 9.8775 ล้านบาท

- กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรม
และบริการแห่งอนาคต 4,660 คน งบประมาณ. 9.8775 ล้านบาท

แผนแม่บท ประเด็นที่ 5 การท่องเที่ยว

แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว

4. โครงการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและประกอบการในอุตสาหกรรม
การท่องเที่ยว เป้าหมาย 3,260 คน งบประมาณ. 7.5114 ล้านบาท

แผนแม่บท ประเด็นที่ 7 โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล

แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

5. โครงการ พัฒนาศักยภาพรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

เป้าหมาย 1,750 คน งบประมาณ. 7.0762 ล้านบาท

- กิจกรรมพัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่าง
ประเทศ 150 คน งบประมาณ. 2.5647 ล้านบาท

- กิจกรรมพัฒนาศักยภาพรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ 1,600 คน
งบประมาณ. 4.5115 ล้านบาท

แผนแม่บท ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ

❖ แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

6. โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย

เป้าหมาย 540 คน งบประมาณ. 1.8129 ล้านบาท

แผนงานบูรณาการ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

7. โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาค

ตะวันออก เป้าหมาย 2,220 คน งบประมาณ. 6.8338 ล้านบาท



แผนแม่บท ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

8. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการ

เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เป้าหมาย 8,000 คน งบประมาณ. 19.9660 ล้านบาท

9. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน

เป้าหมาย 13,000 คน งบประมาณ. 21.3660 ล้านบาท

- กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 3,000 คน
งบประมาณ. 8.9790 ล้านบาท

- กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ 10,000 คน งบประมาณ. 10.0000 ล้านบาท

- กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมืออา

77 แห่ง งบประมาณ. 2.3870 ล้านบาท

10. โครงการ ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบ

อาชีพ เป้าหมาย 13,000 คน งบประมาณ. 33.9854 ล้านบาท

- กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ 10,000 คน งบประมาณ. 20.3061 ล้านบาท

- กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ

1,000 คน งบประมาณ. 9.5793 ล้านบาท

- กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน 2,000 คน งบประมาณ. 4.1000 ล้านบาท

11. โครงการ พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล

เป้าหมาย 1,240 คน งบประมาณ. 9.8911 ล้านบาท

- กิจกรรมยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล 600 คน งบประมาณ. 3.9345 ล้านบาท

- กิจกรรมทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล 600 คน งบประมาณ. 2.4566 ล้านบาท

- กิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล 40 ชุด งบประมาณ. 3.5000 ล้านบาท

12. โครงการ พัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)

เป้าหมาย 12,000 คน งบประมาณ. 85.8000 ล้านบาท

13. โครงการ เสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21

เป้าหมาย 6,080 คน งบประมาณ. 15.1929 ล้านบาท

แผนงานพื้นฐาน ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

14. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน เป้าหมาย 2,011,600 คน งบประมาณ. 144.1004 ล้านบาท

สรุปเป้าหมายตามภารกิจหลัก ตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน

8 เดือน (ต.ค. 66 - พ.ค. 67)

แผนงาน และโครงการ	งบประมาณ (บาท)	รวมทั้งสิ้น (คน)	ฝึกอบรม				พัฒนา บุคลากร	มาตรฐาน ฝีมือ แรงงาน	ส่งเสริม สปก. พัฒนาฝีมือฯ	รับรองความรู้ ความสามารถ
			รวม	ฝึกเตรียม	ฝึกยกระดับ	ฝึกอาชีพเสริม				
รวมทุกแผนงาน	1,012,527,400	2,079,670	56,030	1,000	39,870	15,160	40	13,600	2,000,000	10,000
1. แผนงานบูรณาการ	37,750,700	13,550	13,550		11,890	1,660				
1.1 แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหา จังหวัดชายแดนภาคใต้	6,451,800	1,660	1,660		0	1,660				
(1) โครงการ พัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	6,451,800	1,660	1,660			1,660				
1.2 แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมและ บริการแห่งอนาคต	9,877,500	4,660	4,660			4,660				
(2) โครงการ ยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน ภาคอุตสาหกรรม	9,877,500	4,660	4,660			4,660				
- กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	9,877,500	4,660	4,660			4,660				
1.3 แผนงานบูรณาการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว	7,511,400	3,260	3,260			3,260				
(3) โครงการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	7,511,400	3,260	3,260			3,260				

แผนงาน และโครงการ	งบประมาณ (บาท)	รวมทั้งสิ้น (คน)	ฝึกอบรม				พัฒนา บุคลากร	มาตรฐาน ฝีมือ แรงงาน	ส่งเสริม สปก. พัฒนาฝีมือฯ	รับรองความรู้ ความสามารถ
			รวม	ฝึกเตรียม	ฝึกยกระดับ	ฝึกอาชีพเสริม				
1.4 แผนงานบูรณาการพัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์	7,076,200	1,750	1,750		1,750					
(4) โครงการ พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	7,076,200	1,750	1,750		1,750					
- กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	2,564,700	150	150		150					
- กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	4,511,500	1,600	1,600		1,600					
1.5 แผนงานบูรณาการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	6,833,800	2,220	2,220		2,220		-			
(5) โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	6,833,800	2,220	2,220		2,220					
2. แผนงานยุทธศาสตร์	191,346,800	54,520	40,880	1,000	27,880	12,000	40	13,600		
2.1 แผนงานยุทธศาสตร์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	3,332,500	660	660		660					
(6) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง	3,332,500	660	660		660					
2.2 แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	1,812,900	540	540		540					
(7) โครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย (รองรับพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค)	1,812,900	540	540		540					

แผนงาน และโครงการ	งบประมาณ (บาท)	รวมทั้งสิ้น (คน)	ฝึกอบรม				พัฒนา บุคลากร	มาตรฐาน ฝีมือ แรงงาน	ส่งเสริม สปก. พัฒนาฝีมือฯ	รับรองความรู้ ความสามารถ
			รวม	ฝึกเตรียม	ฝึกยกระดับ	ฝึกอาชีพเสริม				
2.3 แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	186,201,400	53,320	39,680	1,000	26,680	12,000	40	13,600		
(8) โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	19,966,000	8,000	8,000		8,000					
(9) โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน	21,366,000	13,000						13,000		
- กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	8,979,000	3,000						3,000		
- กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	10,000,000	10,000						10,000		
- กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือฯ	2,387,000	77 แห่ง								
(10) โครงการ ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ	33,985,400	13,000	13,000	1,000		12,000				
- กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	20,306,100	10,000	10,000			10,000				
- กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา	9,579,300	1,000	1,000	1,000						
- กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต	4,100,000	2,000	2,000			2,000				
(11) โครงการ พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	9,891,100	1,240	600		600		40	600		
- กิจกรรม ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	3,934,500	600	600		600					
- กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	2,456,600	600						600		
- กิจกรรม พัฒนาบุคลากรช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	3,500,000	40					40			

แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน

8 เดือน (ต.ค.66 - พ.ค.67)

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ผลผลิต โครงการ กิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	หน่วย นับ	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
รวมทั้งสิ้น	คน	2,079,670	1,012,527,400
รวมตามแผนงานงบประมาณ	คน	2,079,670	1,012,527,400
1. แผนงานยุทธศาสตร์ (STRATEGY) (3 แผนงาน)	คน	54,520	191,346,800
2. แผนงานบูรณาการ (AGENDA) (5 แผนงาน)	คน	13,550	37,750,700
3. แผนงานพื้นฐาน (FUNCTION) (1 แผนงาน)	คน	2,011,600	144,100,400
4. แผนงานบุคลากรภาครัฐ (1 แผนงาน)			639,329,500
รวมตามหน่วยงานที่ดำเนินการ (ไม่นับรวมงบบุคลากรภาครัฐ)	คน	2,079,670	373,197,900
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	79,670	251,324,500
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	2,000,000	121,873,400
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง	คน	2,320	9,784,300
แผนงานบูรณาการ ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้	คน	1,660	6,451,800
1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ (เจ้าภาพ กศป.)	คน	1,660	6,451,800
แผนงานยุทธศาสตร์ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	คน	660	3,332,500
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง (เจ้าภาพ สถาบันฯ นานาชาติ)	คน	660	3,332,500
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	คน	12,490	33,111,800
แผนงานบูรณาการ พัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	4,660	9,877,500
3. โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม	คน	4,660	9,877,500
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	4,660	9,877,500
-พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (กผส.)	คน	900	2,671,500
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมที่ใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ (กผส.)	คน	1,020	2,856,000

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ผลผลิต โครงการ กิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	หน่วย นับ	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับดิจิทัล (DISDA)	คน	1,740	4,350,000
- พัฒนาทักษะแรงงานผ่านระบบออนไลน์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (DISDA)	คน	1,000	
แผนงานบูรณาการ สร้างรายได้จากการท่องเที่ยว	คน	3,260	7,511,400
4. โครงการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการใน อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (เจ้าภาพ กพท.)	คน	3,260	7,511,400
แผนงานบูรณาการ พัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์	คน	1,750	7,076,200
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ กพท./กศป./กผส.)	คน	1,750	7,076,200
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้า ระหว่างประเทศ (เจ้าภาพ กศป.)	คน	150	2,564,700
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (เจ้าภาพ กพท.)	คน	1,600	4,511,500
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	คน	540	1,812,900
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจ พิเศษไทย (เจ้าภาพ กพท.)	คน	540	1,812,900
ฝึกอบรมรองรับระเบียบเศรษฐกิจ 4 ภาค	คน	540	1,812,900
แผนงานบูรณาการ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	คน	2,220	6,833,800
7. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC) (เจ้าภาพ กพท.)	คน	2,220	6,833,800
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก	คน	2,200	6,833,800
ฝึกอบรม EEC Model short conese (type B)	คน	2,220	6,438,000
ประชุมรับฟังความคิดเห็น ติดตาม ประเมินผล			395,800
แผนงาน บุคลากรภาครัฐ			639,329,500
ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ			639,329,500

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ผลผลิต โครงการ กิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	หน่วย นับ	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	คน	2,064,920	330,301,800
แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	คน	53,320	186,201,400
8. โครงการ ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (เจ้าภาพ กพท.)	คน	8,000	19,966,000
ฝึกอบรมระยะสั้น 30 ชม.	คน	4,000	10,000,000
ฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ	คน	4,000	9,966,000
9. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อ รองรับการแข่งขัน (เจ้าภาพ กมฐ.)	คน	13,000	21,366,000
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้าง ตามมาตรฐานฝีมือ	คน	3,000	8,979,000
กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	10,000	10,000,000
กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	77 แห่ง	2,387,000
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาส ในการประกอบอาชีพ (เจ้าภาพ กศป.)	คน	13,000	33,985,400
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาส ในการประกอบอาชีพวิถีใหม่	คน	10,000	20,306,100
- ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	คน	700	
- ผู้ต้องขัง และเยาวชนในสถานพินิจ	คน	1400	
- คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	คน	620	
- แรงงานนอกระบบ	คน	3600	
- ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	คน	1180	
- ผู้สูงอายุ	คน	2500	
กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบ การศึกษาภาคบังคับ	คน	1,000	9,579,300
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน	คน	2,000	4,100,000

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ผลผลิต โครงการ กิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	หน่วย นับ	เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)
11. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล (เจ้าภาพ สถาบันฯ 1 สมุทรปราการ)	คน	1,240	9,891,100
กิจกรรม ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	600	3,936,500
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล	คน	600	2,456,600
กิจกรรม พัฒนาบุคลากรช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับ สากล	คน	40	3,498,000
12. โครงการ พัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker) (เจ้าภาพ กศป.)	คน	12,000	85,800,000
พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ	คน	12,000	85,800,000
13. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการ ทำงานในศตวรรษที่ 21 (เจ้าภาพ กพท.)	คน	6,080	15,192,900
ฝึกอบรมแรงงาน	คน	6,080	15,192,900
แผนงาน พื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร มนุษย์	คน	2,011,600	144,100,400
14. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน	คน	2,011,600	144,100,400
กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ กมธ.)	สาขา	5	7,881,300
กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ กพท.)			1,688,200
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการ พัฒนาฝีมือแรงงาน (เจ้าภาพ กสพ.)	คน	2,000,000	121,873,400
กิจกรรม ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. (กผส.)	แห่ง	77	4,790,200
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานตามโครงการตามแนวทางอัน เนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	1,600	4,650,000
(1) พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ เทียมฯ (เจ้าภาพ สพร. 19 เชียงใหม่)	คน	100	1,350,000
(2) ฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (เจ้าภาพ กศป.)	คน	1,500	3,300,000
กิจกรรม ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ ความสามารถตามกฎหมาย (เจ้าภาพ สรร.)	คน	10,000	3,217,300

รายละเอียดของโครงการ และกิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน
แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่
2. ลักษณะโครงการ*

- โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 6,451,800 บาท
- โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

3. วิธีการดำเนินงาน

- ดำเนินการเอง จัดจ้าง

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

- ประเด็นที่ 1 ประเด็นความมั่นคง

แผนย่อย การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

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

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล

2. การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ และความสงบสุขของประเทศ
8. การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย

นโยบายเร่งด่วนรัฐบาล

- นโยบายเร่งด่วนข้อ 9 การแก้ไขปัญหายาเสพติดและการสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้

แผนงานบูรณาการ

- ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
- โครงการสำคัญที่ ๗ พัฒนาทักษะอาชีพให้กับผู้ว่างงานและเยาวชนที่อยู่นอกสถานศึกษา

ส่วนที่ 3 : รายละเอียดแผนงาน โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่

1. หลักการและเหตุผล

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลาและสตูล ได้ประสบปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การลงทุน การประกอบธุรกิจ รวมทั้งปัจจุบันได้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำรงชีวิตของประชาชน นำไปสู่ปัญหาในหลายมิติเชื่อมโยงกัน ทั้งมิติเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งยังคงมีการแพร่ระบาดของโรคอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะประเทศมาเลเซีย ซึ่งเป็นประเทศเพื่อนบ้านที่มีเขตแดนติดกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลให้คนไทยที่ทำงานในประเทศมาเลเซียมีความประสงค์เดินทางกลับเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก

รัฐบาลตระหนักถึงปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ต้องเร่งแก้ไขมุ่งจัดการกับเงื่อนไขปัญหาที่มีอยู่เดิมให้หมดสิ้นไปและเฝ้าระวังมิให้เกิดเงื่อนไขใหม่ขึ้น กรอบนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2566 - 2570 ที่มุ่งเน้นคลี่คลายปัญหาโดยอาศัยประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งบรรลุเป้าหมายในการลดเงื่อนไขความหวาดระแวง ความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือข้อเรียกร้องอื่น ๆ พร้อมลดเหตุความรุนแรงอย่างต่อเนื่องให้หมดไปภายในปี พ.ศ. 2570 และร่างนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (พ.ศ. 2564 - 2566) จึงน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” รวมทั้ง แนวพระราชดำริ “จิตอาสา เราทำความดี ด้วยหัวใจ” เพื่อขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ช่วยเสริมสร้างการพึ่งพาตนเองของประชาชน ชุมชน การบูรณาการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กับทิศทางการพัฒนาประเทศ 20 ปี นโยบายกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัดชายแดนภาคใต้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีภารกิจในการพัฒนากำลังคนด้านแรงงานให้มีทักษะในการประกอบอาชีพ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ เพื่อรองรับนโยบายแก้ไขปัญหาค่าความยากจนและความเหลื่อมล้ำรวมทั้งรองรับการแก้ไขปัญหาลูกจ้างที่ไปทำงานในต่างประเทศ ได้รับผลกระทบของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ที่มีการระบาดอย่างต่อเนื่องในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีรายได้ มีอาชีพ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ เพราะการทำให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ รวมทั้งได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันกับภาคอื่น ๆ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อดำเนินการฝึกทักษะด้านอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ แก่กลุ่มเป้าหมายให้มีทักษะอาชีพ สามารถนำไปประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น

2.2 เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ให้ดีขึ้น

3. กลุ่มเป้าหมาย /พื้นที่ดำเนินการ

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มคนยากจนตามข้อมูล TPMAP กลุ่มแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศมาเลเซียและกลุ่มแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งเดินทางกลับภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) และประชาชนทั่วไป

พื้นที่ดำเนินการ

เขตพื้นที่จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดสงขลา และจังหวัดสตูล

4. เป้าหมาย

จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือ หลักสูตรที่สอดคล้องตามความต้องการของแรงงานในพื้นที่ โดยหลักสูตรกำหนดจากหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ ระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง ฝึกทักษะอาชีพ หลักสูตร 30 ชั่วโมง จำนวนทั้งสิ้น 1,660 คน (83 รุ่น รุ่นละ 20 คน) ระยะเวลาดำเนินการ : ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567

5. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมายที่วัดได้

เชิงปริมาณ จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 1,660 คน

เชิงคุณภาพ ร้อยละผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพ หรือมีรายได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผู้เข้าร่วมโครงการ ที่ผ่านการฝึกอาชีพตามหลักสูตรที่เข้าฝึกอบรม มีความรู้ ทักษะฝีมือ ความชำนาญ ในการประกอบอาชีพ

6.2 เป็นแนวทางในการพัฒนาอาชีพ ช่วยแก้ไขปัญหากลุ่มเป้าหมาย สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข มีความมั่นคง ยั่งยืน โดยมีครอบครัว/ชุมชนให้การสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

6.3 การบูรณาการทุกภาคส่วนในการพัฒนาและส่งเสริมสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

6.4 เพิ่มโอกาสทางเลือกให้แก่แรงงานภาคเกษตรในการประกอบอาชีพทั้งในระบบการจ้างงานและนอกระบบการจ้างงาน ในสาขาอาชีพของภาคอุตสาหกรรม การบริการ และขนส่ง หรืออาชีพเกษตรอุตสาหกรรม รวมทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน และลดภาระค่าใช้จ่าย

7. การติดตามประเมินผล:

7.1 ติดตามผลการฝึกอบรม จากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

7.2 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

ส่วนที่ 4 : แนวทางการดำเนินงาน

แนวทางการดำเนินงาน ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567

หน่วยงาน : สพร. สนพ. 5 จังหวัด จำนวน 1,660 คน (83 รุ่น รุ่นละ 20 คน) ฝึกอบรม 30 ชั่วโมง

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง จัดประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินโครงการ

2. กำหนดพื้นที่เป้าหมายในการดำเนินการ โดย คอ.บต./หน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่/หน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. จัดทำแผนปฏิบัติการ/แผนการฝึกอาชีพ พร้อมประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอาชีพ

4. คอ.บต./หน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ (กอ.รมน.ภาค 4 ส่วนหน้า)/หน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประชาสัมพันธ์โครงการและเชิญชวนแรงงานในพื้นที่เป้าหมายเข้ารับการฝึกอาชีพ ออกหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการแรงงานอาสาสมัครแรงงาน ประสานกลุ่มเป้าหมาย รวบรวมข้อมูลรับสมัคร และคัดกรองกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

5. คอ.บต./หน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่/หน่วยฝึกอบรมในพื้นที่สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวบรวมข้อมูลทำบัญชีรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมและจัดหากลุ่มเป้าหมายที่มีความประสงค์เข้ารับการฝึกอาชีพตามโครงการ โดยหน่วยงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม และกำหนดห้วงเวลาการฝึกอบรม

6. จัดเตรียมหลักสูตรการฝึกอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอาชีพของกลุ่มเป้าหมาย และสอดคล้องกับความต้องการของกำลังแรงงานในพื้นที่ และปัจจัยในการดำเนินการฝึกที่เกี่ยวข้อง เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การฝึก วิทยากร สถานที่ฝึก เป็นต้น

7. ดำเนินการฝึกอบรม ระยะเวลา 30 ชั่วโมง ในสาขาอาชีพต่าง ๆ โดยใช้หลักสูตรที่กำหนด หลักสูตรตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และหลักสูตรตามความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม และการประกอบอาชีพในชุมชน ตัวอย่างหลักสูตรที่ดำเนินการฝึก เช่น การติดตั้งเครื่องวัดคุณสมบัติด้วยระบบ IOT การติดตั้งเครื่องรดน้ำด้วยระบบอัตโนมัติ การปลูกพืชในโรงเรือนอัจฉริยะ การเพิ่มมูลค่าเกษตรด้วยการแปรรูป การบำรุงรักษาและ

: 2. วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายเป็นค่าวิทยากรวัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 6 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล : นางพลาพร รัตนปริคณณ์ **ตำแหน่ง** ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
หมายเลขโทรศัพท์ 02 643 4978

ชื่อ-สกุล : นางพิไลวรรณ พิทักษ์เกียรติยศ **ตำแหน่ง** ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีและเยาวชน
หมายเลขโทรศัพท์ 02 245 5785

แผนงานยุทธศาสตร์ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาค
ลุ่มแม่น้ำโขง

2. ลักษณะโครงการ*

- โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 3,332,500 บาท
 โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

3. วิธีการดำเนินงาน

- ดำเนินการเอง จัดจ้าง

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

- ประเด็นที่ 2 การต่างประเทศ

แผนงานยุทธศาสตร์ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

แผนระดับที่ 2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

หมวดหมู่ที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

ส่วนที่ 3 : รายละเอียด

1. หลักการและเหตุผล

จากข้อมูลภาวะสังคมไทยในไตรมาส 3 ปี 2565 ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้รายงานความเคลื่อนไหวทางสังคมของไทยประเด็นด้านแรงงานว่า สถานการณ์แรงงานไตรมาส 3 ปี 2565 ปรับตัวดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยผู้มีงานทำสาขานอกภาคเกษตรกรรมเพิ่มสูงขึ้นมาก ส่วนสาขาเกษตรกรรมบางส่วนได้รับผลกระทบจากปัญหาอุทกภัย ชั่วโมงการทำงานฟื้นตัวได้ดีเทียบเท่าก่อนการแพร่ระบาดของ COVID-19 การทำงานล่วงเวลาเพิ่มสูงขึ้นมาก ผู้ว่างงาน ผู้ทำงานต่ำระดับ ผู้ว่างงานแฝง ผู้เสมือนว่างงาน และ ผู้ว่างงานระยะยาวลดลง การจ้างงานปรับตัวได้ดีโดยขยายตัวได้ร้อยละ 2.1 เป็นการขยายตัวต่อเนื่องเป็นไตรมาสที่สามติดต่อกัน ซึ่งเป็นผลจากการขยายตัวของการทำงานนอกภาคเกษตรกรรม โดยเฉพาะในสาขาค้าส่ง ค้าปลีก โรงแรมและภัตตาคาร ที่การจ้างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.5 และ 8.3 ตามลำดับ จากการขยายตัวของ ภาคการท่องเที่ยว โดยจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศไทยช่วงไตรมาสสาม ปี 2565 สูงถึง 3.6 ล้านคน เพิ่มขึ้นสูงมากจากไตรมาสเดียวกันของปีก่อนที่มีเพียง 4.5 หมื่นคน ทั้งนี้การเพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวมีความต้องการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ประเทศไทยจึงต้องหามาตรการที่จะป้องกันไม่ให้ตัวเลขการว่างงานเพิ่มสูงขึ้น อีกด้านต้องดำเนินการลดอัตราการว่างงานที่มีอยู่ให้ได้มากที่สุดควบคู่ไปด้วย เพื่อส่งเสริมการมีงานทำให้กับผู้ว่างงาน ให้สามารถประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้กับตนเองได้ และเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานให้กับหัวหน้างานของแรงงาน ต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ให้สามารถทำงานให้ได้ตามมาตรฐานของไทย โดยเฉพาะแรงงานใน ภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ และอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ซึ่งรัฐบาลให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกในการฟื้นฟู เศรษฐกิจและพัฒนาประเทศ

กระทรวงแรงงาน จึงมีนโยบายที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการส่งเสริมและพัฒนาทักษะแรงงาน (Reskill และ Upskill) ให้มีขอบเขตทักษะเพิ่มมากขึ้น เพื่อลดปัญหาการว่างงานของแรงงานไทย และส่งเสริมแรงงานต่างชาติ ที่ทำงานในประเทศไทยให้มีทักษะฝีมือตามมาตรฐานกำหนด โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจการดำเนินงานที่ เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับกรอบการดำเนินงานของกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (GMS) ในประเด็นการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกัน ผ่านการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงาน ส่วนกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีภารกิจในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพแรงงานในพื้นที่รับผิดชอบ ได้แก่ กลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง รวมถึงแรงงานในประเทศไทย ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างขีดความสามารถและรองรับการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน นานาชาติรองรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานไทย การสนับสนุน ให้ผู้ว่างงานเข้าสู่ระบบ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพเกี่ยวกับภาคธุรกิจบริการการท่องเที่ยว และภาคอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และส่งเสริมให้ผู้ว่างงานมีงานทำเพิ่มขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

2.1 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพด้านการฝึกทักษะอาชีพของครูฝึกและผู้ที่มีหน้าที่จัดการฝึกให้เป็นไปตาม มาตรฐานสากลและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งภายในและภายนอกประเทศโดยใช้เทคโนโลยี สมัยใหม่เป็นปัจจัยสนับสนุนหลักในการพัฒนา

2.2 เพื่อผลิตแรงงานเฉพาะทางให้มีศักยภาพเพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพรองรับการเปลี่ยนผ่านและ การเติบโตทางด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และโลจิสติกส์

2.3 เพื่อผลิตแรงงานฝีมือรองรับระบบการจ้างงานที่มีความต้องการเร่งด่วนจากนโยบายการขยายโครงข่าย ระบบขนส่งทางราง

2.4 เพื่อยกระดับกำลังแรงงานไทยและกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงให้เป็นแรงงานคุณภาพที่มี ทักษะสูงสามารถปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการสร้างความเข้มแข็งทาง เศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับอนุภูมิภาค

2.5 เพื่อสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการรุ่นใหม่ได้ใช้ประโยชน์และส่งเสริมโอกาสทางธุรกิจจากความร่วมมือ ระหว่างประเทศ

3. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานในระบบ, แรงงานนอกระบบ, ผู้ประกอบกิจการ, วิสาหกิจชุมชน, ผู้ว่างงาน, นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายทั้งระดับ ปวส./ปริญญาตรีขึ้นไป บุคลากรภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคเอกชน จำนวน 660 คน

4. สถานที่ดำเนินการ

4.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน /สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน/ ส่วนราชการ / สถานที่เอกชน

4.2 สถาบันการศึกษา/องค์การมหาชน/รัฐวิสาหกิจ/สถานที่เอกชน ตามแนวระเบียบ NSEC, EWEC, SEC

4.3 พื้นที่แนวระเบียบเศรษฐกิจ NSEC, EWEC, SEC

5. ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

5.1 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่าง ประเทศ พ.ศ. 2549 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2555

5.2 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2550 และฉบับที่แก้ไข เพิ่มเติม พ.ศ. 2554

5.3 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550 และฉบับ ที่แก้ไขเพิ่มเติม

5.4 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 และฉบับที่แก้ไข เพิ่มเติม

6. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

6.1 เสิ้งปริมาณ

บุคลากรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน ผู้ประกอบกิจการ บุคลากรทางการศึกษา ผู้ว่างงาน แรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบของประเทศไทย ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน จำนวน 660 คน

6.2 เสิ้งคุณภาพ

1) ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นคนไทย มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

2) ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 เมื่อเทียบกับผลิตภาพ แรงงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

3) ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความพึงพอใจในกระบวนการจัดการฝึกอบรม สัมมนา หรือพัฒนาอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 แรงงานในประเทศไทย มีผลิตภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มสูงขึ้น

7.2 ปัญหาแรงงานไร้ฝีมือในประเทศไทย และปัญหาการว่างงานของในประเทศไทยลดลง

7.3 แรงงานในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งผลภาพรวมระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยดีขึ้น

8. การวิเคราะห์ความเสี่ยงโครงการ

8.1 สถานการณ์ของ COVID-19 ในประเทศไทย ส่งผลกระทบต่อกระบวนการฝึกอบรม

8.2 การสละสิทธิ์ในการเข้าฝึกอบรมโดยไม่ได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้า

9. การติดตามและประเมินผลโครงการ

9.1 จัดทำข้อมูลสรุปผลการดำเนินการโครงการ ประกอบด้วยการประเมินผลโครงการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ข้อดี ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะ/ปรับปรุง ของโครงการเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานและการพัฒนา คุณภาพการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9.2 การจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นภายหลังการเสร็จสิ้นกิจกรรมไม่น้อยกว่า 1 เดือน เกี่ยวกับประโยชน์ที่ ได้รับและความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมในครั้งต่อไป เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการและใช้ประกอบการ ตัดสินใจหากต้องการดำเนินโครงการในปีงบประมาณต่อไป

9.3 การจัดทำข้อมูลการประเมินและติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการประกอบอาชีพ ตลอดจนการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน อันจะนำไปเป็นข้อมูล ประกอบการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในปีงบประมาณต่อไป

ส่วนที่ 4 : แนวทางการดำเนินงาน

1. รูปแบบการดำเนินงาน

จัดฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ ระยะเวลาฝึก 30 ชั่วโมง จำนวน 33 รุ่นๆ ละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 660 คน

2. ขั้นตอนการดำเนินงาน

- 2.1 ทบทวนเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ผลผลิต กิจกรรม และตัวชี้วัดผลสำเร็จ
- 2.2 เก็บและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เป้าหมาย
- 2.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความจำเป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เป้าหมาย
- 2.4 ประชุมหารือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย สำนวญความต้องการฝึก
- 2.5 ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสม
- 2.6 จัดทำแผนการดำเนินงาน
- 2.7 ประชาสัมพันธ์แผนงาน โครงการ และประสานงานในพื้นที่เป้าหมาย
- 2.8 ดำเนินงานตามแผนการดำเนินงาน
- 2.9 สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน
- 2.10 ติดตามผลการดำเนินงาน
- 2.11 ประเมินผลโครงการ

3. แผนการดำเนินงาน

กิจกรรมย่อย	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน (ต.ค. 66 – พ.ค. 67)			
		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4
พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการฝึกทักษะอาชีพให้ได้ตรงตามมาตรฐานสากล	660 คน				

ส่วนที่ 5 : รายละเอียดงบประมาณ

งบประมาณในการดำเนินงาน จำนวน 3,332,500 บาท (สามล้านสามแสนสามหมื่นสองพันห้าร้อย บาทถ้วน)

กิจกรรม	จำนวนเงิน (บาท)
1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการฝึกทักษะอาชีพให้ได้ตรงตามมาตรฐานสากล	
1.1 หลักสูตรการฝึก 30 ชั่วโมง จำนวน 33 รุ่นๆ ละ 20 คน รวมเป้าหมาย 660 คน	
1.1.1 ค่าตอบแทน	
วิทยากรภาคเอกชน (วิทยากรหลัก) จำนวน 1 คน x 1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 33 รุ่น	1,188,000
วิทยากรภาคเอกชน (วิทยากรผู้ช่วย) จำนวน 1 คน x 600 บาท x 20 ชั่วโมง x 33 รุ่น	396,000
1.1.2 ค่าใช้สอย	
ค่าอาหาร 150 บาท x 20 คน x 1 มื้อ x 5 วัน x 33 รุ่น	495,000
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม 35 บาท x 20 คน x 2 มื้อ x 5 วัน x 33 รุ่น	231,000

กิจกรรม	จำนวนเงิน (บาท)
1.1.3 ค่าวัสดุ	
ค่าวัสดุฝึกอบรม 1,500 บาท x 20 คน x 33 รุ่น	990,000
ค่าบริหารจัดการ	32,500
รวม	3,332,500

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการถัวเฉลี่ยจ่ายได้ทุกรายการ

ส่วนที่ 6 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

หน่วยงานเจ้าภาพ : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ

นางสาววันวิสาข์ เพชรมณี	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ
นายสมรวม มงคลแก้ว	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
นายชัยสมร ยองใย	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
นายศราวุฒิ ก่องใจ	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

หมายเลขโทรศัพท์ : 053 777471 และ หมายเลขโทรสาร : 053 777472

แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

ชื่อโครงการ : ยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

รายการที่ 1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

1. ลักษณะโครงการ

โครงการใหม่ โครงการต่อเนื่อง โครงการที่เคยขอแล้ว แต่ไม่ได้รับการพิจารณา

2. โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการ Flagship) ตามมติคณะรัฐมนตรี

ใช่ ไม่ใช่

3. ความเชื่อมโยงกับแผนงานบูรณาการฯ (อ้างอิงตามแผนภาพความเชื่อมโยง)

1) ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

- 1. ประยุกต์ใช้นโยบาย BCG
- 2. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี Smart System
- 3. ต่อยอดนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย
 - 3.1 อุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคตและอุตสาหกรรมชีวภาพ
 - 3.2 อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร
 - 3.3 อุตสาหกรรมหุ่นยนต์/ระบบอัตโนมัติ และอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
 - 3.4 อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่
 - 3.5 อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ

1. Focus ผลิตภัณฑ์เป้าหมาย หรือ เทคโนโลยีเป้าหมาย

- ยานยนต์ที่ขับเคลื่อนด้วยไฟฟ้า
- ชิ้นส่วนยานยนต์ไฟฟ้า

2. Focus กิจกรรมการพัฒนา

Human Resource พัฒนาหลักสูตร และยกระดับบุคลากรเพื่อรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า จัดทำมาตรฐานวิชาชีพสำหรับยานยนต์ไฟฟ้า

2) เป้าหมายแผนงานบูรณาการฯ การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

3) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนงานบูรณาการฯ อัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมาย

เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

4) แนวทางการดำเนินงานแผนงานบูรณาการฯ แนวทางที่ 6 ส่งเสริมการพัฒนาระบบนิเวศ

อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

5) ตัวชี้วัดแนวทางแผนงานบูรณาการฯ

ตัวชี้วัดที่ 1 : ความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงาน อยู่ในอันดับที่ 55

6) โครงการส่งผลต่อตัวชี้วัดเป้าหมายแผนงานและตัวชี้วัดแนวทางของแผนงานบูรณาการฯ

อย่างไร พัฒนาบุคลากรด้านยานยนต์สมัยใหม่เพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าในอนาคต โดยเน้นการพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรม และแรงงานใหม่ ทั้งด้านการผลิตและซ่อมบำรุงสำหรับยานยนต์สมัยใหม่ และบริการต่าง ๆ ในการสนับสนุนความต้องการใช้ในตลาดรถยนต์ไฟฟ้า ตลอดจนการถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ไปสู่ผู้ประกอบการเพื่อให้สามารถเข้าสู่ห่วงโซ่คุณค่าในอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า รวมทั้งพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและหลักสูตรการฝึกอบรมร่วมกับสมาคม ชมรม องค์กรวิชาชีพ เพื่อสามารถพัฒนาบุคลากรด้านยานยนต์ไฟฟ้าให้มีทักษะและสมรรถนะตรงต่อความต้องการของการจ้างงาน เพื่อให้แรงงานมีศักยภาพที่สูงขึ้น ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4 ต่อปี แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมได้รับการบรรจุเข้าสู่กระบวนการจ้างงานในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของเป้าหมาย เพิ่มโอกาสในการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตอบสนองนโยบายมุ่งสร้างไทยเป็นศูนย์กลางผลิตรถยนต์ – รถจักรยานยนต์ไฟฟ้าในภูมิภาคอาเซียน และส่งผลต่อรายได้ของแรงงานโดยรวมของประเทศให้สูงขึ้น อันจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศดีขึ้น ตามลำดับ

4. ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. ยุทธศาสตร์ชาติ	ด้าน (หลัก)ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน.....
	ด้าน (รอง)ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์.....
2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง)	ประเด็น (หลัก) (04) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต.....
	เป้าหมายแผนแม่บท (หลัก)ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น.....
	ตัวชี้วัดแผนแม่บท (หลัก)อัตราการขยายตัวของผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม (เฉลี่ยร้อยละ) ไม่น้อยกว่า 2.4.....
	แผนย่อย (หลัก) ...การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต.....
	เป้าหมายแผนย่อย (หลัก)แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น.....
	ตัวชี้วัดแผนย่อย (หลัก)ความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงาน (อันดับ ภายในปี 2570 ไม่เกิน 52).....
	ประเด็น (รอง) (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต.....
	เป้าหมายแผนแม่บท (รอง)คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรมเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต.....
	ตัวชี้วัดแผนแม่บท (รอง)ดัชนีการพัฒนามนุษย์ (คะแนน ภายในปี 2570/ ไม่น้อยกว่า 0.82...)
	แผนย่อย (รอง)การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน.....
เป้าหมายแผนย่อย (รอง) ...แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น....	
ตัวชี้วัดแผนย่อย (รอง) ผลิตภาพแรงงาน (ร้อยละต่อปี) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 4	
3. แผนปฏิรูปประเทศ(ฉบับปรับปรุง)	การพัฒนาเศรษฐกิจ
4. ความสอดคล้องอื่นๆ (เช่น มติ ครม., ข้อเสนอฯ นรม.)	-

5. หลักการและเหตุผล

อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ เป็น 1 ใน 10 อุตสาหกรรมที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New Engine of Growth) ของประเทศอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมหลักที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยมา ยาวนานกว่า 5 ทศวรรษ จนก้าวสู่การเป็นฐานการผลิตยานยนต์ที่สำคัญของโลก นอกจากนี้ ภาครัฐยังได้เล็งเห็น ถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยียานยนต์ในอนาคตและความสำคัญในการเตรียมความพร้อม ของผู้ประกอบการในประเทศต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จากการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมยานยนต์เดิมไปสู่อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้รายงานภาพรวมของตลาดแรงงานระดับประเทศในอุตสาหกรรมยานยนต์ ปี 2564 พบว่า อุตสาหกรรมยานยนต์มีการจ้างงานรวม 445,000 คน ส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานในอุตสาหกรรม การผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์เสริมอื่น ๆ สำหรับยานยนต์ ร้อยละ 56.16 (ประมาณ 249,912 คน) รองลงมาคือการผลิต รถยนต์ส่วนบุคคล ร้อยละ 27.32 (ประมาณ 121,574 คน) และการผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าสำหรับยานยนต์ ร้อยละ 6.05 (ประมาณ 26,922 คน) โดยส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานระดับมัธยมศึกษาและต่ำกว่า ร้อยละ 58.13 คน (ประมาณ 258,678 คน) รองลงมาคือ ระดับอาชีวศึกษาร้อยละ 24.65 (ประมาณ 109,692 คน) และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 14.77 (ประมาณ 65,726 คน) ในปี 2564 กลุ่มผู้ที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตรถพ่วงและพ่วง ค่าตอบแทน เฉลี่ยต่อเดือน 21,295 บาท รองลงมาคือการผลิตเครื่องยนต์สำหรับยานยนต์ 20,425 บาทต่อเดือน และการผลิต รถยนต์ส่วนบุคคล 20,239 บาทต่อเดือน และสำหรับค่าตอบแทนเฉลี่ยในทุกกลุ่มการผลิตอยู่ที่ 18,396 บาท สำหรับ ในปี 2564 สถานประกอบการกิจการยังคงต้องการแรงงานส่วนเพิ่ม จำนวน 11,869 อัตรา เป็นความต้องการในระดับ มัธยมศึกษาและต่ำกว่าร้อยละ 48.09 (ประมาณ 5,707 คน) ระดับอาชีวศึกษา ร้อยละ 34.03 (ประมาณ 4,039 คน) และระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 9.96 (ประมาณ 1,182 คน) โดยแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ไม่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในด้านการออกแบบ การบริหารจัดการ การทำตลาด และขาดทักษะด้าน ภาษาต่างประเทศ ทำให้ผู้ประกอบการ มีต้นทุนการฝึกอบรมและสิ้นเปลืองเวลาในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ให้ตรงกับความต้องการ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรด้านยานยนต์สมัยใหม่เพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรม ยานยนต์ไฟฟ้าในอนาคต ควรเน้นการพัฒนาแรงงานในทุกระดับ ทั้งด้านการผลิตและซ่อมบำรุงสำหรับยานยนต์ สมัยใหม่ และบริการต่าง ๆ ในการสนับสนุนความต้องการใช้ในตลาดรถยนต์ไฟฟ้า ตลอดจนการถ่ายทอดเทคโนโลยี การผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ไปสู่ผู้ประกอบการเพื่อให้สามารถเข้าสู่ห่วงโซ่คุณค่าในอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ ไฟฟ้า

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้บุคลากรในอุตสาหกรรม ยานยนต์สมัยใหม่ให้มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีขั้นสูง และสามารถนำมาใช้ในกระบวนการผลิตเพื่อลดต้นทุน และสามารถก้าวทันต่อเทคโนโลยียานยนต์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผ่านกระบวนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเพิ่ม โอกาสให้ผู้ประกอบการเข้าสู่สามารถเข้าสู่ห่วงโซ่คุณค่าในอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า และเพิ่มขีด ความสามารถทางการแข่งขันโดยการนำเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์เข้ามาทดแทนการทำงานที่ไม่ซับซ้อน แต่ต้องการความแม่นยำและรวดเร็ว เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร รองรับการผลิตยานยนต์สมัยใหม่

6. วัตถุประสงค์

- 6.1 พัฒนาสมรรถนะของแรงงานด้านยานยนต์สมัยใหม่ให้มีผลิตภาพแรงงานในระดับที่สูงขึ้น
- 6.2 เพิ่มจำนวนแรงงานที่มีทักษะสูง มีความเชี่ยวชาญด้านยานยนต์สมัยใหม่ ให้เพียงพอ สามารถเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- 6.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาบุคลากรด้านยานยนต์สมัยใหม่ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

7. กลุ่มเป้าหมาย

7.1 กำลังแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สาขาช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สาขาช่างยนต์ สาขาช่างกล สาขาช่างเชื่อม และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้รับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานด้านยานยนต์สมัยใหม่ในหลักสูตรฝึกอบรมระดับฝีมือ

7.2 นักศึกษาระดับปริญญาตรี หรือนักศึกษาอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในสาขา กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สาขาช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สาขาช่างยนต์ สาขาช่างกล สาขาช่างเชื่อม และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

8. ตัวชี้วัดโครงการ (โปรดระบุตัวชี้วัด หน่วยนับ และค่าเป้าหมาย)

8.1 ตัวชี้วัดระดับผลผลิต (Output)

กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานด้านยานยนต์สมัยใหม่ในหลักสูตรฝึกอบรมระดับฝีมือ จำนวนไม่น้อยกว่า 900 คน

8.2 ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์ (Outcome)

1) นักศึกษาระดับปริญญาตรี หรือนักศึกษาอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง ที่ผ่านการฝึกอบรมได้รับการบรรจุเข้าสู่กระบวนการจ้างงานในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเป้าหมาย

2) กำลังแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สาขาช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ สาขาช่างยนต์ สาขาช่างกล สาขาช่างเชื่อม และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีผลิตภาพแรงงาน เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

9. วิธีการดำเนินงาน / กิจกรรม

กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills) ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในหลักสูตรระดับฝีมือ จำนวน 30 ชั่วโมง ให้กับกลุ่มเป้าหมายในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และในสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมเป้าหมายจำนวน 900 คน เมื่อจบหลักสูตรมีการทดสอบและประเมินผลการอบรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ หากผ่านการทดสอบตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด ผู้ผ่านการอบรมจะได้รับวุฒิบัตรเพื่อนำไปใช้ในการสมัครงานหรือปรับอัตราค่าจ้างได้

กิจกรรมที่ 2 : กองแผนงานและสารสนเทศ กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการนำเสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรายงานให้สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ทราบต่อไป

10. แผนการดำเนินงาน (ระบุแผนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน)

10.1 ระยะเวลาการดำเนินงาน 8 เดือน (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตุลาคม 2566 - พฤษภาคม 2567)

10.2 แผนการดำเนินงาน

การดำเนินงาน / กิจกรรม	ตัวชี้วัดกิจกรรม		ระยะเวลาดำเนินการ									
	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	เดือนที่									
			1	2	3	4	5	6	7	8		
กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills)	คน	900	←									→
กิจกรรมที่ 2 : ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ	-	-						←	→			

11. งบประมาณดำเนินโครงการ

งบประมาณจำนวน 2,671,500 บาท (สองล้านหกแสนเจ็ดหมื่นหนึ่งพันห้าร้อยบาทถ้วน) ทุกรายการค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการให้ถัวจ่ายและเบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงการคลัง ดังนี้

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills) เป้าหมายจำนวน 900 คน (45 รุ่น รุ่นละ 20 คน) งบประมาณ 2,520,000 บาท 1. ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน (1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน x 45 รุ่น) 2. ค่าวัสดุในการฝึกอบรม (950 บาท x 20 คน x 45 รุ่น) 3. ค่าบริหารจัดการโครงการ (รุ่นละ 1,000 บาท x 45 รุ่น) รวมค่าใช้จ่าย ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น ค่าใช้จ่ายต่อคน	2,520,000 - 2,520,000 - 56,000 - 2,800 -
กิจกรรมที่ 2 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ งบประมาณ 151,500 บาท ค่าใช้จ่ายในการติดตามความคืบหน้าการดำเนินโครงการ ของคณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ หรือจัดประชุมสรุปผลการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายในการประเมินผลโครงการ และค่าใช้จ่ายในการประชาสัมพันธ์โครงการ ถัวจ่ายทุกรายการ	151,500 -

รายการค่าใช้จ่าย	จำนวน	หน่วยนับ	อัตราต่อหน่วย (บาท)	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills)	คน	900	2,800	2,520,000
กิจกรรมที่ 2 : ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ	-	-	-	151,500
รวม		900		2,671,500

12. สถานที่ดำเนินการ

ระดับจังหวัด

- 1) สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์
- 2) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ
- 3) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี
- 4) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี
- 5) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 ราชบุรี
- 6) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา
- 7) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 6 ขอนแก่น
- 8) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี

- 9) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 8 นครสวรรค์
- 10) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก
- 11) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 10 ลำปาง
- 12) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา
- 13) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง
- 14) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 18 อุตรธานี
- 15) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 15 พระนครศรีอยุธยา
- 16) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 27 สมุทรสาคร
- 17) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 29 ฉะเชิงเทรา
- 18) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 31 สระแก้ว
- 19) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 37 บุรีรัมย์
- 20) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 41 นครพนม
- 21) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
- 22) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสิงห์บุรี

13. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ *(ควรมีความสอดคล้องและครบถ้วนกับวัตถุประสงค์)*

13.1 แรงงานด้านยานยนต์สมัยใหม่มีสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานในระดับที่สูงขึ้น

13.2 แรงงานที่มีทักษะสูง มีความเชี่ยวชาญด้านยานยนต์สมัยใหม่ มีจำนวนเพิ่มขึ้น สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

13.3 เครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาบุคลากรด้านยานยนต์สมัยใหม่ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน มีความเข้มแข็งและเกิดผลของความร่วมมือที่เป็นรูปธรรม

14. ประมาณการมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินโครงการ

โดยใช้ฐานการคิดจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ผ่านการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 24,000 บาท จึงคาดว่าแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะมีรายได้เพิ่มขึ้น และสามารถสร้างมูลค่าเศรษฐกิจไม่น้อยกว่า 1,693,440,000 บาท/ปี

สูตรการคิดมูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. $\text{มูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/เดือน} = \text{จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานและมีงานทำหรือมีรายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565} \times \text{รายได้เฉลี่ย/เดือน}$
2. $\text{คิดมูลค่าเป็นรายปี} = \text{มูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/เดือน} \times 12$

หมายเหตุ : ข้อมูลรายได้ของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมาจากระบบฐานข้อมูลการสำรวจผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 5 ต.ค. 2565)

มูลค่าทางเศรษฐกิจของโครงการ “พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่”

1. $\text{มูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/เดือน} = \text{จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานและมีงานทำหรือมีรายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565} \times \text{รายได้เฉลี่ย/เดือน} \text{ แทนค่าตามสูตร}$
 $= (5,600 \text{ คน} \times 24,000 \text{ บาท/เดือน})$
 $= 134,400,000 \text{ ล้านบาท /เดือน}$
2. $\text{คิดมูลค่าเป็นรายปี} = 134,400,000 \times 12 \text{ เดือน}$
 $= 1,612,800,000 \text{ บาท}$
3. เป้าหมายแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยรายได้ต่อเดือนสูงขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 เทียบกับปี 2565
 $= 1,693,440,000 \text{ บาท}$

หมายเหตุ : ข้อมูลรายได้ของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมาจากระบบฐานข้อมูลการสำรวจผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้ฐานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ผ่านการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 24,000 บาท

(โปรดระบุที่มา **วิธีการ สูตรการคำนวณมูลค่าทางเศรษฐกิจ** เช่น สามารถลดต้นทุนได้ (บาท) นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นมีมูลค่าเพิ่มขึ้น (บาท) โครงสร้างพื้นฐานดังกล่าวจะส่งเสริมให้เกิดการลงทุนเพิ่มขึ้น (บาท) เป็นต้น)

15. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

15.1 หน่วยงานผู้รับผิดชอบ กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

15.2 ผู้รับผิดชอบโครงการ

1) ชื่อ-สกุล นายสิทธิชัย สุตสวาท

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ

เบอร์โทร 085 483 8182 E-mail plandsd2020@gmail.com

2) ชื่อ-สกุล นางสาวนวลักษณ์ แสงสีดา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ
เบอร์โทร 065 507 2938 E-mail plan@dssd.go.th
3) ชื่อ-สกุล นางสาวอรทัย แก้วประทุมรัมย์
ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
เบอร์โทร 097 117 9164 E-mail plan@dssd.go.th

15.3 หน่วยงานร่วมดำเนินการ (ภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน ที่ร่วมดำเนินการ) และวิธีร่วมดำเนินการ

1) สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ ได้แก่ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน สำนักงานจัดหางานจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด สถาบันการเงินสมาคมหรือองค์กรอาชีพ ภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจและสถานประกอบกิจการ สมาคม ชมรม องค์กรวิชาชีพ โดยอาศัยกลไกของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ จังหวัด (กพร.ปจ.) เพื่อร่วมกันพิจารณาความต้องการฝึกอบรมในพื้นที่ จัดทำแผนการฝึกอบรมและแผนส่งเสริมการมีงานทำภายใต้โครงการ แล้วแจ้งมายังกองแผนงานและสารสนเทศ

2) สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ ร่วมกันประชาสัมพันธ์โครงการ จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมและวิธีการประเมินผล รับสมัคร และลงทะเบียนเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสถานประกอบกิจการ หรือหน่วยฝึกอื่น (โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร และระยะเวลาที่กำหนด ประเมินและรายงานผลการฝึกให้กองแผนงานและสารสนเทศทราบ

3) สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด สถาบันการเงินและสถานประกอบกิจการในธุรกิจและอุตสาหกรรมในพื้นที่ร่วมกัน ดำเนินการส่งเสริมให้ผู้ผ่านการฝึกที่ว่างงาน ได้รับการบรรจุเข้าทำงานตรงตามทักษะและสมรรถนะ มีรายได้ อย่างเหมาะสม หรือสนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกอบการรายย่อย รายงานผลการส่งเสริมการมีงานทำ ให้กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

ชื่อโครงการ : ยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

รายการที่ 2 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

1. ลักษณะโครงการ

โครงการใหม่ โครงการต่อเนื่อง โครงการที่เคยขอแล้ว แต่ไม่ได้รับการพิจารณา

2. โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการ Flagship) ตามมติคณะรัฐมนตรี

ใช่ ไม่ใช่

3. ความเชื่อมโยงกับแผนงานบูรณาการฯ (อ้างอิงตามแผนภาพความเชื่อมโยง)

1) ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

- 1. ประยุกต์ใช้นโยบาย BCG
- 2. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี Smart System
- 3. ต่อยอดนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย
 - 3.1 อุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคตและอุตสาหกรรมชีวภาพ
 - 3.2 อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร
 - 3.3 อุตสาหกรรมหุ่นยนต์/ระบบอัตโนมัติ และอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
 - 3.4 อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่
 - 3.5 อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ

1. Focus ผลิตภัณฑ์เป้าหมาย หรือ เทคโนโลยีเป้าหมาย

อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่ใช้ใน Smart Home Smart Hospital & Health / Electric Vehicle

/ Smart Farm / Smart Factory

2. Focus กิจกรรมการพัฒนา

Human Resource พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับออกแบบวงจร (IC) วงจรพิมพ์ (PCB)

เซ็นเซอร์ (Sensor) พัฒนาบุคลากรด้านสมองกลฝังตัว Embedded system

2) เป้าหมายแผนงานบูรณาการฯ การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

3) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนงานบูรณาการฯ อัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายเพิ่มขึ้น

ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

4) แนวทางการดำเนินงานแผนงานบูรณาการฯ แนวทางที่ 6 ส่งเสริมการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรม

และบริการแห่งอนาคต

5) ตัวชี้วัดแนวทางแผนงานบูรณาการฯ

ตัวชี้วัดที่ 1 : ความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงาน อยู่ในอันดับที่ 55

6) โครงการส่งผลต่อตัวชี้วัดเป้าหมายแผนงานและตัวชี้วัดแนวทางของแผนงานบูรณาการอย่างไร

พัฒนาสมรรถนะให้กับบุคลากรด้านเมคคาทรอนิกส์ ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ที่ใช้ใน Smart Home Smart Hospital & Health / Electric Vehicle / Smart Farm / Smart Factory เฉพาะทักษะและสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการของตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง ตำแหน่งงานรูปแบบใหม่ ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพรายอุตสาหกรรมที่คณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) เห็นชอบ สมรรถนะบุคลากรในอนาคต สำหรับ 12 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และหน่วยงานอื่นที่ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการบุคลากรจากสถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมดังกล่าว รวมทั้งพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ และหลักสูตรฐานสมรรถนะตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้ประกอบการมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะเฉพาะทางและมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ มีงานทำและมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิต สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานและสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ

4. ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. ยุทธศาสตร์ชาติ	ด้าน (หลัก)ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน..... ด้าน (รอง)ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์.....
2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง)	ประเด็น (หลัก) (04) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต..... เป้าหมายแผนแม่บท (หลัก)ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น..... ตัวชี้วัดแผนแม่บท (หลัก)อัตราการขยายตัวของผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม (เฉลี่ยร้อยละ) ไม่น้อยกว่า 2.4..... แผนย่อย (หลัก) ...การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต..... เป้าหมายแผนย่อย (หลัก)แรงงานไทยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น..... ตัวชี้วัดแผนย่อย (หลัก)ความสามารถด้านประสิทธิภาพแรงงาน (อันดับ ภายในปี 2570 ไม่เกิน 52).... ประเด็น (รอง) (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต..... เป้าหมายแผนแม่บท (รอง) ...คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรมเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต..... ตัวชี้วัดแผนแม่บท (รอง)ดัชนีการพัฒนามนุษย์ (คะแนน ภายในปี 2570/ ไม่น้อยกว่า 0.82... แผนย่อย (รอง)การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน..... เป้าหมายแผนย่อย (รอง) ...แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น.... ตัวชี้วัดแผนย่อย (รอง) ผลิตภาพแรงงาน (ร้อยละต่อปี) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 4
3. แผนปฏิรูปประเทศ(ฉบับปรับปรุง)	การพัฒนาเศรษฐกิจ
4. ความสอดคล้องอื่นๆ (เช่น มติ ครม., ข้อเสนอกรรม.)	

5. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังเผชิญปัญหาภัยกับดักประเทศรายได้ขนาดปานกลาง ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้หรือปัญหาความไม่เท่าเทียมกัน และปัญหากับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา อีกทั้ง ยังมีขีดความสามารถในการแข่งขันต่ำ โดยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ อาทิ การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา ศักยภาพของโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลิตภาพและประสิทธิภาพการผลิต รวมถึงประสิทธิภาพของภาครัฐ ยังอยู่ในระดับต่ำ และหากพิจารณาผลการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า การเติบโตของ GDP ภาคอุตสาหกรรมเฉลี่ยอยู่ที่เพียงร้อยละ 3 ต่อปี การลงทุนเติบโตเฉลี่ยเพียงร้อยละ 2 ต่อปี มูลค่าการส่งออกภาคอุตสาหกรรมขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 5.4 ต่อปี และผลิตภาพรวม (Total Factor Productivity: TFP) ภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นเฉลี่ยเพียงร้อยละ 0.7 ต่อปี ซึ่งถือว่ายังอยู่ในระดับต่ำและยังไม่มากพอที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวสู่การเป็นประเทศรายได้สูงภายในปี 2579 ได้ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ทั้งนี้ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) ระบุว่า ปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence) จะช่วยให้ GDP ของประเทศพัฒนาแล้วขยายตัวเพิ่มขึ้น 1.7 เท่า ในปี 2578 และจะช่วยเพิ่ม Labor productivity ของโลกได้ประมาณ 30-40% ช่วยให้ผลกำไรเพิ่มขึ้นในทุกสาขาการผลิต แต่ในหมวดการศึกษา ที่พักอาศัยและการก่อสร้างนั้นจะทำให้แรงงานทักษะต่ำในอาเซียน (ASEAN) ประมาณ 100 ล้านคน มีความเสี่ยงจะตกงานในอีก 20 ปีข้างหน้า ในขณะที่แรงงานของไทย ร้อยละ 44 ของกำลังแรงงานรวม มีความเสี่ยงสูงที่จะตกงาน ถึงแม้ในขณะนี้ยังไม่ทราบชัดเจนว่าการเปลี่ยนแปลงที่มีผลอย่างรุนแรงต่อโครงสร้างแรงงานไทยจะเกิดขึ้นเมื่อไร แต่คาดการณ์ว่าแรงงานไทยเกือบร้อยละ 10 หรือ 3 ล้านกว่าคน มีโอกาสมากกว่า 95% ที่อาชีพของตนจะถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยโดย ดร. เนื่อแพรว เล็กเฟื่องฟู และ ดร. วรประภา นาควิระ จากคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คำนวณโดยปรับวิธีวิเคราะห์และพัฒนาแบบจำลอง Machine Learning ที่แสดงให้เห็นว่า หากตลาดแรงงานไทยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างแรงงานและยังคงมีองค์ประกอบทักษะแรงงานเหมือนอย่างปัจจุบัน จำนวนแรงงานที่จะเสี่ยงต่อภาวะการว่างงาน (joblessness) คิดเป็นจำนวนสูงถึง 12 ล้านคน หรือประมาณ 1 ใน 3 ของกำลังแรงงานไทยทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ตามนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรม 4.0 เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้มีศักยภาพ การเติบโตที่สูงขึ้น รัฐบาลกำหนดให้อุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรมเป็นหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (New S-Curve) ปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตโดยใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ สนับสนุนให้อุตสาหกรรมดั้งเดิมที่สำคัญของไทย เช่น ยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ การแปรรูปอาหาร การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ ปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต เพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันให้สูงขึ้น สร้างผลตอบแทนทางการลงทุนที่ดี อันหมายถึงการเพิ่มรายได้ของประชากรได้มากขึ้น

ในการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายและกรอบการพัฒนาของประเทศ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนากำลังแรงงาน และประสานแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในภาพรวมของประเทศ จึงมีมติเห็นชอบแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม (พ.ศ. 2565 – 2570) ตามที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอในคราวการประชุม กพร.ปช. ครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2564 เพื่อกำหนดแนวทางการผลิตและพัฒนา กำลังแรงงานในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรมที่เป็นรูปธรรม สร้างเสริมกลไกการบูรณาการการผลิตและพัฒนา กำลังแรงงานในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรมของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และแก้ปัญหาด้านสมรรถนะของแรงงานในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม โดยการคาดการณ์แนวโน้มการจ้างงานในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์เพื่อการอุตสาหกรรม ในปี พ.ศ. 2567 คาดว่า จะมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 30 จากปี พ.ศ. 2566 ทำให้มีแรงงานรวม จำนวน 35,159 คน เพิ่มขึ้น 8,113 คน แบ่งเป็นกลุ่มหุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ จำนวน 11,108 คน เพิ่มขึ้น 2,563 คน

กลุ่มนักบูรณาการระบบ จำนวน 5,128 คน เพิ่มขึ้น 1,183 คน และกลุ่มผู้สร้างเครื่องจักรกลอัตโนมัติ จำนวน 18,923 คน เพิ่มขึ้น 4,367 คน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทักษะแรงงานให้รองรับ Thailand 4.0 และก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางเข้าสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานและยกระดับฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายในสาขาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านเมคคาทรอนิกส์ เทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ผลการพัฒนาบุคลากรในสาขาตั้งที่กล่าวมา ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565 รวมจำนวน 11,751 คน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำ ร้อยละ 98.74 และมีรายได้เฉลี่ย 36,392 บาท/เดือน

จากการประเมินความคุ้มค่าในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของการฝึกอบรมในภาพรวมของทุกหน่วยงาน ทุกโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า

1) ด้านการมีงานทำและรายได้เฉลี่ย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กรณีที่กรมเป็นผู้ดำเนินการเอง มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 143,592 คน ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำร้อยละ 83.50 มีรายได้เฉลี่ย 12,116 บาทต่อเดือน หรือ 159,924 บาท/คน/ปี สูงกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ผ่านการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอบรมมีรายได้เฉลี่ย 11,554 บาทต่อเดือน หรือ 138,684 บาท/คน/ปี อย่างไรก็ตามเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยรายได้ของประชากรทั้งประเทศ ในปี 2564 อยู่ที่ 232,176 บาทต่อคนต่อปี และปี 2565 ค่าเฉลี่ยรายได้ของประชากรอยู่ที่ 244,838 บาทต่อคนต่อปี นั้น ยังห่างไกลอยู่มาก และหากพิจารณาผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของหน่วยงานที่เป็นศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำ ร้อยละ 83.75 มีรายได้เฉลี่ย 18,456 บาท/เดือน หรือ 221,457 บาทต่อคนต่อปี ผลการดำเนินงานโดยสถาบันพัฒนาบุคลากร เฉพาะทาง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำ ร้อยละ 97.46 และมีรายได้เฉลี่ย 25,732 บาท/เดือน หรือ 308,784 บาท/คน/ปี

2) ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน ร้อยละ 47.20 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการกำหนดไว้ร้อยละ 35

3) ผลผลิตภาพแรงงาน 162,648 บาท/คน และสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ 14,792.63 ล้านบาท/ปี ทั้งนี้ ผลผลิตภาพแรงงานมีที่มาจากรายได้ของแรงงาน หมายความว่าหากฝึกอบรมให้กับแรงงานรองรับตำแหน่งงานที่มีรายได้สูงย่อมส่งผลให้ผลลัพธ์ในระดับ Impact สูงขึ้นตามไปด้วย

เพื่อผลักดันให้แรงงานฝีมือที่ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานก่อให้เกิดผลลัพธ์ (Impact) ด้านผลิตภาพแรงงานในระดับสูง คือ สามารถสร้างรายได้หรือมีผลิตภาพแรงงานสูงสุด รวมทั้งเพิ่มโอกาสให้แรงงานทุกกลุ่มได้รับประโยชน์จากการพัฒนาทักษะในกลุ่มอาชีพที่ใช้ทักษะเฉพาะทาง ช่วยยกระดับค่าจ้างผ่านกลไกของผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำ “โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์รองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต” เพื่อพัฒนาสมรรถนะให้กับบุคลากรด้านเมคคาทรอนิกส์ ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ เฉพาะทักษะและสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการของตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง ตำแหน่งงานรูปแบบใหม่ ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพรายอุตสาหกรรมที่คณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) เห็นชอบ สมรรถนะบุคลากรในอนาคต สำหรับ 12 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของสำนักงานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติและหน่วยงานอื่นที่ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการบุคลากรจากสถานประกอบการในอุตสาหกรรมดังกล่าว

11. งบประมาณ 2,856,000 ล้านบาท (สองล้านแปดแสนห้าหมื่นหกพันบาทถ้วน)

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะแรงงาน (New Skills/Re-skills/Up-skills) เป้าหมายจำนวน 1,020 คน (45 รุ่น รุ่นละ 20 คน) งบประมาณ 2,856,000 บาท	2,856,000 -
1. ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน (1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน x 45 รุ่น)	
2. ค่าวัสดุในการฝึกอบรม (950 บาท x 20 คน x 45 รุ่น)	
3. ค่าบริหารจัดการโครงการ (รุ่นละ 1,000 บาท x 45 รุ่น)	
รวมค่าใช้จ่าย	2,856,000 -
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	56,000 -
ค่าใช้จ่ายต่อคน	2,800 -

12. สถานที่ดำเนินการ

ระดับจังหวัด

- 1) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์
- 2) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์
- 3) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ
- 4) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 2 สุพรรณบุรี
- 7) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี
- 8) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 4 ราชบุรี
- 9) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 5 นครราชสีมา
- 10) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 7 อุบลราชธานี
- 11) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 9 พิษณุโลก
- 12) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 12 สงขลา
- 13) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 16 นครปฐม
- 14) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง
- 15) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่
- 16) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต
- 17) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 25 นราธิวาส
- 18) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุตรดิตถ์

13. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (ควรมีความสอดคล้องและครบถ้วนกับวัตถุประสงค์)

13.1 แรงงานด้านเมคคาทรอนิกส์ ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ มีสมรรถนะและผลิตภาพแรงงานในระดับที่สูงขึ้น

13.2 แรงงานที่มีทักษะสูง มีความเชี่ยวชาญด้านเมคคาทรอนิกส์ ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ มีจำนวนเพิ่มขึ้น สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

13.3 เครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาบุคลากรด้านเมคคาทรอนิกส์ ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน มีความเข้มแข็งและเกิดผลของความร่วมมือที่เป็นรูปธรรม

14. ประมาณการมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินโครงการ

โดยใช้ฐานการคิดจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ผ่านการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 39,900 บาท จึงคาดว่าแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะมีรายได้เพิ่มขึ้น และสามารถสร้างมูลค่าเศรษฐกิจไม่น้อยกว่า 4,524,660,000 บาท/ปี

สูตรการคิดมูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- $$\text{มูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/เดือน} = \text{จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานและมิงานทำหรือมีรายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565} \times \text{รายได้เฉลี่ย/เดือน}$$
- $$\text{คิดมูลค่าเป็นรายปี} = \text{มูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/เดือน} \times 12$$

หมายเหตุ : ข้อมูลรายได้ของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมาจากระบบฐานข้อมูลการสำรวจผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 5 ต.ค. 2565)

มูลค่าทางเศรษฐกิจของโครงการ

“พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต”

- $$\text{มูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/เดือน} = \text{จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานและมิงานทำหรือมีรายได้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565} \times \text{รายได้เฉลี่ย/เดือน} \text{ แทนค่าตามสูตร}$$

$$= (9,000 \text{ คน} \times 39,900 \text{ บาท/เดือน})$$

$$= 359,100,000 \text{ ล้านบาท /เดือน}$$
- $$\text{คิดมูลค่าเป็นรายปี} = 359,100,000 \times 12 \text{ เดือน}$$

$$= 4,309,200,000 \text{ บาท}$$
- $$\text{เป้าหมายแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยรายได้ต่อเดือนสูงขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 เทียบกับปี 2565} = 4,524,660,000 \text{ บาท}$$

หมายเหตุ : ข้อมูลรายได้ของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมาจากระบบฐานข้อมูลการสำรวจผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้ฐานรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ผ่านการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 39,900 บาท

(โปรดระบุที่มา **วิธีการ** สูตรการคำนวณมูลค่าทางเศรษฐกิจ เช่น สามารถลดต้นทุนได้ (บาท) นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นมีมูลค่าเพิ่มขึ้น (บาท) โครงสร้างพื้นฐานดังกล่าวจะส่งเสริมให้เกิดการลงทุนเพิ่มขึ้น (บาท) เป็นต้น)

15. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

15.1 หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

15.2 ผู้รับผิดชอบโครงการ

- 1) ชื่อ-สกุล นายสิทธิชัย สุตสวาท ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ
เบอร์โทร 085 483 8182 E-mail plandsd2020@gmail.com
- 2) ชื่อ-สกุล นางสาวนวลักษณ์ แสงสีดา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ
เบอร์โทร 065 507 2938 E-mail plan@dspd.go.th
- 3) ชื่อ-สกุล นางสาวอรทัย แก้วประทุมรัมย์ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
เบอร์โทร 097 117 9164 E-mail plan@dspd.go.th

15.3 หน่วยงานร่วมดำเนินการ (ภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน ที่ร่วมดำเนินการ) และวิธีร่วมดำเนินการ

1) สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ ได้แก่ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน สำนักงานจัดหางานจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด สถาบันการเงินสมาคมหรือองค์กรอาชีพ ภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจ และสถานประกอบกิจการ สมาคม ชมรม องค์กรวิชาชีพ โดยอาศัยกลไกของคณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เพื่อร่วมกันพิจารณาความต้องการฝึกอบรมในพื้นที่ จัดทำแผนการฝึกอบรมและแผนส่งเสริมการมีงานทำภายใต้โครงการ แล้วแจ้งมายังกองแผนงานและสารสนเทศ

2) สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ ร่วมกันประชาสัมพันธ์โครงการ จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมและวิธีการประเมินผล รับสมัคร และลงทะเบียนเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสถานประกอบกิจการ หรือหน่วยฝึกอื่น (โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร และระยะเวลาที่กำหนด ประเมินและรายงานผลการฝึกให้กองแผนงานและสารสนเทศทราบ

3) สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด สถาบันการเงินและสถานประกอบกิจการในธุรกิจและอุตสาหกรรมในพื้นที่ร่วมกัน ดำเนินการส่งเสริมให้ผู้ผ่านการฝึกที่ว่างงาน ได้รับการบรรจุเข้าทำงานตรงตามทักษะและสมรรถนะ มีรายได้ อย่างเหมาะสม หรือสนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกอบการรายย่อย รายงานผลการส่งเสริมการมีงานทำ ให้กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

ชื่อโครงการ : ยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

1. ชื่อโครงการ “พัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce)”

1.1 ลักษณะโครงการ

โครงการใหม่ โครงการต่อเนื่อง โครงการที่เคยขอแล้ว แต่ไม่ได้รับการพิจารณา

1.2 โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการ Flagship) ตามมติคณะรัฐมนตรี

ใช่ ไม่ใช่

1.3 ความเชื่อมโยงกับแผนงานบูรณาการฯ (อ้างอิงตามแผนภาพความเชื่อมโยง)

1) ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

- 1. ประยุกต์ใช้นโยบาย BCG
- 2. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี Smart System
- 3. ต่อยอดนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย
 - 3.1 อุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคตและอุตสาหกรรมชีวภาพ
 - 3.2 อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร
 - 3.3 อุตสาหกรรมหุ่นยนต์/ระบบอัตโนมัติ และอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
 - 3.4 อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่
 - 3.5 อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ

1. Focus ผลลัพธ์เป้าหมาย หรือ เทคโนโลยีเป้าหมาย: บุคลากรทั้งทางด้านผู้ใช้ ผู้ผลิต และผู้ให้บริการที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์

2. Focus กิจกรรมการพัฒนา: ผลิตและพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านผู้ใช้ ผู้ผลิต และผู้ให้บริการที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์

2) เป้าหมายแผนงานบูรณาการฯ

- 1. อุตสาหกรรมและบริการเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น
- 2. ความสามารถในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจดิจิทัลของไทยดีขึ้น

3) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนงานบูรณาการฯ

- 1. อุตสาหกรรมและบริการเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 5
- 2. ความสามารถในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจดิจิทัลของไทยดีขึ้น 1 ใน 10

4) แนวทางการดำเนินงานแผนงานบูรณาการฯ

ผลิตและพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านผู้ใช้ ผู้ผลิต และผู้ให้บริการ ในภาคส่วนต่าง ๆ ให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ และส่งเสริมการนำบุคลากรต่างชาติที่มีทักษะและความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรม ตลอดจนกำหนดมาตรการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ ให้เรียนรู้ทักษะใหม่และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้

5) ตัวชี้วัดแนวทางแผนงานบูรณาการฯ

เป้าหมาย 1. อุตสาหกรรมและบริการเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น

2. ความสามารถในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจดิจิทัลของไทยดีขึ้น

ตัวชี้วัด 1. อัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์

เฉลี่ยต่อปี (เฉลี่ยร้อยละ 5 ในปี 2566 - 2570)

2. อันดับของ Digital Evolution Index ของไทย (ดีขึ้นอยู่ใน 1 ใน 30 ในปี 2566 - 2570)

6) โครงการส่งผลกระทบต่อตัวชี้วัดเป้าหมายแผนงานและตัวชี้วัดแนวทาง ของแผนงานบูรณาการฯ อย่างไร

1) แรงงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลระดับสูง (Advanced skills) และแรงงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลระดับกลาง (Intermedia skills) ได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีทักษะฝีมือเชื่อมโยงมาตรฐานการรับรองของอุตสาหกรรมของหน่วยงานรับรองในและนอกประเทศ และได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีทักษะฝีมือในขอบเขตที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมธุรกิจ บริการ ได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ความสามารถในการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจดิจิทัลของไทยดีขึ้น และ อันดับของ Digital Evolution Index ของไทย ดีขึ้น (อยู่ใน 1 ใน 30 ในปี 2566 - 2570) ตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดแนวทางแผนบูรณาการฯ

2) ผลิตภาพแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 2.4 ในปี 2567 ส่งผลให้อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดแนวทางแผนบูรณาการฯ ในปี 2566 - 2570 มีอัตราเพิ่มขึ้นเฉลี่ย ร้อยละ 3

2. ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. ยุทธศาสตร์ชาติ	ด้าน (หลัก) การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
	ด้าน (รอง) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง)	ประเด็น (หลัก) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
	เป้าหมายแผนแม่บท (หลัก) ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น
	ตัวชี้วัดแผนแม่บท (หลัก) อัตราการขยายตัวของผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม(เฉลี่ยร้อยละ) ไม่น้อยกว่า 2.4 และ อัตราการขยายตัวของผลิตภาพการผลิตของภาคบริการ (เฉลี่ยร้อยละ) ไม่น้อยกว่า 3.0
	แผนย่อย (หลัก) อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์
	เป้าหมายแผนย่อย (หลัก) อุตสาหกรรมและบริการเทคโนโลยี ดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น และความสามารถในการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจดิจิทัลของไทยดีขึ้น

	ตัวชี้วัดแผนย่อย (หลัก) อัตราการขยายตัวของมูลค่าอุตสาหกรรมดิจิทัลร้อยละ 10 ต่อปี และ อันดับของ World Digital Competitiveness Ranking ด้านเทคโนโลยีอันดับ 1 ใน 20 ในปี 2566 - 2570
	ประเด็น (รอง) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
	เป้าหมายแผนแม่บท (รอง) ผลผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น
	ตัวชี้วัดแผนแม่บท (รอง) อัตราการขยายตัวของผลผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม(เฉลี่ยร้อยละ) ไม่น้อยกว่า 2.4 และ อัตราการขยายตัวของผลผลิตภาพการผลิตของภาคบริการ (เฉลี่ยร้อยละ) ไม่น้อยกว่า 3.0
	แผนย่อย (รอง) การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
	เป้าหมายแผนย่อย (รอง) ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัล ในด้านความพร้อมในอนาคตดีขึ้น
	ตัวชี้วัดแผนย่อย (รอง) อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัล ในด้านความพร้อมในอนาคต อันดับปีที่ 40 ในปี 2566 - 2570
3. แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)	ด้านเศรษฐกิจ : การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
4. ความสอดคล้องอื่นๆ (เช่น มติ ครม., ข้อเสนอกรรม.)	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 : หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

3. หลักการและเหตุผล

“เศรษฐกิจดิจิทัล” เป็นเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจะเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยในอีก 10 - 20 ปีข้างหน้า ในปัจจุบัน เศรษฐกิจดิจิทัลในประเทศไทยขยายตัวต่อเนื่องและมีขนาดใหญ่เป็นอันดับที่ 2 ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ส่วนการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต (Internet Penetration) ในประเทศไทยอยู่ที่ 96.5% และมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้บริการดิจิทัลยิ่งเป็นที่ต้องการในสังคมไทยมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อมีการแพร่ระบาดของโควิดที่ทำให้ผู้คนเริ่มคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น จนเกิดความคุ้นเคยมากพอสมควร และมีแนวโน้มที่จะใช้เครื่องมือดิจิทัลเหล่านี้ต่อไปในอนาคต อ้างอิงรายงาน IMD World Digital Competitiveness Ranking 2021 พบว่า ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันเป็นอันดับที่ 38 จาก 64 ประเทศทั่วโลก โดยมีปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technology) อันดับที่ 22 เป็นจุดเด่น และมีปัจจัยด้านองค์ความรู้ (Knowledge) อันดับที่ 42 และปัจจัยด้านความพร้อมในอนาคต (Future Readiness) อันดับที่ 44 เป็นจุดที่ต้องเร่งพัฒนา นอกจากผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัลของ IMD ที่บ่งบอกว่าบุคลากรของประเทศไทยยังขาดทักษะด้านดิจิทัลแล้ว ในการพิจารณาความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัลเปรียบเทียบกับ GDP per capita หรือผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อประชากร จะพบว่า มีบางประเทศในกลุ่มประเทศที่มีรายได้ปานกลางระดับสูงที่มีศักยภาพในการแข่งขันด้านดิจิทัลไม่แพ้กลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง อย่างเช่น ประเทศมาเลเซีย ที่มีระดับความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัลอยู่ในระดับที่สูงกว่าประเทศญี่ปุ่น ในขณะที่ประเทศไทยแม้จะถูกจัดว่าเป็นประเทศที่มีรายได้ปานกลางระดับสูงแล้ว แต่ความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัลก็ยังไล่ตามประเทศในกลุ่มที่มีรายได้ระดับเดียวกัน และยังห่างชั้นเมื่อเทียบกับกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมทักษะสำคัญเพื่อมุ่งสร้างแรงงานดิจิทัลที่พร้อมด้วยทักษะในการประกอบอาชีพและส่งเสริมให้ทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคดิจิทัล เพื่อใช้ชีวิตในยุคดิจิทัลอย่างมีคุณภาพ การเสริมสร้างทักษะเหล่านี้ไม่เพียงแต่จำเป็นต่อบุคคลทั่วไปเท่านั้น แต่ยังรวมถึงตลาดแรงงาน

และอุตสาหกรรมโดยรวมที่มีแนวโน้มจะขาดแคลนในอนาคตจากการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ ดังนั้นการพัฒนาแรงงานดิจิทัลจะกลายเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะช่วยเตรียมพร้อมให้ประเทศเดินหน้าไปสู่อนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561 – 2580) (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา 6 ด้าน คือ 1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ 2) ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3) สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล 5) พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล 6) สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลนี้ มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนดิจิทัล (Digital Workforce) ขึ้นมารองรับการทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเน้นทั้งกลุ่มคนทำงานที่จะเป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลผลิตการผลิต (Productivity) ในระบบเศรษฐกิจและกลุ่มคนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การเตรียมความพร้อมให้ประชาชนทั่วไป ก็เป็นอีกเรื่องที่สำคัญอย่างทัดเทียมกัน ซึ่งเป้าหมายของยุทธศาสตร์นี้ เพื่อให้บุคลากรในวิชาชีพด้านดิจิทัลมีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาที่ขาดแคลนหรือมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล เกิดการจ้างงานแบบใหม่ อาชีพใหม่ ธุรกิจใหม่ จากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 20,000 งาน และบุคลากรผู้ทำงานทุกสาขามีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้ สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (2563) ได้กล่าวว่า สมรรถนะบุคลากรในอนาคต สำหรับอุตสาหกรรมดิจิทัล (พ.ศ. 2563 – พ.ศ. 2567) ประกอบไปด้วย 6 อุตสาหกรรมย่อย คือ อุตสาหกรรมการพัฒนาและให้บริการซอฟต์แวร์ อุตสาหกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ทั้งในและต่างประเทศ อุตสาหกรรมการจัดตั้งศูนย์รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลผู้บริโภค อุตสาหกรรมการให้บริการเกี่ยวกับหน่วยจัดเก็บข้อมูลและการประมวลผลออนไลน์และการป้องกันอันตรายจากอินเทอร์เน็ต อุตสาหกรรมการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ และอุตสาหกรรมสื่อสร้างสรรค์และแอนิเมชัน ซึ่งในแต่ละอุตสาหกรรมมีโครงสร้างและทิศทางในอนาคตที่แตกต่างกัน และความต้องการบุคลากรรวม 30,742 คน

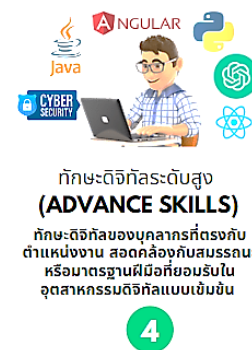
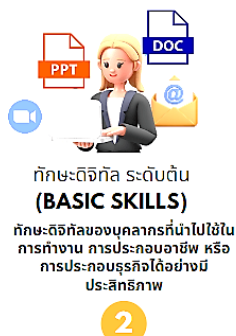
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจหลักในการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ให้แรงงานของไทยเผชิญกับสถานการณ์การทำงานในยุคเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง (Technology Disruption) ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งจากภาครัฐ และภาคเอกชน ประชุมร่วมกันเพื่อจัดกรอบกลุ่มระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากร มี 4 ระดับ ได้แก่

1) ทักษะดิจิทัลระดับสูง(Advance Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่ตรงกับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับสมรรถนะหรือมาตรฐานฝีมือที่ยอมรับในอุตสาหกรรมดิจิทัลแบบเข้มข้น

2) ทักษะดิจิทัลระดับกลาง(Intermediate Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่นำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมอื่นที่มีใช้อุตสาหกรรมดิจิทัล ได้อย่างเหมาะสม

3) ทักษะดิจิทัลระดับต้น(Basic Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่นำไปใช้ในการทำงานการประกอบอาชีพ หรือการประกอบธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ทักษะดิจิทัลระดับพื้นฐาน(Fundamental skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน ดังภาพ



การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่โลกแห่งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในอุตสาหกรรมต่างๆ ที่หลากหลาย จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะของแรงงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำ **โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce)** โดยเป็นการพัฒนาบุคลากรให้คุณภาพสูงด้วยการฝึกอบรมแบบไฮบริด มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence หรือระบบสมองจักรกลอัจฉริยะ) เทคโนโลยี Cloud Computing Internet of Things (IoT) เทคโนโลยีโลกเสมือน Extended Reality (XR) – AR/VR/MR จากการฝึกอบรมแบบ action-based learning ผ่านหลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของแรงงาน ให้สามารถนำไปประกอบอาชีพในอนาคต เป็นการพัฒนาแรงงานให้มีฝีมือตรงกับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับสมรรถนะหรือมาตรฐานฝีมือที่ยอมรับในอุตสาหกรรมดิจิทัลแบบเข้มข้น สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมธุรกิจ บริการ และในการทำงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม

4. วัตถุประสงค์

4.1 เพื่อพัฒนาสมรรถนะของแรงงานที่ใช้ความสามารถด้านดิจิทัลระดับสูง ให้มีฝีมือตรงกับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับสมรรถนะหรือมาตรฐานฝีมือที่ยอมรับในอุตสาหกรรมดิจิทัลแบบเข้มข้น

4.2 เพื่อพัฒนาสมรรถนะของแรงงานที่ใช้ความสามารถด้านด้านดิจิทัลระดับกลาง ให้มีฝีมือนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมอื่นที่มีใช้อุตสาหกรรมดิจิทัล ได้อย่างเหมาะสม

5. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานในภาคอุตสาหกรรม แรงงานใหม่ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) หรือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีสุดท้ายขึ้นไป แรงงานว่างงาน หรือ แรงงานที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ และอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. วิธีการดำเนินงาน / กิจกรรม

6.1 สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการสำรวจความพร้อมในพื้นที่ โดยให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด พิจารณาความพร้อมและต้องการฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมรายอุตสาหกรรม ข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และหน่วยงานอื่นที่ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการบุคลากรจากสถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมดังกล่าว แจ้งมายังสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล เพื่อดำเนินการจัดสรรเป้าหมายและงบประมาณในการดำเนินงานตามโครงการ

6.2 ชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน และขั้นตอนการดำเนินโครงการให้หน่วยงานที่ร่วมดำเนินการทราบ

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567												
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. ตรวจสอบความพร้อมในพื้นที่	↔												
2. ชี้แจงโครงการให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	↔												
3. คัดเลือกหลักสูตรกลางของกรม ตามกลุ่มระดับทักษะที่กำหนด เพื่อใช้ในการฝึกอบรม		↔											
4. รับสมัครและลงทะเบียนเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม		↔	↔	↔	↔	↔							
5. ดำเนินการฝึกอบรม ประเมินผล และรายงานผลการฝึก		↔	↔	↔	↔	↔	↔						
6. รายงานผลการฝึกในระบบ Data Center กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		↔	↔	↔	↔	↔	↔						
7. ส่งเสริมให้ผู้ผ่านการฝึกที่ว่างงานได้ รับการบรรจุเข้าทำงานและ รายงานผล		↔	↔	↔	↔	↔	↔						
8. ติดตามและรายงานผล				↔	↔		↔	↔					

10. งบประมาณดำเนินโครงการ

งบประมาณจำนวน 4,350,000 บาท (สี่ล้านสามแสนห้าหมื่นบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

รายละเอียดการดำเนินงานระยะแรก : 8 เดือน (ต.ค.66 - พ.ค.67)	งบประมาณ(บาท)
ส่วนกลาง	43,500
จัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินงาน	4,306,500
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	4,350,000

รายละเอียด	
กิจกรรมที่ 1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในอุตสาหกรรมดิจิทัล เป้าหมายจำนวน จำนวน 1,740 คน 87 รุ่น (รุ่นละ 20 คน)	
1. ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน (1,200 บาท × 30 ชั่วโมง × 1 คน × 87 รุ่น)	3,132,000.-
2. ค่าวัสดุในการฝึกอบรม (450 บาท × 20 คน × 87 รุ่น)	783,000.-

รายละเอียด	
3. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการใช้สถานที่ในการฝึกอบรม (กรณีจัดฝึกอบรมภายนอก หน่วยฝึก) (3,000 บาท x 87 รุ่น)	261,000.-
4. ค่าบริหารจัดการ (1,500 บาท x 87 รุ่น)	130,500
รวม	ค่าใช้จ่าย
	4,306,500.-
	ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น
	49,500.-
	ค่าใช้จ่ายต่อคน
	2,475.-

หมายเหตุ

สามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

11. สถานที่ดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

12. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

12.1 ตัวชี้วัดระดับผลผลิต

กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลระดับสูง และระดับกลาง จำนวนไม่น้อยกว่า 1,740 คน

12.2 ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์

(1) แรงงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลระดับสูง มีฝีมือตรงกับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับสมรรถนะหรือมาตรฐานฝีมือที่ยอมรับในอุตสาหกรรมดิจิทัลแบบเข้มข้น

(2) แรงงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลระดับกลาง ได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีทักษะฝีมือในขอบเขตที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมธุรกิจ บริการ ได้อย่างเหมาะสม

(3) ผลิตภาพแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัลเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ 2.4

13. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

13.1 แรงงานได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่

13.2 กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานแห่งอนาคต

13.3 แรงงานมีกำลังสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

14. ประเมินการมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินโครงการ

โดยใช้ฐานการคิดจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ผ่านการฝึกอบรม ในอุตสาหกรรมดิจิทัล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีรายได้เพิ่มขึ้นและสามารถสร้างมูลค่าเศรษฐกิจไม่น้อยกว่า ร้อยละ 4

สูตรการคิดมูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มูลค่าทางเศรษฐกิจ
ของผู้ผ่าน
การพัฒนาฝีมือ
แรงงาน/เดือน

=

จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานและมีงานทำหรือมีรายได้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 x รายได้เฉลี่ย/เดือน

คิดมูลค่าเป็นรายปี

=

มูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงาน/เดือน x 12

หมายเหตุ : ข้อมูลรายได้ของผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมาจากระบบฐานข้อมูลการสำรวจผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาฝีมือแรงงาน
(ข้อมูล ณ วันที่ 5 ต.ค. 2565)

15. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

15.1 หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ ที่ร่วมดำเนินการ ดังนี้

รายชื่อกลุ่มจังหวัดที่มีความพร้อมระดับ A ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรทักษะดิจิทัลระดับสูง

ลำดับ	หน่วยฝึก	เป้าหมาย (คน)	จำนวนรุ่นที่ได้รับจัดสรร ต.ค. 66 - พ.ค. 67	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร 8 เดือน
1	สพร.3 ชลบุรี	80	4	198,000
2	สพร.4 ราชบุรี	80	4	198,000
3	สพร.6 ขอนแก่น	80	4	198,000
4	สพร.17 ระยอง	100	5	247,500
5	สพร.29 ฉะเชิงเทรา	80	4	198,000
6	สพร.40 มุกดาหาร	100	5	247,500
7	สพร.42 หนองคาย	100	5	247,500
8	สนพ.เพชรบูรณ์	100	5	247,500
	รวม	720	36	1,782,000

รายชื่อกลุ่มจังหวัดที่มีความพร้อมระดับ B ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรทักษะดิจิทัลระดับสูง และระดับกลาง

ลำดับ	หน่วยฝึก	เป้าหมาย (คน)	จำนวนรุ่นที่ได้รับจัดสรร ต.ค. 66 - พ.ค. 67	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร 8 เดือน
1	สพร. 1 สมุทรปราการ	20	1	49,500
2	สพร.2 สุพรรณบุรี	40	2	99,000
3	สพร.5 นครราชสีมา	20	1	49,500
4	สพร.7 อุบลราชธานี	20	1	49,500
5	สพร.10 ลำปาง	20	1	49,500
6	สพร.11 สุราษฎร์ธานี	20	1	49,500
7	สพร.12 สงขลา	20	1	49,500
8	สพร.15 อุดรธานี	20	1	49,500
9	สพร.18 อุดรธานี	20	1	49,500
10	สพร.19 เชียงใหม่	20	1	49,500
11	สพร.20 เชียงราย	20	1	49,500
12	สพร.21 ภูเก็ต	20	1	49,500
13	สพร.22 นครศรีธรรมราช	20	1	49,500
14	สพร.23 ปัตตานี	20	1	49,500
15	สพร.24 ยะลา	20	1	49,500
16	สพร.25 นราธิวาส	20	1	49,500
17	สพร.27 สมุทรสาคร	20	1	49,500
18	สพร.28 สระบุรี	20	1	49,500
19	สพร.31 สระแก้ว	20	1	49,500
20	สพร.32 จันทบุรี	40	2	99,000
21	สพร.37 บุรีรัมย์	40	2	99,000
22	สพร.38 ศรีสะเกษ	40	2	99,000
23	สพร.44 ระนอง	40	2	99,000
24	สนพ. กาสินธุ์	40	2	99,000
25	สนพ. กำแพงเพชร	20	1	49,500
26	สนพ. ชุมพร	20	1	49,500
27	สนพ. ตรัง	20	1	49,500
28	สนพ. น่าน	40	2	99,000
29	สนพ. พะเยา	20	1	49,500
30	สนพ. พัทลุง	40	2	99,000
31	สนพ. พิจิตร	40	2	99,000
32	สนพ. มหาสารคาม	40	2	99,000
33	สนพ. ยโสธร	20	1	49,500
34	สนพ. ลำพูน	20	1	49,500

ลำดับ	หน่วยฝึก	เป้าหมาย (คน)	จำนวนรุ่นที่ได้รับจัดสรร ต.ค. 66 - พ.ค. 67	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร 8 เดือน
35	สนพ. เลย	40	2	99,000
36	สนพ..สมุทรสงคราม	20	1	49,500
37	สนพ.สุรินทร์	20	1	49,500
38	สนพ.อำนาจ เจริญ	40	2	99,000
39	สพพ.เชียงใหม่	20	1	49,500

หลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรมทักษะดิจิทัลระดับสูง

ลำดับ	หลักสูตร	รหัส	สาขา	จำนวน (ชั่วโมง)
1	ยกระดับฝีมือ	0920224220119	การสร้างแอปพลิเคชันโมบายระบบแอนดรอยด์	30
2	ยกระดับฝีมือ	0920204210102	การสร้างและพัฒนาแอปพลิเคชัน	48
3	ยกระดับฝีมือ	0920084220106	การพัฒนาโปรแกรมด้วยภาษา Java ขั้นสูง	30
4	ยกระดับฝีมือ	0920084220107	การพัฒนาโปรแกรมบนเว็บด้วยภาษา Python	30
5	ยกระดับฝีมือ	0920014220129	การพัฒนาโปรแกรมด้วยภาษา Java ขั้นพื้นฐาน	30
6	ยกระดับฝีมือ	0920224190204	พัฒนาระบบสมองกลฝังตัวในงานแอปพลิเคชัน ประมวลผลภาพ	30
7	ยกระดับฝีมือ	0920224190207	พัฒนาระบบสมองกลฝังตัวในงานแอปพลิเคชัน ประมวลผลภาพด้วยภาษา python	30
8	ยกระดับฝีมือ	0920224200201	พัฒนา Mobile Application บนระบบปฏิบัติการ ของโทรศัพท์เคลื่อนที่	30
9	ยกระดับฝีมือ	0920014220305	การออกแบบประสบการณ์ผู้ใช้และส่วนติดต่อผู้ใช้ (UX/UI)	30
10	ยกระดับฝีมือ	0920224190208	เขียนโปรแกรมประมวลผลภาพและเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์	30
11	ยกระดับฝีมือ	0920084220103	พัฒนาเว็บแอปพลิเคชัน ระดับ 1	30
12	ยกระดับฝีมือ	0920084220104	พัฒนาเว็บแอปพลิเคชัน ระดับ 2	30
13	ยกระดับฝีมือ	0920084220105	พัฒนาเว็บแอปพลิเคชัน ระดับ 3	30
14	ยกระดับฝีมือ	0920014220601	บริหารโครงการพัฒนาซอฟต์แวร์	30
15	ยกระดับฝีมือ	0920014220602	วิเคราะห์ความต้องการระบบสารสนเทศ ทางธุรกิจ	30
16	ยกระดับฝีมือ	0920224220301	ผู้บริหารและดูแลเว็บไซต์ 30 ชม.	30
17	ยกระดับฝีมือ	0920014220802	สนับสนุนด้านเทคนิคคอมพิวเตอร์	30
18	ยกระดับฝีมือ	0920014220501	พัฒนาอาชีพเฝ้าระวังและป้องกันภัย ทางไซเบอร์	30
19	ยกระดับฝีมือ	0920084220501	รักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล	30
20	ยกระดับฝีมือ	0920224210102	จัดการระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ด้วยอุปกรณ์เราเตอร์ไมโครติก	30
21	ยกระดับฝีมือ	2220014220111	3D Asset Creator เตรียมความพร้อมสู่โลก Metaverse	30
22	ยกระดับฝีมือ	1020014220108	NFT Masterclass	30
23	ยกระดับฝีมือ	920224220113	ใช้ Apps for works Go Tablet Go Mobile	30
24	ยกระดับฝีมือ	920224220204	ตรวจสอบระบบคอมพิวเตอร์	30

ลำดับ	หลักสูตร	รหัส	สาขา	จำนวน (ชั่วโมง)
25	ยกระดับฝีมือ	920014220601	การบริหารโครงการพัฒนาซอฟต์แวร์	30
26	ยกระดับฝีมือ	920224220118	การพัฒนา Web E-Commerce ร้านค้าออนไลน์	30
27	ยกระดับฝีมือ	10120014220103	การพัฒนาโปรแกรม Web Application ด้วย React	30
28	ยกระดับฝีมือ	10120014220101	การพัฒนาโปรแกรมเชิงวัตถุด้วยภาษา Java	30
29	ยกระดับฝีมือ	920225420101	การพัฒนาโปรแกรมแบบ GUI ด้วย Python	30
30	ยกระดับฝีมือ	10120014220102	การพัฒนาโปรแกรมภาษา JavaScript ด้วย NodeJS	30
31	ยกระดับฝีมือ	10120014220601	การพัฒนาแอปพลิเคชันด้วย Power Platform	30
32	ยกระดับฝีมือ	920224220304	การสร้างเว็บไซต์ขายของออนไลน์ด้วย Word press	30
33	ยกระดับฝีมือ	2020014220104	การสร้างแอปพลิเคชันในการตอบคำถามอัตโนมัติแทนมนุษย์	30
34	ยกระดับฝีมือ	920224220110	การสร้างแอปพลิเคชันเพื่อการท่องเที่ยว	30
35	ยกระดับฝีมือ	7320014210125	การออกแบบและติดตั้งระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	30
36	ยกระดับฝีมือ	920224220306	การออกแบบเว็บไซต์ด้วยโปรแกรมWordPress	30

หลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรมทักษะดิจิทัลระดับกลาง

ลำดับ	หลักสูตร	รหัส	สาขา	จำนวน (ชั่วโมง)
1	ยกระดับฝีมือ	0920014220603	การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อบุคลากรดิจิทัลในทุกอาชีพ	30
2	ยกระดับฝีมือ	0920084160101	การควบคุมระบบอัตโนมัติด้วยระบบ SCADA ระดับ 1	30
3	ยกระดับฝีมือ	0920084160102	การควบคุมระบบอัตโนมัติด้วยระบบ SCADA ระดับ 2	30
4	ยกระดับฝีมือ	0920084160103	การควบคุมระบบอัตโนมัติด้วยระบบ SCADA ระดับ 3	30
5	ยกระดับฝีมือ	0920084160104	การควบคุมระบบอุณหภูมิด้วยระบบ SCADA ระดับ 1	30
6	ยกระดับฝีมือ	0920084160105	การควบคุมระบบอุณหภูมิด้วยระบบ SCADA ระดับ 2	30
7	ยกระดับฝีมือ	0920084160106	การควบคุมระบบอุณหภูมิด้วยระบบ SCADA ระดับ 3	30
8	ยกระดับฝีมือ	0920084160107	การควบคุมระบบความดันด้วยระบบ SCADA ระดับ 1	30
9	ยกระดับฝีมือ	0920084160108	การควบคุมระบบความดันด้วยระบบ SCADA ระดับ 2	30
10	ยกระดับฝีมือ	0920084160109	การควบคุมระบบความดันด้วยระบบ SCADA ระดับ 3	30
11	ยกระดับฝีมือ	0920084160110	การพัฒนาระบบสมองกลฝังตัว ระดับ 1	30
12	ยกระดับฝีมือ	0920084160111	การพัฒนาระบบสมองกลฝังตัว ระดับ 2	30
13	ยกระดับฝีมือ	0920084220301	การพัฒนาแอปพลิเคชัน Macro และ VBA ในงานอุตสาหกรรม ระดับ 1	30
14	ยกระดับฝีมือ	0920084220102	การพัฒนาแอปพลิเคชัน Macro และ VBA ในงานอุตสาหกรรม ระดับ 2	30
15	ยกระดับฝีมือ	0920224190210	การประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยี IoT ในชีวิตประจำวัน	30
16	ยกระดับฝีมือ	0920224220202	การใช้งาน Internet of Things (IoT) ในงานอุตสาหกรรม	30
17	ยกระดับฝีมือ	0920084160112	การออกแบบและพัฒนาระบบ IoT ในการควบคุมการผลิต ระดับ 1	30
18	ยกระดับฝีมือ	0920084160113	การออกแบบและพัฒนาระบบ IoT ในการควบคุมระบบบ้านอัจฉริยะ ระดับ 1	30

ลำดับ	หลักสูตร	รหัส	สาขา	จำนวน (ชั่วโมง)
19	ยกระดับฝีมือ	0920084160114	การออกแบบและพัฒนาระบบ IoT ในการควบคุมระบบฟาร์มอัจฉริยะ ระดับ 1	30
20	ยกระดับฝีมือ	0920224190115	การประยุกต์ใช้งาน Internet of Things ในชีวิตประจำวัน สำหรับบ้านอัจฉริยะ	30
21	ยกระดับฝีมือ	0920224190119	การออกแบบและติดตั้งระบบควบคุม IoT เพื่อการปลูกพืช	30
22	ยกระดับฝีมือ	0920224190205	การประยุกต์ใช้งาน IOT สำหรับการเกษตร	30
23	ยกระดับฝีมือ	0920014220605	การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Power BI	30
24	ยกระดับฝีมือ	0920224150320	การประยุกต์ใช้ไมโครคอนโทรลเลอร์ควบคุมอุปกรณ์ไฟฟ้าผ่านระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่	30
25	ยกระดับฝีมือ	0920224210127	ช่างซ่อมโน้ตบุ๊ก ระดับ 3	30
26	ยกระดับฝีมือ	920224220404	Advanced Excel 2010	30
27	ยกระดับฝีมือ	1020014220601	AI Generative and Data for Marketing	30
28	ยกระดับฝีมือ	6520081290201	การเขียนแบบก่อสร้าง 3 มิติ ด้วยโปรแกรม Sketch Up ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	30
29	ยกระดับฝีมือ	920221290202	การเขียนแบบก่อสร้าง 3 มิติ ด้วยโปรแกรม SketchUp	30
30	ยกระดับฝีมือ	920222510201	การเขียนแบบเครื่องกล 3 มิติ ด้วยโปรแกรม AutoCAD	30
31	ยกระดับฝีมือ	920222290802	การเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ ระดับ 2	30
32	ยกระดับฝีมือ	920222510214	การเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ 3 มิติ	30
33	ยกระดับฝีมือ	920224220102	การจัดการฐานข้อมูลด้วยไมโครซอฟท์ แอคเซส	30
34	ยกระดับฝีมือ	920227230218	การจัดการสินค้าคงคลังด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	30
35	ยกระดับฝีมือ	1420014220110	การใช้งานโปรแกรม Solid Work	30
36	ยกระดับฝีมือ	920224220402	การใช้งานโปรแกรม MSEXCEL ในการบริหารสินค้าคงคลัง	30
37	ยกระดับฝีมือ	920224210101	การใช้โปรแกรม Microsoft Excel Advance	30
38	ยกระดับฝีมือ	920227410101	การใช้โปรแกรม Microsoft Excel ขั้นสูง	30
39	ยกระดับฝีมือ	7720014220402	การใช้โปรแกรม Microsoft Excel ระดับสูง	30
40	ยกระดับฝีมือ	920222510229	การใช้โปรแกรม SolidWorks Animation & Advanced Assembly	30
41	ยกระดับฝีมือ	920222510219	การใช้โปรแกรม Auto Cad Mechanical	30
42	ยกระดับฝีมือ	920222510224	การใช้โปรแกรม NX for CAD (Modeling, Drafting & Assembly)	30
43	ยกระดับฝีมือ	920222510216	การใช้โปรแกรม Solid work ช่วยในการออกแบบ	30
44	ยกระดับฝีมือ	5230014220102	การใช้โปรแกรมพื้นฐานข้อมูลด้วย Google Forms	30
45	ยกระดับฝีมือ	920224220101	การใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์ เอ็กเซล วิชวลเบสิก	30
46	ยกระดับฝีมือ	920222510206	การใช้โปรแกรมยูนิกราฟิกส์สำหรับเขียนแบบเครื่องกล ด้วยคอมพิวเตอร์ (การสร้างแบบจำลอง, การร่างแบบ และการประกอบ)	30
47	ยกระดับฝีมือ	920222510207	การใช้โปรแกรมยูนิกราฟิกส์สำหรับเขียนแบบเครื่องกล ด้วยคอมพิวเตอร์ (การสร้างแบบจำลองอิสระ)	30
48	ยกระดับฝีมือ	920222510208	การใช้โปรแกรมยูนิกราฟิกส์สำหรับเขียนแบบเครื่องกล ด้วยคอมพิวเตอร์ (ขั้นตอนการผลิตด้วยเครื่องกัด)	30

ลำดับ	หลักสูตร	รหัส	สาขา	จำนวน (ชั่วโมง)
49	ยกระดับฝีมือ	920222510209	การใช้โปรแกรมยูนิกราฟิกส์สำหรับเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์(ขั้นตอนการออกแบบแม่พิมพ์)	30
50	ยกระดับฝีมือ	920224410101	การใช้ฟังก์ชันและบริหารข้อมูลด้วย Microsoft Excel ขั้นสูง (Advanced Excel)	30
51	ยกระดับฝีมือ	920224210125	การตรวจสอบไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ 2 (CBT)	30
52	ยกระดับฝีมือ	7220084150104	การติดตั้งกล่องวงจรปิดด้วยเครือข่ายไฟเบอร์	30
53	ยกระดับฝีมือ	930204200102	การติดตั้งระบบส่งสัญญาณโทรคมนาคมในระบบ 4G และ 5G	30
54	ยกระดับฝีมือ	920014220404	การประยุกต์ใช้งาน Office 365	30
55	ยกระดับฝีมือ	920224220117	การประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยี Internet of Things	30
56	ยกระดับฝีมือ	920222510227	การประยุกต์ใช้โปรแกรมAutoCAD3มิติ	30
57	ยกระดับฝีมือ	920222510226	การประยุกต์ใช้โปรแกรม Master CAM สำหรับงานกลึง	30
58	ยกระดับฝีมือ	920222510101	การประยุกต์ใช้โปรแกรมNXในการขึ้นรูปและประกอบชิ้นงาน	30
59	ยกระดับฝีมือ	920014220405	การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Excel และ Power BI	30
60	ยกระดับฝีมือ	920014220605	การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Power BI	30
61	ยกระดับฝีมือ	920014220603	การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อบุคลากรดิจิทัล	30
62	ยกระดับฝีมือ	920224210201	การสร้างภาพเคลื่อนไหวแบบ 3 มิติ	30
63	ยกระดับฝีมือ	920222510218	การออกแบบและตกแต่งภาพด้วยโปรแกรมPhotoshop และ Illustrator	30
64	ยกระดับฝีมือ	920222510222	ช่างเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ 3มิติ(CAD3D)	30
65	ยกระดับฝีมือ	920224210105	เทคนิคการจัดการข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Excel	30
66	ยกระดับฝีมือ	920224210121	เทคนิคการใช้โปรแกรม Adobe Illustratorสำหรับสื่อสิ่งพิมพ์และป้ายโฆษณา	30
67	ยกระดับฝีมือ	920224220111	เทคนิคและการประยุกต์ใช้ไมโครซอฟต์เอ็กเซล	30

15.2 ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้ประสานงาน

- 1) ผู้รับผิดชอบ : นายนิธิภัทร ศรีธัญญา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล
เบอร์โทร 02 643 4981, 02 643 6038 มือถือ 080 076 3955
E-mail disda.2564@gmail.com
- 2) ผู้ประสานงาน : นางสาวกฤติการ์ พะกะจ่าง ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
เบอร์โทร 02 643 4981, 02 643 6038 มือถือ 089 756 2167
E-mail disda.2564@gmail.com

แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

ชื่อโครงการ : ยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

รายการ 4. พัฒนาทักษะแรงงานผ่านระบบออนไลน์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

1. ชื่อโครงการ “พัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Essential Skills Online Training)”

1.1 ลักษณะโครงการ

โครงการใหม่ โครงการต่อเนื่อง โครงการที่เคยขอแล้ว แต่ไม่ได้รับการพิจารณา

1.2 โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (โครงการ Flagship) ตามมติคณะรัฐมนตรี

ใช่ ไม่ใช่

1.3 ความเชื่อมโยงกับแผนงานบูรณาการฯ (อ้างอิงตามแผนภาพความเชื่อมโยง)

1) ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

- 1. ประยุกต์ใช้นโยบาย BCG
- 2. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี Smart System
- 3. ต่อยอดนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย
 - 3.1 อุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคตและอุตสาหกรรมชีวภาพ
 - 3.2 อุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจร
 - 3.3 อุตสาหกรรมหุ่นยนต์/ระบบอัตโนมัติ และอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
 - 3.4 อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่
 - 3.5 อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ

1. Focus ผลลัพธ์เป้าหมาย หรือ เทคโนโลยีเป้าหมาย: บุคลากรทั้งทางด้านผู้ใช้ ผู้ผลิต และผู้ให้บริการที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์

2. Focus กิจกรรมการพัฒนา: ผลิตและพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านผู้ใช้ ผู้ผลิต และผู้ให้บริการที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์

2) เป้าหมายแผนงานบูรณาการฯ

- 1. อุตสาหกรรมและบริการเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น
- 2. ความสามารถในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจดิจิทัลของไทยดีขึ้น

3) ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนงานบูรณาการฯ

- 1. อุตสาหกรรมและบริการเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น

ร้อยละ 2.4

- 2. ความสามารถในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจดิจิทัลของไทยดีขึ้น 1 ใน 10

4) แนวทางการดำเนินงานแผนงานบูรณาการฯ

ผลิตและพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านผู้ใช้ ผู้ผลิต และผู้ให้บริการ ในภาคส่วนต่าง ๆ ให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ และส่งเสริมการนำบุคลากรต่างชาติที่มีทักษะและความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรม ตลอดจนกำหนดมาตรการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ ให้เรียนรู้ทักษะใหม่ และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้

5) ตัวชี้วัดแนวทางแผนงานบูรณาการฯ

เป้าหมาย 1. อุตสาหกรรมและบริการเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น

2. ความสามารถในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจดิจิทัลของไทยดีขึ้น

ตัวชี้วัด 1. อัตราการขยายตัวของอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์

เฉลี่ยต่อปี (เฉลี่ยร้อยละ 2.4 ในปี 2566 - 2570)

2. อันดับของ Digital Evolution Index ของไทยดีขึ้น

(อยู่ใน 1 ใน 30 ในปี 2566 - 2570)

6) โครงการส่งผลต่อตัวชี้วัดเป้าหมายแผนงานและตัวชี้วัดแนวทาง ของแผนงานบูรณาการฯ อย่างไร

3) แร่งงานในภาคอุตสาหกรรม ได้รับการพัฒนาทักษะการคิด (Cognitive) ทักษะระหว่างบุคคล หรือมนุษย์สัมพันธ์ (Interpersonal) ทักษะภาวะผู้นำในตนเอง (Self-leadership) และ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้มีความมั่นคงในการทำงาน/การประกอบอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ความสามารถในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจดิจิทัลของไทยดีขึ้น และ อันดับของ Digital Evolution Index ของไทย ดีขึ้น (อยู่ใน 1 ใน 30 ในปี 2566 - 2570) ตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดแนวทางแผนบูรณาการฯ

4) แร่งงานที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมด้านทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 1 (Essential Skills Online Training) มีทักษะที่จำเป็นตรงตามความต้องการของตำแหน่งงานในอุตสาหกรรม และนายจ้าง ลดโอกาสในการถูกเลิกจ้างจากการแทนที่ด้วยเทคโนโลยี นายจ้างได้รับประโยชน์จากการที่ถูกจ้างมีทักษะที่จำเป็น สอดคล้องกับความต้องการ ลดการสูญเสียค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ส่งผลให้อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดแนวทางแผนบูรณาการฯ ในปี 2566 - 2570 มีอัตราเพิ่มขึ้นเฉลี่ย ร้อยละ 2.4

2. ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

1. ยุทธศาสตร์ชาติ	ด้าน (หลัก) การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
	ด้าน (รอง) -
2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับปรับปรุง)	ประเด็น (หลัก) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
	เป้าหมายแผนแม่บท (หลัก) ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น
	ตัวชี้วัดแผนแม่บท (หลัก) อัตราการขยายตัวของผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม(เฉลี่ยร้อยละ) ไม่น้อยกว่า 2.4 และ อัตราการขยายตัวของผลิตภาพการผลิตของภาคบริการ (เฉลี่ยร้อยละ) ไม่น้อยกว่า 3.0
	แผนย่อย (หลัก) อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์
	เป้าหมายแผนย่อย (หลัก) อุตสาหกรรม และบริการเทคโนโลยี ดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น และความสามารถในการพัฒนาด้าน

	เศรษฐกิจดิจิทัลของไทยดีขึ้น
	ตัวชี้วัดแผนย่อย (หลัก) อัตราการขยายตัวของมูลค่าอุตสาหกรรมดิจิทัลร้อยละ 10 ต่อปี และ อันดับของ World Digital Competitiveness Ranking ด้านเทคโนโลยีอันดับ 1 ใน 20 ในปี 2566 - 2570
	ประเด็น (รอง) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
	เป้าหมายแผนแม่บท (รอง) ผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น
	ตัวชี้วัดแผนแม่บท (รอง) อัตราการขยายตัวของผลิตภาพการผลิตของภาคอุตสาหกรรม(เฉลี่ยร้อยละ) ไม่น้อยกว่า 2.4 และ อัตราการขยายตัวของผลิตภาพการผลิตของภาคบริการ (เฉลี่ยร้อยละ) ไม่น้อยกว่า 3.0
	แผนย่อย (รอง) การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
	เป้าหมายแผนย่อย (รอง) ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัล ในด้านความพร้อมในอนาคตดีขึ้น
	ตัวชี้วัดแผนย่อย (รอง) อันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัล ในด้านความพร้อมในอนาคต อันดับที่ 40 ในปี 2566 - 2570
3. แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)	ด้านเศรษฐกิจ : การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
4. ความสอดคล้องอื่นๆ (เช่น มติ ครม., ข้อเสนอการนรม.)	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 : หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

4. หลักการและเหตุผล

“ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของโลกดิจิทัล” ทุกอย่างเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เป็นยุคที่โลกต้องการผู้ที่สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์ การก้าวผ่านจาก โลกปฏิวัติอุตสาหกรรมยุคเก่าไปสู่โลกดิจิทัล ทำให้ความต้องการของตลาดแรงงานเปลี่ยนไป ทักษะต่าง ๆ ที่เป็นการทำซ้ำ ๆ (routine-work) ไม่เพียงพออีกต่อไป เพราะคอมพิวเตอร์สามารถทำแทนได้ นอกจากทักษะทางด้านนวัตกรรม ทักษะทางด้านอาชีพ และทักษะทางด้านเทคโนโลยีแล้ว “ทักษะจำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (21st century Essential Skills)” เป็นอีกหนึ่งทักษะที่มีความสำคัญกับแรงงานในยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ เพราะนอกจากจะต้องเป็นผู้มีความรู้แล้ว ยังต้องเป็นผู้มีทัศนคติและจิตใจที่มั่นคง เพื่อพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง “Essential Skills” เป็นทักษะภายในที่จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม ฯลฯ เพื่อให้สามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข หรืออาจกล่าวได้ว่า “Essential Skills” คือความสามารถในการแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน เพื่อให้สามารถดูแลตนเองได้อย่างปลอดภัย

การพัฒนาบุคลากรให้ก้าวไปสู่ยุคเทคโนโลยีได้อย่างราบรื่น หากขาดปัจจัยสำคัญที่เรียกว่าทักษะ “Essential Skills” ไป ก็อาจทำให้บุคลากรไม่สามารถดึงศักยภาพในตัวเองออกมาได้อย่างเต็มที่ จากรายงานของ World Economic Forum ได้เผยแพร่ผลการคาดการณ์ว่าใน 5 ปีข้างหน้า โลกการทำงานจะต้องเผชิญกับภาวะ “Double disruption” ทั้งจากโควิดและการใช้ระบบ Automation เข้ามาทดแทนการจ้างคน ด้วยผลกระทบที่เกิดขึ้นนี้อาจทำให้คนทำงานที่มีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป มีโอกาสเสี่ยงตกงานสูง เพราะถ้าอ้างอิงตามการสำรวจล่าสุด พบว่ามีคนทำงานกว่า 50% ที่ยังขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับปี 2025 ซึ่งประกอบด้วยทักษะ 4 กลุ่มด้วยหลักด้วยกันคือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านคน ทักษะด้านเทคโนโลยี และอีกหนึ่งทักษะที่เพิ่มเข้ามาใหม่ในปีนี้นั้นคือ ทักษะการบริหารจัดการตัวเอง

SKILL



10 ทักษะจำเป็น ที่โลกอนาคต 2025 ต้องการ



1

**Analytical thinking
and innovation**
ทักษะการคิดวิเคราะห์
และทักษะด้านนวัตกรรม



2

**Active learning and
learning strategies**
ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง



3

**Complex
problem-solving**
ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน



4

**Critical thinking
and analysis**
ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์



5

**Creativity, originality
and initiative**
ทักษะความคิดสร้างสรรค์
และการริเริ่มสิ่งใหม่



6

**Leadership &
Social Influence**
ทักษะการเป็นผู้นำ
และอิทธิพลทางสังคม



7

**Technology use,
monitoring and control**
ทักษะการใช้ ดูแล
และจัดการเทคโนโลยี



8

**Technology design
& programming**
ทักษะการออกแบบและ
การเขียนโปรแกรม



9

**Resilience, stress
tolerance and flexibility**
ทักษะการรับมือกับปัญหา
อดทนต่อความกดดัน
ทักษะการปรับตัว



10

**Reasoning, problem
solving and ideation**
ทักษะการใช้เหตุผล
ทักษะการตัดสินใจ
และทักษะการระดมความคิด

- ทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา
- ทักษะด้านการบริหารจัดการตัวเอง
- ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ทักษะด้านเทคโนโลยี

SALIKA
Knowledge sharing space

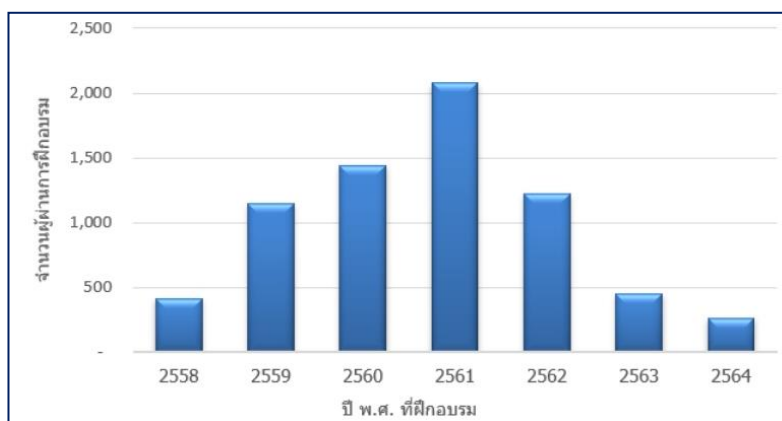


ที่มา: World Economic Forum

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

ที่มา: [McKinsey](https://www.marketingoops.com/reports/research/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work/) : <https://www.marketingoops.com/reports/research/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work/>

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหลักสูตรการฝึกอบรมด้าน Essential Skills ได้แก่ หลักสูตรนิสัยอุตสาหกรรม และ หลักสูตร 9 พหุติกรรม 9 ความสำเร็จ ประกอบด้วย หลักสูตรพหุติกรรมความซื่อสัตย์ พหุติกรรมความรับผิดชอบ พหุติกรรมการมีระเบียบวินัย พหุติกรรมความขยันและอดทน พหุติกรรมทำงาน เป็นทีม พหุติกรรมคิดสร้างสรรค์ พหุติกรรมใฝ่เรียนรู้ พหุติกรรมการประหยัด พหุติกรรมความปลอดภัย ซึ่งจากสถิติของการรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 จนถึง ปี พ.ศ. 2564 พบว่า มีสถานประกอบกิจการที่นำเอาหลักสูตรด้าน “Essential Skills” เฉพาะหลักสูตร 9 พหุติกรรม 9 ความสำเร็จ ได้แก่ นำไปฝึกอบรมให้กับพนักงานของตน จำนวน 109 แห่ง และมีจำนวนแรงงานผู้ผ่านการฝึกอบรมและได้รับการรับรอง จำนวน 7,225 คน โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 ถึงปี พ.ศ.2561 แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้กิจกรรมการฝึกอบรมพนักงานในสถานประกอบกิจการปรับตัวลดลงไป ทำให้กระทรวงแรงงานออกมาตรการในการลดหย่อนสัดส่วนการฝึกอบรมพนักงานหรือลูกจ้างช่วยเหลือสถานประกอบกิจการในส่วนของการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับสถานประกอบกิจการ จึงทำให้จำนวนตัวเลขผู้ผ่านการฝึกอบรม ลดลง ดังภาพ



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

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งมีภารกิจหลักในการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ให้แรงงานของไทยเผชิญกับสถานการณ์การทำงานในยุคเทคโนโลยีที่เปลี่ยนโลก (Technology Disruption) จึงจัดทำโครงการ“พัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Essential Skills Online Training)” โดยการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมแบบ e-Learning ในหลักสูตรด้านต่าง ๆ ได้แก่

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

ทักษะระหว่างบุคคล หรือมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal) เช่น ทักษะการเจรจา ทักษะการสร้างแรงจูงใจ (Mobilizing Systems) ทักษะการพัฒนาความสัมพันธ์ต่อผู้อื่น (Developing Relationships) ทักษะการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ (Teamwork Effectiveness)

ทักษะภาวะผู้นำในตนเอง (Self-leadership) เช่น ทักษะการควบคุมอารมณ์ตนเอง (Self-awareness and self-management) ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) และ ทักษะการเป็นเจ้าของกิจการ (Goals Achievement)

ทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) เช่น Digital Fluency and Citizenship, Software Use and Development, Understanding Digital Systems

โดยหลักการพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะด้าน“Essential Skills” ด้วยการฝึกอบรมบนแพลตฟอร์ม DSD Online Training เพื่อยกระดับสมรรถนะด้านทักษะที่จำเป็นของแรงงานให้มีทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 สามารถนำไปใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ อย่างยั่งยืน และมีความสุข

5. วัตถุประสงค์

5.1 เพื่อพัฒนาแรงงานทุกกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ ด้านทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งครอบคลุมกลุ่มทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงานยุคดิจิทัลสอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง อาทิเช่น ทักษะการคิด (Cognitive) ทักษะระหว่างบุคคล หรือมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal) ทักษะภาวะผู้นำในตนเอง (Self-leadership) และ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills)

5.2 เพื่อให้แรงงานทุกกลุ่มมีทักษะจำเป็น ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ ด้วยระบบ DSD Online Training เข้าถึงความรู้ ด้านทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 และนำไปใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวัน

6. กลุ่มเป้าหมาย

- 6.1 แรงงานในภาคอุตสาหกรรม
- 6.2 แรงงานใหม่
- 6.3 แรงงานว่างงาน หรือ แรงงานที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ
- 6.4 ผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือ MSME
- 6.5 แรงงานเปราะบาง

7 ระยะเวลาดำเนินงานตลอดโครงการ

ระหว่างเดือน ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567

8. วิธีการดำเนินงาน / กิจกรรม

ระยะที่ 1 ระหว่างเดือน ตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567

1. ฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัล จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1,000 คน

ดำเนินการเผยแพร่ และเปิดฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) ผ่านสื่อฝึกอบรมบนระบบ DSD Online Training ในหมวดโปรแกรมคอมพิวเตอร์และทักษะดิจิทัล จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 1,000 คน

2. ประเมินผลตอบแทนทางสังคม (Social Return on Investment : SROI) จากการฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills)

ดำเนินการประเมินผล และวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคม(Social Return on Investment : SROI) จากการฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) ผ่านสื่อฝึกอบรมบนระบบ DSD Online Training ในหมวดโปรแกรมคอมพิวเตอร์และทักษะดิจิทัล เพื่อรายงานให้กรมรับทราบ

3. จัดซื้อจัดจ้างพัฒนาหลักสูตร และพัฒนาสื่อฝึกอบรม “ทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21” จำนวน 4 หลักสูตร 32 หัวข้อ โดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding)

ดำเนินการในระบบประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Bidding : e-bidding) ตามวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด อ้างอิงตามระเบียบกระทรวงการคลังฯ พ.ศ. 2560 ข้อ 31 โดยเริ่มตั้งแต่การจัดทำประกาศแผนการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำรายงานขอซื้อจัดจ้าง (การลงนามในสัญญาจัดซื้อจัดจ้างจะกระทำหลังจากได้รับจัดสรรงบประมาณแล้ว)

ระยะที่ 2 ระหว่างเดือน มิถุนายน – กันยายน 2567

1. จัดหาพัฒนาหลักสูตร “ทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21” จำนวน 4 หลักสูตร

2.1 ศึกษา วิเคราะห์สมรรถนะของทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 ให้เหมาะสมกับแรงงานดิจิทัล 4 กลุ่มทักษะที่กรมกำหนด ได้แก่ ทักษะการคิด(Cognitive) ทักษะระหว่างบุคคล หรือมนุษยสัมพันธ์(Interpersonal) ทักษะภาวะผู้นำในตนเอง (Self-leadership) และ ทักษะด้านดิจิทัล(Digital skills)

2.2 จัดประชุมและเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) เพื่อวิเคราะห์ และยกร่างหลักสูตร

2.3 จัดประชุมวิพากษ์เนื้อหาหลักสูตร เอกสารประกอบการฝึกอบรม แบบทดสอบพร้อมเฉลย จำนวน 25 ข้อ ต่อหลักสูตร

2 จัดหาพัฒนาสื่อการฝึกอบรมบนระบบที่กรมกำหนด จำนวน 4 หลักสูตร

2.1 นำเสนอร่างเนื้อหาของสื่อการฝึกอบรมที่จะผลิต เช่น ตัวอย่างรูปแบบ ภาพ ดนตรี เสียงประกอบ ฯลฯ จำนวนอย่างน้อย 3 คลิป และอินโฟกราฟิก จำนวนอย่างน้อย 3 แบบ

2.2 ผลิตสื่อการฝึกอบรมตามที่นำเสนอในข้อ 2.1 โดยเป็นสื่อในรูปแบบคลิปวิดีโอ ความยาวคลิปละไม่น้อยกว่า 5 นาที จำนวนทั้งสิ้น 32 หัวข้อ พร้อมนำขึ้นระบบที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด จัดทำอินโฟกราฟิกและเอกสารประกอบการฝึกอบรม จำนวน 1 ชุด แบบทดสอบพร้อมเฉลย จำนวน 25 ข้อ ต่อหลักสูตร

9. แผนการดำเนินงาน

ระยะที่ 1 ระหว่างเดือน ตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567

การดำเนินงาน / กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
กิจกรรมที่ 1 ฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัล จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1,000 คน	←—————→											
กิจกรรมที่ 2 ประเมินผลตอบแทนทางสังคม (Social Return on Investment : SROI) จากการฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัล(Digital skills)	←—————→											
กิจกรรมที่ 3 จัดซื้อจัดจ้างพัฒนาหลักสูตร และพัฒนาสื่อฝึกอบรม “ทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21” จำนวน 4 หลักสูตร 32 หัวข้อ โดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding)	←—————→											

ระยะที่ 2 ระหว่างเดือน มิถุนายน – กันยายน 2567

การดำเนินงาน / กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
กิจกรรมที่ 1 พัฒนาหลักสูตร “ทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21” จำนวน 4 หลักสูตร	←→											
กิจกรรมที่ 2 พัฒนาสื่อฝึกอบรมบนระบบ ที่กรมกำหนด จำนวน 4 หลักสูตร ๆ 8 หัวข้อ รวมทั้งสิ้น 32 หัวข้อ	←—————→											

10. งบประมาณดำเนินโครงการ

งบประมาณจำนวน 1,326,000 บาท (หนึ่งล้านสามแสนสองหมื่นหกพันบาทถ้วน) ดังนี้

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
“ทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21”	
เป้าหมายจำนวน 4 หลักสูตร 32 หัวข้อ งบประมาณ 1,326,000 บาท	
1. ค่าจ้างพัฒนาหลักสูตร“ทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21” จำนวน 4 หลักสูตร (4 หลักสูตร x 7,500 บาท)	30,000.-
2. ค่าจ้างพัฒนาสื่อฝึกการอบรมบนระบบที่กรมกำหนด จำนวน 32 หัวข้อ (32 หัวข้อ x 40,500 บาท)	1,296,000.-
รวมค่าใช้จ่าย	1,326,000.-

หมายเหตุ

วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายเป็น ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด

11. สถานที่ดำเนินการ

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านระบบ DSD Online Training

12. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

12.1 ตัวชี้วัดระดับผลผลิต

- 1) จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) ผ่านสื่อฝึกการอบรมบนระบบ DSD Online Training ในหมวดโปรแกรมคอมพิวเตอร์และทักษะดิจิทัล ไม่น้อยกว่า 1,000 คน
- 2) หลักสูตรฝึกอบรมด้านทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Essential Skills Online Training) จำนวน 4 หลักสูตร ภายใต้ 4 กลุ่มทักษะ ดังต่อไปนี้
 - ทักษะการคิด (Cognitive) เช่น ทักษะการคิดอย่างรอบคอบ การคิดอย่างมีเหตุผล(Critical thinking) ทักษะการสื่อสาร(Communication) ทักษะการพัฒนาแผนงาน (Planning and ways of working) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ(Mental flexibility)
 - ทักษะระหว่างบุคคล หรือมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal) เช่น ทักษะการเจรจา ทักษะการสร้างแรงจูงใจ (Mobilizing Systems) ทักษะการพัฒนาความสัมพันธ์ต่อผู้อื่น (Developing Relationships) ทักษะการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ (Teamwork Effectiveness)
 - ทักษะภาวะผู้นำในตนเอง (Self-leadership) เช่น ทักษะการควบคุมอารมณ์ตนเอง (Self-awareness and self-management) ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) และ ทักษะการเป็นเจ้าของกิจการ (Goals Achievement)
 - ทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) เช่น Digital Fluency and Citizenship, Software Use and Development, Understanding Digital Systems
- 3) สื่อฝึกการอบรมตามตัวชี้วัดระดับผลผลิตที่ 2) บนระบบที่กรมกำหนด จำนวน 32 หัวข้อ

12.2 ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์

- 1) แร้งงานทุกกลุ่มมีช่องทางในการเรียนรู้ พัฒนาทักษะที่จำเป็นด้วยตนเองสอดคล้องกับความต้องการได้ ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านระบบ DSD Online Training
- 2) แร้งงานที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมด้านทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Essential Skills Online Training) มีทักษะที่จำเป็นตรงตามความต้องการของนายจ้าง ลดโอกาสในการถูกเลิกจ้างจากการแทนที่ด้วยเทคโนโลยี
- 3) นายจ้างได้รับประโยชน์จากการที่ลูกจ้างมีทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับความต้องการ ลดการสูญเสียค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร

13. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

13.1 แร้งงานในภาคอุตสาหกรรม ได้รับการพัฒนาทักษะการคิด (Cognitive) ทักษะระหว่างบุคคล หรือมนุษย์สัมพันธ์ (Interpersonal) ทักษะภาวะผู้นำในตนเอง (Self-leadership) และ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้มีความมั่นใจในการทำงาน/การประกอบอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ความสามารถในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจดิจิทัลของไทยดีขึ้น

13.2 แร้งงานว่างงาน หรือ แร้งงานที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือ MSME แร้งงานกลุ่มเปราะบาง มีทักษะด้าน “Essential Skills” ตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานในอุตสาหกรรม

13.3 ร้งงานทุกกลุ่มมีความตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพและการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถใช้ชีวิตประจำวันในยุคดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ

13.4 แร้งงานมีกำลังสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผลิตภาพแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม และบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ เพิ่มขึ้น ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

14. ประเมินการมูลค่าทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินโครงการ

(โปรดระบุที่มา วิธีการ สูตรการคำนวณมูลค่าทางเศรษฐกิจ เช่น สามารถลดต้นทุนได้ (บาท) นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นมีมูลค่าเพิ่มขึ้น (บาท) โครงสร้างพื้นฐานดังกล่าวจะส่งเสริมให้เกิดการลงทุนเพิ่มขึ้น (บาท) เป็นต้น)

การดำเนินโครงการ พัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Essential Skills Online Training) มีลักษณะเป็นบริการสาธารณะ ซึ่งผลลัพธ์หลายอย่างที่เกิดจากโครงการ เป็นลักษณะเพื่อสังคม สะท้อน “คุณค่า” ซึ่งมักเป็นนามธรรมและวัดเป็นตัวเลขได้ยาก การวัดอัตราส่วนที่เรียกว่า “ผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน” จึงแสดง “คุณค่าที่พยายามตีมูลค่าเป็นตัวเงินอย่างใกล้เคียงที่สุด” ของผลลัพธ์ทางสังคมที่สร้างเปรียบเทียบกับการลงทุนที่จำเป็นต่อการสร้างประโยชน์ดังกล่าว

การประเมินผลตอบแทนทางสังคม (Social Return on Investment : SROI) หมายถึง การนำผลลัพธ์ด้านสังคม (Social Impact) ในด้านต่างๆ ที่นำมาคำนวณหา “มูลค่า (Monetized Value)” เป็นตัวเงิน แล้วเปรียบเทียบกับมูลค่าทางการเงินของต้นทุนที่ใช้ไปในการดำเนินโครงการเพื่อดูว่าโครงการสร้างผลลัพธ์ทางสังคมคิดเป็นมูลค่าเท่าไร ต่อเงิน 1 บาทที่ลงทุนไป แนวคิด SROI นั้นประยุกต์มาจากแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม (social accounting) และการวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ (cost-benefit analysis) ซึ่งเป็นแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์แบบดั้งเดิม ที่เป็นการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางการเงินจากการลงทุน เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพทางการเงินทั่วไปเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการลงทุนผ่านอัตราส่วนหรือเปอร์เซ็นต์ ผลตอบแทนจากการลงทุนในเชิงบวก บ่งชี้ว่ามีกำไรสุทธิทางการเงินที่เกิดขึ้นจริงหรือคาดหวังจากการลงทุนเท่าไร ไม่ได้คำนึงถึงในการรวมผลตอบแทนทางสังคม

ผลลัพธ์การวิเคราะห์และประเมินผลตอบแทนทางสังคม (social return on investment: SROI) ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 1 โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{SROI} = \frac{\text{ผลตอบแทนทางสังคมที่เกิดขึ้น}}{\text{งบประมาณที่ลงทุน}}$$

วิธีการหาผลตอบแทนทางสังคมด้านการอบรมประกอบด้วย การวิเคราะห์ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การคำนวณค่าแปลงทางการเงิน ของความรู้ที่เกิดขึ้นจากการอบรม (K)
 $((\text{Post-Pre})/10) \times \text{ค่าเฉลี่ยเงินลงทุน}$

ขั้นตอนที่ 2 การคำนวณค่าแปลงทางการเงิน ของการนำความรู้ไปเผยแพร่ (P)
 $((\text{คะแนนประเมินการนำความรู้ไปเผยแพร่}/10)/2) \times K$

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณค่าแปลงทางการเงินของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้(A)
 $((\text{คะแนนประเมินการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้}/10) \times K$

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคม (SROI) โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{SROI} = \frac{\text{ความรู้ที่ได้รับ (K) + การคำนวณความรู้ไปเผยแพร่ (P) + การประยุกต์ใช้ความรู้ (A)}{\text{งบประมาณที่ลงทุน}}$$

15. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ

15.1 หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

ชื่อหน่วยงานสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

15.2 ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้ประสานงาน

- 1) ผู้รับผิดชอบ : นายนิธิภัทร ศรีธัญญา
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล
 เบอร์โทร 02 643 4981, 02 643 6038 มือถือ 080 076 3955
 E-mail disda.2564@gmail.com
- 2) ผู้ประสานงาน : นางสาวกฤติการ์ พะกะจ่าง
 ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ
 เบอร์โทร 02 643 4981, 02 643 6038 มือถือ 089 756 2167
 E-mail disda.2564@gmail.com

แผนงานบูรณาการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว

1. ชื่อโครงการ (ระดับรายการ) : พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
งบประมาณ :7,511,400..... บาท (หน่วยบาท)

หมวดงบประมาณจ่าย :

- งบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน งบรายจ่ายอื่น

ลักษณะโครงการ : (ใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่เลือก)

- โครงการใหม่ (สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในปีงบประมาณที่ได้รับงบประมาณ)

2. แนวทางการดำเนินงานและกลุ่มโครงการ :

เป้าหมายแผนงานบูรณาการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว :			
ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน			
ตัวชี้วัดของแผนงานบูรณาการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว :			
ตัวชี้วัดที่ 1 : รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น เป็นจำนวน 2.4 ล้านล้านบาท			
ตัวชี้วัดที่ 2 : อันดับการพัฒนาการเดินทางและการท่องเที่ยว (TTDI) อยู่ในอันดับ 1 ใน 30			
เลือก (✓)	แนวทางการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
<input type="radio"/>	แนวทางที่ 1 ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานทุนวัฒนธรรม	รายได้จากการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น	อัตราการขยายตัวของรายได้จากการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 12
กลุ่มโครงการภายใต้แนวทางที่ 1		<input type="radio"/> 1. โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม <input type="radio"/> 2. โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชน	
กิจกรรมภายใต้แนวทางที่ 1		<input type="radio"/> ต้นน้ำ (พัฒนาสินค้า บริการ แหล่งท่องเที่ยว หรือโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานทุนวัฒนธรรม) <input type="radio"/> กลางน้ำ (สร้างมูลค่าเพิ่มหรือยกระดับมาตรฐานของสินค้า บริการ แหล่งท่องเที่ยวหรือบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานทุนวัฒนธรรม) <input type="radio"/> ปลายน้ำ (ส่งเสริมการตลาด ประชาสัมพันธ์หรือจัดกิจกรรม ด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานทุนวัฒนธรรม)	
<input type="radio"/>	แนวทางที่ 2 พัฒนาการท่องเที่ยวอย่างรับผิดชอบต่อผู้มีความยั่งยืน	อันดับการพัฒนาการเดินทางและการท่องเที่ยว (TTDI) ด้านความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม ดีขึ้น	อันดับการพัฒนาการเดินทางและการท่องเที่ยว (TTDI) ด้านความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม อยู่ในอันดับ 1 ใน 81
กลุ่มโครงการภายใต้แนวทางที่ 2		<input type="radio"/> 3. โครงการพัฒนาการท่องเที่ยวยั่งยืน <input type="radio"/> 4. โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีความยั่งยืน	
กิจกรรมภายใต้แนวทางที่ 2		<input type="radio"/> ต้นน้ำ (พัฒนาสินค้า บริการ แหล่งท่องเที่ยว หรือโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืน)	

เลือก (v)	แนวทางการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
		<input type="radio"/> กลางน้ำ (สร้างมูลค่าเพิ่มหรือยกระดับมาตรฐานของสินค้า บริการ แหล่งท่องเที่ยวหรือบุคลากรด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน) <input type="radio"/> ปลายน้ำ (ส่งเสริมการตลาด ประชาสัมพันธ์หรือจัดกิจกรรม เพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน)	
<input checked="" type="checkbox"/>	แนวทางที่ 3 พัฒนาและส่งเสริมรูปแบบการท่องเที่ยวคุณภาพสูง	รายได้จากการท่องเที่ยวในสาขาที่มีศักยภาพสูงเพิ่มขึ้น	อัตราการขยายตัวของรายได้จากการท่องเที่ยวในสาขาที่มีศักยภาพสูงเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10
	กลุ่มโครงการภายใต้แนวทางที่ 3	<input checked="" type="checkbox"/> 5. โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ <input type="radio"/> 6. โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ <input type="radio"/> 7. โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ <input type="radio"/> 8. โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค	
	กิจกรรมภายใต้แนวทางที่ 3	<input type="radio"/> ต้นน้ำ (พัฒนาสินค้า บริการ แหล่งท่องเที่ยว หรือโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพสูง) <input checked="" type="checkbox"/> กลางน้ำ (สร้างมูลค่าเพิ่มหรือยกระดับมาตรฐานของสินค้า บริการ แหล่งท่องเที่ยว หรือบุคลากร ของการท่องเที่ยวในรูปแบบที่มีศักยภาพสูง) <input type="radio"/> ปลายน้ำ (ส่งเสริมการตลาด ประชาสัมพันธ์หรือจัดกิจกรรมรูปแบบการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพสูง)	

3. พื้นที่เป้าหมาย :

เลือก (v)	พื้นที่	รายละเอียด (กรอกข้อมูลโดยละเอียด)
<input checked="" type="checkbox"/>	ในประเทศ	เขตพัฒนาการท่องเที่ยว/พื้นที่พิเศษของ อพท. จังหวัด เลย นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง สตูล สุราษฎร์ธานี สงขลา กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ เชียงราย ปัตตานี ยะลา นราธิวาส หนองคาย พื้นที่ดำเนินการ เขตฝั่งทะเลตะวันตก เขตฝั่งทะเลตะวันออก เขตอันดามัน เขตอารยธรรมอีสานใต้ พื้นที่พิเศษเมืองพัทยาและพื้นที่เชื่อมโยง พื้นที่พิเศษหมู่เกาะช้าง และพื้นที่เชื่อมโยง พื้นที่พิเศษเลย พื้นที่เป้าหมายที่มีศักยภาพ
<input type="radio"/>	ต่างประเทศ	ประเทศ..... พื้นที่ดำเนินการ เขตฝั่งทะเลตะวันตก

4 หลักการและเหตุผล :

การพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศไทยในระหว่าง ปี พ.ศ.2566 – 2570 จะเป็นการยกระดับและขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวที่สอดคล้องและต่อยอดจากแผนการพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 โดยมุ่งเน้นการพลิกโฉมการท่องเที่ยวของไทยและขับเคลื่อนการพัฒนาตลอดทั้งห่วงโซ่อุตสาหกรรมที่เน้นการสร้างคุณค่า (High Value Tourism) เพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องไปกับทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 ได้อย่างชัดเจน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทของการท่องเที่ยววิถีใหม่ (New Normal) โดยเฉพาะการฟื้นตัวจากสถานการณ์โรคโควิด-19 ตลอดจนให้ความสำคัญกับการบูรณาการร่วมกันของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่นและภาคประชาชน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยเป็นแผนระดับ 3 ที่มีความครอบคลุมเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวในฐานะที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศต่อไปในอนาคต อีกทั้งยังได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดโมเดลเศรษฐกิจ BCG ที่มุ่งส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ด้วยการบริหารจัดการท่องเที่ยวเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความยั่งยืน SDGs ได้ครบถ้วน ยังมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนกรอบแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 สู่การสร้างเศรษฐกิจมูลค่าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การสร้างสังคมแห่งโอกาสและความเท่าเทียม ซึ่งหัวใจหลักของการพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศไทยในอนาคต จะมุ่งเน้นไปที่การดำเนินการเพื่อพัฒนาและยกระดับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้มีความเข้มแข็ง ต่อยอดการพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับภาวะความปกติถัดไป เพื่อการเติบโตอย่างครอบคลุม ด้วยการพัฒนาแบบองค์รวม โดยเน้นโครงสร้างพื้นฐานด้านการยกระดับพัฒนาบุคลากร แรงงานภาคการท่องเที่ยวให้มี ทักษะฝีมือ ความเชี่ยวชาญ ด้านอาชีพ ให้มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม คือหมุดหมายที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน รวมทั้งมีเป้าหมาย ยกระดับการท่องเที่ยวให้เป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงและพัฒนาทักษะศักยภาพของบุคลากรภาคการท่องเที่ยว พัฒนาระบบเทคโนโลยีข้อมูลการท่องเที่ยวอัจฉริยะที่สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

ปัจจุบันข้อมูลด้านการท่องเที่ยวและบริการของไทยปี พ.ศ.2564 มีจำนวนนักท่องเที่ยวที่ลดลงจำนวนมากอันเนื่องมาจากสถานการณ์โรคโควิด 2019 สถานะการท่องเที่ยวภายในประเทศตั้งแต่มกราคม – ธันวาคม 2564 มีจำนวนนักท่องเที่ยวสะสม 53.03 ล้านคน ลดลงร้อยละ 41.44 และปัจจุบันภาครัฐได้ดำเนินการผ่อนคลายมาตรการควบคุมการเดินทางภายในประเทศ และยังพบว่าแรงงานในระบบการท่องเที่ยวได้กลับภูมิลำเนาเปลี่ยนอาชีพจำนวนมาก ทำให้ปัจจุบันอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวขาดแคลนแรงงานที่จะให้บริการจำนวนมาก ซึ่งอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวสร้างรายได้เป็น 1 ใน 10 ของงานทั่วโลก หรือประมาณ 330 ล้านงาน และในปี 2562 มีผลิตภัณฑ์มวลรวมด้านการท่องเที่ยวทั่วโลก คิดร้อยละ 10.3 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมจากทั่วโลก (Tourism Gross Domestic Product :TGDP) ประเทศไทยจึงต้องเร่งฟื้นฟูอย่างเร่งด่วนและเตรียมการรองรับการเปิดประเทศ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน จึงได้ดำเนินการจัดเตรียมกำลังแรงงาน (Up skill Re skill และ Cross skill) เพื่อสนับสนุนแรงงานภาคการท่องเที่ยวของภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวให้มีความพร้อมในการรองรับและแรงงานสามารถเข้าระบบการจ้างงานและสอดคล้องกับความต้องการของภาคการท่องเที่ยวโดยมุ่งหวังว่าจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและให้ประเทศมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการท่องเที่ยว

5. วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อพัฒนาทักษะยกระดับกำลังแรงงานให้ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยววิถีใหม่ (New Normal) และการส่งเสริมการท่องเที่ยวแบบเศรษฐกิจใหม่ (BCG Model) ให้มีความพร้อมสำหรับการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ (Mice)

2. เพื่อยกระดับผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวให้มีความพร้อมรองรับการท่องเที่ยวเน้นคุณค่าสูง (High Value Tourism) รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ(Mice) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล ให้กับบุคลากรและผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวให้มีความสามารถในการแข่งขันได้ (Internet of thing and Digital Trade)

6. เป้าหมาย :

1. จำนวนแรงงานมีศักยภาพรองรับการเตรียมความพร้อมของภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
2. ผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและมีความพร้อมในการรองรับนักท่องเที่ยวและรองรับการจัดงานระดับประเทศเพิ่มมากขึ้น
3. แรงงานและผู้ประกอบการมีรายได้เฉลี่ยสูงขึ้น

7. กลุ่มเป้าหมายที่มุ่งเน้น /ผู้ได้รับประโยชน์ :

- ชุมชน/ท้องถิ่น
- นักท่องเที่ยวชาวไทย
- นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ
- บุคลากรด้านการท่องเที่ยว
- ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว

8. ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) :

เชิงปริมาณ

- 1) จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ของเป้าหมาย
- 2) จำนวนผู้ประกอบการเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10 ของเป้าหมาย
- 3) จำนวนแรงงานและผู้ประกอบการเข้ารับการฝึกอบรมรวมกันไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 3,260 คน

เชิงคุณภาพ

- 1) ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4
- 2) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

9. ผลผลิต (Output) :

แรงงานในสถานประกอบกิจการหรือแรงงานในภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการได้รับการยกระดับฝีมือและพัฒนาสมรรถนะแรงงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 3,260 คน

10. ผลลัพธ์ (Outcome) :

- 1) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
- 2) แรงงานและผู้ประกอบการมีรายได้เฉลี่ยสูงขึ้น

11. ผลกระทบ/ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact) :

1) ด้านเศรษฐกิจ

ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวมีความพร้อมรองรับการท่องเที่ยวเน้นคุณค่าสูง (High Value Tourism) รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ(Mice) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านสังคม

ยกระดับกำลังแรงงานให้ตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยววิถีใหม่ (New Normal) ให้มีความพร้อมสำหรับการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ (MICE)

3) ด้านสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล ให้กับบุคลากรและผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวให้มีความสามารถในการแข่งขันได้

ส่วนที่ 3 : รายละเอียดกิจกรรมภายใต้โครงการ

3.1 กิจกรรมย่อย :

- กิจกรรมที่ 1 ฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ (Upskilling)

รายละเอียดกิจกรรมย่อย : ฝึกยกระดับฝีมือ และพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการ

กลุ่มเป้าหมาย : แรงงานในสถานประกอบการ จำนวนไม่น้อยกว่า 3,260 คน

พื้นที่ดำเนินการ : ทั่วประเทศ

- กิจกรรมที่ 2 สัมมนาเตรียมความพร้อมโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการขับเคลื่อน

อุตสาหกรรมท่องเที่ยวคุณค่าสูง

รายละเอียดกิจกรรมย่อย : กำหนดนิเทศการฝึกให้กับหน่วยฝึกที่มุ่งหวังให้การดำเนินงานโครงการ

ฯ เป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงวัตถุประสงค์

กลุ่มเป้าหมาย : ส่วนภูมิภาค (สถาบัน/สำนักงาน)

พื้นที่ดำเนินการ : จังหวัดที่อยู่ภายใต้โครงการ

- กิจกรรมที่ 3 ติดตามประเมินผลโครงการ

รายละเอียดกิจกรรมย่อย : ติดตามผลการดำเนินโครงการ สรุปและอภิปรายผลการดำเนินงาน

ตามแผนงานที่โครงการกำหนด ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปรับปรุง การดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่โครงการกำหนด

กลุ่มเป้าหมาย : ส่วนภูมิภาค (สถาบัน/สำนักงาน)

พื้นที่ดำเนินการ : จังหวัดที่อยู่ภายใต้โครงการ

3.2 แผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ :

(หน่วย : บาท)

แผนการปฏิบัติงาน (กิจกรรม)	แผนการใช้จ่ายงบประมาณรายไตรมาส			รวม
	ไตรมาสที่ 1/2567	ไตรมาสที่ 2/2567	ไตรมาสที่ 3/2567	
กิจกรรมที่ 1 : ฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ (Up skilling)	2,184,000	2,562,000	2,100,000	6,846,000
กิจกรรมที่ 2 : สัมมนาเตรียมความพร้อมโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมท่องเที่ยวคุณค่าสูง	365,400	-	-	365,400
กิจกรรมที่ 3 : ติดตามและประเมินผล	-	-	300,000	300,000
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	2,549,400	2,562,000	2,400,000	7,511,400

3.3 รายละเอียดกิจกรรมย่อยและงบประมาณ

งบรายจ่าย /กิจกรรม	งบประมาณ	เงินนอกงบประมาณ	รายละเอียดตัวคูณ
งบรายจ่ายอื่น :			
1. ฝึกยกระดับฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ (Up skilling)	6,846,000	-	จำนวนเป้าหมาย 3,260 คน จำนวน 163 รุ่น ค่าวิทยากร 1200*1 รุ่น*30 ชม.=36,000 บาท ค่าวัสดุ 300*20 คน = 6,000 รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น 42,000 บาท *163 รุ่น = 6,846,000 บาท
2. สัมมนาเตรียมความพร้อมโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมท่องเที่ยวคุณค่าสูง	365,400	-	1 ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน ภาครัฐ (ภาคทฤษฎี-ภาคปฏิบัติ) - ภาครัฐ (ภาคทฤษฎี) (3 คน x 2 ชั่วโมง x 600 บาท) 3,600 บาท - ภาครัฐ (ภาคปฏิบัติ) (3 คน x 9 ชั่วโมง x 600 บาท) 16,200 บาท 2 ค่าอาหารแบบไม่ครบมือ (กลางวัน-เย็น) วิทยากร ผู้เข้าร่วมประชุม ผู้สังเกตการณ์ ผู้ประสานงานและพนักงานขับรถยนต์ (103 คน x 700 บาท x 2 วัน) - ผู้เข้ารับการประชุม (90 คน x 700 บาท x 2 วัน) 126,000 บาท - วิทยากร (6 คน x 700 บาท x 2 วัน) 8,400 บาท

งบรายจ่าย /กิจกรรม	งบประมาณ	เงินนอกงบประมาณ	รายละเอียดตัวคูณ
			<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประสานงานและพนักงานขับรถยนต์ (7 คน x 700 บาท x 2 วัน) 9,800 บาท (กรณีผู้จัดการฝึกอบรมไม่จัดเลี้ยงอาหารให้ได้รับอัตราเดียวกับเบี้ยเลี้ยง) 3 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม วิทยากร ผู้เข้าร่วมประชุม ผู้สังเกตการณ์ ผู้ประสานงานและพนักงานขับรถยนต์ (103 คน x 50 บาท x 4 มื้อ) - ผู้เข้ารับการประชุม (90 คน x 50 บาท x 4 มื้อ) 18,000 บาท - วิทยากร (6 คน x 50 บาท x 4 มื้อ) 1,200 บาท - ผู้ประสานงานและพนักงานขับรถยนต์ (7 คน x 50 บาท x 4 มื้อ) 1,400 บาท 4 ค่าที่พักวิทยากร ผู้เข้าร่วมประชุม ผู้สังเกตการณ์ ผู้ประสานงานและพนักงานขับรถยนต์ - ค่าเช่าห้องพักเดี่ยว (6 ห้อง x 1,450 บาท x 2 คืน) 11,600 บาท - ค่าเช่าห้องพักร่วม (49 ห้อง x 1,600 บาท x 2 คืน) 153,600 บาท 5 ค่าพาหนะวิทยากร (3 คน x 2,500 บาท) 7,500 บาท (กรณีวิทยากรเดินทางด้วยตนเอง ณ จังหวัด.....ไป-กลับ) 6 ค่าพาหนะผู้ประสานงานและพนักงานขับรถยนต์ (7 คน x 400 บาท) 2,800 บาท 7 ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่และพนักงานขับรถยนต์ (7 คน x 240 บาท) 1,680 บาท 8 ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงรถตู้(ของส่วนราชการ) และค่าผ่านทางพิเศษ (1 คัน x 920 บาท) 920 บาท 9 - ค่าวัสดุ เครื่องเขียนและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องของผู้เข้าร่วมประชุมฯ (90 ชุด x 20 บาท) 2,700 บาท รวม 365,400 บาท)
3. ติดตามและประเมินผล	300,000	-	<ul style="list-style-type: none"> 1 ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน ภาครัฐ (ภาคทฤษฎี-ภาคปฏิบัติ) - ภาครัฐ (ภาคทฤษฎี) (3 คน x 2 ชั่วโมง x 600 บาท) 3,600 บาท - ภาครัฐ (ภาคปฏิบัติ) (3 คน x 9 ชั่วโมง x 600 บาท) 16,200 บาท 2 ค่าอาหารแบบไม่ครบมื้อ (กลางวัน-เย็น) วิทยากร ผู้เข้าร่วมประชุม ผู้สังเกตการณ์ ผู้ประสานงาน และพนักงานขับรถยนต์ (98 คน x 700 บาท x 2 วัน) - ผู้เข้ารับการประชุม (85 คน x 700 บาท x 2 วัน) 119,000 บาท

งบรายจ่าย /กิจกรรม	งบประมาณ	เงินนอก งบประมาณ	รายละเอียดตัวคูณ
			<ul style="list-style-type: none"> - วิทยากร (6 คน x 700 บาท x 2 วัน) 8,400 บาท - ผู้ประสานงานและพนักงานขับรถยนต์ (7 คน x 700 บาท x 2 วัน) 9,800 บาท (กรณีผู้จัดการฝึกอบรมไม่จัดเลี้ยงอาหารให้ได้รับอัตราเดียวกับเบี้ยเลี้ยง) 3 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม วิทยากร ผู้เข้าร่วมประชุม ผู้สังเกตการณ์ ผู้ประสานงานและพนักงานขับรถยนต์ (90 คน x 50 บาท x 4 มื้อ) <ul style="list-style-type: none"> - ผู้เข้ารับการประชุม (90 คน x 50 บาท x 4 มื้อ) 17,000 บาท - วิทยากร (6 คน x 50 บาท x 4 มื้อ) 16,800 บาท - ผู้ประสานงานและพนักงานขับรถยนต์ (7 คน x 50 บาท x 4 มื้อ) 19,600 บาท 4 ค่าที่พักวิทยากร ผู้เข้าร่วมประชุม ผู้สังเกตการณ์ ผู้ประสานงาน และพนักงานขับรถยนต์ <ul style="list-style-type: none"> - ค่าเช่าห้องพักเดี่ยว (6 ห้อง x 1,450 บาท x 1 คืน) 8,700 บาท - ค่าเช่าห้องพักคู่ (46 ห้อง x 1,600 บาท x 1 คืน) 69,000 บาท 5 ค่าพาหนะวิทยากร (3 คน x 1,000 บาท) 2,850 บาท (กรณีวิทยากรเดินทางด้วยตนเอง ณ จังหวัด.....ไป-กลับ) 6 ค่าพาหนะผู้ประสานงานและพนักงานขับรถยนต์ (7 คน x 400 บาท) 2,800 บาท 7 ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่และพนักงานขับรถยนต์ (7 คน x 240 บาท) 1,680 บาท 8 ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงรถตู้(ของส่วนราชการ) และค่าผ่านทางพิเศษ (1 คัน x 970 บาท) 970 บาท 9 - ค่าวัสดุ เครื่องเขียนและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องของผู้เข้าร่วมประชุมฯ (90 ชุด x 20 บาท) 3,600 บาท รวม 300,000 บาท
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	7,511,400		

หมายเหตุ ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการสามารถถ่วงจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

ชื่อ - นามสกุล ผู้จัดทำโครงการ : นายสมศักดิ์ แสงอุไร

ตำแหน่ง : นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ (กอง/กลุ่ม/ฝ่าย) : กลุ่มงานพัฒนาสถานฝึกและครุภัณฑ์การฝึก

โทรศัพท์ (มือถือ) : 094-7787885 e-mail : dtte2563@gmail.com

แผนงานบูรณาการพัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ

1. ลักษณะโครงการ*

- โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,564,700 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

แผนแม่บทประเด็น โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล
 แผนงานย่อย โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์
 เป้าหมายย่อย ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศลดลง
 ตัวชี้วัดเป้าหมายย่อย สัดส่วนต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ เติมน้อย

กว่าร้อยละ 12

แผนระดับที่ 3

แผนบูรณาการพัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ตาม
 เป้าหมายการบริการจัดการโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน และการอำนวยความสะดวกทางการค้า พร้อมด้วย
 การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานสากล
 ตัวชี้วัดบูรณาการ สัดส่วนต้นทุนการเก็บรักษาสินค้าคงคลังและต้นทุนการบริหารจัดการโลจิสติกส์ต่อ GDP
 แนวทาง พัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโลจิสติกส์ (มาตรฐานความเชี่ยวชาญ และคุณภาพบุคลากร วิจัย นวัตกรรม
 และเทคโนโลยี พัฒนาข้อมูลและการติดตามประเมินผล)
 ตัวชี้วัดแนวทางพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีทักษะขั้นสูงไม่น้อยกว่า 250 คน

ส่วนที่ 3 : รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ

1. หลักการและเหตุผล*

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) รวมถึงแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายให้ระบบโลจิสติกส์เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้ประเทศไทยเป็นประตูการค้าที่สำคัญในอนุภูมิภาคและภูมิภาค ประกอบด้วย 5 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก 2) การยกระดับมาตรฐานและเพิ่มมูลค่าห่วงโซ่อุปทาน 3) การพัฒนาพิธีศุลกากร กระบวนการนำเข้า-ส่งออกที่เกี่ยวข้อง และการอำนวยความสะดวกในการขนส่งระหว่างประเทศ 4) การพัฒนาศักยภาพผู้ให้บริการโลจิสติกส์ไทย (Logistics Service Provider : LSPs) และ 5) การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร และการติดตามผลด้านโลจิสติกส์ เพื่อสนับสนุนการแข่งขันและพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทยให้สามารถทัดเทียมกับนานาประเทศทั่วโลก โดยดำเนินการลักษณะงานบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้เกิดการสนับสนุนผลลัพธ์ในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ระหว่างประเทศของประเทศไทยดีขึ้น การพัฒนาบุคลากรทางด้านโลจิสติกส์ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อสถานประกอบการ รวมถึงการสานต่อความสำเร็จในการเตรียมกำลังคนรองรับความต้องการของธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศให้พร้อมรับการขยายตัวและการแข่งขันในเวทีสากล

กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรระดับปริญญาตรีที่เป็นปัจจัยสนับสนุนด้านกำลังแรงงานที่สำคัญในระบบโลจิสติกส์ และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ส่งผลให้การบริหารจัดการโลจิสติกส์ และห่วงโซ่อุปทาน และการอำนวยความสะดวกทางการค้าให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานสากลต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศให้มีทักษะและสมรรถนะที่ตรงต่อความต้องการของการจ้างงาน

2.2 เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในธุรกิจรับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในระยะเร่งด่วน

2.3 เพื่อพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโลจิสติกส์ ให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีงานทำ มีรายได้ ภายหลังจากการฝึกอบรม

2.4 เพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจโลจิสติกส์ในรูปแบบความปกติใหม่

3. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานคุณภาพระดับปริญญาตรีทุกสาขา รุ่นละ 50 คน จำนวน 3 รุ่น รวม 150 คน

4. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมายที่วัดได้

4.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 150 คน

4.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

- แรงงานที่สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

- ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานมีงานทำ มีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 5.1 ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานมีคุณลักษณะและทักษะที่ตรงต่อความต้องการของผู้ประกอบกิจการในธุรกิจบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศมากขึ้น
- 5.2 ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าทำงานเพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานในธุรกิจบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศได้ในระดับหนึ่ง
- 5.3 ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานตามโครงการ มีงานทำ มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง
- 5.4 ผู้ประกอบกิจการไทยในธุรกิจบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศสูงขึ้น
- 5.5 ผู้สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจโลจิสติกส์ในรูปแบบความปกติใหม่ (New Normal)

6. ระยะเวลาดำเนินการ ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567

7. พื้นที่ดำเนินการ กรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด

8. การติดตามประเมินผล :

- 8.1 รายงานผลจากการศึกษาความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและแบบประเมินผลโครงการตลอดจนแบบประเมินผลวิทยากร
- 8.2 สังเกตการณ์การฝึกอบรม เก็บข้อมูล และสรุปผลรายงาน
- 8.3 การติดตามผลการมีงานทำ มีรายได้ ภายหลังจากจบฝึก (สถานประกอบกิจการดำเนินการร่วมกับกรม)

ส่วนที่ 4 : แนวทางการดำเนินงาน

1. สืบค้นข้อมูลความต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์จากสถานประกอบกิจการ ภาคเอกชน เครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ใช้ตลาดนำการฝึกโดยประสานงานกับสถานประกอบกิจการ ภาคเอกชน เครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอทราบตำแหน่งงานว่างที่ต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ พร้อมร่วมจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงาน และจัดทำสรุปรายละเอียดตำแหน่งงานว่าง
3. จัดทำรายละเอียดโครงการ เสนอผู้บริหารขออนุมัติโครงการ
4. ประสานวิทยากร เพื่อจัดทำแนวทางการดำเนินงานโครงการ
 - (1) ร่วมกันกำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ ดังนี้
 - มีสัญชาติไทย
 - อายุไม่เกิน 28 ปี หรือ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของแต่ละตำแหน่งงานที่พร้อมรับเข้าทำงาน
 - จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทุกสาขา
 - มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง สามารถเข้าฝึกอบรมได้ตลอดหลักสูตร
 - ยินยอมและยอมรับเงื่อนไขการเข้าร่วมโครงการ
 - (2) จัดทำรายละเอียดค่าใช้จ่ายการดำเนินงานโครงการ
 - (3) จัดทำเนื้อหา หัวข้อการฝึกอบรมตามโครงการ
 - (4) จัดทำรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ

5. ประชาสัมพันธ์ และการเปิดรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ
 - (1) เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนแก่สถานประกอบกิจการ ภาคเอกชน เครือข่าย มหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเชิญชวนกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการตามกำหนดการที่เปิดรับสมัคร
 - (2) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการสอบคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการ
 - (3) รับสมัครและตรวจสอบหลักฐานการสมัคร
 - (4) รวบรวมรายชื่อผู้สมัครเข้าร่วมโครงการที่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติเรียบร้อยแล้ว
6. จัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ
 - (1) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบภาคทฤษฎี
 - (2) กำหนดวัน เวลา และสถานที่ สอบภาคทฤษฎี
 - (3) ควบคุม กำกับ ดูแลการสอบภาคทฤษฎี
 - (4) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบสัมภาษณ์
 - (5) กำหนดวัน เวลา และสถานที่ สอบสัมภาษณ์
 - (6) ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ร่วมกับสถานประกอบกิจการ
 - (7) ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบคัดเลือกและเข้าร่วมฝึกอบรมตามโครงการ
7. กำหนดวัน เวลา และสถานที่ รายงานตัว
8. ปฐมนิเทศผู้เข้ารับการฝึกอบรม
9. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ
10. จัดส่งเจ้าหน้าที่นิเทศตรวจเยี่ยม กำกับ ดูแลการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร
11. ฝากฝึกงานจริงในสถานประกอบกิจการที่ยินดีรับผู้สำเร็จการฝึกอบรมเข้าทำงานทันที
12. จัดส่งเจ้าหน้าที่ติดตาม ประเมินผล ตรวจเยี่ยมการฝึกงานจริงในสถานประกอบกิจการ
13. ติดตามผลการฝึกงานทำ มีรายได้ ภายหลังจบการฝึกอบรม
14. รายงานผลการฝึกอบรมและผลการฝึกงานทำ มีรายได้ ให้ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
15. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ การดำเนินงานโครงการสู่สังคม

ส่วนที่ 5 : รายละเอียดงบประมาณ

กิจกรรมที่ 1 การจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานระดับปริญญาตรี จำนวน 3 รุ่น รุ่นละ 50 คน รวม 150 คน รวมเป็นเงิน 2,564,700 บาท (สองล้านห้าแสนหกหมื่นสี่พันเจ็ดร้อยบาทถ้วน)

หน่วยงาน : ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (สถาบัน/สำนักงาน)

การดำเนินงาน : ฝึกอบรมหลักสูตร 240 ชม. จำนวน 3 รุ่น รุ่นละ 50 คน รวม 150 คน

ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น หลักสูตร 240 ชม. จำนวน 3 รุ่น รุ่นละ 50 คน รวม 150 คน

1) ค่าตอบแทนวิทยากร		
ภาคทฤษฎี 1 คน (1,200 บาท × 1 คน × 156 ชม.)	187,200	บาท
ภาคปฏิบัติ 4 คน (1,200 บาท × 4 คน × 68 ชม.)	326,400	บาท
2) ค่าอาหารกลางวัน (120 บาท × 50 คน × 30 วัน)	180,000	บาท
3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท × 50 คน × 2 มื้อ × 30 วัน)	135,000	บาท
รวมค่าใช้จ่าย/รุ่น	843,600	บาท
เปิดฝึกอบรมรวม 3 รุ่น (3 รุ่น × 843,600 บาท)	2,530,800	บาท

หมายเหตุ หัวข้อการศึกษาดูงานในสถานประกอบกิจการรุ่นละ 16 ชั่วโมง (2 วัน) ไม่มีค่าตอบแทนวิทยากร

กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมสนับสนุนโครงการ : ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (สถาบัน/สำนักงาน)

2.1 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อติดตามผลและประเมินผลความคืบหน้าการดำเนินโครงการของทีมผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทีมงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการเพื่อรับฟังปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

ค่าเดินทางไปราชการ (550 บาท x 2 คน x 1 ครั้ง x 1 รุ่น) 1,100 บาท

รวมค่าใช้จ่าย/รุ่น 1,100 บาท

รวมค่าใช้จ่าย 3 รุ่น (3 รุ่น x 1,100 บาท) 3,300 บาท

2.2 ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินการ กำหนดรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับโครงการ คัดเลือกผู้รับบริการ ระดมความคิดเพื่อหาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงการดำเนินงานในอนาคต หรือการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการ (การสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์) เป็นต้น

1) ค่าอาหารกลางวัน (120 บาท x 10 คน x 1 มื้อ x 3 ครั้ง) 3,600 บาท

2) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (25 บาท x 10 คน x 2 มื้อ x 3 ครั้ง) 1,500 บาท

รวมเป็นเงิน 5,100 บาท

3) ค่าใช้จ่ายในการติดตามและประเมินผลในภาพรวมของโครงการและ/หรือจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการ และ/หรือ การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสรุปผลการดำเนินงานโครงการ เป็นเงิน 25,500 บาท

รวมเป็นเงิน 33,900 บาท

รวมเป็นเงินจำนวน 2,564,700 บาท (สองล้านห้าแสนหกหมื่นสี่พันเจ็ดร้อยบาทถ้วน)

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

ส่วนที่ 6 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล : นางพลาพร รัตนปริคณณ์ **ตำแหน่ง :** ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

หมายเลขมือถือ 08 5483 8185

ชื่อ-สกุล : นายสรายุทธ ทองศรี **ตำแหน่ง :** ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมขีดความสามารถผู้ประกอบกิจการ

หมายเลขมือถือ 08 6925 9285

กิจกรรม : พัฒนาศูนย์บริการรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

งบประมาณ (ล้านบาท) : วงเงิน ปี พ.ศ. 2566 พลังก่อน จำนวน 4,511,500 บาท

สถานะโครงการ

โครงการผูกพันเดิม

โครงการใหม่ () ปีเดียว () ผูกพัน ปี พ.ศ..... - พ.ศ.....

โครงการที่เคยขอแต่ไม่ได้รับการพิจารณา

เป็นโครงการในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล
แผนย่อย โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

เป้าหมาย 1. ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศลดลง

2. ประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ระหว่างประเทศของประเทศไทยดีขึ้น

ตัวชี้วัด 1. สัดส่วนต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศไทยต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ น้อยกว่าร้อยละ 11

2. ดัชนีวัดประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ระหว่างประเทศของประเทศไทย 25 ลำดับแรก หรือคะแนนไม่ต่ำกว่า 3.60

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมวดหมายที่ 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

กลยุทธ์ที่ 3 การผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ 4.0

เป็นโครงการสำคัญ (ตอบได้มากกว่า 1 หัวข้อ)

ไม่เป็นโครงการสำคัญ

1. เพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ลำดับที่ 388

แผนแม่บทฯ ประเด็น 07 โครงสร้างพื้นฐานฯ เป้าหมายแผนแม่บทย่อย ประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ระหว่างประเทศของประเทศไทยดีขึ้น

2. ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 ของ สศช.

3. ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2566 - 2570)

1. เหตุผลความจำเป็น

ปัจจุบัน “โลจิสติกส์” เป็น 1 ใน 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคตของประเทศไทยและเป็น 1 ใน 5 อันดับแรกของสายงานที่ตลาดแรงงานมีความต้องการสูง มีอัตราการเติบโตร้อยละ 15-20 ต่อปี ในแต่ละปี ธุรกิจในประเทศไทยโดยรวมมีการใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมโลจิสติกส์ประมาณ 19 % ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ คิดเป็นมูลค่าไม่น้อยกว่า 1.5 ล้านล้านบาท จากรายงานของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) บ่งบอกถึงความต้องการแรงงานทั่วประเทศในอีก 5 ปีข้างหน้าว่า ความต้องการแรงงานทางด้านโลจิสติกส์จะเพิ่มขึ้นกว่า 475,674 อัตรา ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาโลจิสติกส์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยยกระดับศักยภาพโลจิสติกส์ภาคอุตสาหกรรม สนับสนุนฐานอุตสาหกรรมเดิมและอุตสาหกรรมอนาคตให้เป็นฐานสร้างรายได้ใหม่ของประเทศ พัฒนาระบบบริหารจัดการโลจิสติกส์ภาคการเกษตรให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มขีดความสามารถของธุรกิจบริการโลจิสติกส์ ให้สามารถกระจายฐานการบริการและการลงทุนที่เชื่อมโยงในอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการแข่งขันบนฐานการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี พัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีทักษะสูงและมีมาตรฐานสากล ดำเนินกิจกรรมทางโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิต การค้า การบริการ และการลงทุนในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน มุ่งสู่การเป็นประเทศที่มีรายได้สูงและเป็นประเทศที่พัฒนาภายในปี 2579

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ด้านที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต ด้วยการเพิ่มศักยภาพพัฒนาคนรุ่นใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ยกระดับรายได้ รวมถึงการลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศ โดยปีงบประมาณที่ผ่านมา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้พัฒนาแรงงานของประเทศ โดยการเพิ่มทักษะให้กับกลุ่มแรงงานที่มีทักษะที่สูงขึ้นและมีความรู้เฉพาะทางเป็นแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีมาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับกับการจ้างงานและความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ และปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีเป้าหมายเพิ่มทักษะให้กับบุคลากรด้านโลจิสติกส์เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับกับยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ มีเป้าหมายมุ่งเน้นและขยายการดำเนินงานโดยการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพ (Up Skill) กลุ่มบุคลากรด้านโลจิสติกส์ ในตำแหน่ง นักบริหารงาน ผู้ควบคุม ผู้ปฏิบัติงาน พนักงานบริหาร ในคลังสินค้า (Warehouse) และสร้างบุคลากรที่มีความรู้ให้มีความรู้เฉพาะทาง (Advance Skill)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) รวมถึงแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายให้ระบบโลจิสติกส์เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้ประเทศไทยเป็นประตูการค้าที่สำคัญในอนุภูมิภาคและภูมิภาค ประกอบด้วย 5 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก 2) การยกระดับมาตรฐานและเพิ่มมูลค่าโซ่อุปทาน 3) การพัฒนาพิธีศุลกากร กระบวนการนำเข้า-ส่งออกที่เกี่ยวข้อง และการอำนวยความสะดวกในการขนส่งระหว่างประเทศ 4) การพัฒนาศักยภาพผู้ให้บริการโลจิสติกส์ไทย (Logistics Service Provider : LSPs) และ 5) การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร และการติดตามผลด้านโลจิสติกส์ เพื่อสนับสนุนการแข่งขันและพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทยให้สามารถทัดเทียมกับนานาประเทศทั่วโลก และการดำเนินการลักษณะงานบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรรองรับรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยมี 1) กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต 2) กิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ เพื่อฝึกอบรมทักษะเฉพาะทางหรือเทคนิคเฉพาะด้านและสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการให้กับ ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี นักศึกษาชั้นปีสุดท้าย แรงงานในสถานประกอบการ แรงงานที่จะเข้าสู่อุตสาหกรรมทั้งภาคผลิตและบริการ รวมทั้งสนับสนุนความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ ครอบคลุมตำแหน่งงานด้านการจัดการระบบขนส่ง หรือการเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการ ทั้งภาคพื้นดิน ทางเรือ และทางอากาศ รวมไปถึงกระบวนการ วิธีการการวางแผนสินค้าคงคลัง การจัดเก็บ ควบคุม การบริหารธุรกิจ อาทิ การจัดการสินค้าอันตรายและการขนส่งข้ามแดน เทคนิคการขับรถลากจูง การบริหารซัพพลายเชน และโลจิสติกส์ นักวิเคราะห์และวางแผนในหน่วยงานโลจิสติกส์/โซ่อุปทาน (Supply Chain) ในธุรกิจการผลิต ธุรกิจค้าปลีกและกระจายสินค้า พนักงานขนส่งสินค้าผ่านแดนและข้ามแดน พนักงานนำเข้าและส่งออกนักปฏิบัติการขนส่งสินค้าทางราง ผู้ควบคุมสินค้าคงคลัง ผู้บริหารการขนส่งสินค้าทางอากาศ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ให้บริการโลจิสติกส์บุคลากรเฉพาะทางและการพัฒนาแรงงาน ให้สามารถสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการลดต้นทุน เพิ่มผลิตภาพ สร้างมูลค่าเพิ่มจากการเป็นศูนย์กลางทางภูมิศาสตร์ และเชื่อมต่อกับเครือข่ายโลจิสติกส์ในระดับภูมิภาคและระดับโลกอย่างมั่นคงและยั่งยืน

2. สอดคล้องกับนโยบาย และเป้าหมายสำคัญตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท และแผนฯ 13 แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2567

ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ **อย่างไร :** เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ให้บริการโลจิสติกส์ บุคลากรเฉพาะทางและแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ให้สามารถสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการลดต้นทุน เพิ่มผลผลิตภาพ สร้างมูลค่าเพิ่มจากการเป็นศูนย์กลางทางภูมิศาสตร์ และเชื่อมต่อกับเครือข่ายโลจิสติกส์ในระดับภูมิภาคและระดับโลกอย่างมั่นคงและยั่งยืน

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ : 1. ประเด็น 4.2 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

4.2.4 อุตสาหกรรมและบริการขนส่งและโลจิสติกส์

2. ประเด็น 07 โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล (พ.ศ. 2566 – พ.ศ. 2580) (ฉบับปรับปรุง) แผนย่อย โครงสร้างด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ **อย่างไร :** โดยพัฒนาผู้ให้บริการโลจิสติกส์ บุคลากรเฉพาะทางและแรงงาน ปรับระบบการฝึกอบรม และพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานและภาคธุรกิจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคอุตสาหกรรมและบริการ ในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาหลักสูตร รวมถึงยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล เพื่อให้บุคลากรเฉพาะทางและแรงงานสามารถใช้ในการประกอบอาชีพและดำเนินธุรกิจได้จริง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 : ข้อ 1 มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย หมายความว่า 5 ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค **อย่างไร :** โดยการพัฒนาคุณภาพบุคลากรและวางแผนจัดการกำลังคนด้านการบินและโลจิสติกส์ให้มีทักษะสูง และสอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจ รองรับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ของประเทศ บูรณาการความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นวิชาชีพเฉพาะหรือเทคนิคเฉพาะด้าน บรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้านโลจิสติกส์ที่มีทักษะสูง เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศและระดับสากล

นโยบายรัฐบาล : การลงทุนในโครงสร้าง พื้นฐานด้านการขนส่ง ของประเทศทั้งทางถนน ทางน้ำ ทางราง และทางอากาศ เพื่อเปิดประตูค้าขาย และเปิดโอกาสของประเทศไทย ให้เพิ่มขึ้น และเป็นการสร้าง ประโยชน์จากสินทรัพย์ ของประเทศและของประชาชน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ สินค้าและบริการรูปแบบใหม่ ของโลก

อย่างไร : ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน กำหนดเป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีความครอบคลุมและเชื่อมโยงอย่างไร้รอยต่อ เพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนในการเดินทางและการขนส่ง เชื่อมโยงประเทศไทยกับประชาคมโลก พร้อมทั้ง “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคมนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัลของประเทศ

โครงการสำคัญเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ลำดับที่ 388 เป้าหมายแผนแม่บทย่อย ประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ระหว่างประเทศของประเทศไทยดีขึ้น

อย่างไร : พัฒนาสมรรถนะแรงงานให้มีทักษะในสายงานด้านการบริการลูกค้า สายงานด้านการจัดซื้อและจัดหา สายงานด้านการวิเคราะห์และวางแผน สายงานด้านเทคโนโลยีโลจิสติกส์ สายงานด้านคลังสินค้าและการกระจายสินค้า และสายงานด้านการขนส่ง ยกกระดับทักษะแรงงานด้านโลจิสติกส์ให้เข้าสู่มาตรฐานฝีมือแรงงานและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐาน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาแรงงานด้านโลจิสติกส์รองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2567 (ของ สคช.)

แนวทางที่ 5 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรและการติดตามผลด้านโลจิสติกส์

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์

เป้าหมาย ผลงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์ได้รับการนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์เพิ่มขึ้น

อย่างไร : พัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ และทักษะด้านเทคโนโลยีมากขึ้น โดย 1) สนับสนุนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ผู้ให้บริการโลจิสติกส์) ในการกำหนดและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้ได้หลักสูตรที่เหมาะสมกับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และ 2) พัฒนาทักษะ (Up-skill) และสร้างทักษะใหม่ (Re-skill หรือ New-skill) และยกระดับทักษะแรงงานด้านโลจิสติกส์ให้เป็นไปตามมาตรฐานฝีมือแรงงานและมีทักษะที่จำเป็นเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานสากลสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

แผนปฏิบัติการด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2566 – 2570)

3. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 ข้อ 2

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน โครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์

4. เป็นโครงการภายใต้แผนงานบูรณาการพัฒนาด้านคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ตามเป้าหมายบูรณาการที่ 2 ด้านการบริการจัดการโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทานและการอำนวยความสะดวกทางการค้า พร้อมด้วยการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานสากล

ตัวชี้วัดบูรณาการ

1. สัดส่วนต้นทุนการเก็บรักษาสินค้าคงคลังไม่เกินร้อยละ 6.4 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศในปี 2567
2. สัดส่วนต้นทุนการบริหารจัดการไม่เกินร้อยละ 1.0 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศในปี 2567
3. ดัชนีประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ (LPI) ด้านสมรรถนะ ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ทั้งภาครัฐและธุรกิจมากกว่า 3.41

คะแนน

แนวทางที่ 2.4 พัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านโลจิสติกส์ (มาตรฐานความเชี่ยวชาญ คุณภาพบุคลากร นวัตกรรมและเทคโนโลยีพัฒนาข้อมูลและการติดตามประเมินผล)

ตัวชี้วัดแนวทาง พัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีทักษะขั้นสูงไม่น้อยกว่า 1,600 คน

กิจกรรมที่ 1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

3. วัตถุประสงค์โครงการ

- 3.1 เพื่อจัดทำและพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะรองรับกำลังแรงงานรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์
- 3.2 เพื่อพัฒนาทักษะให้กำลังแรงงานใหม่ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ให้มีสมรรถนะสูง รองรับความต้องการของตลาดแรงงาน
- 3.3 เพื่อยกระดับกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ให้มีสมรรถนะสูง และตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
- 3.4 เพื่อส่งเสริมและยกระดับฝีมือแรงงานของประเทศไทยให้สามารถแข่งขันกับนานาชาติ

4. งบประมาณ รวม 4.5115 ล้านบาท (รวมวงเงินภาพรวม)

กิจกรรม	ประมาณการงบประมาณ			รวม (บาท)
	Q1	Q2	Q3	
รวมวงเงิน (บาท)	4,511,500			4,511,500
กิจกรรมที่ 1 : การติดตาม และให้ความรู้ในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติตามตัวชี้วัดของกรม	383,500			383,500
กิจกรรมที่ 2 : จัดฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	4,128,000			4,128,000
	(80 รุ่น x 30 ชม. X 1,200 บาท)			2,880,000
	(80 รุ่น x 20 คน x 780 บาท)			1,248,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น				51,600
ค่าใช้จ่ายต่อคน				2,580

5. ระยะเวลาดำเนินการโครงการ พ.ศ. 2567 - พ.ศ. 2571 รวม 5 ปี งบประมาณที่ผ่านมา และกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้า

(หน่วย : ล้านบาท)

ปีงบประมาณ	งบประมาณ	เงินนอกงบประมาณ (ต้องระบุ)				รวมทั้งสิ้น
		รายได้	เงินกู้	PPP	อื่น ๆ (ระบุ)	
ก่อน ปี 2565	-	-	-	-	-	
ปี 2566	5.1600	-	-	-	-	5.1600
ปี 2567	4.5115	-	-	-	-	4.5115
ปี 2568	41.3300	-	-	-	-	41.3300
ปี 2569	45.4630	-	-	-	-	45.4630

ปีงบประมาณ	งบประมาณ	เงินนอกงบประมาณ (ต้องระบุ)				รวมทั้งสิ้น
		รายได้	เงินกู้	PPP	อื่น ๆ (ระบุ)	
ปี 2570	50.0000	-	-	-	-	50.0000
ปี 2571 ถึงสิ้นสุดโครงการ	55.0000	-	-	-	-	55.0000
รวมทั้งสิ้น	204.4645	-	-	-	-	201.4645

6. กลุ่มเป้าหมายโครงการ

- 6.1 ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
- 6.2 แรงงานในสถานประกอบการด้านโลจิสติกส์
- 6.3 ผู้ประกอบการและผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์

7. ผลผลิต/เป้าหมายโครงการ (ระบุตัวเลขค่าเป้าหมายวัดได้)

กำลังแรงงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ต้องการในตลาดแรงงานปัจจุบันและอนาคต ไม่น้อยกว่า 1,600 คน ได้แก่

- 7.1 อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ทางราง
- 7.2 อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ทางน้ำ
- 7.3 อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ทางบก
- 7.4 อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ทางอากาศ

8. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมายที่วัดได้

8.1 ระบุว่าโครงการของท่านสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างไรบ้าง

การดำเนินพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านโลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางด้านโลจิสติกส์ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ มีทักษะสูงขึ้น สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ ทำให้มีความพร้อมทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านบุคลากรแล้ว แรงงานใหม่ที่มีทักษะหรือประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมและบริการด้านโลจิสติกส์ มีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 แรงงานด้านโลจิสติกส์มีรายได้เฉลี่ยสูงกว่ารายได้เฉลี่ยของคนไทยประจำปี 2566 มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในกลุ่มสาขาอาชีพโลจิสติกส์มีรายได้ตามอัตราค่าจ้างมาตรฐาน สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มจากการเป็นศูนย์กลางทางภูมิศาสตร์และเชื่อมต่อกับเครือข่ายโลจิสติกส์ในระดับภูมิภาคและระดับโลกเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรมตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติที่วางไว้

8.2 เชิงปริมาณ

บุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ต้องการในตลาดแรงงานปัจจุบันและอนาคต ไม่น้อยกว่า 1,600 คน

8.3 เชิงคุณภาพ

8.3.1 ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

8.3.2 ร้อยละ 85 ของกำลังแรงงาน นักศึกษาชั้นปีสุดท้าย ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือผ่านเกณฑ์การวัดผลและประเมินตามมาตรฐานหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

9. ผลสัมฤทธิ์ ผลลัพธ์ และผลกระทบ (Impact ต่อ ประชาชนได้อะไร สังคม เศรษฐกิจ)

9.1 ผลสัมฤทธิ์

9.1.1 เพิ่มสัดส่วนกำลังแรงงานที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตำแหน่งงาน ตรงตามความต้องการของตลาดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตของประเทศ จำนวน 1,600 คนต่อปี

9.1.2 เพิ่มสัดส่วนกำลังแรงงานในประเทศเตรียมพร้อมเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์

9.2 ผลลัพธ์

ก่อให้เกิดรายได้ของแรงงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ไม่น้อยกว่า 9,170,160,000 บาท ต่อปี (คิดจากฐานรายได้เฉลี่ย 19,000 บาท ต่อคนต่อเดือน : ปี 2565 ค่าเฉลี่ยรายได้ของประชากรอยู่ที่ 244,838 บาทต่อคนต่อปี = รายได้เฉลี่ย 20,403 บาท ต่อคนต่อเดือน)

9.3 ผลกระทบ แรงงานมีคุณภาพสูง มีทักษะขั้นสูงและสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการ สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลผลิตแรงงานสูง มีรายได้ที่เหมาะสม นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนและแรงงาน

10. วิธีการวัดผล/คำนวณค่าเป้าหมายตัวชี้วัด

10.1 เชิงปริมาณ

10.1.1 บุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีทักษะครอบคลุมตำแหน่งงานด้านการจัดการระบบขนส่ง หรือการเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการ ทั้งภาคพื้นดิน ทางเรือ และทางอากาศ ไม่น้อยกว่า 1,600 คน

วิธีการวัดผล พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม เทียบกับจำนวนเป้าหมาย 1,600 คน

10.2 เชิงคุณภาพ

10.2.1 แรงงานใหม่ ที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว สามารถมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ในระยะ 3 เดือน ภายหลังการจบฝึก

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละของจำนวนแรงงานที่มีงานทำ} = \frac{\text{จำนวนแรงงานที่มีงานทำ}}{\text{จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรม}} \times 100$$

ภายหลังการจบฝึกอย่างน้อย 3 เดือน

10.2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแรงงานในสถานประกอบการ มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 และมีโอกาสได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น

วิธีการวัดผล ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน โดยค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกของผู้ผ่านการฝึกอบรม ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น โดยใช้แบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงานเก็บข้อมูลจากผู้ผ่านการฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายหลังการฝึกอย่างน้อย 3 เดือน

สูตรการคำนวณ

$$\text{ร้อยละประสิทธิภาพการ} = \frac{\text{ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัย} - \text{ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัย}}{\text{ผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น} \quad \text{ด้านแรงงานภายหลังการฝึกอบรม} \quad \text{ด้านแรงงานก่อนการฝึกอบรม}} \times 100$$

11. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

11.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีความพร้อมในการฝึกอบรม

14. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมดำเนินการหรือสนับสนุน และวิธีร่วมดำเนินการ

11.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ ได้แก่ กระทรวงคมนาคม กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน สำนักงานจัดหางานจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด สถาบันการเงิน สมาคมหรือองค์กรอาชีพ ภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจและสถานประกอบกิจการ อาชีพ สมาคมผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ สมาคมไทยโลจิสติกส์และการผลิต สหพันธ์การขนส่งทางบกแห่งประเทศไทย สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย สมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย บริษัท เอสซีจี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด บริษัท เอสซีจี สกิลส์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด โดยอาศัยกลไกของคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ และคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เพื่อร่วมกันพิจารณาความต้องการฝึกอบรมในพื้นที่ จัดทำแผนการฝึกอบรมและแผนส่งเสริมการมีงานทำภายใต้โครงการ แล้วแจ้งมายังกองแผนงานและสารสนเทศ เพื่อนำเสนอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจัดสรรเป้าหมายและเงินงบประมาณ พร้อมทั้งร่วมกันประชาสัมพันธ์โครงการ จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมและวิธีการประเมินผล รับสมัครและลงทะเบียนเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือสถานประกอบกิจการ หรือหน่วยฝึกอื่น (โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรและระยะเวลาที่กำหนด ประเมินและรายงานผลการฝึกให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ และกองแผนงานและสารสนเทศ ทราบ

11.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการชี้แจงแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ พ.ศ. 2566 – 2570 และข้อมูลทักษะเพื่ออนาคต (Future Skill Set) และตำแหน่งงานซึ่งเป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) 12 กลุ่มอุตสาหกรรม ในปี พ.ศ. 2563 – 2567 ของสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และหน่วยงานอื่นที่ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการบุคลากรจากสถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมดังกล่าว ชี้แจงแนวทางและขั้นตอนการดำเนินโครงการให้หน่วยงานที่ร่วมดำเนินการทราบ พิจารณาจัดสรรเป้าหมายและงบประมาณให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ นำเสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรายงานให้ สนช. ทราบต่อไป

12. ผลการดำเนินงานของโครงการ ส่งผลหรือเกิดประโยชน์กับหน่วยงานอื่นอย่างไร

12.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือของหน่วยงานด้านโลจิสติกส์ที่เข้มแข็ง เกิดการบูรณาการที่เป็นรูปธรรม

12.2 มีการกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะตามความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมอย่างชัดเจน ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ลดความซ้ำซ้อนของการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่

12.3 ภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับประเทศมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีทักษะและสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการลดต้นทุน เพิ่มผลิตภาพ และสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจได้อย่างยั่งยืน

กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567									
	พ.ศ. 2566			พ.ศ. 2567						
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.
4. ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร ระยะเวลาที่กำหนด และประเมินผลการฝึกตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยผู้ประกอบการธุรกิจ/อุตสาหกรรมที่ร่วมดำเนินการสามารถขอรับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึก พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน รายงานผลการฝึกให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ และกองแผนงานและสารสนเทศ ทราบ			←							→
5. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัด สถาบันการเงินและสถานประกอบการกิจการในธุรกิจและอุตสาหกรรมในพื้นที่ ร่วมกันดำเนินการส่งเสริมให้ผู้ผ่านการฝึกที่ว่างงาน ได้รับการบรรจุเข้าทำงานตรงตามทักษะและสมรรถนะ มีรายได้ที่เหมาะสม หรือสนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระและผู้ประกอบการรายย่อย รายงานผลการส่งเสริมการมีงานทำให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ และกองแผนงานและสารสนเทศ ทราบ			←							→
6. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินโครงการ นำเสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรายงานให้สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ทราบต่อไป			←							→

ผู้ประสานงาน : นายนที ราชฉวาง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการฝึก
เบอร์มือถือ 081 3752184 e-mail n_ratchawang@hotmail.com

ผู้ประสานงาน : ดร. ยุทธชัย ทองอินทร์ ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
เบอร์มือถือ 086 3278560 e-mail jayut50@hotmail.com

แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- ชื่อโครงการ พัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย
- ลักษณะโครงการ

- โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,812,900 บาท
- โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

- วิธีการดำเนินงาน

- ดำเนินการเอง จัดจ้าง

ส่วนที่ 2 ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่าง ๆ

- แผนระดับที่ 1

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

ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

ประเด็น โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

- แผนระดับที่ 2

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็น เขตเศรษฐกิจพิเศษ

แผนย่อย การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ

เป้าหมายแผนย่อย การลงทุนในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนย่อย มูลค่าการลงทุนในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 150,000 ล้านบาท

- นโยบายรัฐบาล

การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่ง ของประเทศทั้งทางถนน ทางน้ำ ทางราง และทางอากาศ เพื่อเปิดประตูค้าขาย และเปิดโอกาสของประเทศไทย ให้เพิ่มขึ้น และเป็นการสร้างประโยชน์จากสินทรัพย์ของประเทศ และของประชาชน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ สินค้าและบริการรูปแบบใหม่ ของโลก

- ตัวชี้วัดโครงการ

เชิงปริมาณ จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย

เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

ส่วนที่ 3 รายละเอียด กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษ

เป้าหมาย 540 คน งบประมาณ 1,812,900 บาท

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น พร้อมกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้นและหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลาง เขตเศรษฐกิจพิเศษจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของไทย ซึ่งการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้เป็นหนึ่งในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ จะเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่สำคัญและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพและสร้างมูลค่าเพิ่ม รวมทั้งเป็นการปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการในปัจจุบันไปสู่ภาคการผลิตและบริการแห่งอนาคตที่มีศักยภาพ

1.2 คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2565 มีมติเห็นชอบการกำหนดพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค และการขับเคลื่อนการดำเนินงาน 5 ด้าน เพื่อกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และเสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่บริเวณชายแดน รวมทั้ง เพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน ตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ (กพศ.) เสนอ ดังนี้

1.2.1 การกำหนดพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ (ระเบียงฯ) เห็นชอบการกำหนดพื้นที่โดยมีขอบเขตเป็นระดับจังหวัด ดังนี้

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

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

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

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

1.3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่กำลังแรงงาน และผู้ประกอบการ และเป็นหน่วยงานรัฐที่ต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค จึงจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือเชิงพื้นที่ ภายใต้อุตสาหกรรมเป้าหมาย และโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG Economy) เพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการเชิงพื้นที่ นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs) และรวมไปถึงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักลงทุนต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค ในอุตสาหกรรมเป้าหมายเชิงพื้นที่ และภายใต้โมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG Economy)

2.2 เพื่อเตรียมความพร้อม ติดตาม สรุปและประเมินผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค

2.3 เพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงาน ให้สามารถปรับตัวและเพิ่มทักษะที่จำเป็น รองรับ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรูปแบบการดำเนินธุรกิจใหม่ ๆ เป็นกำลังหลักในการเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ

2.4 เพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เพียงพอที่จะทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ และก้าวทันต่อรูปแบบการดำเนินธุรกิจใหม่ ๆ

3. กลุ่มเป้าหมาย

3.1 แรงงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องอุตสาหกรรมเป้าหมาย ผู้ถูกเลิกจ้าง และผู้ว่างงาน ที่ต้องการยกระดับความรู้ ความสามารถและทักษะภายใต้อุตสาหกรรมเป้าหมายเชิงพื้นที่ และโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG)

3.2 สถานประกอบการในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง

3.3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ และเอกชน ที่มีภารกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. เป้าหมาย ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จำนวน 540 คน (27 รุ่น ๆ ละ 20 คน)

5. พื้นที่ดำเนินการ

พื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค (16 จังหวัด)

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 กำลังแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค มีทักษะฝีมือที่สูงขึ้น รองรับความต้องการของกลุ่ม อุตสาหกรรมต่างๆ เชิงพื้นที่ ภายใต้โมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG Economy) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs)

7.2 สถานประกอบการในพื้นที่มีบุคลากร หรือหัวหน้างานได้รับการพัฒนา ซึ่งจะเป็นการยกระดับการสอน งาน ที่มีประสิทธิภาพในสถานประกอบการ อันจะเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มผลิตภาพแรงงานอย่างแท้จริง

7.3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานระดับพื้นที่มีศักยภาพสามารถดำเนินโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

7.4 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ พัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

8. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

เชิงปริมาณ : "ระดับผลผลิต"

- กำลังแรงงาน วิทยากร และครูฝึกได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือ แรงงานร้อยละ 100
- หลักสูตรการฝึกอบรม หรือชุดการฝึกมีความสอดคล้องกับอุตสาหกรรมเชิงพื้นที่ และภายใต้อุตสาหกรรม เป้าหมาย โมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG Model) ร้อยละ 100 เทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนด

เชิงคุณภาพ : "ระดับผลลัพธ์"

- กำลังแรงงาน และวิทยากร ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือผ่านเกณฑ์การวัดผลและประเมินตามมาตรฐานหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85
- ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

9. วิธีติดตามผลการดำเนินงาน

9.1 ติดตามผลการฝึกอบรมจากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

9.2 ติดตามและประเมินผลหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

ส่วนที่ 4 แนวทางการดำเนินงาน

1. สำรวจและวิเคราะห์หาความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีรูปแบบใหม่ ๆ ภายใต้อุตสาหกรรมเป้าหมายเชิงพื้นที่ และโมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG) ที่ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2565 มีมติเห็นชอบการกำหนดพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค และการขับเคลื่อนการดำเนินงาน 5 ด้าน โดยนำข้อมูลตำแหน่งงานที่มีความต้องการมาจากความต้องการแรงงานรายจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือข้อมูลแรงงานในสถานประกอบการที่ยื่นรับรองหลักสูตร ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 หรือจากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ที่สามารถระบุที่มาของความต้องการได้เชิงประจักษ์

2. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลและรายละเอียดโครงการผ่านช่องทางต่างๆ ตามความเหมาะสม เช่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน แผ่นพับ วารสาร วิทยุ เพจ เป็นต้น เพื่อสื่อสารประชาสัมพันธ์การดำเนินโครงการของหน่วยงาน และประโยชน์ที่คาดว่าจะประชาชนจะได้รับ ให้เป็นที่รับทราบเป็นการทั่วไปในทางสาธารณะ

3. พิจารณาใช้หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเทคโนโลยี ในระบบสารสนเทศของกรม เพื่อดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน

4. คัดเลือกผู้รับการฝึกตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด โดยวิธีสอบคัดเลือก เช่น สอบแบบตัวเลือก หรือ สอบสัมภาษณ์

5. คัดเลือกวิทยากรที่มีคุณสมบัติตามระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

6. ดำเนินการฝึกอบรมตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ

7. ประเมินผลการฝึกอบรมโดยการทดสอบก่อน - หลัง เข้ารับการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม

8. บันทึกรายงานผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และติดตามผลการปฏิบัติงานภายใน 3 เดือน

9. การดำเนินการโครงการข้างต้นให้เป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2566

ส่วนที่ 5 รายละเอียดงบประมาณ

เบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน งบรายจ่ายอื่น จำนวนเงิน 1,812,900 บาท (หนึ่งล้านแปดแสนหนึ่งหมื่นสองพันเก้าร้อยบาทถ้วน) รายละเอียด ดังนี้

กิจกรรม	รวม (บาท)
กิจกรรมที่ 1 : การเตรียมความพร้อมการดำเนินงานโครงการ (16 หน่วยงาน หน่วยงานละ 2 คน รวมเป็น 32 คน และวิทยากร ผู้ประสานงาน 5 คน รวมทั้งสิ้น 37 คน)	30,900 บาท
1.1 ค่าตอบแทนวิทยากร (ทฤษฎี) (600 บาท x 2 ชั่วโมง)	1,200 บาท
1.2 ค่าตอบแทนวิทยากร (ปฏิบัติ 2 กลุ่ม) (600 บาท x 3 ชั่วโมง x 3 คน)	5,400 บาท
1.3 ค่าที่พัก (1,050 บาท x 1 คืน x 16 ห้อง)	16,800 บาท
1.4 ค่าอาหาร (120 บาท x 1 วัน x 37 คน)	4,400 บาท
1.5 ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 1 วัน x 2 มื้อ x 37 คน)	2,590 บาท
1.6 ค่าพาหนะวิทยากร 1 คน	510 บาท
กิจกรรมที่ 2 : การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 540 คน (หรือ 27 รุ่นๆ ละ 20 คน) ในพื้นที่ 16 จังหวัด	1,782,000 บาท (ค่าใช้จ่าย 3,300 บาท/คน หรือ 66,000 บาทต่อรุ่น)
2.1 ค่าตอบแทนวิทยากร (1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 27 รุ่น)	972,000 บาท
2.2 ค่าวัสดุฝึก (1,200 บาท x 540 คน)	648,000 บาท
2.3 ค่าบริหารจัดการ (300 บาท x 540 คน)	162,000 บาท

หมายเหตุ 1. ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ประหยัด และเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

2. การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

3. การเบิกค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

แผนงานบูรณาการ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

1. ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

2. ลักษณะโครงการ*

- | |
|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 6,833,800 บาท
<input type="checkbox"/> โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ |
|--|

4. วิธีการดำเนินงาน

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

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*

- ✓ ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
เป้าหมายที่ 4 เพิ่มมูลค่าการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC
แนวทาง การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ : พื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก

ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ : การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC
เป้าหมาย : การลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC

ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล

การลงทุนในโครงสร้าง พื้นฐานด้านการขนส่ง ของประเทศทั้งทางถนน ทางน้ำ ทางราง และทางอากาศ เพื่อเปิดประตูค้าขาย และเปิดโอกาสของประเทศไทย ให้เพิ่มขึ้น และเป็นการสร้างประโยชน์จากสินทรัพย์ของประเทศและของประชาชน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ สินค้าและบริการรูปแบบใหม่ของโลก

สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนงานบูรณาการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ความสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ*

- ✓ เป้าหมายที่ 2 : ยกระดับศักยภาพในหลากหลายมิติเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติแต่ละด้าน*

ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องโดยตรง	เป้าหมายที่เกี่ยวข้อง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง
ยุทธศาสตร์ชาติด้านความสามารถในการแข่งขัน	<input checked="" type="checkbox"/> เป้าหมายที่ 2 ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น	<input checked="" type="checkbox"/> ประเด็นที่ 4.4 โครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงไทยเชื่อมโลก

แผนระดับที่ 2**- ความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ***

แผนปฏิรูปประเทศด้านที่เกี่ยวข้องโดยตรง	เป้าหมายที่เกี่ยวข้อง	ประเด็นปฏิรูป
แผนปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ	<input checked="" type="checkbox"/> เป้าหมายที่มีแรงงานทักษะในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่รองรับความต้องการของตลาด	<input checked="" type="checkbox"/> ประเด็นปฏิรูปที่ 8 การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดครบวงจร

ส่วนที่ 3 : รายละเอียดแผนงาน โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก**หลักการและเหตุผล**

ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เป้าหมายที่ 2 ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ประเด็นที่ 4.4 โครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงไทยเชื่อมโยงโลก

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ : ประเด็นที่ 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ : การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC
เป้าหมาย : การลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC

แผนการปฏิรูปประเทศ : เรื่อง/ประเด็นการปฏิรูป แผนปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ เป้าหมายที่มีแรงงานทักษะในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่รองรับความต้องการของตลาด ประเด็นปฏิรูปที่ 8 การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดครบวงจร

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมวดหมายที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัย เติบโตอย่างยั่งยืน เป้าหมายที่ 1 การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาค และการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดที่ 1.2 มูลค่าการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้น ตามเป้าหมาย ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ประเด็น 9 เขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีมูลค่าการลงทุน 500,000 ล้านบาท

นโยบายเร่งด่วน ข้อ 5 การยกระดับศักยภาพของแรงงาน ยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงาน ควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคี เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลราคาสินค้าไม่ให้กระทบกับค่าครองชีพของประชาชน และสามารถจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ และเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน อุตสาหกรรมเป้าหมาย และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

นโยบายรัฐบาล : หลักแนวทางการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ : พื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก
แนวทางการดำเนินงานแผนงานบูรณาการ : แนวทางการดำเนินงานที่ 4 การพัฒนาด้านการศึกษาและบุคลากร

รองรับนวัตกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ตัวชี้วัดแนวทางแผนงานบูรณาการ : 4.1. ผลิตและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ รองรับความต้องการของผู้ประกอบการ อย่างน้อย 2,220 คน

2. วัตถุประสงค์โครงการ

2.1 เพื่อยกระดับทักษะฝีมือกำลังแรงงานและแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง โดยใช้หลักสูตร EEC Model Type B ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC

2.2 เพื่อพัฒนาวิทยากรต้นแบบฝึกอบรมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) รองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

3. กลุ่มเป้าหมายโครงการ

3.1 แรงงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับ 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง และแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม SME จำนวน 2,220 คน

3.2 วิทยากรต้นแบบที่ฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีขั้นสูง รองรับการฝึกอบรมในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในอุตสาหกรรมและบริการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

4. ผลผลิต/เป้าหมายโครงการ

พัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 2,220 คน

5. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมายที่วัดได้

5.1 เชิงปริมาณ

แรงงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับ 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง และแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม SME ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า 2,220 คน

5.2 เชิงคุณภาพ

5.2.1 ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

5.2.2 สร้างวิทยากรต้นแบบที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะฝีมือผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ผลสัมฤทธิ์ ผลลัพธ์ และผลกระทบ

6.1 แรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม SME และกำลังแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ทั้ง 3 จังหวัด มีทักษะฝีมือที่สูงขึ้นรองรับความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง

6.2 มีการแลกเปลี่ยนการใช้เครื่องมือเครื่องจักรระหว่างภาครัฐและเอกชนในการฝึกที่ทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอกับความต้องการการฝึกอบรมรองรับ 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย และอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง

6.3 แรงงานในพื้นที่ที่ได้รับการพัฒนาแล้วมีรายได้เพิ่มขึ้นพันกัณฑ์ผู้มีรายได้ปานกลางเป็นผู้มีรายได้สูง

7. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดฉะเชิงเทรา กรุงเทพมหานคร และพื้นที่หน่วยฝึกที่เกี่ยวข้อง

8. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ หน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ และวิธีร่วมดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3 ชลบุรี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 17 ระยอง สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉะเชิงเทรา สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (MARA) และกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

9. ผลการดำเนินงานของโครงการ

ผลการดำเนินงานส่งผลโดยตรงต่อกำลังแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบกิจการ แรงงานนอกระบบ และกำลังแรงงานใหม่ มีทักษะฝีมือตรงต่อความต้องการกำลังแรงงานในสถานประกอบกิจการกลุ่มอุตสาหกรรมและภาคบริการ ประกอบด้วยแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled) แรงงานฝีมือ (Skilled) แรงงานเชี่ยวชาญ (Expert)

ส่วนที่ 4 : แนวทางการดำเนินงาน

แนวทางการดำเนินงาน ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567

11. แนวทางการดำเนินงาน

11.1 จัดทำหลักสูตร กำหนดกลุ่มเป้าหมาย และดำเนินการฝึกในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา กรุงเทพฯ และพื้นที่หน่วยฝึกที่เกี่ยวข้อง

11.2 พัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานในสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับ 12 อุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง และแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม SME

11.3 การประชุมชี้แจง รับฟังความคิดเห็น ติดตาม และประเมินผล

12. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

12.1 แรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม SME และกำลังแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก EEC ทั้ง 3 จังหวัด มีทักษะฝีมือที่สูงขึ้นและมีมาตรฐานรองรับความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง

12.2 มีวิทยากรต้นแบบที่มีความรู้ความสามารถตามความต้องการของพื้นที่รองรับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย และกลุ่มอุตสาหกรรมขั้นสูง

14. กิจกรรมย่อย และหมวดเงินที่ใช้:

(หน่วย : บาท)

กิจกรรมย่อย	ดำเนินการ ในไตรมาส (✓)				เป้าหมายผลผลิต (เช่น ใคร จำนวน ครั้ง เรื่อง ฯลฯ)	ดำเนินการในพื้นที่ (✓)		หมวดเงินงบประมาณ (ระบุจำนวนเงิน : บาท)				เงินนอก งบประมาณ (ระบุ.....)
	1	2	3	4		ส่วนกลาง	ภูมิภาค (ระบุจังหวัด)	งบ ดำเนินงาน	งบลงทุน	งบเงิน อุดหนุน	งบรายจ่ายอื่น	
13.1 พัฒนาฝีมือแรงงาน EEC Model Type B (50 : 50)	/	/	/	/	แรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม SME หรือแรงงาน ในสถานประกอบการ 2,220 คน		ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ	-	-	-	6,438,000	
13.2 ติดตาม และประเมินผล	/	/	/		ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทุกกิจกรรม		ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ	-	-	-	395,800	
งบประมาณรวมทั้งโครงการ											6,833,800	

ส่วนที่ 5 : รายละเอียดงบประมาณ

(หน่วย : บาท)

กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	รายละเอียดตัวคุณ
งบรายจ่ายอื่น		
1. พัฒนาฝีมือแรงงาน (2,220 คน) EEC Model Type B (50 : 50)	6,438,000	ค่าใช้จ่ายรุ่นละ 58,000 บาท (2,900 บาท/คน)
- ค่าตอบแทนวิทยากร	3,996,000	(1,200 บาท x 30 ชั่วโมง x 111 รุ่น)
- ค่าวัสดุฝึก	2,442,000	(1,100 บาท x 2,220 คน)
2. ประชุมชี้แจง และติดตามและประเมินผล	395,800	ประชุมรับฟังความคิดเห็น 1 ครั้ง ติดตาม และประเมินผล 2 ครั้ง
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	6,833,800	

ส่วนที่ 6 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

ผู้รับผิดชอบ : นายไพโรจน์ พาสพิชญ

เบอร์มือถือ08 5483 8200.....

ผู้ประสานงาน : นางสาวพิมพ์ฤทัย กัลยาณวัฒน์

เบอร์มือถือ..... 02 245 4317.....

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

e-mail :

ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

e-mail : -

แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อโครงการ โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

2. ลักษณะโครงการ

- โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 19,966,000 บาท
 โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

3. วิธีการดำเนินงาน

- ดำเนินการเอง จัดจ้าง

ส่วนที่ 2 ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่าง ๆ

1. แผนระดับที่ 1

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

ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

ประเด็น พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2. แผนระดับที่ 2

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็น ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

เป้าหมายแผนย่อย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนย่อย ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4

3. นโยบายรัฐบาล

การปฏิรูปการศึกษา และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริม ให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ

4. ตัวชี้วัดโครงการ

เชิงปริมาณ จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย

เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

ส่วนที่ 3 รายละเอียด กิจกรรม ยกกระตือเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

เป้าหมาย 8,000 คน งบประมาณ 19,966,000 บาท

1. หลักการและเหตุผล

รายงานภาวะสังคมไทย ไตรมาส 3 ปี 2565 จากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่าการจ้างงานปรับตัวไปในทิศทางที่ดีขึ้น ขยายตัว ถึงร้อยละ 2.1 เป็นการขยายตัวต่อเนื่องเป็นไตรมาสที่ 3 ติดต่อกัน ซึ่งเป็นผลจากการขยายตัวของการทำงานนอกภาคเกษตรกรรม โดยเฉพาะในสาขาค้าส่ง/ค้าปลีก โรงแรม และภัตตาคาร ที่การจ้างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.5 และ 8.3 ตามลำดับ จากการขยายตัวของภาคการท่องเที่ยว โดยจำนวนนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยช่วงไตรมาส 3 ปี 2565 สูงถึง 3.6 ล้านคน ทั้งนี้การเพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับภาคการท่องเที่ยวมีความต้องการการจ้างงานมากขึ้น อย่างไรก็ตามอัตราการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น และค่าจ้างแรงงานปรับตัวสูงขึ้น แต่ค่าจ้างที่แท้จริงหดตัว โดยที่ค่าจ้างแรงงานภาคเอกชนเฉลี่ยอยู่ที่ 13,751 บาทต่อคนต่อเดือน และค่าจ้างในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ที่ 15,213 บาท ต่อคนต่อเดือน เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.3 และ 3.8 ตามลำดับและขยายตัวได้ต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามผลของเงินเฟ้อทำให้ค่าจ้างที่แท้จริงหดตัว โดยเฉพาะค่าจ้างแรงงานที่แท้จริงของภาคเอกชนหดตัวร้อยละ 1.7 และค่าจ้างในภาพรวมหดตัวถึงร้อยละ 3.1 จากช่วงเดือนเดียวกันของปีก่อน สะท้อนให้เห็นว่าแม้ค่าจ้างสูงขึ้นแต่ไม่ทำให้ความสามารถในการใช้จ่ายของแรงงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ เงินเฟ้อที่สูงขึ้นจะกระทบต่อแรงงานนอกระบบมากกว่าแรงงานในระบบ เนื่องจากแรงงานในระบบได้ประโยชน์จากการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำในเดือน ตุลาคม 2565 ที่ผ่านมา

รายงานการศึกษาวิเคราะห์ฐานข้อมูลแรงงานและประมาณการความต้องการแรงงานไทยโดยกระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กองเศรษฐกิจแรงงาน ได้ประมาณการจำนวนแรงงานไทย ในพื้นที่ EEC พบว่าความต้องการแรงงานไทยคาดการณ์จากปี พ.ศ. 2565 จำนวน 115,444 คน จะเพิ่มสูงขึ้นในปี พ.ศ. 2570 จำนวน 249,608 คน ซึ่งเกิดจากการที่ภาคอุตสาหกรรมไทยเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง โดยเศรษฐกิจไทยมีการเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจที่พึ่งพาภาคเกษตรลงมาเป็นเศรษฐกิจอุตสาหกรรม เช่น ยานยนต์เครื่องใช้ไฟฟ้า สิ่งทอ และเสื้อผ้าสำเร็จรูป สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องจักรกล ตลอดจนอุปกรณ์อื่น ๆ ก็กลายเป็นสินค้าสำคัญ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตมีความหลากหลายมากขึ้น ส่งผลให้อุตสาหกรรมไทยในอนาคต ที่เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาของเทคโนโลยี รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการผลิต และการบริโภคสินค้า การผลิตสินค้าอุตสาหกรรมมีการใช้เทคโนโลยีในระดับสูง การเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการผลิตและการจำหน่ายสินค้าในแต่ละขั้นตอนมีกิจกรรมทางด้านการบริการเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากขึ้น นอกจากนี้แนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญประกอบด้วย (1) การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง (2) การพัฒนาเมือง (3) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ เพื่อให้อุตสาหกรรม ในประเทศขยายตัวอย่างมีสมดุล มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ ให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน และเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

การเติบโตของอุตสาหกรรมนั้น ปัจจัยหลักสำคัญคือทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับอุตสาหกรรม จากรายงานการศึกษาวิเคราะห์แรงงานไทยกับผลกระทบจาก Disruptive Technology การเตรียมพร้อมเพื่อก้าวผ่าน กรณีศึกษา : แรงงานในภาคการผลิตและบริการ ได้อ้างถึง ดร. ธนัท โสรัตน์ จากบทความเรื่องก้าวผ่านไทยแลนด์ 4.0 โอกาสหรือถูกทิ้งไว้ข้างหลัง ซึ่งแบ่งกลุ่มทักษะแรงงานเพื่อการพัฒนาออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ จำนวน 45 % ของแรงงานทั้งหมด เป็นกลุ่มทำงานในภาคการเกษตรกรรม 11.2 ล้านคน ส่วนอีก 6 ล้านคนกระจายอยู่ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ
2. กลุ่มแรงงานกึ่งไร้ฝีมือ จำนวนร้อยละ 16.40 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต้น

3. กลุ่มแรงงานปฏิบัติการ ซึ่งมีศักยภาพในการต่อยอดด้านทักษะ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวนร้อยละ 16.30 ของแรงงานทั้งหมด ระดับของปฏิบัติการตั้งแต่ระดับหัวหน้างาน หัวหน้าช่าง และกลุ่มคนที่มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนทักษะฝีมือ

4. แรงงานที่มีการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ประมาณ 8.14 ล้านคนหรือร้อยละ 21.42 ส่วนใหญ่อยู่ในสายสังคมศาสตร์ มีพื้นฐานการศึกษาและพร้อมจะยกระดับทักษะฝีมือ ส่วนแรงงานในสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีอัตราการเติบโตน้อยมาก เพิ่มเฉลี่ยปีละแสนคน

5. แรงงานสูงอายุ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนร้อยละ 25.4 หรือเท่ากับ 1 ใน 4 ของกำลังแรงงานทั้งหมด กลุ่มนี้มีความยุ่งยากในการปรับตัวหรือรับเทคโนโลยี หรือพัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มนี้จะเป็นผู้ที่มีมากด้วยประสบการณ์ รูปแบบการพัฒนาต้องมีความแตกต่างออกไป

จากรายงานดังกล่าว จากความต้องการของนายจ้าง ทักษะที่นายจ้างต้องการในอุตสาหกรรมต่าง ๆ พบว่า

- อุตสาหกรรมยานยนต์ฯ ต้องการลูกจ้างเพิ่มในระดับทักษะต่าง ๆ เช่น วิศวกร งานวิจัย และพัฒนาการเงินและการบัญชี และยังต้องการคนในระดับปฏิบัติการโดยเฉพาะสายช่าง

- อุตสาหกรรมอาหารฯ ต้องการคนที่มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ และสามารถทำงานก่อสร้างซ่อมแซมอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องจักรอิเล็กทรอนิกส์ได้

- อุตสาหกรรมสิ่งทอฯ ยังคงมุ่งเน้นที่การอบรมในงาน(ON THE JOB Training) และการอบรมในเครื่องจักรอุปกรณ์ในสถานประกอบการ

- อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ สนใจในการยกระดับ ความรู้ด้าน HARD SKILL การใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อการผลิตอุตสาหกรรมทางโทรคมนาคม ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรมหุ่นยนต์และเทคโนโลยี

- งานขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า มีความเห็นเกี่ยวกับการ RESKILL และ UPSKILL ทักษะพื้นฐานของงานในหน้าที่ และควรพัฒนา NEXT NORMAL SKILL

เมื่อพิจารณาความต้องการของนายจ้างในการพัฒนาทักษะฝีมือลูกจ้าง มีทั้งหมด 3 ระดับ คือ

(ก) การพัฒนางานในหน้าที่

(ข) การยกระดับทักษะระดับ SOFT SKILL เพื่อเสริมความเข้มแข็งของทักษะด้านวิชาการทางเทคนิคแต่ละอุตสาหกรรม

(ค) การพัฒนาแบบก้าวหน้า มุ่งสู่เทคโนโลยีในอนาคตให้คนมีความสามารถหลากหลายในการใช้/สร้าง/ซ่อม อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ใช้ในโลกดิจิทัลในอนาคต

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยมีรูปแบบการดำเนินงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง โดยใช้กลไกไตรภาคีระหว่างภาครัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อรับมือต่อการพัฒนาสู่การเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยความร่วมมือทั้งภาครัฐ และเอกชน นำมาสู่การฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม ฯลฯ ที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมในประเทศ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาหรือยกระดับทักษะฝีมือรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตวิถีใหม่ หรือ New Normal

2.2 เพื่อพัฒนาหรือยกระดับฝีมือแรงงาน ตามความต้องการของอุตสาหกรรมแต่ละพื้นที่ หรือของนายจ้าง

2.3 เพื่อเพิ่มทักษะทางภาษาที่จำเป็นต่อการสื่อสารในการประกอบอาชีพ หรือเพิ่มโอกาสในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่เหมาะสม หรือปรับค่าจ้างที่สูงขึ้น

2.4 เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งงาน ที่มีทักษะทางภาษาเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ

3. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานที่จะเข้าสู่การทำงานในตลาดแรงงาน นักศึกษาจบใหม่ ผู้ว่างงาน แรงงานในสถานประกอบกิจการ

4. เป้าหมาย จำนวน 8,000 คน (400 รุ่น ๆ ละ 20 คน)

4.1 ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จำนวน 4,000 คน (200 รุ่น ๆ ละ 20 คน)

4.2 ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หลักสูตรด้านภาษาต่างประเทศ จำนวน 4,000 คน (200 รุ่น ๆ ละ 20 คน)

5. พื้นที่ดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 แรงงานได้รับการยกระดับ มีทักษะ และมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องต่อความต้องการของ นายจ้าง ตลาดแรงงานสมัยใหม่ และตามอุตสาหกรรมเป้าหมาย

7.2 แรงงานมีโอกาสนในการปรับเปลี่ยนอาชีพ ได้ตรงกับทักษะฝีมือ รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับผู้ว่างงาน ทั้งการทำงานในระบบและนอกระบบการจ้างงาน

8. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

เชิงปริมาณ จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 8,000 คน

เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

9. วิธีติดตามผลการดำเนินงาน

9.1 ติดตามผลการฝึกอบรมจากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

9.2 ติดตามและประเมินผลหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การมีรายได้ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

ส่วนที่ 4 แนวทางการดำเนินงาน

1. สำรวจความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของตลาดแรงงานทั้งจากภาครัฐและเอกชน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด องค์กรวิชาชีพ สมาคมอาชีพ สหภาพแรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง สถานประกอบกิจการ หรือการประชุมคณะกรรมการ กพร.ปจ. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังแรงงาน

2. จัดทำแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดหลักสูตรการฝึก วิธีการฝึก ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการ และตลาดแรงงาน และบันทึกแผนพัฒนาฝีมือแรงงานในระบบสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. คัดเลือกผู้รับการฝึกตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด โดยวิธีสอบคัดเลือก เช่น ข้อสอบแบบตัวเลือก หรือ สอบสัมภาษณ์

4. คัดเลือกวิทยากรที่มีคุณสมบัติตามระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566

5. ดำเนินการฝึกอบรมตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2566

6. ประเมินผลการฝึกอบรมโดยการทดสอบก่อน – หลัง เข้ารับการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม

7. บันทึกรายงานผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และติดตามผลการมีงานทำภายใน 3 เดือน

ส่วนที่ 5 รายละเอียดงบประมาณ

เบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน งบรายจ่ายอื่น จำนวนเงิน 19,966,000 บาท (สิบเก้าล้านเก้าแสนหกหมื่นหกพันบาทถ้วน) รายละเอียด ดังนี้

1. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 200 รุ่น ๆ ละ 20 คน รวม 4,000 คน

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
1. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 200 รุ่น ๆ ละ 20 คน รวม 4,000 คน		9,983,000
- ค่าตอบแทนวิทยากร	(200 รุ่น × 30 ชั่วโมง × 1,200 บาท)	7,200,000
- ค่าวัสดุฝึกอบรม	(200 รุ่น × 20 คน × 600 บาท)	2,400,000
- ค่าบริหารจัดการ	(200 รุ่น × 1,000 บาท)	200,000
2. ติดตามและประเมินผล		183,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		49,915
ค่าใช้จ่ายต่อคน		2,496

2. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือระยะเวลา 30 ชั่วโมง หลักสูตรด้านภาษาต่างประเทศ จำนวน 200 รุ่น ๆ ละ 20 คน รวม 4,000 คน

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
1. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 200 รุ่น ๆ ละ 20 คน รวม 4,000 คน		9,983,000
- ค่าตอบแทนวิทยากร	(200 รุ่น × 30 ชั่วโมง × 1,200 บาท)	7,200,000
- ค่าวัสดุฝึกอบรม	(200 รุ่น × 20 คน × 500 บาท)	2,000,000
- ค่าบริหารจัดการ	(200 รุ่น × 3,000 บาท)	600,000
2. ติดตามและประเมินผล		183,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		49,915
ค่าใช้จ่ายต่อคน		2,496

- หมายเหตุ
1. ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ประหยัด และเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน
 2. การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง
 3. การเบิกค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 6 ข้อมูลผู้ประสานงาน

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

โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน

กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ

1. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

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

2. หลักการและเหตุผล

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

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการแข่งขัน กิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นการกระตุ้นให้แรงงานได้เห็นความสำคัญเข้ารับการพัฒนาทักษะ ความรู้ของตนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นหลักฐานรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือต่อไป

3. วัตถุประสงค์ของโครงการ

3.1 เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการหรือแรงงานที่จะกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานให้มีความรู้ความสามารถเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพที่ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ 129 สาขา

3.2 เพื่อสนับสนุนให้แรงงานในสถานประกอบกิจการหรือแรงงานที่จะกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

4. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานผู้ทำงานในสถานประกอบกิจการซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หรือเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ที่จะกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงาน

5. วิธีดำเนินการ

5.1 สพร./สนพ. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานในระบบ (มาตรา 33) ที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ หรือแรงงานที่จะเข้าสู่การจ้างงาน (มาตรา 39) ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้เข้ารับการทดสอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

5.2 สพร./สนพ. รวบรวมรายชื่อผู้สมัครเข้าร่วมโครงการส่งให้สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตรวจสอบข้อมูลสถานะการจ้างงาน

5.3 สพร./สนพ. ดำเนินการจัดฝึกอบรมยกระดับฝีมือในสาขาอาชีพที่กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ โดยใช้หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลาการฝึกอบรมระหว่าง 18 - 60 ชั่วโมง โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมรุ่นละไม่น้อยกว่า 10 คน

5.4 สพร./สนพ. ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามสาขาอาชีพและระดับที่เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากผ่านการฝึกอบรมครบตามหลักสูตร ทั้งนี้ การดำเนินการฝึกอบรมและการทดสอบฯ สามารถแยกดำเนินการได้โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการต่อเนื่อง

5.5 สพร./สนพ. ออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบฯ

5.6 สพร./สนพ. รวบรวมรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบฯ ส่งให้สำนักงานประกันสังคมจังหวัดตรวจสอบข้อมูลสถานการณ์จ้างงาน

5.7 สพร./สนพ. ทดแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่เป็นแรงงานที่ยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบการและมีสถานะความเป็นลูกจ้างในวันที่ดำเนินการสำรวจ (มาตรา 33)

5.8 สพร./สนพ. สรุปรายงานผลมายัง กมฐ.

5.9 กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงานติดตามประเมินผลโครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

6.1 การฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จในวันที่ 31 มีนาคม 2567

6.2 การติดตามประเมินผลให้ดำเนินการหลังจากที่ทดสอบฯ แล้วเสร็จไม่น้อยกว่า 60 วัน และดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 31 กรกฎาคม 2567

7. สถานที่ในการดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

8. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน ค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมยกระดับฝีมือระยะเวลา 18 - 60 ชั่วโมง และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน รวม 300 รุ่น ๆ ละ 10 คน เป็นเงิน 8,979,000 บาท (แปดล้านเก้าแสนเจ็ดหมื่นเก้าพันบาทถ้วน) โดยถัวเฉลี่ยจ่ายทุกรายการ

รายการ	งบประมาณ (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการ 1 รุ่น ๆ ละ 10 คน	
1. ค่าสมนาคุณวิทยากรในการฝึกอบรม (30 ชั่วโมง x 600 บาท)	18,000.-
2. ค่าตอบแทนผู้ทดสอบ (3 คน x 1,000)	3,000.-
3. ค่าวัสดุในการฝึกอบรม (450 บาท x 10 คน)	4,500.-
4. ค่าวัสดุในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ฯ (350 บาท x 10 คน)	3,500.-
5. ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐาน ฯ (50 บาท x 10 คน)	500.-
6. ค่าบริหารจัดการโครงการ (450 บาท/รุ่น)	430.-
รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	<u>29,930.-</u>
(คนละ 2,993 บาท)	
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการตลอดทั้งโครงการ (300 รุ่น)	<u>8,979,000.-</u>

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

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 แรงงานมีความรู้ ความสามารถเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศ

8.2 แรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้รับค่าจ้างในอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

8.3 ส่งเสริมให้สถานประกอบการใช้แรงงานที่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานทำงานในสถานประกอบการ

8.4 ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การจ่ายอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

9. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

1. กิจกรรม : ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
2. หน่วยงานเจ้าของโครงการ : กลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
3. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ชาติ	: ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
แผนแม่บทประเด็นที่ 11	: ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
แผนงานยุทธศาสตร์	: พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

4. หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการยกระดับทักษะฝีมือของแรงงานให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะทำให้แรงงานได้รับโอกาสในการแข่งขันและสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งแรงงานที่เป็นกลุ่มนักศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาที่จะกลายเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญของตลาดแรงงาน ควรได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือให้มีมาตรฐาน พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและได้รับการยอมรับในฝีมือและการทำงานที่มีมาตรฐาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากล พร้อมก้าวสู่ “ไทยแลนด์ 4.0” เพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ดำเนินการพัฒนาผลิตภาพแรงงานสู่ไทยแลนด์ 4.0 โดยการจัดทำกิจกรรมย่อยที่ 10.3.1 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้แรงงานทั่วไปรวมทั้งกลุ่มนักศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาเข้าใจ ถึงกระบวนการของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานมากขึ้นเป็นการกระตุ้นให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับมาตรฐานและพร้อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งผู้ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการสมัครงานสำหรับการก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน ต่อไป

5. วัตถุประสงค์ของโครงการ

5.1 เพื่อส่งเสริมให้แรงงานทั่วไปและกลุ่มนักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และพัฒนาฝีมือของตนเองให้ได้มาตรฐานฝีมือ

5.2 เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือของแรงงานทั่วไปหรือกลุ่มนักศึกษา ให้มีศักยภาพพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ

5.3 เพื่อรองรับแรงงานที่จะเข้าสู่กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถในอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

5.4 เพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

6. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานทั่วไปทั้งอยู่ในระบบการจ้างงานและไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน รวมทั้งกลุ่มนักศึกษาที่มีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละสาขาอาชีพ จำนวน 10,000 คน โดยทดสอบในสาขาอาชีพที่มีอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของเป้าหมายทั้งหมด

7. วิธีดำเนินการ

7.1 สพร./สนพ. คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติเป็นผู้เข้ารับการทดสอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

7.2 สพร./สนพ. ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

7.3 สพร./สนพ. ออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบฯ

7.4 สพร./สนพ. ทดแบบสำรวจค่าจ้างของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่มีอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

7.5 สพร./สนพ. สรุปรายงานผลมายัง กมฐ.

8. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567

9. สถานที่ในการดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

10. งบประมาณ

กิจกรรมดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานทั่วไปทั้งอยู่ในระบบการจ้างงานและไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน กลุ่มนักศึกษา และมีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของแต่ละสาขาอาชีพ จำนวน 10,000 คน (20 คนต่อรุ่น รวม 500 รุ่น) จำนวนเงิน 10,000,000 บาท (สิบล้านบาทถ้วน)

รายการ	งบประมาณ (บาท)
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการ 1 รุ่น ๆ ละ 20 คน	
1. ค่าตอบแทนผู้ทดสอบ (3 คน x 1,000 บาท)	3,000
2. ค่าวัสดุในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ฯ (800 บาท x 20 คน)	17,000
3. ค่าจัดทำเอกสารประกอบการทดสอบมาตรฐาน ฯ (50 บาท x 20 คน)	1,000
รวมค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	20,000
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการ (500 รุ่น x 20,000 บาท)	<u>10,000,000</u>

หมายเหตุ ถัวเฉลี่ยค่าใช้จ่ายทุกรายการ เป็นเพียงฐานในการคำนวณเงินงบประมาณ หากมีค่าใช้จ่ายอื่นใดที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินการตามโครงการในแต่ละรุ่น ให้เบิกจ่ายได้ตามระเบียบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมหรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยถัวเฉลี่ยจากวงเงินงบประมาณรวมทั้งแต่ละหน่วยงานได้รับ

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

11.1 แรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน และพัฒนาฝีมือของตนเองให้ได้มาตรฐาน

11.2 แรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศได้

11.3 แรงงานได้รับโอกาสในการแข่งขันและสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้น

11.4 แรงงานได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

12. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

กิจกรรม เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

1. ชื่อกิจกรรม : เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

2. หน่วยงานเจ้าของโครงการ กลุ่มงานส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

3. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ พัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงาน

แผนงาน ส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

4. หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการขับเคลื่อนระบบพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถรองรับการแข่งขันในระดับอาเซียนและระดับสากล โดยส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและมีความชำนาญสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้มีมาตรฐานเทียบเคียงมาตรฐานสากล สร้างโอกาสในการแข่งขันทางการค้ารองรับความต้องการของตลาดแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ได้จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเสริมสร้างให้เครือข่ายของการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานรวมถึงการสนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการใช้ผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทำให้ผู้บริโภค และผู้รับบริการมั่นใจได้ว่าสินค้าหรือบริการมีคุณภาพได้มาตรฐาน และมีความปลอดภัยซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถานประกอบการ และองค์กรอาชีพที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศให้มีความรู้ความสามารถเทียบเคียงมาตรฐานสากล และเพิ่มโอกาสในการแข่งขันในประชาคมอาเซียนและระดับนานาชาติ

5. วัตถุประสงค์

5.1 เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

5.2 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่ายเกี่ยวกับงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

5.3 เพื่อบูรณาการความร่วมมือและสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน สถานประกอบการ และองค์กรอาชีพ

6. วิธีดำเนินการ

6.1 สร้างการรับรู้และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยการจัดงานวันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือสถานประกอบการ

6.2 จัดประชุมชี้แจง หรืออบรมสัมมนาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อวางแผนและติดตามผลการดำเนินงานการสร้างเครือข่ายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

7. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 – กันยายน 2567

8. เป้าหมาย/ตัวชี้วัด

เป้าหมาย : สถานประกอบกิจการ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคม องค์กร ในพื้นที่ 77 จังหวัด เข้าร่วมโครงการวันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

9. งบประมาณ

งบประมาณปี 2567 จำนวน 2,387,000.- บาท (สองล้านสามแสนแปดหมื่นเจ็ดพันบาทถ้วน) โดยจ่ายทุกกิจกรรม ดังนี้

9.1 โอนเงินให้กับหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 77 แห่ง เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายการดำเนินโครงการในพื้นที่รับผิดชอบ แห่งละ 30,000.-บาท รวม 77 แห่ง เป็นเงิน 2,310,000.-บาท (สองล้านสามแสนหนึ่งหมื่นบาทถ้วน) เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ สร้างเครือข่าย เกี่ยวกับภารกิจทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

9.2 ค่าใช้จ่ายในการจัดทำป้ายศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อมอบให้ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 20 ป้าย ป้ายละ 3,850 บาท ภายในวงเงินจำนวน 77,000 บาท (เจ็ดหมื่นเจ็ดพันบาทถ้วน)

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือ สถานประกอบกิจการ ได้รับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานในงานวันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

10.2 หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือ สถานประกอบกิจการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานในการเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

10.3 เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางในการดำเนินงานการสร้างเครือข่ายมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

10.4 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อมูลเพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานเสริมสร้างเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ชื่อโครงการ โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ

1. ลักษณะโครงการ*

- | |
|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 20,306,100 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

ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนย่อย 1) การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
2) การส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ

เป้าหมายแผนย่อย 1) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

2) ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิต เรียนรู้พัฒนาตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนย่อย ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4 ต่อปี

ความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ต่อหน้ารัฐสภา เมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2566

กรอบระยะกลางและระยะยาว รัฐบาลจะเสริมขีดความสามารถให้กับประชาชน ผ่านการสร้างรายได้ ลดรายจ่าย สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนทุกคน

ส่วนที่ 3 : กิจกรรมที่ 1 ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

1. หลักการและเหตุผล

จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี 2565 แรงงานนอกระบบมีจำนวนมากกว่าแรงงานในระบบประมาณ 8.0 แสนคน จากผู้มีงานทำทั้งสิ้น 39.6 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบ 20.2 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 51 และเป็นแรงงานในระบบ 19.4 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 49

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

กระทรวงแรงงานมีนโยบายให้คนทุกกลุ่มมีงานทำ มีการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน ให้แรงงานมีความรู้ ความสามารถ มีมาตรฐานเพื่อรองรับความต้องการกำลังคนในอนาคต สอดรับประเทศไทย 4.0 มีการส่งเสริมการฝึกทักษะอาชีพการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพอิสระ ตลอดจนดูแลเรื่องสวัสดิการและความคุ้มครองให้กับแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการฝึกทักษะอาชีพ พัฒนาศักยภาพแรงงานของคนทุกกลุ่มให้มีทักษะในการทำงาน หรือการประกอบอาชีพอิสระ และมีหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมาย เข้ารับการฝึกอาชีพสาขาต่าง ๆ เช่น สาขาช่างอุตสาหกรรม การประกอบอาชีพอิสระ และกลุ่มอาชีพธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ โดยมีการแบ่งกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ดังนี้

ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด

ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด หมายถึง บุคคลที่ผ่านกระบวนการบำบัดรักษายาเสพติด ซึ่งผู้ผ่านการบำบัดรักษาเสพติด ต้องได้รับการบำบัดรักษาตามมาตรฐาน ภายใต้การกำกับดูแลมาตรฐานโดยกระทรวงสาธารณสุข

ผู้ต้องขัง/เยาวชนในสถานพินิจ

ผู้ต้องขัง หมายถึง ผู้ต้องขังตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์

เยาวชนสถานพินิจ หมายถึง เด็กและเยาวชนซึ่งอยู่ในระหว่างการควบคุมของสถานพินิจหรือศูนย์ฝึกและอบรม

คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ

คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรมสติปัญญา และการเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม ได้อย่างบุคคลทั่วไป ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกาศกำหนด และมีบัตรประจำตัวคนพิการ

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

แรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายประกันสังคม มาตรา 33 (เป็นลูกจ้างที่มีนายจ้าง) รวมไปถึงกลุ่มชาติพันธุ์ และกลุ่มผู้ประสบภัยธรรมชาติ ซึ่งเป็นบุคคลผู้ได้รับความเดือดร้อนหรืออาจได้รับความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพหรือขาดรายได้จากการประกอบอาชีพอันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ

ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ

ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ หมายถึง ทหารกองประจำการและยังไม่ได้ปลดประจำการตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497

ผู้สูงอายุ

ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 โดยกระทรวงแรงงานมีหน้าที่ตามมาตรา 11 (3) การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อฝึกอาชีพเพิ่มทักษะให้กับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือแรงงาน และการเตรียมความพร้อมทางด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อเข้าสู่กระบวนการทำงาน

2.2 เพื่อสร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสังคมให้การยอมรับในศักยภาพการทำงาน

2.3 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเป็นกำลังแรงงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน และสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระ

2.4 เพื่อพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน สร้างอาชีพที่เข้มแข็ง มีรายได้ที่มั่นคง และมีทางเลือกในการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น

3. กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 10,000 คน ประกอบด้วย

- ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด
- ผู้ต้องขัง/เยาวชนในสถานพินิจ
- คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ
- แรงงานนอกระบบ
- ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ
- ผู้สูงอายุ

4. พื้นที่ดำเนินการ พื้นที่ 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร

5. ระยะเวลาดำเนินโครงการ ตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567

6. หลักสูตรการฝึกอบรม

6.1 หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริมระยะเวลาการฝึกอบรม 18 - 30 ชั่วโมง จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรที่หน่วยงานกำหนดสอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่ เน้นความต้องการแรงงานของผู้ประกอบกิจการเป็นสำคัญ โดยกำหนดหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะ เช่น การใช้สื่อมัลติมีเดียและสื่อออนไลน์ การค้าขายออนไลน์ การแปรรูปอาหารเพื่อขายสินค้าออนไลน์ การเพิ่มมูลค่าของสินค้าและบริการ ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร การติดตั้งโซลาร์เซลล์และวางระบบน้ำเพื่อการเกษตรอัตโนมัติ การล้างและบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศในบ้าน เป็นต้น และมีการสอดแทรกความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน

การคิดต้นทุน กำไร ช่องทางและการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการ รวมถึงความรู้ด้านการป้องกัน ยาเสพติดตามบริบทของกลุ่มเป้าหมาย

6.2 หลักสูตรการรักษาความปลอดภัย ระยะเวลาฝึกอบรม 40 ชั่วโมง ตามระเบียบคณะกรรมการกำกับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานหลักสูตรการรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2560 สำหรับหน่วยฝึก ที่เป็นสถานฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยในจังหวัดที่ได้รับอนุญาตเป็นสถานฝึกอบรม

7. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

7.1 เชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย 10,000 คน

7.2 เชิงคุณภาพ : (1) ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึกไม่ต่ำกว่า 85

(2) ผู้สำเร็จการฝึกอบรม นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพอิสระหรือได้รับการจ้างงาน หรือมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปสร้างโอกาสและทางเลือกในการ ประกอบอาชีพ มีงานทำในระบบการจ้างงาน และการประกอบอาชีพอิสระ การเป็นผู้ประกอบการ มีอาชีพรายได้ที่มั่นคง สร้างความภาคภูมิใจให้กับตัวกลุ่มเป้าหมายเอง ตลอดจนสังคมให้การยอมรับในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เกิดการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระดับพื้นที่อย่างยั่งยืน

9. วิธีการติดตามผลการดำเนินงาน

9.1 ติดตามผลการฝึกอบรม จากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

9.2 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การมีงานทำ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

ส่วนที่ 4 : แนวทางการดำเนินงาน

การดำเนินการฝึกอาชีพเสริมกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ดังนี้

1. สืบค้นข้อมูลความต้องการฝึกอาชีพจากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย องค์กรเครือข่าย ภาคส่วนของท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ประสานงานหน่วยงานเครือข่าย กลุ่มชุมชนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์หากกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ เช่น สถานประกอบกิจการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. จัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการ และตลาดแรงงาน

4. ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5. กระบวนการฝึกอบรม ทดสอบและประเมินผล

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

(2) ครูฝึกบุคลากรฝึก และวิทยากรการฝึกภายในและภายนอก จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่ฝึกและผ่านการอบรมหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน

(3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกและการทดสอบหลังการฝึก

(4) ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาการฝึกทั้งหมด และผ่านเกณฑ์การวัดและการประเมินผลการฝึก

6. รายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) ให้เป็นปัจจุบัน

7. จัดทำบัญชีรายชื่อ สถานที่ติดต่อ ของผู้สำเร็จการฝึกอบรม จัดส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงาน เขตในพื้นที่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนการมีงานทำต่อไป

8. ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการฝึก โดยใช้แบบสอบถามและรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

9. ให้นำหน่วยฝึกจัดทำวิดิทัศน์ กระบวนการฝึกอบรมและติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึก ภายหลังจากสำเร็จการฝึกอบรมได้รับการจ้างงานจริงหรือสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระได้

ส่วนที่ 5 : งบประมาณดำเนินโครงการ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน จำนวน 20,306,100 บาท เป้าหมาย 10,000 คน จำนวน 500 รุ่น รุ่นละ 20 คน โดยถัวจ่ายทุกรายการตามระเบียบกระทรวงการคลัง มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 รายการค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ เป้าหมายทั้งสิ้น 10,000 คน จำนวน 500 รุ่น รุ่นละ 20 คน ค่าใช้จ่ายรุ่นละ 38,000 บาท เฉลี่ยคนละ 1,900 บาท โดยขอถัวจ่ายทุกรายการค่าใช้จ่าย ดังนี้

รายการ	งบประมาณ (บาท)
งบรายจ่ายอื่น	
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	
1. ค่าสมนาคุณวิทยากร (500 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน)	15,000
2. ค่าอาหาร สำหรับผู้เข้ารับการฝึก (100 บาท x 20 คน x 5 วัน)	10,000
3. ค่าวัสดุประกอบการฝึก (600 บาท x 20 คน)	12,000
4. ค่าบริหารจัดการโครงการ	1,000
รวมเป็นค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	38,000
- ค่าใช้จ่ายต่อคน	1,900 บาท
- ค่าใช้จ่ายฝึกอบรม รุ่นละ 38,000 บาท x 500 รุ่น	19,000,000 บาท
รวมค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ	19,000,000 บาท

1.2 ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการ จำนวน 1,306,100 บาท (หนึ่งล้านสามแสนหกพันหนึ่งร้อยบาทถ้วน) เช่น การติดตามผลการดำเนินงาน ค่าประชาสัมพันธ์โครงการ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ วัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น

หมายเหตุ : 1) ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

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

3) การเบิกค่าใช้จ่ายการบริหารจัดการโครงการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมัน เชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อติดตามและประเมินผลโครงการ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 6 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

- ชื่อ-สกุล* : นางพลาพร รัตนปริคณณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 1707 ต่อ 1619 มือถือ 08 5483 8185 e-mail wepdpsd@gmail.com

- ชื่อ-สกุล* : นางชุลีพร ขำขุด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 1707 ต่อ 1603 มือถือ 06 5507 3033 e-mail wepdpsd@gmail.com

แผนยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

ชื่อโครงการ โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ

1. ลักษณะโครงการ*

- โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 9,579,300 บาท
 โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

2. วิธีการดำเนินงาน*

- ดำเนินการเอง จัดจ้าง

3. สถานะโครงการ/การดำเนินงาน*

- อยู่ระหว่างดำเนินการ ยังไม่เริ่มดำเนินการ ดำเนินการเสร็จแล้ว

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

ประเด็น พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทประเด็น ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

เป้าหมายแผนย่อย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนย่อย ผลผลิตภาพแรงงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี

ส่วนที่ 3 : รายละเอียด โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ

1. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับโดยรัฐมีหน้าที่กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล กอปรกับนโยบายของรัฐบาลซึ่งได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 เกี่ยวกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา ศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ซึ่งจะได้มีการพัฒนาทักษะอาชีพทุกช่วงวัยโดยกำหนดระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะ และเพิ่มประสิทธิภาพ สามารถรองรับความต้องการพัฒนาปรับปรุงทักษะอาชีพของทุกช่วงวัยและมาตรา 230(3) บัญญัติให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีหน้าที่และอำนาจในการเสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้ทราบการที่หน่วยงานของรัฐยังมีได้ปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วนตามหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ

ข้อมูลจากศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ระหว่างปี 2551 – 2559) มีนักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ม.3) จำนวน 780,537 คน โดยเฉพาะปีการศึกษา 2561 มีนักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 157,645 คน ซึ่งในแต่ละปีนักเรียนเหล่านี้ได้เข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะ “แรงงานไร้ฝีมือ” เป็นจำนวนมากซึ่งหากได้มีการบูรณาการช่วยเหลือเพิ่มทักษะด้านอาชีพให้แก่ นักเรียนกลุ่มดังกล่าวหลังจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาแล้วจะช่วยให้นักเรียนกลุ่มดังกล่าวเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะ “แรงงานมีฝีมือ” อันจะทำให้มีรายได้ ค่าจ้างที่สูงขึ้น สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

ผู้ตรวจการแผ่นดิน (นายสมศักดิ์ สุวรรณสุจริต) ได้ร่วมกับจังหวัดแม่ฮ่องสอนในการดำเนินโครงการนำร่อง “โครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพให้แก่ นักเรียนครอบครัวยากจนของจังหวัดแม่ฮ่องสอนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา” เพื่อหาแนวทางการบูรณาการความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัดเพื่อช่วยเหลือ นักเรียนกลุ่มดังกล่าว ผลการดำเนินการประสบความสำเร็จและได้มีการถอดบทเรียนจากการดำเนินโครงการ โดยได้จัดทำคู่มือ “เพื่อใช้เป็นแนวทางการขยายผลในจังหวัดอื่นๆ ต่อไป ซึ่งได้มีการบูรณาการความร่วมมือกับ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เห็นควรมีการขยายผลการดำเนินงานตามโครงการ ให้ครอบคลุมทุกจังหวัดและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่กลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือแรงงาน และการเตรียมความพร้อมทางด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อเข้าสู่กระบวนการทำงาน
- 2.2 เพื่อสร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ และสังคมให้การยอมรับในศักยภาพการทำงาน
- 2.3 เพื่อเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่เด็กนักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาทั่วประเทศ

3. กลุ่มเป้าหมาย

นักเรียนหรือเยาวชนจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ม.3) ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ และอายุไม่เกิน 25 ปีนับถึงวันที่สมัคร เข้าร่วมโครงการ จำนวน 1,000 คน

4. พื้นที่ดำเนินการ

ดำเนินการในเขตพื้นที่จังหวัดทั่วประเทศ 76 จังหวัด ยกเว้น กรุงเทพมหานคร

5. ระยะเวลาดำเนินโครงการ

ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567

6. หลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลาในการฝึกอบรม 2 เดือนขึ้นไป

7. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

- 7.1 เชิงปริมาณ : จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย จำนวน 1,000 คน
- 7.2 เชิงคุณภาพ : ผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

9. วิธีติดตามผลการดำเนินงาน

9.1 ติดตามผลการฝึกอบรม รายงานผลผ่านระบบสารสนเทศสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (Vocational Skills Enhancement Project : VSEP)

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

9.3 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตรวิธีการดำเนินงาน การติดตามผลการมีงานทำ เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหา อุปสรรคการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 4 : แนวทางการดำเนินงาน

1. การแจ้งเริ่มการดำเนินงานตามโครงการ
2. การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับของจังหวัด (เพิ่มเติม) กรณีเห็นสมควร
3. การประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการ เพื่อพิจารณา
 - (1) ปฏิทินและกำหนดวันที่ดำเนินการ ได้แก่ การประชุมชี้แจง การศึกษาดูงานและการเปิดฝึกอบรม
 - (2) เห็นชอบหลักสูตรที่จะเปิดฝึกอบรม
 - (3) มอบหมายภารกิจการจัดทำแบบสอบถามและแบบสรุป ให้หน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษา
4. การประชุมชี้แจงผู้อำนวยการโรงเรียนและครูแนะแนว
5. การสำรวจและจำแนกนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย
6. การสนับสนุนเงินสงเคราะห์ครอบครัวผู้มีรายได้น้อยและไร้ที่พึ่ง เงินสงเคราะห์กองทุนคุ้มครองเด็ก เงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพ หรือเงินสงเคราะห์อื่นแก่นักเรียนกลุ่มเป้าหมาย
7. การนำนักเรียนกลุ่มเป้าหมายไปศึกษาดูงานและรับสมัครเข้าอบรมที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
8. การฝึกอบรมทักษะด้านอาชีพ หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน
9. การจัดเตรียมตำแหน่งงานรองรับหลังผ่านการฝึกอบรม
10. การติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ
 - (1) การติดตามผลระหว่างดำเนินโครงการ
 - (2) การประเมินผลการดำเนินโครงการ (ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ)
11. สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ
12. แจ้งสรุปผลการดำเนินโครงการให้หน่วยงานส่วนกลางทราบ

ส่วนที่ 5 : งบประมาณดำเนินโครงการ

งบรายจ่ายอื่น ค่าใช้จ่ายในการเพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ จำนวน 3,917,900 บาท (สามล้านเก้าแสนหนึ่งหมื่นเจ็ดพันเก้าร้อยบาทถ้วน) และงบเงินอุดหนุน จำนวน 5,661,400 บาท (ห้าล้านหกแสนหกหมื่นหนึ่งพันสี่ร้อยบาทถ้วน) รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 9,579,300 บาท (เก้าล้านห้าแสนเจ็ดหมื่นเก้าพันสามร้อยบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

รายการ	งบประมาณ (บาท)
1. งบรายจ่ายอื่น > ค่าใช้จ่ายฝึกอบรม (จำนวน 1,000 คน)	
(1) ค่าสมนาคุณวิทยากร (1,500 บาท x 1,000 คน)	1,500,000
(2) ค่าวัสดุ ประกอบการฝึกอบรม (2,100 บาท x 1,000 คน)	2,100,000
(3) ค่าใช้จ่ายในการบริหารโครงการ (250 บาท x 1,000 คน)	250,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน = 3,850 บาท	
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (สามล้านแปดแสนห้าหมื่นบาทถ้วน)	3,850,000
2. งบเงินอุดหนุน > ค่าใช้จ่ายช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน (ระยะเวลาการฝึกอบรมในหน่วยฝึก 2 เดือน)	
* (1) ค่าอาหาร (120 บาท x 20 วัน x 2 เดือน)	4,801,400
* (2) ค่าพาหนะ	0
* (3) ค่าชุดเครื่องแบบและชุดฝึกงาน (860 บาท x 1,000 คน)	860,000
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (ห้าล้านหกแสนหกหมื่นหนึ่งพันสี่ร้อยบาทถ้วน)	5,661,400
หมายเหตุ: ค่าใช้จ่ายงบเงินอุดหนุนแต่ละรายการ (*) สามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานโครงการ	
3. งบรายจ่ายอื่น > ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการ (ศป.)	
3.1 ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการโครงการสำหรับกองพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ เช่น การติดตามผลการดำเนินงาน ค่าประชาสัมพันธ์โครงการ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ วัสดุสำนักงาน และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น	67,900
(เก้าล้านห้าแสนเจ็ดหมื่นเก้าพันสามร้อยบาทถ้วน) รวมทั้งสิ้น	9,579,300

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

ส่วนที่ 6 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล : นางพลาพร รัตนปริคณณ์

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ

หมายเลขโทรศัพท์ 02 643 4978

e-mail.....wepdp@hotmail.com.....

ชื่อ-สกุล : นางพิไลวรรณ พิทักษ์เกียรติยศ

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีและเยาวชน

หมายเลขโทรศัพท์ 02 245 5785

e-mail.....women.youth.dsd@gmail.com

กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

1. ลักษณะโครงการ*

- โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 4,100,000 บาท
 โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

2. วิธีการดำเนินงาน

- ดำเนินการเอง จัดจ้าง

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
 เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
 ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

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

3. ความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศ

แผนการปฏิรูปด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล

- ✓ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ต่อหน้ารัฐสภา เมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2566
 กรอบระยะสั้น รัฐบาลมีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้นการใช้จ่าย จุดประกายให้เครื่องยนต์ทางเศรษฐกิจกลับมาเติบโต
 อีกครั้ง ประกอบกับการเร่งแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าของประชาชนอย่างเร่งด่วนและรวดเร็ว
 กรอบระยะกลางและระยะยาว รัฐบาลจะเสริมขีดความสามารถให้กับประชาชน ผ่านการสร้างรายได้ ลดรายจ่าย
 สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนทุกคน นโยบายสำคัญที่จะต้องเร่ง
 ผลักดันดำเนินการในปี 2567 ภายใต้แนวคิด "ทักษะดี มีงานทำ หลักประกันสังคมเด่น เน้นขับเคลื่อนเศรษฐกิจ"
 โดยมีนโยบายสำคัญ ได้แก่

- ด้านทักษะดี 1) พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานขั้นสูงเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามความสามารถการปฏิบัติงาน
 2) เร่ง Up-Skill ทักษะฝีมือแรงงานเพื่อการมีงานทำรองรับเศรษฐกิจใหม่ (Up – Skill for More Earn)

ส่วนที่ 3 : รายละเอียดแผนงาน โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

หลักการและเหตุผล

แผนแม่บทประเด็นศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) อันเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยนั้น เป็นแผนแม่บทที่ให้ความสำคัญกับการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย มีความรอบรู้ทางการเงิน มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า รวมถึงการพัฒนาและปรับทัศนคติให้คนทุกช่วงวัยที่เคยกระทำผิดได้กลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสงบสุขและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งในส่วนของ “แผนย่อยการพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน” ก็จะมุ่งเน้นการเพิ่มพูนทักษะและสมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน มีการพัฒนาระบบการพัฒนาทักษะ และการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพความรู้ ทักษะฝีมือ ความชำนาญพิเศษ การเป็นผู้ประกอบการใหม่ และการพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ

ความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังสตรีเป็นประเด็นสำคัญที่ประชาคมโลกให้ความสำคัญและมีความพยายามร่วมกันในการดำเนินการในประเด็นดังกล่าวมากกว่าสี่ทศวรรษ ดังปรากฏในอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women หรือ CEDAW) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นข้อตกลงและแนวทางการพัฒนาระหว่างประเทศที่มุ่งพัฒนาและแก้ไขปัญหาความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นต่อสตรีทั่วโลก ซึ่งประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นภาคีในการปฏิบัติและขับเคลื่อนร่วมกับนานาชาติในการที่จะบรรลุเป้าหมายในการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเสริมพลังความเข้มแข็งผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญซึ่งการปฏิบัติที่ผ่านมาสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล ย่อมได้รับความคุ้มครอง และหมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายมีสิทธิและเสรีภาพ และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

ขณะเดียวกัน รัฐบาลภายใต้การนำของนายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี ให้ความสำคัญกับประเด็นในเรื่อง เสริมขีดความสามารถให้กับประชาชน ผ่านการสร้างรายได้ ลดรายจ่าย สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนทุกคน นโยบายสำคัญด้านแรงงานที่จะต้องเร่งผลักดันดำเนินการในปี 2567 ภายใต้แนวคิด "ทักษะดี มีงานทำ หลักประกันสังคมเด่น เน้นขับเคลื่อนเศรษฐกิจ" กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมตระหนักถึงความไม่เท่าเทียมระหว่างหญิงชาย จึงเล็งเห็นโอกาสในการขับเคลื่อนการส่งเสริมและยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานสตรีให้ดียิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้สตรีพัฒนาศักยภาพของตนเองและสามารถเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะชีวิต เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีความสามารถในการพัฒนาเป็นผู้ประกอบการรายใหม่ เพิ่มโอกาสของสตรีในการทำงานเชิงเศรษฐกิจ จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน มุ่งเน้นกลุ่มสตรีช่วงอายุ 18 - 59 ปีครอบคลุมวัยกำลังแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) คือ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม

9. วัตถุประสงค์

1. เพื่อฝึกทักษะด้านอาชีพและพัฒนาศักยภาพแก่สตรีซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบาง ให้ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ในสาขาอาชีพต่างๆ อย่างทั่วถึง และสามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริง
2. เพื่อให้สตรีผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมตามโครงการฯ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพ หรือนำไปต่อยอด พัฒนาอาชีพที่ทำอยู่ปัจจุบัน เพื่อเพิ่มโอกาสหรือเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ

10. กลุ่มเป้าหมาย /พื้นที่ดำเนินการ

กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มแรงงานสตรี อายุระหว่าง 18 - 59 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป

มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระ

จำนวน 2,000 คน รวม 100 รุ่น รุ่นละ 20 คน

พื้นที่ดำเนินการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 77 จังหวัด

และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

11. เป้าหมาย

จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานในพื้นที่โดยเน้นการฝึกทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพอิสระ ระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง จำนวน 2,000 คน (100 รุ่นๆ ละ 20 คน)

ระยะเวลาดำเนินการ/พื้นที่ดำเนินการ : ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567

12. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการและค่าเป้าหมายที่วัดได้

เชิงปริมาณ จำนวนแรงงานเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย (2,800 คน)

เชิงคุณภาพ ร้อยละของแรงงานสำเร็จการฝึกอบรมฝีมือได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85

ร้อยละของผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(1) กลุ่มสตรีวัยแรงงานผู้สำเร็จการฝึกอบรมตามหลักสูตรได้เสริมความรู้ สร้างทักษะฝีมือ เพิ่มความชำนาญในการประกอบอาชีพ หรือสามารถพัฒนาอาชีพเดิมได้ภายหลังสำเร็จการฝึกอบรม

(2) กลุ่มสตรีวัยแรงงานมีทักษะความรู้ที่ครอบคลุมรอบด้านมากขึ้น สามารถต่อยอดไปสู่การประกอบอาชีพใหม่หรือเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ

9. การติดตามประเมินผล:

9.1 วิธีการ : ประเมินผลการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนดในหลักสูตร เครื่องมือ : แบบประเมินผล ระยะเวลาการฝึกอบรม โดยการบันทึกผลการฝึกอบรมลงในระบบรายงานผลการดำเนินงานของกรม (Data Center)

9.2 ติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้วยเครื่องมือการติดตามผลผ่านชุดข้อมูล หรือคณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการที่ได้รับมอบหมายในการลงตรวจติดตามการดำเนินงานของพื้นที่ หรือกลไกการตรวจติดตามของผู้ตรวจราชการกรม

ส่วนที่ 4 : แนวทางการดำเนินงาน**แนวทางการดำเนินงาน ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567**

หน่วยงาน : สพร. สนพ. 77 จังหวัด จำนวน 2,000 คน (100 รุ่น รุ่นละ 20 คน) ฝึกอบรม 30 ชั่วโมง

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. ประชาสัมพันธ์ภาพรวมโครงการ ล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 2 สัปดาห์ ในสื่อออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก และสื่อออฟไลน์ เช่น ป้ายผ้า ป้ายประกาศ วิทยุ สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานประกันสังคมฯ
2. คัดเลือกหลักสูตรประกอบอาชีพอิสระที่จะใช้ฝึกอบรมที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ทันทีเมื่อสำเร็จการฝึก เป็นหลักสูตรอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดหรือผู้ประกอบการ
3. คัดเลือกวิทยากรที่มีประสบการณ์จริงและประสบความสำเร็จในอาชีพที่ฝึกอบรม มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอด
4. ประชาสัมพันธ์รับสมัครผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลากหลายช่องทางอย่างทั่วถึง
5. คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความตั้งใจที่จะประกอบอาชีพอิสระ และมีความพร้อมที่จะประกอบอาชีพนั้น ๆ
6. ดำเนินการฝึกอบรมตามเนื้อหาของหลักสูตร โดยสอดแทรกเนื้อหาความรู้ด้านการบริหารจัดการ การคิดต้นทุน-กำไร การจัดทำบัญชีรายรับ – รายจ่ายอย่างง่าย เพื่อให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมสามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายอย่างมั่นคง
7. ประเมินผลการฝึกอบรมโดยการทดสอบก่อน – หลัง เข้ารับการฝึกอบรม และออกกฤตบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม
8. ติดตามและประเมินผลความสำเร็จการประกอบอาชีพของผู้สำเร็จการฝึกอาชีพตามโครงการ
9. สำนักงาน สถาบัน ควรมีส่วนในการสนับสนุน/ต่อยอด หรือช่วยผลักดันโดยส่งเสริมงานประชาสัมพันธ์ให้กับผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมแล้วสามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริง เช่น การลงพื้นที่เพื่อติดตาม อดหนุน และประชาสัมพันธ์บอกต่อ โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

ส่วนที่ 5 : รายละเอียดงบประมาณโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

โดยมีเป้าหมายพัฒนาสตรีวัยแรงงาน จำนวน 2,000 คน

ระยะแรก ฝึกอบรม 30 ชั่วโมง งบประมาณ 4,100,000 บาท (สี่ล้านหนึ่งแสนบาทถ้วน)

ที่	รายละเอียดการดำเนินงานระยะแรก : 8 เดือน (ต.ค.66 – พ.ค.67)	งบประมาณ (บาท)
	ส่วนกลาง	300,000
	จัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินงาน	3,800,000
	รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	4,100,000
1	กิจกรรม : จัดฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายสตรีวัยแรงงาน 77 หน่วยงาน (หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม หลักสูตรกลางหรือหลักสูตรตามความต้องการของพื้นที่ จำนวน 30 ชั่วโมง) หน่วยงาน : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 2,000 คน (100 รุ่น รุ่นละ 20 คน)	3,800,000

ที่	รายละเอียดการดำเนินงานระยะแรก : 8 เดือน (ต.ค.66 – พ.ค.67)	งบประมาณ (บาท)
	<p>ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (เป้าหมาย 2,000 คน จำนวน 100 รุ่น รุ่นละ 20 คน)</p> <p>(1) ค่าตอบแทนวิทยากร (500 บาท x 30 ชั่วโมง) = 15,000 บาท</p> <p>- ภาคทฤษฎี</p> <p>- ภาคปฏิบัติ</p> <p>(2) ค่าวัสดุในการฝึกอบรม (600 บาท x 20 คน) = 12,000 บาท</p> <p>(3) ค่าอาหาร (100 บาท x 20 คน x 5 วัน) = 10,000 บาท</p> <p>(4) ค่าบริหารจัดการโครงการ และการดำเนินงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(1,000 บาท x 1 รุ่น) = 1,000 บาท</p> <p>ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น 38,000 บาท/รุ่น</p> <p>ค่าใช้จ่ายต่อหัว 1,900 บาท/คน</p> <p style="text-align: right;">รวมเป็นเงินทั้งสิ้น</p> <p>หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่าย ส่วนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติ ตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>1,500,000</p> <p>1,200,000</p> <p>1,000,000</p> <p>100,000</p> <p>3,800,000</p>

ส่วนที่ 6 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล : นางพลาพร รัตนปริคณณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

หมายเลขโทรศัพท์ 02 643 4978

ชื่อ-สกุล : นางพีไลวรรณ พิทักษ์เกียรติยศ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีและ

เยาวชนหมายเลขโทรศัพท์ 02 245 5785

โครงการ พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล

กิจกรรม ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล

1. ชื่อกิจกรรม: ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล

2. ความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์

แผนงานยุทธศาสตร์	พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
โครงการ	พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล
กิจกรรม	ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล

3. หลักการและเหตุผล

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

ศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากล เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้รับการอนุมัติจากสถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบอำนาจจากสถาบันการเชื่อมสากล (International Institute of Welding-IIW) ให้สามารถดำเนินการฝึกอบรมช่างเชื่อมตามหลักสูตรช่างเชื่อมสากลได้ โดยแรงงานช่างเชื่อมที่สอบผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ข้อกำหนดของสถาบัน

การเชื่อมสากล จะได้รับหนังสือรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรช่างเชื่อมสากล (Diploma of International Welder) ซึ่งเป็นที่ยอมรับของประเทศสมาชิกสถาบันการเชื่อมสากล จำนวน 59 ประเทศและเป็นการเพิ่มศักยภาพอุตสาหกรรมไทย ให้สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยนในอนาคต จึงได้เสนอกิจกรรมพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล เพื่อให้แรงงานฝีมือด้านช่างเชื่อม ทั้งกลุ่มแรงงานในระบบและนอกระบบ ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้ผ่านเกณฑ์ข้อกำหนดของสถาบันการเชื่อมสากล และได้รับหนังสือรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรช่างเชื่อมสากล เป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับการแข่งขันอุตสาหกรรมศักยภาพและบริการแห่งอนาคตต่อไป

4. วัตถุประสงค์

4.1 เพื่อพัฒนาแรงงานช่างเชื่อมในระบบ นอกระบบ ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษา ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีทักษะฝีมือตามข้อกำหนดมาตรฐานสากล

4.2 เพื่อพัฒนาช่างเชื่อมให้มีทักษะฝีมือ สอดคล้องความต้องการภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการทั้งปัจจุบันและอนาคต

5. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานในระบบการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ ผู้ว่างงาน แรงงานใหม่จบจากการศึกษาในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อม ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ ช่างเชื่อมสากลตาม IIW-IAB089 ระยะเวลาฝึก 159 – 219 ชั่วโมงและหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง รวมเป็นจำนวน 600 คน (ฝึกอบรม 60 รุ่นๆ ละ 10 คน) ดังนี้

5.1 ฝึกรอบรถบรรทุกสายรัดระดับฝีมือช่างเชื่อมสากลตาม IIW-IAB089 จำนวน 40 คน (4 รุ่นๆ ละ 10 คน) โดยมีสาขาการฝึกดังนี้

- 5.1.1 การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือเหล็กต่อฟิลเล็ทตามมาตรฐานสากล ระยะเวลา 192 ชั่วโมง
- 5.1.2 การเชื่อมแม่เหล็กต่อฟิลเล็ทตามมาตรฐานสากล ระยะเวลา 219 ชั่วโมง
- 5.1.3 การเชื่อมทิกเหล็กต่อฟิลเล็ทตามมาตรฐานสากล ระยะเวลา 159 ชั่วโมง
- 5.1.4 การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือเหล็กแผ่นต่อชนตามมาตรฐานสากล ระยะเวลา 213 ชั่วโมง
- 5.1.5 การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือท่อเหล็กต่อชนตามมาตรฐานสากล ระยะเวลา 201 ชั่วโมง

5.2 ฝึกรอบรถบรรทุกสายรัดระดับฝีมือช่างเชื่อมสากล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง จำนวน 560 คน (76 รุ่นๆ ละ 10 คน) โดยมีสาขาการฝึกดังนี้

- 5.2.1 การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือชิ้นงานต่อฟิลเล็ทตามมาตรฐานสากล
- 5.2.2 การเชื่อมแม่เหล็กชิ้นงานต่อฟิลเล็ทตามมาตรฐานสากล
- 5.2.3 การเชื่อมทิกชิ้นงานต่อฟิลเล็ทตามมาตรฐานสากล
- 5.2.4 การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือชิ้นงานแผ่นต่อชนตามมาตรฐานสากล
- 5.2.5 การเชื่อมแม่เหล็กชิ้นงานแผ่นต่อชนตามมาตรฐานสากล
- 5.2.6 การเชื่อมทิกชิ้นงานแผ่นต่อชนตามมาตรฐานสากล
- 5.2.7 การเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือชิ้นงานท่อต่อชนตามมาตรฐานสากล
- 5.2.8 การเชื่อมแม่เหล็กชิ้นงานท่อต่อชนตามมาตรฐานสากล
- 5.2.9 การเชื่อมทิกชิ้นงานท่อต่อชนตามมาตรฐานสากล

หมายเหตุ

1) สาเหตุที่จัดรุ่นการฝึกรุ่นละ 10 คน เพื่อให้การควบคุมการฝึกเป็นไปอย่างมีคุณภาพ เนื่องจากพื้นที่เป้าหมายโดยส่วนใหญ่จะมีครุภัณฑ์เครื่องเชื่อมที่มีประสิทธิภาพ ในแต่ละกระบวนการเชื่อมไม่เกินแห่งละ 10 เครื่อง และวิทยากรที่สามารถให้ความรู้ในการฝึกรอบรถบรรทุกสายรัดระดับฝีมือช่างเชื่อมสากลตาม IIW-IAB089 มีจำนวนจำกัด เนื่องจากข้อกำหนดคุณสมบัติของวิทยากรตามคู่มือคุณภาพที่กำหนด วิทยากรภาคความรู้จะต้องผ่านการรับรองผู้เชี่ยวชาญการเชื่อมสากล (IWS) ขึ้นไป และวิทยากรภาคความสามารถจะต้องผ่านการรับรองช่างเชื่อมมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) ในกระบวนการเชื่อมที่ฝึกรอบรถบรรทุกเป็นอย่างน้อย

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

6. วิธีดำเนินการ

6.1 การฝึกรอบรถบรรทุกสายรัดระดับฝีมือช่างเชื่อมสากลตาม IIW-IAB089

6.1.1 บูรณาการความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นๆ จากภาครัฐและเอกชน สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า องค์การวิชาชีพ สมาคมวิชาชีพ วิเคราะห์ความต้องการแรงงานช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองมาตรฐานสากล ในกระบวนการเชื่อมต่างๆ

6.1.2 ตรวจสอบความพร้อมด้านสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากรการฝึกของหน่วยฝึกรอบรถบรรทุกตามพื้นที่เป้าหมาย ร่วมกับสถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย

6.1.3 จัดทำรายละเอียดโครงการและรายละเอียดค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน เสนอผู้บริหารขออนุมัติโครงการ

6.1.4 ประสานสถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย ในรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการฝึก

- 1) ยื่นเอกสารขอเปิดฝึกรอบรถบรรทุกช่างเชื่อมมาตรฐานสากล ในแต่ละพื้นที่เป้าหมาย
- 2) สถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย ยื่นคำร้องต่อสำนักงานเลขานุการสถาบันการเชื่อมสากล

3) สถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย แจ้งผลการอนุมัติเปิดฝึก พร้อมรายชื่อคณะกรรมการสอบประเมิน ให้หน่วยฝึกทราบ

6.1.5 ดำเนินการฝึกตามเกณฑ์ข้อกำหนดสถาบันการเชื่อมสากล และเกณฑ์ประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

6.1.6 ประเมินผล วัดผลความรู้ ความสามารถของผู้รับการฝึกอบรม ตามข้อกำหนดสถาบันการเชื่อมสากล หรือตามข้อกำหนดการรับรองช่างเชื่อมสากล (ISO 9606-1)

6.1.7 บันทึกผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการดำเนินงาน

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

6.1.9 ประกาศผลผู้ผ่านการฝึกอบรม

1) จัดทำวุฒิบัตรผู้ผ่านการฝึกอบรมซึ่งออกโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) จัดทำเอกสารรับรองช่างเชื่อมมาตรฐานสากล (ISO 9606-1)

3) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม

4) สถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย ออกหนังสือรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมช่างเชื่อมมาตรฐานสากล โดยสถาบันการเชื่อมสากล (International Institute of Welding Diploma)

6.1.10 แจ้งรายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพื่อหาตำแหน่งงานช่างเชื่อมจากสถานประกอบกิจการที่ต้องการช่างเชื่อมทักษะขั้นสูง

6.2 การฝึกอบรมหลักสูตรระยะระดับฝีมือช่างเชื่อมสากล ระยะเวลา 18 ชม.

6.2.1 บูรณาการความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย หน่วยฝึกอื่นๆ จากภาครัฐและเอกชน สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า องค์กรวิชาชีพ สมาคมวิชาชีพ วิเคราะห์ความต้องการแรงงานช่างเชื่อมที่ผ่านการรับรองมาตรฐานสากล ในกระบวนการเชื่อมต่างๆ

6.2.2 ตรวจสอบความพร้อมด้านสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากรการฝึกของหน่วยฝึกอบรมตามพื้นที่เป้าหมาย โดยศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากล สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ

6.2.3 จัดทำรายละเอียดโครงการและรายละเอียดค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน เสนอผู้บริหารขออนุมัติโครงการ

6.2.4 ดำเนินการฝึกตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

6.2.5 ประเมินผล วัดผลความรู้ ความสามารถของผู้รับการฝึกอบรม ตามข้อกำหนดการรับรองช่างเชื่อมสากล (ISO 9606-1)

6.2.6 บันทึกผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการดำเนินงาน

6.2.7 ประกาศผลผู้ผ่านการฝึกอบรม

1) จัดทำวุฒิบัตรผู้ผ่านการฝึกอบรมซึ่งออกโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม

6.2.8 แจ้งรายชื่อผู้สำเร็จการฝึกให้กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพื่อหาตำแหน่งงานช่างเชื่อมจากสถานประกอบกิจการที่ต้องการช่างเชื่อมทักษะขั้นสูง

7. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่าง ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567

8. สถานที่ดำเนินการ

8.1 การฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากลตาม IIV-IAB089 พื้นที่ 1) สมุทรปราการ 2) สุพรรณบุรี 3) ราชบุรี 4) นครราชสีมา 5) ขอนแก่น 6) อุบลราชธานี 7) พิษณุโลก 8) สงขลา (ดำเนินการเฉพาะพื้นที่ ๆ ผ่านการตรวจสอบความพร้อมด้านสถานที่เครื่องจักร เครื่องมือ และบุคลากรการฝึกตามข้อกำหนดสถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย)

8.2 การฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากล ระยะเวลา 18 ชม. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด 77 จังหวัด ที่มีผู้ประสงค์ฝึกอบรมช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล และมีความพร้อมด้านเครื่องจักรในการฝึก โดยดำเนินการภายใต้คู่มือคุณภาพของศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากล

9. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี 2567 จำนวนเงิน 3,936,500 บาท (สามล้านเก้าแสนสามหมื่นหกพันห้าร้อยบาทถ้วน) โดยขอเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณปี พ.ศ. 2567 รายละเอียดดังนี้

9.1 การฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากลตาม IIV-IAB089 40 คน (10 คนต่อรุ่น) จำนวน 1,900,000 บาท

รายการ	งบประมาณ
ค่าวัสดุฝึกอบรม 250,000 บาท x 4 รุ่น	1,000,000
ค่าตอบแทนวิทยากร 600 บาท x 1 คน x 4 รุ่น (จำนวนชั่วโมงปรับตามสาขาที่เปิดฝึก)	460,800
ค่าตอบแทนวิทยากรในการประเมินผล 1,200 บาท x 3 คน x 18 ชม. x 4 รุ่น	259,200
ค่าธรรมเนียมการสอบและออกหนังสือรับรองผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรช่างเชื่อมมาตรฐานสากล โดยสถาบันการเชื่อมสากล (International Institute of Welding Diploma) ตามข้อ 6.1.9 (4) 2,000 บาท x 40 คน	80,000
ค่าบริหารจัดการ - ค่าเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากลจำนวน 1 คนและเจ้าหน้าที่สถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทยจำนวน 3 คน ทำหน้าที่ตรวจติดตามคุณภาพระหว่างการฝึกในพื้นที่เป้าหมาย - ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสารตรวจ ติดตาม ประเมินผล , ค่าเอกสารจัดทำหนังสือรับรองผู้ผ่านการสอบรับรองช่างเชื่อมสากล	100,000
รวมค่าใช้จ่าย	1,900,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	475,000
ค่าใช้จ่ายต่อคน	47,500

9.2 การฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือช่างเชื่อมสากล ระยะเวลา 18 ชั่วโมง 540 คน (10 คนต่อรุ่น) จำนวน 2,036,500 บาท

รายการ	งบประมาณ
ค่าวัสดุฝึกอบรม 25,000 บาท x 54 รุ่น	1,350,000
ค่าตอบแทนวิทยากร 600 บาท x 1 คน x 18 ชม. x 54 รุ่น	583,200
ค่าบริหารจัดการ - ค่าเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากลจำนวน 1 คนทำหน้าที่ตรวจ ติดตามคุณภาพระหว่างการฝึกในพื้นที่เป้าหมาย - ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสารตรวจ ติดตาม ประเมินผล	103,300
รวมค่าใช้จ่าย	2,036,500
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	37,710
ค่าใช้จ่ายต่อคน	3,771

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

10. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

10.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมครบตามเป้าหมาย 600 คน

10.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ผู้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ ผ่านการประเมินตามข้อกำหนดหลักสูตร ยกระดับฝีมือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 65

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

11.1 แรงงานช่างเชื่อมในระบบ นอกกระบบ ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษา ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีทักษะฝีมือเป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานสากล

11.2 ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมมีทักษะฝีมือ สอดคล้องความต้องการภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการทั้งปัจจุบันและอนาคต

11.3 ช่างเชื่อมที่ผ่านการฝึกอบรมมีผลิตภาพการทำงานมากขึ้น เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน การลงทุนให้กับสถานประกอบการกิจการในประเทศไทย

12. หน่วยงานรับผิดชอบ

ศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากล

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ

กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล

1. ชื่อกิจกรรม: ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล

2. ความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์

แผนงานยุทธศาสตร์	พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
โครงการ	พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล
กิจกรรม	ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล

3. หลักการและเหตุผล

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

ศูนย์ฝึกอบรมช่างเชื่อมมาตรฐานสากลเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีบุคลากรผ่านการรับรองวิศวกรงานเชื่อมในระดับสากล จากสถาบันการเชื่อมสากล สามารถทำหน้าที่ดำเนินการทดสอบรับรองความสามารถช่างเชื่อมตามมาตรฐาน ISO – 9606 ซึ่งเป็นมาตรฐานการรับรองความสามารถช่างเชื่อมในระดับสากล จึงเสนอกิจกรรมทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล เพื่อให้แรงงานฝีมือด้านช่างเชื่อม ทั้งกลุ่มแรงงานในระบบและนอกระบบ ได้รับบริการสอบรับรองตามข้อกำหนดของสถาบันการเชื่อมสากลและได้รับหนังสือรับรองช่างเชื่อมมาตรฐานสากล เป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานรองรับการแข่งขันอุตสาหกรรมศักยภาพและบริการแห่งอนาคตและสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนในความพร้อมด้านทักษะฝีมือของแรงงานช่างเชื่อมประเทศไทย สามารถรองรับการดำเนินธุรกิจในประเทศไทยได้ต่อไป

4. วัตถุประสงค์

4.1 เพื่อให้บริการผู้ประกอบการอาชีพช่างเชื่อมที่ต้องการสอบรับรองความสามารถในการเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO 9606-1)

4.2 เพื่อรับรองทักษะฝีมือช่างเชื่อม เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นในระดับสากล รองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมการผลิตทั้งในประเทศและต่างประเทศ

5. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานในระบบการจ้างงานและไม่อยู่ในระบบการจ้างงาน ผู้ว่างงาน และแรงงานใหม่จบจากการศึกษาในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อม หรือนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีสุดท้ายขึ้นไป ในสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพช่างเชื่อม ที่ผู้ประสงค์เข้ารับการทดสอบรับรองความสามารถในการเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) จำนวน 600 คน (สอบครั้งละ 10 คนต่อรุ่น จำนวน 120 รุ่น)

ตัวอย่าง สาขาช่างเชื่อมที่ทดสอบตามมาตรฐานสากล (ISO 9606)

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

6. วิธีดำเนินการ

6.1 จัดทำรายละเอียดโครงการและรายละเอียดค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน เสนอผู้บริหารอนุมัติโครงการ

6.2 ประชาสัมพันธ์รายละเอียดโครงการให้ประชาชนและผู้สนใจรับบริการทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากลทราบ

6.3 เตรียมความพร้อม ตรวจสอบความพร้อมด้านสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์และบุคลากรควบคุมการทดสอบของหน่วยทดสอบตามพื้นที่เป้าหมาย โดยศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากล สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ

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

6.5 บันทึกผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการดำเนินงาน

6.6 ประกาศผลผู้ผ่านการทดสอบ

- 1) จัดทำเอกสารรับรองช่างเชื่อมมาตรฐานสากล (ISO 9606-1)
- 2) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบ

7. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่าง ตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567

8. สถานที่ดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด 77 จังหวัด ที่มีผู้ประสงค์ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล และมีความพร้อมด้านเครื่องจักรในการทดสอบ โดยดำเนินการภายใต้อุณหภูมิคุณภาพของศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากล

9. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี 25666 ไปพลางก่อน การทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล 600 คน จำนวน 2,456,600 บาท (สองล้านสี่แสนห้าหมื่นหกพันหกร้อยบาทถ้วน) โดยขอเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณปี พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน รายละเอียดดังนี้

รายการ	งบประมาณ
ค่าวัสดุทดสอบมาตรฐานสากล 2,250 บาท x 600 คน	1,350,000
ค่าตอบแทนผู้ทดสอบ (1,000 บาท X 3 คน X 60 รุ่น)	180,000
ค่าจ้างเหมาการตรวจสอบชิ้นงานแบบไม่ทำลาย 1,000 บาท x 600 คน	600,000
ค่าบริหารจัดการ - ค่าเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากลจำนวน 1 คนทำ หน้าที่ตรวจติดตามคุณภาพการทดสอบในพื้นที่เป้าหมาย - ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสารตรวจ ติดตาม ประเมินผล, ค่าเอกสารจัดทำหนังสือรับรอง ผู้ผ่านการสอบรับรองช่างเชื่อมสากล	326,600
รวมค่าใช้จ่าย	2,456,600
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	40,940
ค่าใช้จ่ายต่อคน	4,094

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายเป็นค่าตอบแทนผู้ทดสอบ วัสดุทดสอบ ค่าจ้างเหมาการตรวจสอบชิ้นงาน ค่าจ้างเหมาขนย้ายชิ้นงานทดสอบ ตลอดจนค่าบริหารจัดการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการทดสอบ การบริหารจัดการของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้อง

10. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

10.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบครบตามเป้าหมาย 1,200 คน

10.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ผู้เข้าทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล ผ่านการสอบรับรองช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล (ISO 9606-1) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

11.1 ช่างเชื่อม ผู้ว่างงานและแรงงานใหม่จบจากการศึกษาที่จะประกอบอาชีพช่างเชื่อม มีทักษะฝีมือเป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานสากล

11.2 ช่างเชื่อมที่ผ่านการทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล สามารถนำหนังสือรับรองไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน เป็นการสร้างงาน เพิ่มโอกาสการทำงานให้กับช่างเชื่อม

11.3 ช่างเชื่อมที่ผ่านการทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล มีผลผลิตภาพการทำงานมากขึ้น เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน การลงทุนให้กับสถานประกอบการในประเทศไทย

12. หน่วยงานรับผิดชอบโครงการ

ศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากล

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ

กิจกรรม พัฒนาบุคลากรช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล

1. ชื่อกิจกรรม: พัฒนาบุคลากรช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล

2. ความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์

แผนงานยุทธศาสตร์	พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
โครงการ	พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล
กิจกรรม	พัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล

3. หลักการและเหตุผล

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

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

4. วัตถุประสงค์

4.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรผู้สอนสาขาช่างเชื่อมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นต้นแบบการพัฒนาช่างเชื่อมสากล

4.2 เพื่อสร้างบุคลากรผู้สอนสาขาช่างเชื่อมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีเพียงพอต่อการดำเนินการฝึกอบรมกลุ่มพื้นที่อุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานช่างเชื่อมสากล

4.3 เพื่อสร้างบุคลากรผู้สอนสาขาช่างเชื่อมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีเพียงพอต่อการดำเนินการตามข้อกำหนดสถาบันการเชื่อมสากล

5. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรผู้สอนสาขาช่างเชื่อมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 40 คน โดยพัฒนาให้เป็นบุคลากรต้นแบบดังนี้

5.1 ครูฝึกช่างเชื่อม (Welding Instructor) ตามหลักสูตรของสถาบันการเชื่อมสากล จำนวน 10 คน

5.2 พัฒนาคู่มือฝึกช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1, ISO 9606-2, ISO 5817, ISO 10042, ISO 6520m ISO 9017 จำนวน 30 คน

6. วิธีดำเนินการ

6.1 รวบรวมประวัติบุคลากรครูฝึกช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เคยผ่านการฝึกหลักสูตรครูฝึกช่างเชื่อมสากล รวมถึงประวัติพนักงานราชการ ข้าราชการระดับปฏิบัติการและชำนาญการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่จบการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีงานเชื่อม เพื่อคัดเลือกเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล เพราะมาตรฐานสากล ISO มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดหลักเกณฑ์ ทุก ๆ 5 ปี

6.2 ประสานความร่วมมือสถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทยเพื่อดำเนินการฝึกในหลักสูตรครูฝึกช่างเชื่อม (Welding Instructor) และการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ครูฝึกช่างเชื่อมสากลเท่าทันระดับสากล ISO 9606

6.3 จัดทำรายละเอียดโครงการและรายละเอียดค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน เสนอผู้บริหารขออนุมัติโครงการ

6.4 กำหนดวัน เวลา สถานที่ วิธีการฝึก ดังนี้

6.4.1 หลักสูตรครูฝึกช่างเชื่อม (Welding Instructor) ในระดับสากล ดำเนินการตามข้อกำหนดการฝึกของสถาบันการเชื่อมสากล โดยลงทะเบียนการฝึกในหลักสูตรที่สถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทยจัดฝึกอบรม

6.4.2 การพัฒนาครูฝึกช่างเชื่อมเพื่อครูฝึกช่างเชื่อมสากลมีความรู้เท่าทันระดับสากล ISO มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงข้อกำหนด หลักเกณฑ์ ทุก ๆ 5 ปี ในสาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ สาขาการเชื่อมแม่เหล็กและสาขาการเชื่อมทิก ใช้หลักสูตรระยะระดับฝีมือช่างเชื่อมสากล ระยะเวลาฝึก 30 ชั่วโมง และดำเนินการทดสอบโดยคณะกรรมการประเมินผลที่แต่งตั้งโดยสถาบันการเชื่อมแห่งประเทศไทย

6.5 เชิญบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมสากลและคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม

6.6 ดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนาบุคลากรต้นแบบช่างเชื่อมสากล

6.7 ประเมินผล วัตถุประสงค์ความรู้ ความสามารถของผู้รับการฝึกอบรม ตามข้อกำหนดสถาบันการเชื่อมสากลหรือตามข้อกำหนดการรับรองช่างเชื่อมสากล (ISO 9606-1)

6.8 บันทึกผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการดำเนินงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

6.9 รายงานผลให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบและจัดส่งข้อมูลการพัฒนาบุคลากรให้สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีรวมถึงกองบริหารทรัพยากรบุคคลเก็บเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป

7. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่าง ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567

8. สถานที่ดำเนินการ

กรุงเทพมหานคร และจังหวัดสมุทรปราการ

9. งบประมาณ

งบประมาณประจำปี 2567 โดยขอเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณปี พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน จำนวนเงิน 3,500,000 บาท (สามล้านห้าแสนบาทถ้วน) รายละเอียดดังนี้

9.1 การฝึกอบรมหลักสูตรครูฝึกช่างเชื่อม (Welding Instructor) 10 คน จำนวน 2,580,000 บาท

รายการ	งบประมาณ
ค่าลงทะเบียนการฝึกอบรม 10 คนๆ ละ 200,000 บาท	2,000,000
ค่าเดินทางมาราชการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 10 คน และผู้ประสานการฝึก 1 คน	530,000
ค่าติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม	50,000
รวมค่าใช้จ่าย	2,580,200
ค่าใช้จ่ายต่อคน	258,000

9.2 การฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาครูฝึกช่างเชื่อมตามมาตรฐานสากล ISO 9606-1, ISO 9606-2, ISO 5817, ISO 10042, ISO 6520m ISO 9017 จำนวน 30 คน (10 คนต่อรุ่น) จำนวน 920,000 บาท

รายการ	งบประมาณ
ค่าวัสดุฝึกอบรม 10,000 บาท x 30 คน	300,000
ค่าตอบแทนวิทยากร 1,200 บาท x 1 คน x 30 ชม. x 3 รุ่น	108,000
ค่าเดินทางราชการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 10 คนและผู้ประสานการฝึกอบรม 1 คน รวม 11 คน x 3 รุ่น	407,000
ค่าบริหารจัดการ ค่าวัสดุจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรมและการประเมินผล 3,500 บาท x 10 คน x 3 รุ่น	105,000
รวมค่าใช้จ่าย	920,000
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	306,667
ค่าใช้จ่ายต่อคน	30,667

หมายเหตุ : วงเงินงบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยถ่วงจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ตลอดจนค่าบริหารจัดการ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2555 และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

10. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

10.1 ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมครบตามเป้าหมาย 40 คน

10.2 ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมผ่านการประเมินตามข้อกำหนดหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

11.1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรต้นแบบสำหรับการฝึกหลักสูตรช่างเชื่อมสากลเพียงพอครอบคลุมพื้นที่อุตสาหกรรมที่ต้องการใช้แรงงานช่างเชื่อมสากล

11.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่ผ่านการรับรองจากสถาบันการเชื่อมสากล เพื่อทำหน้าที่ควบคุมการทดสอบช่างเชื่อมสากลตามข้อกำหนด ISO 9606 มากขึ้น สามารถให้บริการแรงงานที่ต้องการทดสอบช่างเชื่อมสากลได้อย่างมีคุณภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

11.3 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่ผ่านการรับรองจากสถาบันการเชื่อมสากลตามข้อกำหนดหน่วยฝึกอบรมช่างเชื่อมสากล สามารถรักษาสถานะการได้รับอนุญาตจากสถาบันการเชื่อมสากล เพื่อทำหน้าที่พัฒนาช่างเชื่อมสากลสู่อุตสาหกรรมการผลิตและบริการของประเทศต่อไป

12. หน่วยงานรับผิดชอบ

ศูนย์ฝึกอบรมงานเชื่อมมาตรฐานสากล

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 สมุทรปราการ

แผนงานยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อโครงการ* โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ (โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker))
2. ลักษณะโครงการ*

<input checked="" type="checkbox"/> โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 85,800,000 บาท <input type="checkbox"/> โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

3. วิธีการดำเนินงาน*

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

ส่วนที่ 2 : ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ

แผนระดับที่ 1

1. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

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

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ✓ แผนแม่บทประเด็น เศรษฐกิจฐานราก
แผนย่อย การยกระดับศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ
เป้าหมายแผนย่อย รายได้ของประชากรกลุ่มรายได้น้อยเพิ่มขึ้นอย่างกระจายอย่างต่อเนื่อง
ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนย่อย ศักยภาพและขีดความสามารถของเศรษฐกิจฐานรากเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ต่อปี

ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล*

- ✓ นโยบายหลัก หน้าที่ 8 การสร้างชีวิตของคนไทยให้มีเกียรติมีเงินเดือนและค่าแรงขั้นต่ำที่เป็นธรรมสอดคล้องและเพียงพอต่อปัจจัยด้านการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีรวมทั้งสามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการที่เหมาะสม
นโยบายเร่งด่วน ข้อ 3 การยกระดับศักยภาพของแรงงาน

ส่วนที่ 3 : รายละเอียดแผนงาน โครงการ การดำเนินการ : โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ (โครงการพัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker))

3. หลักการและเหตุผล

นโยบายและงานหลักที่สำคัญของรัฐบาล (นายเศรษฐา ทวีสิน) มุ่งการสร้างชีวิตของคนไทยให้มีเกียรติมีเงินเดือนและค่าแรงขั้นต่ำที่เป็นธรรมสอดคล้องและเพียงพอต่อปัจจัยด้านการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีรวมทั้งสามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงาน คือการให้ความสำคัญ

อย่างมากในการดูแลพี่น้องผู้ใช้แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้ที่มั่นคง ซึ่งภาคแรงงานต้องเข้มแข็ง มีทักษะฝีมือ มีศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

จากผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 2 พ.ศ. 2566 พบว่ามีผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 40.30 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นผู้มีงานทำ จำนวน 39.68 ล้านคน โดยเป็นการจ้างงานในภาคการบริการและการค้า และภาคการผลิต จำนวน 28.05 ล้านคน

จำนวนผู้ว่างงาน ในไตรมาสที่ 2 พ.ศ.2566 มีจำนวนทั้งสิ้น 4.29 แสนคน ลดลงจาก 5.46 แสนคน ในช่วงเดียวกันของปีก่อนหน้า หรือคิดเป็นอัตราการว่างงานลดลง 1.17 แสนคน โดยทั่วประเทศมีอัตราว่างงานลดลงร้อยละ 0.3 หากพิจารณาตามประเภทการทำงาน พบว่า ผู้ว่างงานในไตรมาสที่ 2 พ.ศ. 2566 นั้น เป็นผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาก่อนในภาคบริการและการค้า จำนวน 1.04 แสนคน ภาคการผลิต จำนวน 0.55 แสนคน และภาคการเกษตร จำนวน 0.14 แสนคน สำหรับผู้ที่ไม่เคยทำงานมาก่อน 2.57 แสนคน จำแนกเป็นผู้อยู่ในวัยเยาวชน 2.02 แสนคน วัยผู้ใหญ่ 0.55 แสนคน

เมื่อพิจารณาผู้เสมือนว่างงานหรือผู้ที่ทำงานน้อยกว่า 4 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้แม้ไม่ตกงาน แต่ก็มีรายได้ลดลงตามชั่วโมงการทำงาน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ทั้งครัวเรือน โดยไตรมาส 1 พ.ศ. 2566 มีจำนวน 3.35 ล้านคน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ผ่านมาชัดเจน อันเนื่องมาจากต้นทุนต่างๆเพิ่มสูงขึ้น และเศรษฐกิจต่างๆที่ยังไม่ฟื้นตัว รวมทั้งปัญหาเงินเฟ้อและค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อแรงงานนอกระบบ ผู้รับจ้าง หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระซึ่งเป็นผู้มีรายได้น้อย หรือเป็นผู้มีรายได้ที่ไม่สม่ำเสมอจากการประกอบอาชีพในชีวิตประจำวัน

กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานภาครัฐซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานให้มีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ จึงได้จัดทำ “โครงการพัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อการประกอบอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567” เพื่อมุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีผลิตภาพและรายได้สูงขึ้น ผ่านการพัฒนาทักษะแรงงานตามความต้องการของตลาดแรงงาน บริบทของพื้นที่ และทิศทางการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งการให้คำแนะนำด้านการประกอบอาชีพตลอดทั้งกระบวนการ

4. วัตถุประสงค์

- 4.1 เพื่อพัฒนาแรงงานที่มีทักษะพื้นฐานให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือสอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานฝีมือ
- 4.2 เพื่อจัดหาและสนับสนุนเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ให้แก่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการ
- 4.3 เพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพให้กับผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานนอกระบบ ผู้รับจ้าง และผู้ประกอบการอิสระ

5. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานนอกระบบ ผู้รับจ้างทั่วไป หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ และรวมถึงแรงงานที่เดินทางกลับเนื่องจากผลกระทบเหตุการณ์สู้รบ ณ ประเทศอิสราเอล ซึ่งมีทักษะความรู้ในสาขาอาชีพที่จะเข้ารับการฝึกอบรม จำนวนทั้งสิ้น 12,000 คน

6. พื้นที่ดำเนินการ พื้นที่กรุงเทพมหานคร และ 76 จังหวัด

7. ระยะเวลาดำเนินโครงการ เดือนตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567

8. หลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเป็นหลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่แรงงาน เพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเพิ่มรายได้ การสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ หรือการส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือ ระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง

9. แนวทางการดำเนินงาน

การดำเนินการฝึกอบรมมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

9.1 จัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนโครงการระดับพื้นที่ และนำกลไกประชารัฐขับเคลื่อนโครงการเพื่อวางแผนและบูรณาการความร่วมมือในการดำเนินงานตามโครงการกับหน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันการศึกษา สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารออมสิน ธนาคารพาณิชย์ สถานประกอบการกิจการ องค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองท้องถิ่น เป็นต้น

9.2 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีในพื้นที่ เช่น สำนักงานพัฒนาชุมชน สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์การเกษตร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ประกอบการรายย่อย กลุ่ม OTOP กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มอาชีพ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้ถึงกลุ่มเป้าหมาย สำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมจากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย และความสอดคล้องกับตลาดแรงงานในพื้นที่

9.3 จัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเป็นหลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่แรงงาน เพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเพิ่มรายได้ การสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ หรือการส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือ ระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง

9.4 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

9.5 ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมกรมหนดอย่างเคร่งครัด

9.6 กระบวนการฝึกอบรม ทดสอบและประเมินผล

(1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(2) การคัดเลือกวิทยากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(3) วัดการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึก (Pretest) และจัดเก็บข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายบุคคล ก่อนเข้ารับการฝึก เช่น ข้อมูลด้านการประกอบอาชีพ รายได้ก่อนฝึกอบรม และข้อมูลจำเป็นอื่นๆ เพื่อประกอบการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพเปรียบเทียบภายหลังจบการฝึก

9.7 จัดให้มีการแนะแนวอาชีพหรือการประกอบอาชีพให้แก่ผู้สำเร็จการฝึก โดยประสานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ และธนาคารออมสิน เพื่อให้คำแนะนำในการประกอบอาชีพและการเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ

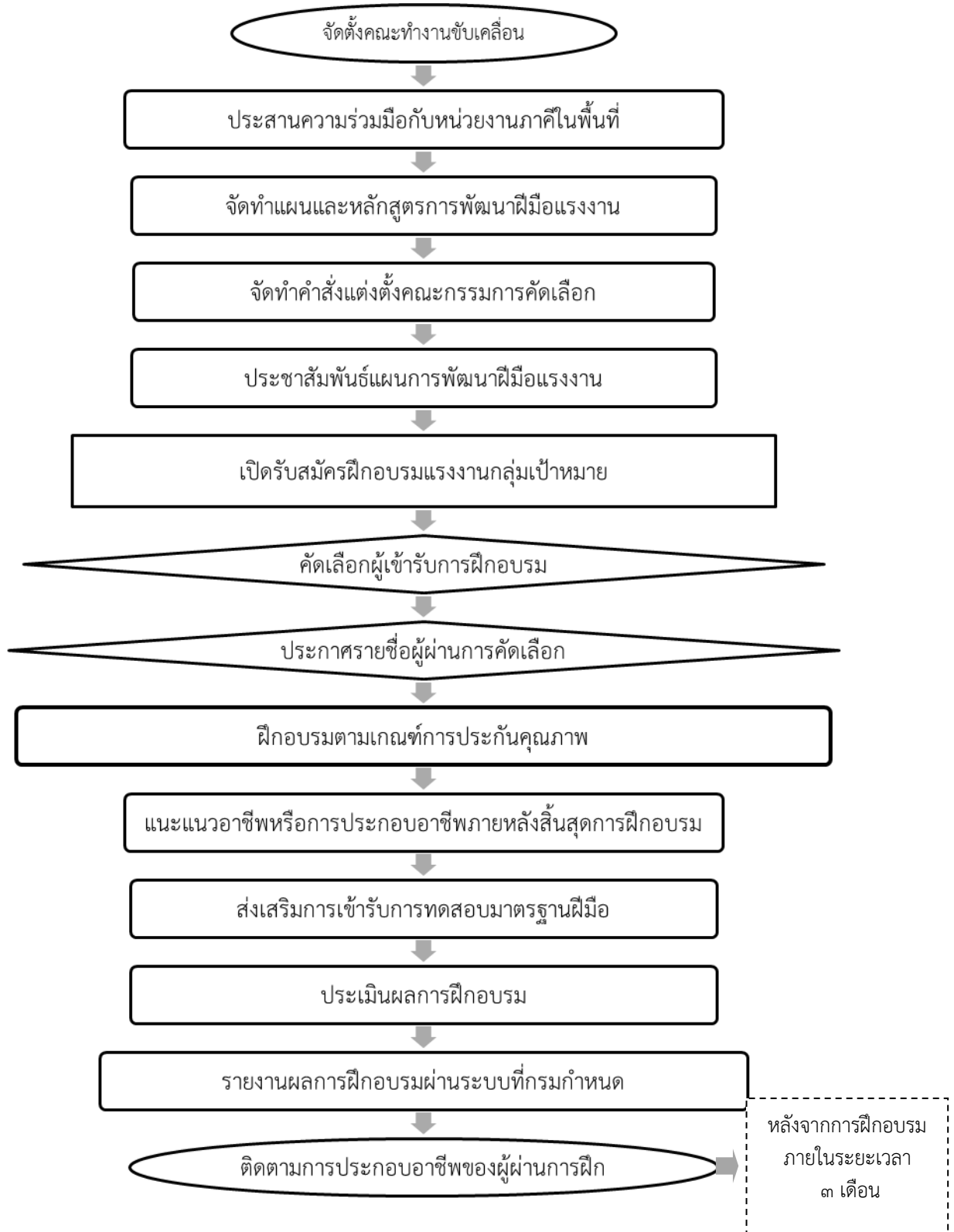
9.8 จัดให้มีการส่งเสริมการเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในสาขาที่มีการประกาศอัตราค่าจ้าง

9.9 ประเมินผลการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

9.10 ประเมินผลโครงการและรายงานผลความสำเร็จของโครงการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

9.11 ติดตาม ตรวจสอบการประกอบอาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อประเมินผลลัพธ์ของโครงการ ประกอบด้วย รายได้ที่เพิ่มขึ้น หรือต้นทุนในการประกอบอาชีพที่ลดลง ภายหลังจากการฝึกอบรม ภายในระยะเวลา 3 เดือน

ผังกระบวนการฝึกอบรมโครงการพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคล
และความต้องการของตลาดแรงงาน



10. งบประมาณดำเนินโครงการ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2567 รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 85,800,000 บาท (แปดสิบล้านแปดแสนบาทถ้วน) โดยขอเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณปี พ.ศ. 2567 ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการสามารถถัวจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงโดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสมและประหยัดเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานโครงการ

ที่	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
	รวมเงิน	85,800,000
1	<p>กิจกรรมที่ 1 : ค่าใช้จ่ายฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงาน ระยะเวลา การฝึก 30 ชั่วโมง</p> <p>เป้าหมาย 12,000 คน รุ่นละ 20 คน จำนวน 600 รุ่น ประกอบไปด้วย หน่วยงาน : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>เฉลี่ยค่าใช้จ่าย 2,370 บาทต่อคน รวม 47,400 บาท/รุ่น (รุ่นละ 20 คน)</p> <p>1) ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน จำนวน 1 คน (800 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน x 600 รุ่น) 14,400,000</p> <p>2) ค่าอาหารสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (20 คน x 120 บาท x 1 มื้อ x 5 วัน x 600 รุ่น) 7,200,000</p> <p>3) ค่าวัสดุฝึกอบรม/เอกสารการฝึกอบรม (500 บาท x 20 คน x 600 รุ่น) 6,000,000</p> <p>4) งบประมาณโครงการ (ค่าใช้จ่ายติดต่อประสานงานในการฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร รวมถึงค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นดำเนินงานของ หน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง) (600 รุ่น x 1,400 บาท) 840,000</p> <p>ถัวจ่ายทุกรายการ</p>	28,440,000
2	<p>กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมอื่น</p> <p>2.1 หน่วยงาน : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน / สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>ค่าเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) (4,000 บาท x 12,000 คน) 48,000,000</p> <p>ถัวจ่ายทุกรายการ</p>	57,360,000

ที่	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
	2.2 หน่วยงาน : ส่วนกลาง	9,360,000
	2.2.1 ค่าใช้จ่ายในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ระยะเวลา 6 ชม. เพื่อชี้แจง แนวทางการดำเนินโครงการ	390,000
	1) ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน	
	- ภาคทฤษฎี (1,200 บาท x 1 คน x 3 ชั่วโมง)	3,600
	- ภาคปฏิบัติ (1,200 บาท x 5 คน x 3 ชั่วโมง)	18,000
	2) ค่ายานพาหนะวิทยากร (500 บาท x 5 คน)	2,500
	3) ค่าเช่าที่พัก (800 บาท x 195 คน x 1 คืน)	156,000
	4) ค่าอาหารกลางวัน (700 บาท x 195 คน x 1 มื้อ)	136,500
	5) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 195 คน x 2 มื้อ)	19,500
	6) ค่าวัสดุ/ค่าถ่ายเอกสาร /ค่าพิมพ์เอกสารและสิ่งพิมพ์ (270 บาท x 195 คน)	52,650
	7) งบประมาณโครงการ (ค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน และค่าใช้จ่ายอื่นที่ จำเป็นในการฝึกอบรม/ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร)	1,250
	ถัวจ่ายทุกรายการ	
	2.2.2 ค่าใช้จ่ายในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ระยะเวลา 6 ชม. เพื่อสรุปผล การดำเนินโครงการ	390,000
	1) ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน	
	- ภาคทฤษฎี (1,200 บาท x 1 คน x 3 ชั่วโมง)	3,600
	- ภาคปฏิบัติ (1,200 บาท x 5 คน x 3 ชั่วโมง)	18,000
	2) ค่ายานพาหนะวิทยากร (500 บาท x 5 คน)	2,500
	3) ค่าเช่าที่พัก (800 บาท x 195 คน x 1 คืน)	156,000
	4) ค่าอาหารกลางวัน (700 บาท x 195 คน x 1 มื้อ)	136,500
	5) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (50 บาท x 195 คน x 2 มื้อ)	19,500
	6) ค่าวัสดุ/ค่าถ่ายเอกสาร ค่าพิมพ์เอกสารและสิ่งพิมพ์ (200 บาท x 195 คน)	52,650
	7) งบประมาณโครงการ (ค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงาน และค่าใช้จ่ายอื่นที่ จำเป็นในการฝึกอบรม/ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร)	1,250
	ถัวจ่ายทุกรายการ	

ที่	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
	<p>2.2.3 งบประมาณโครงการ</p> <p>(ค่าใช้จ่ายในการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ผ่านสื่อต่างๆ ค่าใช้จ่ายในการติดตามผลความคืบหน้า ค่าใช้จ่ายในการสรุปผลการดำเนินงานโครงการของทีมผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ค่าใช้จ่ายในการประชุมติดตามผล ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศ ค่าใช้จ่ายติดต่อประสานงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อเข้าร่วมสังเกตการณ์ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อตรวจติดตาม ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร ค่าใช้จ่ายในการจัดทำคู่มือ ค่าจัดซื้อวัสดุที่ใช้ในการประชุม ค่าจัดซื้อวัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรม ค่าจัดซื้อวัสดุสำนักงานที่ใช้ในภารกิจของโครงการ ค่ากระเป๋หรือสิ่งที่ใช้บรรจุเอกสาร ค่าจัดจ้างถ่ายเอกสาร ค่าจัดจ้างพิมพ์เอกสารและสิ่งพิมพ์ ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศ ค่าจ้างเหมารถบัสปรับอากาศ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่น ๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง)</p> <p>ถัวจ่ายทุกรายการ</p>	8,580,000

หมายเหตุ

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

11. วิธีการติดตามผลการดำเนินงาน

11.1 ติดตามผลการฝึกอบรมจากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

11.2 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของหลักสูตร วิธีการ ประสิทธิภาพการทำงาน การมีงานทำ และรายได้ภายในระยะเวลา 3 เดือนหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

11.3 ติดตามผลและประเมินผลความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ กำกับ ดูแล และให้คำปรึกษาหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

12. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

12.1 เชิงปริมาณ :

ผู้มีบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ แรงงานนอกระบบ ผู้รับจ้างทั่วไป หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ได้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 12,000 คน

12.2 เชิงคุณภาพ :

จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 มีรายได้เพิ่มขึ้นหรือต้นทุนในการประกอบอาชีพที่ลดลง

13. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

13.1 แรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพมีฝีมือสอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานฝีมือ

13.2 แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการมีเครื่องมือพื้นฐานชุดการฝึก (ชุดเครื่องมือทำมาหากิน) ในการประกอบอาชีพ

13.3 ทำให้แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพ และสร้างรายได้หรือลดต้นทุนในการประกอบอาชีพให้แก่ตนเองและครอบครัว

14. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อโครงการ โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21

2. ลักษณะโครงการ

- โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 15,192,900 บาท
 โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ

3. วิธีการดำเนินงาน

- ดำเนินการเอง จัดจ้าง

ส่วนที่ 2 ความเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่าง ๆ

1. แผนระดับที่ 1

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

ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

ประเด็น พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

2. แผนระดับที่ 2

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็น ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

เป้าหมายแผนย่อย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญ ที่จะ

พัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดเป้าหมายแผนย่อย ผลผลิตแรงงานเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4

3. นโยบายรัฐบาล

การปฏิรูปการศึกษา และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริม ให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ

4. ตัวชี้วัดโครงการ

เชิงปริมาณ จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย

เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

ส่วนที่ 3 รายละเอียด กิจกรรม เสริมสมรรถนะแรงงานรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21

เป้าหมาย 6,080 คน งบประมาณ 15,192,900 บาท

1. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เพิ่มมากขึ้นและพัฒนาอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 นี้ นอกจากจะทำให้การใช้ชีวิตของผู้คนเปลี่ยนไปแล้วนั้น ยังส่งผลถึงภาคธุรกิจ ซึ่งทำให้เกิดรูปแบบการดำเนินธุรกิจใหม่ๆ สินค้าและบริการใหม่ๆ รวมถึงการที่ธุรกิจจะต้องเข้าใจและสามารถวางกลยุทธ์เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับเทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้นใหม่ในอนาคต และเรียนรู้การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดความได้เปรียบทางธุรกิจให้มากที่สุด

นอกจากเทคโนโลยีจะส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินการของธุรกิจแล้ว การพัฒนาของเทคโนโลยียังส่งผลต่อการจ้างงานอีกด้วย โดยเฉพาะเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence) ซึ่งถือเป็นเทคโนโลยีรูปแบบหนึ่ง ที่มีความรวดเร็วแม่นยำ ช่วยลดต้นทุนและเพิ่มรายได้ให้กับบริษัท หลายธุรกิจมีการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานมากขึ้น ทำให้หลายงานอาจถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยี ยกตัวอย่างเช่น งานจัดการข้อมูลจำนวนมาก งานบัญชี งานจัดส่งสินค้า งานผลิต งาน Call center เป็นต้น โดยการแทนที่ตำแหน่งงานของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์นั้น ถึงแม้จะทำให้ตำแหน่งงานหลายตำแหน่งหายไป แต่จะทำให้เกิดตำแหน่งงานใหม่ขึ้นมาอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะเป็นตำแหน่งงานที่ต้องใช้ทักษะที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ไม่สามารถทดแทนได้ รวมถึงตำแหน่งงานที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี (ภาคภูมิ เอี่ยมจิตกุล, 2564) มีการคาดการณ์ว่า ภายในปี 2025 จะมีตำแหน่งงานกว่า 85 ล้านตำแหน่งถูกแทนที่ แต่จะมีตำแหน่งงานใหม่เกิดขึ้นมากถึง 97 ล้านตำแหน่ง เช่น นักวิเคราะห์ข้อมูล, ผู้เชี่ยวชาญด้านปัญญาประดิษฐ์และการเรียนรู้ของระบบคอมพิวเตอร์, วิศวกรหุ่นยนต์, นักพัฒนาซอฟต์แวร์และแอปพลิเคชัน และผู้เชี่ยวชาญการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงของตำแหน่งงานดังกล่าวข้างต้น ส่งผลกระทบต่อทั้งคนวัยทำงานในตลาดแรงงานปัจจุบัน และคนที่กำลังเข้าสู่วัยทำงาน ซึ่งจะต้องสำรวจทักษะที่ตนเองมีอยู่ เปรียบเทียบกับทักษะที่กำลังเป็นที่ต้องการ จึงเป็นที่มาของทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 กลุ่มหลัก ๆ ดังนี้ 1) **ทักษะการเรียนรู้** ได้แก่ การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหา การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร 2) **ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล** ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการใช้ข้อมูล การรู้เท่าทันสื่อ ความรู้ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ 3) **ทักษะชีวิต** ได้แก่ ความกระหายที่จะเรียนรู้ ความคิดริเริ่ม ความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย การปรับตัว ภาวะผู้นำ การตระหนักรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม เป็นต้น เพื่อจะได้ปรับตัวและพัฒนาทักษะที่ยังบกพร่องของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้คนทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความเชี่ยวชาญในทักษะที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ไม่สามารถแทนที่ และสามารถดำรงอยู่ในตลาดแรงงานในศตวรรษที่ 21 ได้

ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาส 3 ปี 2565 พบว่า ประเทศไทยมีประชากรวัยแรงงานหรือผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป 58.66 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 40.09 ล้านคน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 39.57 ล้านคน (ร้อยละ 98.70) และผู้ว่างงาน 0.49 ล้านคน (ร้อยละ 1.23) โดยอัตราการว่างงานจำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มระดับการศึกษาที่มีสัดส่วนผู้ว่างงานสูงสุด คือ กลุ่มที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษา ร้อยละ 46.41 ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการมีค่านิยมการศึกษามุ่งสู่ปริญญาตรีมากกว่าสายอาชีพ ทำให้กำลังแรงงานสายอาชีพมีไม่เพียงพอในการพัฒนาประเทศ และยังพบว่าการผลิตกำลังคนเข้าสู่การจ้างงาน ไม่สอดคล้องและไม่ทันกับความต้องการของนายจ้าง โดยตัวเลขผู้ว่างงาน ที่สูงในระดับอุดมศึกษาอาจจะสะท้อนให้เห็นปัญหาด้านช่องว่างทักษะ การพัฒนาทักษะแรงงานจึงเป็นการตอบสนองความต้องการของนายจ้าง ซึ่งไม่ได้มีแค่การผลิตแรงงานให้มีจำนวนเพียงพอ แต่ยังต้องมีแนวทางยกระดับทักษะให้เท่าทันกับการพัฒนาของเทคโนโลยี เพื่อให้ปัญหาช่องว่างทักษะเหลือน้อยที่สุด นอกจากนี้แล้ว การผลิตกำลังคนควรตอบสนองความต้องการของธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กได้ด้วย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจัดทำโครงการเสริมสมรรถนะแรงงานรองรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 โดยอาศัยความร่วมมือทั้งภาครัฐ และเอกชน ด้วยการสำรวจความต้องการกำลังแรงงาน และพัฒนาทักษะแรงงาน ในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ รวมทั้งสรุปสมรรถนะของแรงงานตามตำแหน่งงานที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนาสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม การพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ใช้เป็นฐานข้อมูลในการสร้างระบบการฝึกอบรมที่สามารถเติมเต็มทักษะแรงงานกับเป้าหมายขององค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยน ตอบสนองให้ก้าวทัน ต่อเทคโนโลยี และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นกำลังหลักในการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ เจตคติ ในการทำงานของแรงงานให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ตรงกับความต้องการของนายจ้าง นำมากำหนดและประเมินสมรรถนะตามตำแหน่งงาน

2.2 เพื่อให้แรงงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมถึงปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน สามารถนำมาวางแผนการพัฒนาตนเองตามตำแหน่ง เพิ่มโอกาสในการมีงานทำและได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

2.3 เพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงาน ให้สามารถปรับตัวและเพิ่มทักษะที่จำเป็น รองรับ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรูปแบบการดำเนินธุรกิจใหม่ ๆ เป็นกำลังหลักในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.4 เพื่อพัฒนาและยกระดับทักษะฝีมือแรงงานให้เพียงพอที่จะทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และก้าวทันต่อรูปแบบการดำเนินธุรกิจใหม่ ๆ

3. กลุ่มเป้าหมาย

แรงงานใหม่ แรงงานในสถานประกอบกิจการ ผู้ว่างงาน

4. เป้าหมาย

ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จำนวน 6,080 คน (304 รุ่น ๆ ละ 20 คน)

5. พื้นที่ดำเนินการ

หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ และกรุงเทพฯ

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 แรงงานไทยมีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานก้าวทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่

7.2 นายจ้างสามารถคัดเลือกแรงงานที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพิ่มศักยภาพให้แก่สถานประกอบกิจการ

7.3 แรงงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่

7.4 เพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับผู้ว่างงาน สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง ตลาดแรงงานสมัยใหม่ โครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม

7.5 สามารถเพิ่มสัดส่วนแรงงานไทยที่มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย

8. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

เชิงปริมาณ จำนวนผู้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย 6,080 คน

เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

9. วิธีติดตามผลการดำเนินงาน

9.1 ติดตามผลการฝึกอบรมจากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

9.2 ติดตามและประเมินผลหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการ การมีรายได้ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

ส่วนที่ 4 แนวทางการดำเนินงาน

1. สำรวจและวิเคราะห์หาความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีรูปแบบใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน โดยนำข้อมูลตำแหน่งงานที่มีความต้องการมากจาก ความต้องการแรงงานรายจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือข้อมูลแรงงานในสถานประกอบการที่ยื่นรับรองหลักสูตร ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

2. พิจารณาใช้หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ สาขาที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเทคโนโลยี ในระบบสารสนเทศ ของกรม เพื่อดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน

3. คัดเลือกผู้รับการฝึกตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด โดยวิธีสอบคัดเลือก เช่น สอบแบบตัวเลือก หรือ สอบสัมภาษณ์

4. คัดเลือกวิทยากรที่มีคุณสมบัติตามระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566

5. ดำเนินการฝึกอบรมตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 2566

6. ประเมินผลการฝึกอบรมโดยการทดสอบก่อน – หลัง เข้ารับการฝึกอบรม และออกวุฒิบัตรสำหรับผู้สำเร็จการฝึกอบรม

7. บันทึกรายงานผลการดำเนินงานในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และติดตามผลการมีงานทำ ภายใน 3 เดือน

ส่วนที่ 5 รายละเอียดงบประมาณ

เบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน งบรายจ่ายอื่น จำนวนเงิน 15,192,900 บาท (สิบห้าล้านหนึ่งแสนเก้าหมื่นสองพันเก้าร้อยบาทถ้วน) รายละเอียด ดังนี้

ฝึกอบรมยกระดับฝีมือระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 304 รุ่น ๆ ละ 20 คน รวม 6,080 คน

รายการ	ประมาณการงบประมาณ	รวม (บาท)
ฝึกอบรมยกระดับฝีมือระยะเวลา 30 ชั่วโมง จำนวน 304 รุ่น ๆ ละ 20 คน รวม 6,080 คน		15,192,900
- ค่าตอบแทนวิทยากร	(304 รุ่น x 30 ชั่วโมง x 1,200 บาท)	10,944,000
- ค่าวัสดุฝึกอบรม	(304 รุ่น x 20 คน x 604 บาท)	3,671,300
- ค่าบริหารจัดการ	(304 รุ่น x 1,900 บาท)	577,600
ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น		49,976.60
ค่าใช้จ่ายต่อคน		2,498.83

หมายเหตุ 1. ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริงโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ประหยัด และเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

2. การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

3. การเบิกค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 6 ข้อมูลผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล : นางสาวนุชจรินทร์ สายรัตทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก

เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 4360

e-mail tsdd2022@gmail.com

**แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
ผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน**

กิจกรรม จัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบ ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

พัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

1. กิจกรรม พัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

2. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนย่อย 4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

เป้าหมายแผนย่อย/ตัวชี้วัดแผนย่อย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลิต/ผลิตภาพแรงงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี

2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต โดยส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนบูรณาการความร่วมมือ

3. หลักการและเหตุผล

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

4. วัตถุประสงค์

4.1 เพื่อพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบกิจการ ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีสถานประกอบกิจการ สมาคม องค์กรวิชาชีพ เป็นเครือข่ายการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตลอดจนพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนโดยใช้ฐานความสามารถให้สอดคล้องกับการจ้างงานและเป็นตัวกำหนดค่าจ้างอย่างเป็นธรรม แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้รับการยกระดับคุณภาพมีมาตรฐานฝีมือ สร้างความมั่นคงในชีวิต สนองต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในการเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน

4.2 เพื่อขับเคลื่อน ผลักดันให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ ดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้เกิดการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

4.3 เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนในด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ ในการนำระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) มาใช้ในกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

4.4 เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและการส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการ ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5. เป้าหมาย

5.1 แนวทางที่ 1 จัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

5.1.1 จัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการและผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อพัฒนาทักษะ รองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจในยุค New Normal และรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต เพื่อเตรียมการเสนอให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความเห็นชอบ จำนวน 5 สาขา/ระดับ

5.1.2 องค์กรวิชาชีพ สมาคม ผู้ประกอบการ ชมรมวิชาชีพหรืออาชีพ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการกำหนด ปรับปรุง มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

5.2 แนวทางที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

เป้าหมายรวมจำนวน 500 คน โดยแบ่งเป็น 2 เป้าหมาย ดังนี้

5.2.1 เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน บุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน ที่มีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการขออนุญาต การออกใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และคุณสมบัติผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เข้าฝึกอบรมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 360 คน

5.2.2 ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่มีการปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต ที่จำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเข้าฝึกอบรมเพิ่มเติมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน 140 คน

5.3 แนวทางที่ 3 ขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

5.3.1 หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ ดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

5.3.2 ตรวจสอบติดตาม ประเมินและให้คำปรึกษาในการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้แก่หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต จำนวน 20 แห่ง

5.4 แนวทางที่ 4 พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)

5.4.1 บำรุงรักษาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Testing System) เพื่อรองรับการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2566 ถึงเดือนกันยายน 2567 จำนวน 11 เดือน

5.4.2 บำรุงรักษาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความสามารถ) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Testing System) เพื่อรองรับการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2566 ถึงเดือนกันยายน 2567 จำนวน 11 เดือน

5.4.3 ระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Testing System) รองรับการให้บริการแก่ประชาชนในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ได้อย่างต่อเนื่อง และมีสาขาใหม่เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า 10 สาขา/ระดับ

5.4.4 หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ สามารถดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Testing System) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.5 แนวทางที่ 5 วันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี 2567 เทิดทูน “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย”

เพื่อจัดกิจกรรมเทิดพระเกียรติและน้อมรำลึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในฐานะที่พระองค์ทรงเป็นพระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย รวมทั้งสร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีผู้เข้าร่วมงานวันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 200 คน ประกอบด้วยผู้บริหารหรือบุคลากรจากภาครัฐ หรือภาคเอกชน ผู้แทนสมาคม องค์กรวิชาชีพ และสถานประกอบการ

6. สถานที่ดำเนินการ ทั่วประเทศ

7. ระยะเวลาในการดำเนินการ เดือนตุลาคม 2566 – กันยายน 2567

8. วิธีดำเนินการ

แนวทางดำเนินกิจกรรม ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน แบ่งออกเป็น 5 แนวทาง ดังนี้

8.1 แนวทางที่ 1 จัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

8.1.1 จัดประชุมคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และจัดประชาสัมพันธ์ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแบบออนไลน์

8.1.2 จัดทดลองทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพ...

8.1.3 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ อนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้พิจารณาจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และความต้องการของผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

8.1.4 จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา ยกร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

8.2 แนวทางที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

8.2.1 ฝึกอบรมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1) สำรวจข้อมูลความต้องการจัดฝึกอบรมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต ในสาขาอาชีพที่ไม่มีผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือมีจำนวนไม่เพียงพอ

2) ประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดแผนการจัดฝึกอบรม

3) ดำเนินการจัดฝึกอบรม และประเมินผลการฝึกอบรม

4) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

5) จัดทำทะเบียนผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และแจ้งให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทราบ

8.2.2 ฝึกอบรมเพิ่มเติมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1) สํารวจข้อมูลผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่มีการปรับปรุงหรือแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต ที่จำเป็นต้องเข้าฝึกอบรมเพิ่มเติม

2) ประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดแผนการฝึกอบรม

3) ดำเนินการจัดฝึกอบรม และประเมินผลการฝึกอบรม

4) จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

5) จัดทำทะเบียนผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และแจ้งให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานทราบ

8.3 แนวทางที่ 3 ขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

8.3.1 ขับเคลื่อนให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ ดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

8.3.2 ตรวจสอบติดตาม ประเมินและให้คำปรึกษาในการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้แก่หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต จำนวน 20 แห่ง

8.4 แนวทางที่ 4 พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)

8.4.1 จัดจ้างบำรุงรักษาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Testing System) ระยะเวลาดำเนินการ จำนวน 11 เดือน ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2566 ถึงเดือนกันยายน 2567 เพื่อรองรับการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างต่อเนื่องในกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในส่วนของภาคความรู้ของหน่วยปฏิบัติทั่วประเทศ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ เชียงแสน สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ และสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล รวมจำนวน 83 แห่ง รวมทั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต

8.4.2 จัดจ้างบำรุงรักษาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความสามารถ) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Testing System) ระยะเวลาดำเนินการ จำนวน 11 เดือน ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2566 ถึงเดือนกันยายน 2567 เพื่อรองรับการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างต่อเนื่องในกระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในส่วนของภาคความสามารถของหน่วยปฏิบัติทั่วประเทศ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ และสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ รวมจำนวน 79 แห่ง รวมทั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต

8.4.3 สัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนากล้องข้อสอบหรือแบบประเมินผลการทดสอบเพื่อรองรับระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 10 สาขา/ระดับ

8.4.4 สัมมนาเชิงปฏิบัติการยกระดับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสู่มาตรฐานสากลด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต ในขั้นตอน กระบวนการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

แห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก

8.5 แนวทางที่ 5 วันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี 2567 เทิดทูน “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย”

การดำเนินงานโครงการวันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี 2567 เทิดทูน “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย” ณ กระทรวงแรงงาน ดังนี้

8.5.1 จัดพิธีถวายราชสักการะพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย” ในฐานะที่พระองค์ทรงเป็นพระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย โดยออกแบบและจัดทำสถานที่สำหรับพิธีถวายราชสักการะพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

8.5.2 จัดนิทรรศการเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร เพื่อแสดงความรำลึกถึงพระปรีชาสามารถทางด้านช่างของพระองค์

9. งบประมาณ

งบดำเนินงาน รวมทั้งสิ้น 5,055,450 บาท (ห้าล้านห้าหมื่นห้าพันสี่ร้อยห้าสิบบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ รายละเอียดตามประมาณการที่แนบ

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

10.1 จัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 5 สาขา/ระดับ

10.2 พัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้มีความพร้อมในการให้บริการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 500 คน

10.3 ขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตทั่วประเทศ ดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพฯ รวมทั้งตรวจติดตาม ประเมินและให้คำปรึกษาในการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพฯ จำนวน 20 แห่ง

10.4 พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Testing System) สามารถรองรับการให้บริการแก่ประชาชนในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสาขาใหม่เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 10 สาขา/ระดับ บำรุงรักษาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Testing System) และระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความสามารถ) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Testing System) เพื่อรองรับการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2566 ถึงเดือนกันยายน 2567 จำนวน 11 เดือน รวมถึงพัฒนาเครือข่ายด้านมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสู่มาตรฐานสากลด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)

10.5 ผู้ประกอบกิจการ ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ รวมถึงมีผู้เข้าร่วมงานวันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 200 คน

11. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน

กิจกรรม ส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน

งบดำเนินงาน รวมทั้งสิ้น 5,055,450 บาท (ห้าล้านห้าหมื่นห้าพันสี่ร้อยห้าสิบบาทถ้วน) โดยขอถ่ายโอนทุกรายการ **แนวทางที่ 1 จัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือวิธีทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ**

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

1.1 จัดประชุมคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และจัดประชาสัมพันธ์ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแบบออนไลน์

(1) ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพ... จำนวน 7 สาขาอาชีพ ตามประกาศกระทรวงแรงงานเรื่อง สาขาอาชีพที่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวม 5 สาขา สาขาละ 5 ครั้ง ครั้งละ 15 คน โดยมีค่าใช้จ่าย ดังนี้

1) ประธานอนุกรรมการฯ			
(1 คน × 5 สาขา × 4 ครั้ง × 1,250 บาท) =	25,000	บาท	
2) อนุกรรมการฯ			
(14 คน × 5 สาขา × 4 ครั้ง × 1,000 บาท)	=	280,000	บาท
(2) ค่ารับรองและพิธีการ			
1) ค่าอาหารกลางวันสำหรับการประชุมอนุกรรมการฯ			
(15 คน × 5 สาขา × 4 ครั้ง × 120 บาท)	=	36,000	บาท
2) ค่าเครื่องดื่มและอาหารว่าง			
(15 คน × 5 สาขา × 4 ครั้ง × 35 บาท × 2 มื้อ)	=	21,000	บาท
(3) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ			
(3 คน × 5 สาขา × 200 บาท)	=	3,000	บาท
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	=	365,000	บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น

= 365,000 บาท

1.2 จัดทดลองทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพ...

จัดให้มีการทดลองทดสอบวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่กำหนดให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อหาความเที่ยงตรง และความยากง่ายของข้อสอบทั้งความรู้และภาคความสามารถ และสอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้เข้ารับการทดสอบที่กำหนด จำนวน 5 สาขา โดยมีค่าใช้จ่าย ดังนี้

(1) ค่าวัสดุทดลองทดสอบ (5 สาขา x 18,000 บาท)	=	90,000	บาท
(2) ค่าเช่าสถานที่ในการทดลองทดสอบ (5 สาขา x 3,200 บาท)	=	16,000	บาท
(3) ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานให้ราชการ (ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง เรื่อง การเบิกจ่ายค่าตอบแทนในการทดลองทดสอบ ที่ กค 04097/25462 ลงวันที่ 3 กันยายน 2546)			
1) ค่าตอบแทนผู้เข้ารับการทดลองทดสอบ (15 คน x 5 สาขา x 1,000 บาท x 2 วัน)	=	150,000	บาท
2) ค่าตอบแทนผู้ควบคุม ผู้ตรวจประเมินผลในการทดลองทดสอบ (10 คน x 5 สาขา x 1,000 บาท x 2 วัน)	=	100,000	บาท
(4) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม และค่าอาหารในการทดลองทดสอบ (ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง เรื่อง การเบิกจ่ายค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ค่าอาหารในการทดลองทดสอบ ที่ กค 0406.7/6706 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2549)			
1) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม สำหรับผู้เข้ารับการทดลองทดสอบ ผู้ควบคุม ผู้ตรวจประเมินผลในการทดลองทดสอบ เจ้าหน้าที่ประสานงาน และเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (30 คน x 5 สาขา x 2 มื้อ x 30 บาท x 2 วัน)	=	18,000	บาท
2) ค่าอาหารกลางวัน สำหรับผู้เข้ารับการทดลองทดสอบ ผู้ควบคุม ผู้ตรวจประเมินผลในการทดลองทดสอบ เจ้าหน้าที่ประสานงาน และเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (30 คน x 5 สาขา x 1 มื้อ x 80 บาท x 2 วัน)	=	24,000	บาท
(5) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ สำหรับผู้ควบคุม ผู้ตรวจประเมินผลในการทดลองทดสอบ เจ้าหน้าที่ประสานงาน และเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			
1) ค่าเบี้ยเลี้ยง (15 คน x 5 สาขา x 160 บาท x 2 วัน)	=	24,000	บาท
2) ค่าเช่าที่พัก (15 คน x 5 สาขา x 750 บาท x 1 คืน)	=	56,250	บาท
3) ค่าพาหนะเดินทางไปราชการ (15 คน x 5 สาขา x 200 บาท)	=	15,000	บาท
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	=	493,250	บาท

1.3 จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการพิจารณามาตรฐานแรงงานแห่งชาติหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ อนุกรรมการกำหนดมาตรฐาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้พิจารณาปรับปรุงมาตรฐานหรือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี และความต้องการของผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีค่าใช้จ่าย ดังนี้

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

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น = 446,750 บาท

1.4 จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา ยกร่างวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

เพื่อให้การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีความรวดเร็ว และทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง จึงจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญ ในการร่างมาตรฐาน/ร่างวิธีการทดสอบฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้อนุกรรมการฯ สาขาอาชีพพิจารณา โดยมีค่าใช้จ่ายเป็นค่าจ้างเหมาบริการ ดังนี้

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

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น = 195,000 บาท

แนวทางที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ประมาณการค่าใช้จ่ายงบประมาณ จำนวน 1,750,000.- บาท (หนึ่งล้านเจ็ดแสนห้าหมื่นบาทถ้วน) โดยถัวจ่ายทุกรายการ ดังนี้

2.1 ฝึกอบรมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเงินทั้งสิ้น 1,493,000.- บาท (หนึ่งล้านสี่แสนเก้าหมื่นสามพันบาทถ้วน) จัดฝึกอบรมจำนวน 12 รุ่น รุ่นละ 30 คน รวม 360 คน ระยะเวลาการฝึก 18 ชั่วโมง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่าสมนาคุณวิทยากร	=	30,600	บาท
- วิทยากรภาครัฐ จำนวน 1 คน (1 คน x 600 บาท x 3 ชั่วโมง) เป็นเงิน 1,800 บาท			
- วิทยากรภาคเอกชน จำนวน 1 คน (1 คน x 1,200 บาท x 15 ชั่วโมง) เป็นเงิน 18,000 บาท			
- วิทยากรภาคเอกชน จำนวน 1 คน (1 คน x 1,200 บาท x 9 ชั่วโมง) เป็นเงิน 10,800 บาท			
2. ค่าวัสดุสำหรับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 30 คน คนละ 700 บาท (30 คน x 700 บาท)	=	21,000	บาท
3. ค่าจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 30 คน คนละ 50 บาท 3 เล่ม (30 คน x 50 บาท x 3 เล่ม)	=	4,500	บาท
4. ค่าอาหารกลางวัน อาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม สำหรับวิทยากร 3 คน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 30 คน และผู้ประสานงาน 2 คน	=	40,950	บาท
- ค่าอาหารกลางวัน (35 คน x 290 บาท x 3 มื้อ) เป็นเงิน 30,450 บาท			
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 คน x 50 บาท x 6 มื้อ) เป็นเงิน 10,500 บาท			
5. ค่าที่พัก สำหรับวิทยากร 3 คน และผู้ประสานงาน 2 คน (4 คน x 3 คืน x 750 บาท) + (1 คน x 3 คืน x 1,200 บาท)	=	12,600	บาท
6. ค่าเบี้ยเลี้ยงของเจ้าหน้าที่ประสานงาน (2 คน x 1 วัน x 240 บาท) + (2 คน x 3 วัน x 160 บาท)	=	1,440	บาท
7. ค่ายานพาหนะ	=	13,200	บาท
- ค่ารถโดยสารรับจ้างระหว่างที่พักกับที่จัดยานพาหนะ (5 คน x 400 บาท) เป็นเงิน 2,000 บาท			
- ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศ (4 วัน x 2,800 บาท) เป็นเงิน 11,200 บาท			
รวมค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่อ 1 รุ่น	=	124,290	บาท
รวมค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งสิ้น (12 รุ่น)	=	1,491,480	บาท
ค่าบริหารงานโครงการ	=	1,520	บาท
รวมจำนวนทั้งสิ้น	=	1,493,000	บาท

2.2 ฝึกอบรมเพิ่มเติมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเพิ่มเติมการเป็นผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเงินทั้งสิ้น 257,000.- บาท (สองแสนห้าหมื่นเจ็ดพันบาทถ้วน) โดยจัดฝึกอบรม จำนวน 7 รุ่นๆ ละ 20 คน รวม 140 คน ระยะเวลาฝึก 6 ชั่วโมงต่อรุ่น มีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่าสมนาคุณวิทยากรภาคเอกชน (1 คน x 1,200 บาท x 6 ชั่วโมง)	=	7,200	บาท
2. ค่าวัสดุสำหรับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 20 คน คนละ 400 บาท (20 คน x 400 บาท)	=	8,000	บาท
3. ค่าจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 20 คน คนละ 50 บาท 2 เล่ม (20 คน x 2 เล่ม x 50 บาท)	=	2,000	บาท

4. ค่าอาหารกลางวัน อาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม สำหรับวิทยากร 1 คน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 20 คน และผู้ประสานงาน 2 คน	=	8,970 บาท
- ค่าอาหารกลางวัน (23 คน x 290 บาท x 1 มื้อ) เป็นเงิน 6,670 บาท		
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (23 คน x 50 บาท x 2 มื้อ) เป็นเงิน 2,300 บาท		
5. ค่าที่พัก สำหรับวิทยากร 1 คน และผู้ประสานงาน 2 คน		
(2 คน x 1 คืน x 750 บาท) + (1 คน x 1 คืน x 1,200 บาท)	=	2,700 บาท
6. ค่าเบี้ยเลี้ยงของเจ้าหน้าที่ประสานงาน		
(2 คน x 1 วัน x 240 บาท) + (2 คน x 1 วัน x 160 บาท)	=	800 บาท
7. ค่ายานพาหนะ	=	6,800 บาท
- ค่ารถโดยสารรับจ้างระหว่างที่พักกับที่จัดยานพาหนะ (3 คน x 400 บาท) เป็นเงิน 1,200 บาท		
- ค่าจ้างเหมารถตู้ปรับอากาศ (2 วัน x 2,800 บาท) เป็นเงิน 5,600 บาท		
รวมค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่อ 1 รุ่น	=	36,470 บาท
รวมค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งสิ้น (7 รุ่น)	=	255,290 บาท
ค่าบริหารงานโครงการ	=	1,710 บาท
รวมจำนวนทั้งสิ้น	=	257,000 บาท

แนวทางที่ 3 ขั้บเคลื่อนระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ประมาณการค่าใช้จ่ายงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางราชการเพื่อตรวจติดตาม ประเมินและให้คำปรึกษา การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพสำหรับระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ณ หน่วยงานภายในกรม พัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาต จำนวน 20 แห่ง เป็นเงินทั้งสิ้น 258,750 บาท (สองแสนห้าหมื่นแปดพันเจ็ดร้อยห้าสิบบาทถ้วน) ถัวจ่ายทุกรายการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ (5 คน x 30 วัน x 240 บาท)	=	36,000 บาท
2. ค่าที่พัก (5 คน x 25 คืน x 750 บาท)	=	93,750 บาท
3. ค่าพาหนะ (จำนวน 6 ครั้ง ครั้งละ 5 คน)	=	129,000 บาท
- ครั้งที่ 1 รถตู้ปรับอากาศ จำนวน 5 วัน (2,800 บาท x 5 วัน) เป็นเงิน 14,000 บาท ค่าแท็กซี่ (5 คน x 200 บาท x 2 เที่ยว) เป็นเงิน 2,000 บาท		
- ครั้งที่ 2 รถตู้ปรับอากาศ จำนวน 5 วัน (2,800 บาท x 5 วัน) เป็นเงิน 14,000 บาท ค่าแท็กซี่ (5 คน x 200 บาท x 2 เที่ยว) เป็นเงิน 2,000 บาท		
- ครั้งที่ 3 รถตู้ปรับอากาศ จำนวน 5 วัน (2,800 บาท x 5 วัน) เป็นเงิน 14,000 บาท ค่าแท็กซี่ (5 คน x 200 บาท x 2 เที่ยว) เป็นเงิน 2,000 บาท		
- ครั้งที่ 4 เครื่องบิน (5 คน x 2,500 บาท x 2 เที่ยว) เป็นเงิน 25,000 บาท ค่าแท็กซี่ (5 คน x 200 บาท x 2 เที่ยว) เป็นเงิน 2,000 บาท		
- ครั้งที่ 5 เครื่องบิน (5 คน x 2,500 บาท x 2 เที่ยว) เป็นเงิน 25,000 บาท ค่าแท็กซี่ (5 คน x 200 บาท x 2 เที่ยว) เป็นเงิน 2,000 บาท		
- ครั้งที่ 6 เครื่องบิน (5 คน x 2,500 บาท x 2 เที่ยว) เป็นเงิน 25,000 บาท ค่าแท็กซี่ (5 คน x 200 บาท x 2 เที่ยว) เป็นเงิน 2,000 บาท		
รวมจำนวนทั้งสิ้น	=	258,750 บาท

แนวทางที่ 4 พัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System)

ประมาณการค่าใช้จ่ายงบประมาณ จำนวน 1,046,700 บาท (หนึ่งล้านสี่หมื่นหกพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) โดยถัวจ่ายทุกรายการ ดังนี้

4.1 งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Testing System) เพื่อรองรับการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2566 ถึงเดือนกันยายน 2567 จำนวน 11 เดือน x 39,000 บาท เป็นเงินทั้งสิ้น 429,000 บาท (สี่แสนสองหมื่นเก้าพันบาทถ้วน)

4.2 งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความสามารถ) ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Testing System) เพื่อรองรับการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2566 ถึงเดือนกันยายน 2567 จำนวน 11 เดือน x 18,800 บาท เป็นเงินทั้งสิ้น 206,800 บาท (สองแสนหกพันแปดร้อยบาทถ้วน)

4.3 งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาคัดลอกข้อสอบ หรือแบบประเมินผลการทดสอบเพื่อรองรับระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) เป็นเงินทั้งสิ้น 165,000 บาท (หนึ่งแสนหกหมื่นห้าพันบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียดดังนี้

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

4.4 งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการยกระดับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติสู่มาตรฐานสากลด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing System) เป็นเงินทั้งสิ้น 245,900 บาท (สองแสนสี่หมื่นห้าพันเก้าร้อยบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียดดังนี้

- | | | | |
|---|---|--------|--------------------|
| 1. ค่าตอบแทนวิทยากร | = | 7,200 | บาท |
| - วิทยากรภาคราชการ (บรรยาย) (1 คน x 12 ชม. x 600 บาท) | | | เป็นเงิน 7,200 บาท |
| 2. ค่าอาหาร (ไม่ครบทุกมื้อ) สำหรับผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ วิทยากร และผู้ประสานงาน (90 คน x 2 วัน x 500 บาท) | = | 90,000 | บาท |
| 3. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม สำหรับผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ วิทยากร และผู้ประสานงาน (90 คน x 4 มื้อ x 50 บาท) | = | 18,000 | บาท |
| 4. ค่าที่พักผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ วิทยากร/ผู้ประสานงาน (90 คน x 1 คืน X 750 บาท) | = | 67,500 | บาท |

5. ค่าพาหนะวิทยากร/ผู้ประสานงาน (ค่าพาหนะเดินทางทั้งไปและกลับ)			
(10 คน X 200 บาท X 2 เที่ยว)	=	4,000	บาท
6. ค่าจ้างเหมารถตู้ จำนวน 1 คัน คันละ 2 วัน (รับ-ส่ง)			
(1 คัน X 2 วัน X 2,800 บาท)	=	5,600	บาท
7. ค่าจ้างเหมารถโดยสารปรับอากาศ จำนวน 2 คัน คันละ 2 วัน (รับ-ส่ง)			
(2 คัน X 2 วัน X 13,400 บาท)	=	53,600	บาท
รวมจำนวนทั้งสิ้น	=	1,046,700	บาท

แนวทางที่ 5 วันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี 2567 เทิดทูน “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย”

ประมาณการค่าใช้จ่ายงบประมาณ จำนวน 500,000 บาท (ห้าแสนห้าหมื่นบาทถ้วน) โดยถัวจ่ายทุกรายการ ดังนี้

5.1 ค่าใช้จ่ายในการจัดพิธีถวายราชสักการะพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย” ในฐานะที่พระองค์ทรงเป็นพระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย โดยออกแบบและจัดทำสถานที่สำหรับพิธีถวายราชสักการะพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

5.2 ค่าใช้จ่ายในการจัดนิทรรศการเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เพื่อแสดงความรำลึกถึงพระปรีชาสามารถทางด้านช่างของพระองค์

รวมจำนวนทั้งสิ้น	=	500,000	บาท
-------------------------	----------	----------------	------------

กิจกรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

- เป้าหมายจำนวน 1 โครงการ
- งบประมาณจำนวน 1,688,200 บาท

รายการค่าใช้จ่ายที่สำคัญขับเคลื่อนเป้าหมาย 1 โครงการ ได้แก่

❖ โครงการเพิ่มศักยภาพผู้ฝึกและบุคลากรด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (2 หลักสูตร / งบประมาณจำนวน 337,000 บาท)

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน (กองส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน)

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ Z

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต Y

แผนย่อย 3.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน Y 1

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

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

แผนงานพื้นฐาน ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป้าหมาย 2,000,000 คน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตน
หรือบุคคลทั่วไปก่อนรับเข้าทำงาน รวมถึงกรณีรับนักเรียนนิสิต นักศึกษาหรือบุคคลที่ทางราชการส่งมาฝึกตาม
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2. เพื่อให้แรงงานฝีมือ สามารถผลิตสินค้าหรือบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดต้นทุนเพิ่มขีดความสามารถ
ในการแข่งขัน
3. เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ

กลุ่มเป้าหมายและคุณสมบัติ

กำลังแรงงาน จำนวน 2,000,000 คน ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งดำเนินการโดยผู้ประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป รวมทั้ง
ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
พ.ศ. 2545 ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

วิธีดำเนินการ

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

ตัวชี้วัด

จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน พ.ศ. 2545 มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 65

การดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

คำนิยามตามกฎหมาย

“การพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงาน
มีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน มีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและทัศนคติเกี่ยวกับ
การทำงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน
การรับรองความรู้ความสามารถ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง

“การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

“การฝึกเตรียมเข้าทำงาน” หมายความว่า การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น

“การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ” หมายความว่า การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย

“หลักสูตร” หมายความว่า หัวข้อวิชา เนื้อหา และวิธีการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

“ผู้ดำเนินการฝึก” หมายความว่า ผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักสูตรและรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่นายทะเบียนได้พิจารณาให้ความเห็นชอบตามพระราชบัญญัตินี้

“ผู้รับการฝึก” หมายความว่า ผู้ซึ่งเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้ดำเนินการฝึก

“สถานที่ฝึก” หมายความว่า สถานที่ที่ผู้ดำเนินการฝึกจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ผู้รับการฝึก

“ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน” หมายความว่า สถานที่ฝึกที่ได้จัดไว้เป็นส่วนแยกจากหน่วยประกอบกิจการ

“มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ ตามพระราชบัญญัตินี้

“การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

“ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

“ผู้ประกอบการ” หมายความว่า ผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมหรือธุรกิจอย่างอื่นทั้งที่เป็นนายจ้างและมีใช้นายจ้างของผู้รับการฝึก

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

สิทธิและประโยชน์ของผู้ดำเนินการฝึก

ผู้ดำเนินการฝึกทั่วไป

1. สิทธิที่จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษร้อยละร้อยของค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ไปในการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตามพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 437) พ.ศ. 2548
2. ประโยชน์ที่จะได้รับความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านการฝึกอบรมบุคลากรการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมการพัฒนาอุปกรณ์ช่วยฝึก การฝึกอบรมผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมหัวหน้างาน หรือการฝึกด้านอื่นในลักษณะเดียวกัน
3. ประโยชน์ที่จะได้รับค่าปรึกษาแนะนำจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ได้รับอนุญาตจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

สิทธิที่จะได้รับยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง การลดอัตราอากรและยกเว้นอากรศุลกากร

การให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน เป็นไปตามประกาศที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ลงวันที่ 24 กันยายน 2562
2. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2557
3. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของครูฝึกเตรียมเข้าทำงาน ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2546
4. ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดรายการตามสัญญาการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2546
5. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกเตรียมเข้าทำงาน ลงวันที่ 1 กันยายน 2546

การยื่นคำขอรับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของผู้ประกอบกิจการ (การฝึกเตรียมเข้าทำงาน)

ให้ผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานตามสาขาอาชีพที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนด ก่อนวันที่จัดให้มีการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

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

ในกรณีที่ไม่สามารถยื่นโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม ให้ยื่นตามจังหวัดที่สถานประกอบกิจการของผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกนั้นตั้งอยู่

การพิจารณาของนายทะเบียน

เมื่อนายทะเบียนพิจารณาแล้ว เห็นว่ารายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกมีความเหมาะสมให้นายทะเบียนให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกดังกล่าว และมีหนังสือแจ้งให้ผู้ยื่นคำขอทราบในกรณีที่นายทะเบียนไม่ให้ความเห็นชอบ ให้มีหนังสือแจ้งการไม่เห็นชอบพร้อมเหตุผลสิทธิและระยะเวลาในการอุทธรณ์ให้ผู้ยื่นคำขอทราบ การดำเนินการพิจารณาของนายทะเบียนให้ดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่นายทะเบียนได้รับคำขอ และเอกสารหรือหลักฐานถูกต้องครบถ้วน รายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ผู้ดำเนินการฝึกนำไปใช้ในการจัดให้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานได้จนเสร็จสิ้นการฝึก

การให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

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

ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างที่จัดให้มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพจัดส่ง หลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้ยื่นคำขอตามแบบที่นายทะเบียนกำหนด เมื่อนายทะเบียนรับคำขอพร้อมด้วยเอกสารหลักฐานให้ ตรวจสอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ดังต่อไปนี้

ก. หลักสูตรการฝึกอบรม

(1) ต้องเป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างใหม่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะตามสาขาอาชีพที่ลูกจ้างนั้น ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ หรือตามสาขาอาชีพอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ

(2) เนื้อหาวิชาของหลักสูตร ต้องมีความสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับกิจการของสถานประกอบการนั้น หรือเพื่อประโยชน์ต่อลูกจ้างที่จะพัฒนาไปสู่การทำงานในสาขาอาชีพอื่นได้

(3) ระยะเวลาการฝึกอบรมต้องสอดคล้องกับหลักสูตร กรณีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานต้องไม่น้อยกว่าหกชั่วโมง และกรณีการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพต้องไม่น้อยกว่าสิบแปดชั่วโมง

(4) จำนวนผู้รับการฝึกอบรมให้เป็นดังนี้

กรณีการฝึกอบรมโดยการบรรยาย สำหรับการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม ให้มีจำนวนผู้รับการฝึกอบรมรุ่นละไม่เกินหนึ่งร้อยคน สำหรับการฝึกอบรมทางไกลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ให้มีจำนวนผู้รับการฝึกอบรมรุ่นละ ไม่เกินห้าสิบคน

กรณีการฝึกอบรมโดยการจัดกิจกรรมกลุ่ม ให้มีจำนวนผู้รับการฝึกอบรมกลุ่มละไม่เกินห้าสิบคนต่อวิทยากรหนึ่งคน

กรณีการฝึกอบรมทักษะฝีมือซึ่งต้องมีภาคปฏิบัติ ให้มีจำนวนผู้รับการฝึกอบรมกลุ่มละไม่เกินยี่สิบห้าคนต่อวิทยากรหนึ่งคน

ข. ประมาณการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

ค. เงื่อนไขในการฝึกอบรม

(1) ผู้รับการฝึกต้องเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละแปดสิบของระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหลักสูตร

(2) กรณีส่งผู้รับการฝึกไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ต้องเป็นการฝึกอบรมภายในประเทศ นายทะเบียนจะให้ความเห็นชอบเฉพาะหลักสูตร เพื่อนับจำนวนผู้รับการฝึกในการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเท่านั้น ส่วนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ยื่นต่อกรมสรรพากรตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง การกำหนดสถานศึกษาหรือสถานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่รับลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล เข้าศึกษาหรือฝึกอบรม ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2548

(3) กรณีการฝึกอบรมโดยการบรรยายด้วยวิธีการฝึกอบรมทางไกลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างต้องจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกทุกคนแสดงตนก่อนเข้ารับการฝึกอบรม โดยผู้เข้ารับการฝึกและครูฝึกหรือวิทยากรไม่จำเป็นต้องอยู่ในสถานที่เดียวกัน แต่ต้องสามารถสื่อสารกันได้ทั้งภาพและเสียงตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม ทั้งนี้ ต้องจัดให้มีการบันทึกภาพและเสียงของผู้เข้ารับการฝึกทุกคนตลอดระยะเวลาที่มีการฝึกอบรมและเก็บไว้เพื่อให้ นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบไม่น้อยกว่าสองปีนับแต่วันเสร็จสิ้นการฝึก

ง. รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้าง กรณีผู้ประกอบการเป็นผู้จัดฝึกอบรมเอง ให้พิจารณาค่าใช้จ่ายตามรายการดังต่อไปนี้

- (1) ค่าตอบแทนวิทยากร
- (2) ค่าลิขสิทธิ์ของหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม
- (3) ค่าจ้างลามาระหว่างฝึกอบรม
- (4) ค่าแปลเอกสารประกอบการฝึกอบรม
- (5) ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรม หรือตำรา
- (6) ค่าจ้างถ่ายเอกสารประกอบการฝึกอบรม
- (7) ค่าถ่าย ล้างอัดและขยายรูปภาพ คาบันทึกภาพและเสียงที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
- (8) ค่าจัดทำหรือค่าเช่าสื่อการฝึกอบรม ได้แก่ สื่อในลักษณะแผ่นโปร่งใส เทปเสียง เทปวีดีโอ ซีดี วีซีดี ดีวีดี ซีดี - รอม แผ่นภาพ สไลด์ และรวมถึงชุดทดลอง ชุดสาธิต หุ่นจำลอง ที่ไม่มีลักษณะคงสภาพเข้าข่ายเป็นการลงทุน

ในกรณีเช่าสื่อการฝึกอบรม จะต้องมียุทธศาสตร์เวลาที่แน่นอน และสอดคล้องกับหลักสูตรที่จัดฝึกอบรม

(9) ค่าวัสดุ เครื่องมือต่าง ๆ ที่จะใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จะต้องมียุทธศาสตร์การใช้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาในหลักสูตรนั้น ๆ ทั้งนี้ วัสดุ เครื่องมือดังกล่าว จะต้องไม่ปะปนกับที่ใช้ในการประกอบการประกอบกิจการตามปกติของผู้ขอรับความเห็นชอบ โดยต้องระบุรายการ จำนวนและราคาของวัสดุ เครื่องมือนั้นให้ชัดเจน

(10) ค่าเช่าเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ใช้ในการฝึกอบรม ต้องมียุทธศาสตร์เวลาที่แน่นอนและสอดคล้องกับหลักสูตรที่จัดฝึกอบรม

(11) ค่าเช่าสถานที่จัดการฝึกอบรม

(12) ค่าเช่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าเครื่องดื่มและอาหารว่างสำหรับผู้รับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ประสานการฝึกอบรมและวิทยากรระหว่างการฝึกอบรม ยกเว้นค่าเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์

(13) ค่าจ้างพาหนะเดินทางข้ามจังหวัดไป - กลับภายในประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมไม่เกินสองเที่ยว ยกเว้นค่าเครื่องบิน

(14) ค่าจ้างพาหนะมารับ - ส่งผู้รับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ประสานการฝึกอบรม และวิทยากรระหว่างการฝึกอบรม

(15) ค่าจ้างพาหนะไปดูงานเป็นกลุ่มที่กำหนดไว้ในหลักสูตรภายในประเทศ ยกเว้นค่าเครื่องบิน

(16) ค่าพาหนะเดินทางภายในประเทศของวิทยากร

สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ผู้ดำเนินการฝึกจ้างจัดฝึกอบรม หรือส่งผู้รับการฝึกไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ต้องเป็นสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน สถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการ หรือ หน่วยฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่เป็นมูลนิธิ สมาคม หรือนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย

* ขั้นตอนการพิจารณาให้เป็นไปตามคู่มือการปฏิบัติงาน (สำหรับเจ้าหน้าที่) ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

การยื่นคำขอรับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการ (การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ)

ให้ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดทำรายงานเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย พร้อมแนบหลักสูตร กำหนดการฝึกอบรม และหลักฐานค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม แต่ละหลักสูตรตามที่จ่ายจริง เสนอต่อนายทะเบียนให้ความเห็นชอบภายในหกสิบวันนับแต่วันเสร็จสิ้นการฝึกแต่ต้องไม่เกินวันที่ ๑๕ มกราคม ของปีถัดไป

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

ในกรณีที่ไม่สามารถยื่นโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม ให้ยื่นต่อหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างมีสำนักงานใหญ่หรือสำนักงานสาขาที่จะดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตั้งอยู่

การพิจารณาของนายทะเบียน

เมื่อนายทะเบียนตรวจสอบแล้ว เห็นว่าการฝึกนั้นได้ดำเนินการถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด ให้ออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ยื่นคำขอ ทั้งนี้ การออกหนังสือรับรองจะมีผลสมบูรณ์ ต่อเมื่อผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างส่งรายละเอียด และหลักฐานค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรแล้ว

ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างอาจดำเนินการฝึกอบรมก่อนก็ได้ หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว ต้องยื่นคำขอรับความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรม เสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

** ทั้งนี้กรณีมีการแก้ไขเพิ่มเติม ประกาศที่เกี่ยวข้องให้พิจารณาตามประกาศดังกล่าวนี้ด้วย

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล : นางสาวนภาพิณ ศรีศักดิ์

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมายเลขมือถือ : 08 5483 8501

e-mail : dsd.groups@gmail.com

ชื่อ-สกุล : นางสาวอุไรวรรณ หันตรา

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการรับรองสิทธิประโยชน์

หมายเลขมือถือ : 08 1824 0136

e-mail : dsd.groups@gmail.com

กิจกรรม ขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางและการดำเนินงานของ กพร.ปช. งบประมาณ 4,790,200 บาท
โครงการขับเคลื่อนภารกิจคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ
(กพร.ปช.) และคณะอนุกรรมการภายใต้ กพร.ปช.

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบาย แนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ ในกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิรูปประเทศ
- 2) เพื่อขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนากำลังคนที่สามารถเชื่อมโยงอุปสงค์/ความต้องการกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพไปสู่อุปทาน/การผลิต (ภาคการศึกษา) และการพัฒนา (การพัฒนาฝีมือและวิชาชีพ) กำลังคน ให้สอดคล้องกับความต้องการในระดับพื้นที่และระดับประเทศ
- 3) เพื่อวางแผนการดำเนินงาน แนวทางและวิธีการในการบูรณาการภารกิจร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ รวมทั้งประสานแผนการ พัฒนากำลังแรงงานระหว่างระบบการศึกษากับการฝึกอบรม
- 4) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการภายใต้คณะ กพร.ปช.
- 5) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพราย อุตสาหกรรมและแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดตามที่ กพร.ปช. มีมติเห็นชอบ

กลุ่มเป้าหมาย

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

ผลสำเร็จของงาน

- 1) แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ รายอุตสาหกรรม ที่เชื่อมโยงอุปสงค์/ ความต้องการ กำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพไปสู่อุปทาน/การผลิต (ภาคการศึกษา) และการพัฒนา (ภาคการพัฒนาฝีมือและ วิชาชีพ) กำลังคนของประเทศ
- 2) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในรายอุตสาหกรรมและผล การดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- 3) แผนและผลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด
- 4) ระดับความสำเร็จการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อน “ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด”

การประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)

จำนวน 76 จังหวัด จังหวัดละ 1 ครั้ง

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในพื้นที่และขับเคลื่อนกลไก ความร่วมมือ การพัฒนา แรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่จังหวัด ระดับแผนพัฒนาจังหวัด

- ค่าเบี้ยประชุมของประธาน (1,250 บาท x 1 คน)	=	1,250	บาท
- ค่าเบี้ยประชุมคณะอนุกรรมการ (1,000 บาท x 29 คน)	=	29,000	บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (35 บาท x 40 คน x 2 มื้อ)	=	2,800	บาท
- ค่าอาหารกลางวัน (100 บาท x 40 คน x 1 มื้อ)	=	4,000	บาท
ดำเนินการจัดประชุมจำนวน 76 จังหวัด จังหวัดละ 1 ครั้ง รวมเป็นเงิน	=	37,050	บาท

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “ขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัดและการยกระดับองค์กรด้วยข้อมูลการพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด” กลุ่มเป้าหมาย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)

โครงการสัมมนาชี้แจงแผนปฏิบัติงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยใช้ พ.ร.บ. งบประมาณ พ.ศ. 2566 พลังก่อน 8 เดือน กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารกรม ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่แผน เจ้าหน้าที่ส่วนกลางที่เกี่ยวข้อง

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการสร้างนักวิจัยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มเป้าหมาย หน่วยงานสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน สมาคมหรือองค์กรวิชาชีพ

โครงการจ้างที่ปรึกษาติดตามและประเมินผลโครงการแผนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กลุ่มเป้าหมาย สปก.ที่มีลูกจ้างฝึกอบรมในโครงการปี 2567 ผู้ผ่านการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่กรมที่รับผิดชอบโครงการ

กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

1. ลักษณะโครงการ*

<input checked="" type="checkbox"/>	โครงการที่ใช้งบประมาณ รวมทั้งสิ้น จำนวน 3,300,000 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 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

แผนระดับที่ 2

2. ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
แผนย่อย การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

เป้าหมายแผนย่อย แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะ อาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพ และความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มมากขึ้น

3. ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 4 ต่อปี

ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อหน้ารัฐสภา เมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2566
กรอบระยะกลางและระยะยาว เสริมขีดความสามารถให้กับประชาชน ผ่านการสร้างรายได้ ลดรายจ่าย สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนทุกคน

ตัวชี้วัดโครงการ

เชิงปริมาณ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย 1,500 คน

เชิงคุณภาพ 1. ร้อยละของผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึกไม่ต่ำกว่า 85

2. ผู้สำเร็จการฝึกอบรม นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพอิสระหรือได้รับการจ้างงาน
หรือมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

ส่วนที่ 3

1. หลักการและเหตุผล

ด้วยความห่วงใยในทุกข์สุขของอาณาประชาราษฎร์ นับแต่ที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เสด็จเถลิงถวัลยสิริราชสมบัติเป็นต้นมา พระองค์ได้เสด็จพระราชดำเนินไปเยี่ยมเยียนประชาชนตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทยากจนอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ มากกว่าประทับอยู่ในพระราชวังที่กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เพื่อทรงค้นหาข้อมูลที่แท้จริงจากประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐประจำพื้นที่ และทรงสังเกตการณ์ สำนวณสภาพทางภูมิศาสตร์ไปพร้อม ๆ กันด้วย เพื่อทรงรวบรวมข้อมูลไว้เป็นแนวทางที่จะพระราชทานพระราชดำริในการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร ทรงห่วงใยและทรงคำนึงถึงความอยู่ดีมีสุขของประชาชนเป็นสำคัญ พระองค์มีพระราชปณิธานแน่วแน่ที่จะทำให้ประเทศชาติมั่นคงประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้วยมีพระราชประสงค์ที่จะสืบสาน รักษา และต่อยอดโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และแนวพระราชดำริต่าง ๆ ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในการบำบัดทุกข์ และบำรุงสุขให้แก่ประชาชน และพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

โครงการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำรินั้น มีอยู่มากมายหลากหลายประเภทแตกต่างกันไปตามลักษณะและวัตถุประสงค์ของโครงการนั้น ๆ ซึ่งส่วนมากจะเป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาด้านการทำมาหากินของประชาชนเป็นสำคัญ และเป็นที่ยอมรับกันดีว่าส่วนใหญ่ของประชากรของประเทศไทยยังชีพอยู่ด้วยการทำเกษตรกรรม ดังนั้น โครงการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริจึงเกี่ยวข้องอยู่กับเรื่องของ การพัฒนาปัจจัยการผลิตต่าง ๆ เช่น ดิน น้ำ ที่ทำกิน ทุน และความรู้ด้านเกษตรกรรม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ เป็นต้น ดังได้กล่าวมาแล้วในเบื้องต้นไม่ว่าจะเป็นแนวคิดและทฤษฎีในงานสาขาใดที่ได้พระราชทานพระราชดำริเพื่อการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาไว้ หลักสำคัญของทุกเรื่องก็คือความเรียบง่ายดังที่ได้ทรงใช้คำว่า “Simplify” หรือ “Simplicity” จะต้องเรียบง่ายไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อน ทั้งในแนวความคิดและด้านเทคนิควิชาการจะต้องสมเหตุสมผล ทำได้รวดเร็ว และสามารถแก้ไขปัญหาให้ก่อประโยชน์ได้จริง ตลอดจนมุ่งไปสู่วิถีแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainability) อีกด้วย

รัฐบาลมีแนวทางนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความมั่นคง สังคมไทยมีความสุข สามัคคี และเอื้ออาทร ให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีความพร้อมที่จะดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ เศรษฐกิจไทยมีความแข็งแกร่งและมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ควบคู่ไปกับการดูแลสุขภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กระทรวงแรงงานมีนโยบายให้คนทุกกลุ่มมีงานทำ มีการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน ให้แรงงานมีความรู้ ความสามารถ มีมาตรฐานเพื่อรองรับความต้องการกำลังคนในอนาคต สอดรับประเทศไทย 4.0 มีการส่งเสริมการฝึกทักษะอาชีพการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพอิสระ ตลอดจนดูแลสวัสดิการและความคุ้มครองให้กับแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการฝึกทักษะอาชีพ พัฒนาศักยภาพแรงงานของคนทุกกลุ่มให้มีทักษะในการทำงาน หรือการประกอบอาชีพอิสระ โดยมีหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอาชีพสาขาต่าง ๆ เช่น สาขาช่างอุตสาหกรรม การประกอบอาชีพอิสระ และกลุ่มอาชีพธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ เพื่อตอบรับภาคการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานราก และชุมชนที่ยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาทักษะให้กับกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ มีทักษะฝีมือแรงงาน มีทางเลือกในการประกอบอาชีพใหม่ รองรับการพัฒนาตัวของเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2.2 เพื่อพัฒนาทักษะเดิมให้สูงขึ้น สามารถประกอบอาชีพในตลาดแรงงาน เพิ่มโอกาสในการหารายได้ด้วยช่องทางการตลาดผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย สร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้น ส่งเสริมอาชีพเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน

2.3 เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ในการเข้าสู่กระบวนการทำงาน สร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้และสังคมให้การยอมรับในศักยภาพการทำงาน

3. กลุ่มเป้าหมาย

3.1 ประชาชนที่เป็นสมาชิกในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ซึ่งรวมถึงครอบครัว และประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ของโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

3.2 ตำรวจตระเวนชายแดน (ครู/ชุดช่างสนาม) ผู้ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ประชาชนเขตพื้นที่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวมถึงครอบครัว

4. พื้นที่ดำเนินการ 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร

5. ระยะเวลาดำเนินโครงการ ตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567

6. หลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 – 30 ชั่วโมง จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรที่หน่วยงานกำหนดสอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่ โดยเน้นความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการเป็นสำคัญ เช่น การใช้สื่อมัลติมีเดียและสื่อออนไลน์ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร การติดตั้งโซลาเซลล์และวางระบบน้ำเพื่อการเกษตรอัตโนมัติ และการบริการทำความสะอาดเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น

7. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

7.1 เสิ้งปริมาณ : จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตามเป้าหมาย 1,500 คน

7.2 เสิ้งคุณภาพ : 1. ร้อยละของผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรมได้ตามมาตรฐานการฝึกไม่ต่ำกว่า 85

2. ผู้สำเร็จการฝึกอบรม นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประกอบอาชีพอิสระหรือได้รับการจ้างงาน หรือมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ มีงานทำในระบบการจ้างงาน และการประกอบอาชีพอิสระ แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว เสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประชาชน และเป็นกำลังแรงงานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

9. วิธีการติดตามผลการดำเนินงาน

9.1 ติดตามผลการฝึกอบรม จากการรายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)

9.2 ประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามผลสัมฤทธิ์หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาหลักสูตร วิธีการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

ส่วนที่ 4 : แนวทางการดำเนินงาน

การดำเนินการฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ดังนี้

1. สสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอาชีพจากประชาชนกลุ่มเป้าหมาย องค์กรเครือข่ายและภาคส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 2. ประสานงานหน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ได้เข้าถึงบริการของรัฐ
 3. จัดทำแผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน หลักสูตรการฝึกที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการ และตลาดแรงงาน
 4. ประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 5. กระบวนการฝึกอบรม ทดสอบและประเมินผล
 - (1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 76 จังหวัดและกรุงเทพมหานคร ดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกลุ่มเป้าหมายให้เป็นไปตามเป้าหมาย ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 – 30 ชั่วโมง จำนวน 20 คนต่อรุ่น และควบคุมคุณภาพการฝึกอบรมเป็นสำคัญ
 - (2) ครูฝึก บุคลากรฝึก และวิทยากรการฝึกภายในและภายนอก จะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพที่ฝึก และผ่านการอบรมหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน
 - (3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกและการทดสอบหลังการฝึก
 - (4) ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับวุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาการฝึกทั้งหมด และผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผลการฝึก
 6. รายงานผลการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center) ให้เป็นปัจจุบัน
 7. จัดทำบัญชีรายชื่อและสถานที่ติดต่อของผู้สำเร็จการฝึกอบรม จัดส่งให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือสำนักงานเขตในพื้นที่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนการมีงานทำต่อไป
 8. ติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังสำเร็จการฝึก โดยใช้แบบสอบถามและรายงานผลผ่านระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Data Center)
 9. ให้นำหน่วยฝึกจัดทำวิดิทัศน์หลักสูตรเด่นที่เป็นเอกลักษณ์กรม กระบวนการฝึกอบรมตลอดจนติดตามผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึก ภายหลังสำเร็จการฝึกอบรมได้รับการจ้างงานจริงหรือสามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระได้
-

ส่วนที่ 5 : งบประมาณดำเนินโครงการ

รายการค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ประจำปีงบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน 8 เดือน (ต.ค.66 – พ.ค. 67) เป้าหมาย 1,500 คน จำนวน 75 รุ่น รุ่นละ 20 คน ค่าใช้จ่ายรุ่นละ 40,000 บาท เฉลี่ยคนละ 2,000 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 3,000,000 บาท (สามล้านบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ ค่าใช้จ่าย ดังนี้

รายการ	งบประมาณ (บาท)
งบรายจ่ายอื่น ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	
1. ค่าสมนาคุณวิทยากร (500 บาท x 30 ชั่วโมง x 1 คน)	15,000
2. ค่าอาหาร สำหรับผู้เข้ารับการฝึก (100 บาท x 20 คน x 5 วัน)	10,000
3. ค่าวัสดุประกอบการฝึก (650 บาท x 20 คน)	13,000
4. ค่าบริหารจัดการโครงการ	2,000
รวมเป็นค่าใช้จ่ายต่อรุ่น	40,000
- ค่าใช้จ่ายต่อคน	2,000 บาท
- ค่าใช้จ่ายฝึกอบรม รุ่นละ (40,000 บาท x 75 รุ่น)	3,000,000 บาท

หมายเหตุ : 1) ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการทั้งโครงการ สามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

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

3) การเบิกค่าใช้จ่ายการบริหารจัดการโครงการในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เป็นต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 6 : ข้อมูลผู้ประสานงาน

- ชื่อ-สกุล* : นางพลาพร รัตนปริคณณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
เบอร์โทรศัพท์ 08 5483 8185 e-mail..... wepdp@hotmail.com.....

- ชื่อ-สกุล* : นางชุลีพร ขำชุด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาศักยภาพแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
เบอร์โทรศัพท์ 0 2245 1707 ต่อ 1603 e-mail.....wepdp@hotmail.com.....
06 5507 3033

กิจกรรม พัฒนาช่างเครื่องช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

1. หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยมีจำนวนประชากรทั้งประเทศ 66,186,727 คน ในปี 2563 (ที่มา: สำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563) และมีคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน 2,058,082 คน (ร้อยละ 3.09 ของประชากรทั้งประเทศ) คนพิการ เพศชาย จำนวน 1,074,427 (ร้อยละ 52.21) และเพศหญิง จำนวน 983,655 คน (ร้อยละ 47.79) พบว่าเป็นคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกายมากที่สุด ร้อยละ 49.61 จำนวน 1,021,065 คน (ที่มา: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563) และแนวโน้มในอนาคตจะมีมากขึ้น ทั้งทางโรคเบาหวานและประสบอุบัติเหตุ เนื่องจากคนพิการขาขาดส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบทห่างไกล ทุรกันดาร ไม่สามารถเดินทางไปขอรับบริการทำขาเทียมในโรงพยาบาล ซึ่งต้องใช้เวลาและทุนทรัพย์จำนวนมากจึงจะได้รับขาเทียม

จากปัญหาความต้องการช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการ เพื่อทำงานในโรงพยาบาลทั่วประเทศ ในขณะที่มูลนิธิขาเทียมฯ ยังขาดงบประมาณในการฝึกอบรมให้ความรู้ พัฒนาศักยภาพ ทักษะฝีมือแก่ช่างกายอุปกรณ์ และช่างเครื่องช่วยคนพิการได้เพียงพอับความต้องการ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ จึงได้ร่วมกับมูลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการ งบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะฝีมือในสาขาช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการ เพื่อให้เพียงพอและสามารถให้บริการคนพิการได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว เป็นประโยชน์ต่อคนพิการขาขาดทั่วประเทศที่เข้ารับบริการขาเทียม ให้ได้รับขาเทียมสวมใส่ที่ดี มีคุณภาพ และได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะฝีมือแก่ช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการ ให้สามารถปฏิบัติงานในโรงงานขาเทียมของโรงพยาบาลประจำจังหวัดและโรงพยาบาลชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการ ให้มีศักยภาพฝีมือแรงงานที่สูงขึ้น สามารถจัดทำขาเทียมให้แก่คนพิการขาขาด ให้ได้รับขาเทียมที่ดี มีคุณภาพ และได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

2.3 เพื่อพัฒนาศักยภาพ ทักษะฝีมือช่างกายอุปกรณ์ ช่างเครื่องช่วยคนพิการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคนพิการ ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น สร้างโอกาสในการทำงาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น

3. กลุ่มเป้าหมาย และเป้าหมาย รวม 100 คน

3.1 ผู้ที่เกี่ยวข้องในสาขาอาชีพช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคนพิการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงงานขาเทียมของโรงพยาบาลประจำจังหวัดและชุมชน

3.2 นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาอาชีพ ช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการที่กำลังศึกษาในชั้นปีสุดท้าย

4. หลักสูตรการฝึกอบรม

จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่จัดทำร่วมกันระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่กับมูลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี หรือหน่วยงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลสุขภาพประจำตำบล และโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ ระยะเวลาการฝึกอบรม 18 – 700 ชั่วโมง เช่น หลักสูตรช่างเครื่องช่วยคนพิการ จำนวน 700 ชั่วโมง หลักสูตรการทำขาเทียมระดับใต้เข่าที่มีการกระจายน้ำหนัก จำนวน 18 ชั่วโมง หลักสูตรการทำขาเทียมระดับใต้เข่าที่สามารถรับน้ำหนักที่ปลายต่อขาได้ จำนวน 30 ชั่วโมง ฯลฯ หรือหลักสูตรอื่นตามความต้องการของพื้นที่เร่งด่วนจำเป็น

5. วิธีดำเนินการ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในโครงการ และพิจารณาคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้องในสาขาอาชีพช่างเครื่องช่วยคนพิการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคนพิการที่ปฏิบัติงานประจำโรงพยาบาลชุมชนเข้ารับการฝึกอบรม และร่วมกันดำเนินการตามโครงการพัฒนาศักยภาพช่างกายอุปกรณ์ และช่างเครื่องช่วยคนพิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และติดตามประเมินผลโครงการร่วมกัน

หมายเหตุ : ทั้งนี้ หน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพโครงการ/ดำเนินโครงการ สามารถปรับหลักสูตรการฝึกอบรม วิธีการดำเนินงาน รูปแบบการฝึกอบรม ให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น ผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ตามความต้องการของมูลนิธิฯ และตามความต้องการของพื้นที่

6. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

6.1 เดือน ตุลาคม 2566 – พฤษภาคม 2567 จำนวน 8 รุ่น ๆ ละ 20 คน รวม 160 คน
สถานที่ดำเนินการ มูลนิธิฯ ในสมเด็จพระศรีนครินทร์ราชชนนี อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดศรีสะเกษ หรือสถานที่ตามความเหมาะสมและความต้องการของพื้นที่เร่งด่วนจำเป็น

6.2 เดือนมิถุนายน – กันยายน 2567 จำนวน 2 รุ่น ๆ ละ 20 คน รวม 40 คน
สถานที่ดำเนินการ จังหวัดสระแก้ว จังหวัดตรัง หรือสถานที่ตามความเหมาะสมและความต้องการของพื้นที่เร่งด่วนจำเป็น

7. วิธีการติดตามและประเมินผล

ตรวจติดตามกำกับดูแลการขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการ โดยใช้แบบติดตามประเมินผลโครงการฯ การจัดทำสรุปเล่มรายงานผลการดำเนินงานโครงการ การจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์สรุปผลโครงการ เป็นต้น

8. งบประมาณดำเนินการ

งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2567 พลังก่อน 8 เดือน (ตุลาคม 2566 - พฤษภาคม 2567)ทั้งสิ้น 1,350,000.- บาท (หนึ่งล้านสามแสนห้าหมื่นบาทถ้วน) มีรายละเอียดดังนี้

ที่	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
	รวมเงิน	1,350,000
1.	งบประมาณฝึกอบรม 100 คน	
1.1	กิจกรรมที่ 1 การฝึกเตรียมเข้าทำงาน หลักสูตร ช่างเครื่องช่วยคนพิการ จำนวน 700 ชั่วโมง จำนวน 1 รุ่น รุ่นละ 10 คน งบประมาณ 454,300.- บาท (สี่แสนห้าหมื่นสี่พันสามร้อยบาทถ้วน)	
	1) ค่าตอบแทนวิทยากร	268,000
	- ค่าตอบแทนหลัก 1 คน ๆ ละ 700 ชั่วโมง ๆ ละ 200 บาท เป็นเงิน 140,000 บาท	
	- ค่าตอบแทนผู้ช่วย (ภาคปฏิบัติ) 1 คน จำนวน 640 ชั่วโมง ๆ ละ 200 บาท เป็นเงิน 128,000 บาท	
	2) ค่าวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม จำนวน 10 คน ๆ ละ 5 เดือน ๆ ละ 900 บาท	45,000
	3) ค่าวัสดุสื่อประชาสัมพันธ์การฝึกอบรม	5,000
	4) ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรม จำนวน 10 คน ๆ ละ 70 บาท	700

ที่	รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
	5) ค่าอาหารผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน วันละ 120 บาท จำนวน 10 คน ๆ ละ 22 วันต่อเดือน จำนวน 5 เดือน	132,000
	6) ค่าใช้จ่ายบริหารกิจกรรม เช่น ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าใช้จ่ายติดต่อสื่อสาร ค่าใช้จ่ายติดตามและประเมินผล ฯลฯ	3,600
	1.2 กิจกรรมที่ 2 การฝึกยกระดับฝีมือ จำนวน 30 ชั่วโมง จำนวน 3 รุ่น รุ่นละ 30 คน รวมทั้งสิ้น 90 คน งบประมาณ 895,700 บาท (แปดแสนเก้าหมื่นห้าพันเจ็ดร้อย บาทถ้วน)	
	1) ค่าตอบแทนวิทยากร	270,000
	ค่าตอบแทนวิทยากรภาคทฤษฎี จำนวน 1 คน ๆ ละ 6 ชั่วโมง ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 3,600 บาทต่อรุ่น จำนวน 3 รุ่น เป็นเงิน 10,800 บาท	
	ค่าตอบแทนวิทยากร ภาคปฏิบัติ จำนวน 6 คน ๆ ละ 24 ชั่วโมง ๆ ละ 600 บาท เป็นเงิน 86,400 บาทต่อรุ่น จำนวน 3 รุ่น เป็นเงิน 259,200 บาท	
	** ฝึกอบรมภาคปฏิบัติวิทยากร 1 คน ต่อผู้รับการฝึก 5 คน **	
	2) ค่าอาหารกลางวัน สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม 30 คน วิทยากร 6 คน และผู้ประสานงาน 2 คน รวม 38 คน จำนวน 5 วัน ๆ ละ 1 มื้อ ๆ ละ 200 บาท เป็นเงิน 38,000 บาทต่อรุ่น จำนวน 3 รุ่น	114,000
	3) ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม 30 คน วิทยากร 6 คน และผู้ประสานงาน 2 คน รวม 38 คน จำนวน 5 วัน ๆ ละ 2 มื้อ ๆ ละ 35 บาท เป็นเงิน 13,300 บาทต่อรุ่น จำนวน 3 รุ่น	39,900
	4) ค่าเช่าที่พักสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 30 คน (พักห้องละ 2 คน) จำนวน 5 คืน ๆ ละ 15 ห้อง ๆ ละ 1,000 บาท เป็นเงิน 75,000 บาทต่อรุ่น จำนวน 3 รุ่น	225,000
	5) ค่าเช่าที่พักวิทยากร จำนวน 6 คน ๆ ละ 5 คืน ๆ ละ 1,200 บาท เป็นเงิน 36,000 บาทต่อรุ่น จำนวน 3 รุ่น	108,000
	6) ค่าเช่าที่พักของเจ้าหน้าที่ประสานการฝึกอบรม จำนวน 2 ห้อง ๆ ละ 5 คืน ๆ ละ 1,200 บาท เป็นเงิน 12,000 บาทต่อรุ่น จำนวน 3 รุ่น	36,000
	7) ค่าวัสดุฝึกอบรม และอุปกรณ์ใช้ในการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ จำนวน 30 คน ๆ ละ 1,000 บาท เป็นเงิน 30,000 บาทต่อรุ่น จำนวน 3 รุ่น	90,000
	8) ค่าจัดจ้างถ่ายเอกสารประกอบการฝึกอบรม จำนวน 30 คน ๆ ละ 70 บาท เป็นเงิน 2,100 บาทต่อรุ่น จำนวน 3 รุ่น	6,300
	9) ค่าจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ 500 บาทต่อรุ่น จำนวน 3 รุ่น	1,500
	10) ค่าใช้จ่ายบริหารกิจกรรม เช่น ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าใช้จ่ายติดต่อสื่อสาร ค่าใช้จ่ายติดตามและประเมินผล ฯลฯ	5,000

หมายเหตุ 1) วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยแล้วจ่ายภายใต้แผนงานโครงการเดียวกันได้ทุกรายการ หรือทุกกิจกรรม โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และ ประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลัง

ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2555 นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2) มุลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร (ในส่วนของทางราชการไม่สามารถจัดซื้อได้ตามระเบียบราชการ ตัวอย่างเช่น ซ่อมเข้าซ่อมต่อ อุปกรณ์ชิ้นส่วนประกอบในการทำขาเทียม) ทางมูลนิธิขาเทียมฯ ได้สนับสนุนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกในการดูแลคนพิการขาขาดที่มาขอรับบริการทำขาเทียม จัดหาสถานที่พักให้คนพิการขาขาด และญาติผู้ดูแลคนพิการระหว่างรอรับขาเทียมใหม่ รวมทั้งสถานที่สำหรับการฝึกอบรม ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 ช่างกายอุปกรณ์และช่างเครื่องช่วยคนพิการ ได้รับความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำขาเทียม สามารถปฏิบัติงานในโรงงานขาเทียมของโรงพยาบาลชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ

9.2 มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการให้บริการจัดทำขาเทียมให้คนพิการขาขาดให้ได้รับขาเทียมที่ดี มีคุณภาพ และได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น

9.3 ช่างกายอุปกรณ์ ช่างเครื่องช่วยคนพิการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคนพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน ได้งานทำ มีรายได้สูงขึ้น หรือได้รับการบรรจุเข้าทำงานประจำโรงพยาบาลชุมชนทั่วประเทศเพิ่มขึ้น

10. เจ้าภาพผู้รับผิดชอบโครงการ

10.1 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 19 เชียงใหม่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

10.2 มุลนิธิขาเทียม ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

กิจกรรม ส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย

1. ชื่อโครงการ : ส่งเสริมการลดความสูญเสีย เพิ่มความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ

2. หน่วยงานเจ้าของโครงการ สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

3. ความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาประเทศ

3.1 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายที่ 1 คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21

ประเด็น ข้อ 4.2 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และข้อย่อย 4.2.3 ช่วงวัยแรงงาน

3.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

เป้าหมายระดับประเด็น (Y2) เป้าหมายระดับประเด็น (110001) คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

แผนย่อยของแผนแม่บทฯ แผนย่อย 3.4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน

เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y1) (110401) แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง

ตระหนักในความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

3.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมายเหตุที่ 13 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา

4. หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะเจ้าภาพหลักในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพกำลังแรงงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง สามารถปรับตัวตามพลวัตของโครงสร้างอาชีพและความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น จึงเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถให้แก่แรงงานทักษะ เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองตลอดเวลาให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อรองรับการจ้างงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายและปรับตัวเข้าสู่บริบทเศรษฐกิจใหม่หลังการระบาด อีกทั้งยังมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพตามความต้องการของนายจ้าง การพัฒนาประสิทธิภาพของสถานประกอบกิจการ รวมทั้งการให้ความคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน โดยมีระบบการประเมินเพื่อรับรองความรู้ความสามารถ ในสาขาอาชีพต่างๆ ผู้ได้รับประโยชน์ประกอบด้วย นายจ้าง ได้พัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน มีความปลอดภัยจากการทำงานของลูกจ้าง ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ได้รับค่าจ้างสูงขึ้น มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน สาธารณะ สังคม ได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับสินค้าหรือบริการที่ดีมีคุณภาพ สังคมส่วนรวมเกิดความสันติสุข กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมการลดความสูญเสีย เพิ่มความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่คณะกรรมการประกาศกำหนดตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

5. วัตถุประสงค์

5.1 เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ พัฒนาทักษะฝีมือของตนเองตลอดเวลาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และโครงสร้างเศรษฐกิจที่ปรับเปลี่ยนไปมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพตามความต้องการของนายจ้าง

5.2 เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้า มั่นคงในการทำงาน และมีความปลอดภัยในการทำงาน

5.3 เพื่อให้นายจ้างได้พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และสร้างเสริมความปลอดภัยจากการทำงาน

5.4 เพื่อให้สาธารณะ สังคม และผู้รับบริการได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับสินค้าหรือบริการที่ดีมีคุณภาพ

6. วิธีดำเนินการ

6.1 ดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ตามหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

6.2 ออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถพร้อมบัตรประจำตัวให้กับผู้ผ่านการประเมิน

7. ระยะเวลาดำเนินการ เดือนตุลาคม 2566 - พฤษภาคม 2567

8. งบประมาณ

การประเมินความรู้ความสามารถ (ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) เป้าหมายการประเมินความรู้ความสามารถ จำนวน 10,000 คน งบดำเนินงาน รวมทั้งสิ้น 3,217,300 บาท (สามล้านสองแสนหนึ่งหมื่นเจ็ดพันสามร้อยบาทถ้วน) โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ ค่าใช้จ่ายคนละ 321.73 บาท ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนผู้ประเมิน ค่าวัสดุ ค่าเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายอื่น

หมายเหตุ วงเงินงบประมาณสามารถดำเนินการเฉลี่ยถัวจ่ายได้ทุกรายการตามที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงาน โดยเบิกจ่ายได้ตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ในการเบิกค่าใช้จ่ายอื่น ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองตลอดเวลาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และโครงสร้างเศรษฐกิจที่ปรับเปลี่ยนไปมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพตามความต้องการของนายจ้าง

9.2 ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ทำงานด้วยความปลอดภัย มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น

9.3 นายจ้างสามารถพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เพิ่มผลิตภาพแรงงาน และมีความปลอดภัยในการทำงาน และได้รับสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษี

9.4 สาธารณะ สังคม และผู้รับบริการได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับสินค้าหรือบริการที่ดีมีคุณภาพ สังคมส่วนรวมเกิดความสันติสุข

10. **ตัวชี้วัด** : ผู้เข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถ ร้อยละ 10

ภาคผนวก

แผนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ปลายก่อน 8 เดือน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงาน	หน่วยนับ	รวมทั้งสิ้น	กศป.	สพร. 1 สมุทรปราการ	สพร. 2 สุพรรณบุรี	สพร. 3 ชลบุรี
รวมทั้งสิ้น	คน	2,079,670	150	191,730	4,230	152,110
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	79,670	150	1,730	1,230	2,110
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	2,000,000	0	190,000	3,000	150,000
1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	คน	1,660				
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	คน	660				
3. โครงการยกระดับผลิตภาพในการแข่งขันภาค อุตสาหกรรม	คน	4,660		140	80	140
- กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	4,660		140	80	140
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	4,660		140	80	140
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	คน	900		100	20	40
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมที่ใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ	คน	1,020		20	20	20
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับดิจิทัล	คน	1,740		20	40	80
- พัฒนาทักษะแรงงานผ่านระบบออนไลน์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	คน	1,000				
4. โครงการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	คน	3,260				120
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	1,750	150	40	40	0
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	คน	150	150			
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	1,600		40	40	
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย	คน	540		0	20	0
- ฝึกอบรมรองรับระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค	คน	540			20	
7. โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	คน	2,220		0	0	400
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	คน	2,220	0	0	0	400
- ฝึกอบรม EEC Model short course (type B)	คน	2,220				400
8. โครงการยกระดับฯ รองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	8,000		120	120	100
กิจกรรม ยกกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	8,000		120	120	100
ฝึกอบรมระยะสั้น 30 ชม.	คน	4,000		60	60	60
ฝึกอบรมภาษา ต่างประเทศ	คน	4,000		60	60	40
9. โครงการ ยกกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานฯ	คน	13,000		300	300	280
กิจกรรม พัฒนาารรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	3,000		100	100	80
กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	10,000		200	200	200

หน่วยงาน	หน่วยนับ	รวมทั้งสิ้น	กศป.	สพร. 1 สมุทรปราการ	สพร. 2 สุพรรณบุรี	สพร. 3 ชลบุรี
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	13,000	0	170	180	170
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	10,000	0	140	140	140
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	คน	700		40	-	-
ผู้ต้องขัง และเยาวชนในสถานพินิจ	คน	1,400		20	-	20
คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	คน	620		0	20	0
แรงงานนอกระบบ	คน	3,600		20	80	80
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	คน	1,180		40	0	20
ผู้สูงอายุ	คน	2,500		20	40	20
กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อฯ	คน	1,000		10	20	10
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีฯ	คน	2,000		20	20	20
11. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	1,240		180	40	0
กิจกรรม ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	600		70	20	
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐาน สากล	คน	600		70	20	
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน	40		40		
12. โครงการ พัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	คน	12,000		120	160	160
พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ	คน	12,000		120	160	160
13. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศวรรษที่ 21	คน	6,080		100	100	100
ฝึกอบรมแรงงาน	คน	6,080		100	100	100
14. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย ฯ	คน	2,011,600		190,560	3,190	150,640
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการฯ	คน	2,000,000		190,000	3,000	150,000
	แห่ง	15,320		1,430	28	1,195
กิจกรรม พัฒนาฯ ตามแนวทางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	1,600	0	0	20	0
(1) พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ	คน	100				
(2) ฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	1,500		0	20	0
แรงงานพระราชดำริ	คน	500			20	
ตำรวจตระเวนชายแดน	คน	1,000				
กิจกรรม ส่งเสริมฯ กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถฯ	คน	10,000		560	170	640

แผนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พลังก่อน 8 เดือน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สพร. 4 ราชบุรี	สพร. 5 นครราชสีมา	สพร. 6 ขอนแก่น	สพร. 7 อุบลราชธานี	สพร. 8 นครสวรรค์	สพร. 9 พิษณุโลก
รวมทั้งสิ้น	คน	13,160	51,230	16,290	5,335	7,065	4,190
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	1,160	1,230	1,290	1,335	1,065	1,190
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	12,000	50,000	15,000	4,000	6,000	3,000
1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	คน						
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	คน						
3. โครงการยกระดับผลิตภาพในการแข่งขันภาค อุตสาหกรรม	คน	120	60	100	80	20	60
- กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	120	60	100	80	20	60
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	120	60	100	80	20	60
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	คน	20	20	20	20	20	20
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมที่ใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ	คน	20	20		40		40
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับดิจิทัล	คน	80	20	80	20		
- พัฒนาทักษะแรงงานผ่านระบบออนไลน์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	คน						
4. โครงการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	คน		40		40		
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	0	40	40	40	40	40
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	คน						
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน		40	40	40	40	40
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย	คน	0	20	40	0	0	0
- ฝึกอบรมรองรับระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค	คน		20	40			
7. โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	คน	0	0	0	0	0	0
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	คน	0	0	0	0	0	0
- ฝึกอบรม EEC Model short course (type B)	คน						
8. โครงการยกระดับฯ รองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	100	120	120	120	100	120
กิจกรรม ยกกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	100	120	120	120	100	120
ฝึกอบรมระยะสั้น 30 ชม.	คน	60	60	60	60	60	60
ฝึกอบรมภาษา ต่างประเทศ	คน	40	60	60	60	40	60
9. โครงการ ยกกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานฯ	คน	280	260	260	300	240	260
กิจกรรม พัฒนาฯรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	80	60	60	100	40	60
กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	200	200	200	200	200	200

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สพร. 4 ราชบุรี	สพร. 5 นครราชสีมา	สพร. 6 ขอนแก่น	สพร. 7 อุบลราชธานี	สพร. 8 นครสวรรค์	สพร. 9 พิษณุโลก
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	170	180	180	250	180	180
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	140	140	140	140	140	140
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	คน	20	-	-	20	-	-
ผู้ต้องขัง และเยาวชนในสถานพินิจ	คน	20	20	-	20	40	-
คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	คน	0	20	0	20	0	0
แรงงานนอกระบบ	คน	60	40	100	20	20	60
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	คน	20	20	0	20	40	60
ผู้สูงอายุ	คน	20	40	40	40	40	20
กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อฯ	คน	10	20	20	90	20	20
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีฯ	คน	20	20	20	20	20	20
11. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	80	40	80	80	80	80
กิจกรรม ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	40	20	40	40	40	40
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐาน สากล	คน	40	20	40	40	40	40
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน						
12. โครงการ พัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	คน	160	160	160	160	160	160
พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ	คน	160	160	160	160	160	160
13. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศวรรษที่ 21	คน	100	100	100	100	100	100
ฝึกอบรมแรงงาน	คน	100	100	100	100	100	100
14. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย ฯ	คน	12,150	50,210	15,210	4,165	6,145	3,190
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการฯ	คน	12,000	50,000	15,000	4,000	6,000	3,000
	แห่ง	131	279	140	68	76	36
กิจกรรม พัฒนาฯ ตามแนวทางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	0	20	20	40	20	40
(1) พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ	คน						
(2) ฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	0	20	20	40	20	40
แรงงานพระราชดำริ	คน		20	20		20	
ตำรวจตระเวนชายแดน	คน				40		40
กิจกรรม ส่งเสริมฯ กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถฯ	คน	150	190	190	125	125	150

แผนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พลังก่อน 8 เดือน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สพร. 10 ลำปาง	สพร. 11 สุราษฎร์ธานี	สพร. 12 สงขลา	สพร. 13 กรุงเทพมหานคร	สพร. 14 ปทุมธานี	สพร. 15 พระนครศรีอยุธยา
รวมทั้งสิ้น	คน	5,005	13,080	31,830	800,320	96,230	87,410
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	1,005	1,080	1,830	1,320	1,230	1,410
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	4,000	12,000	30,000	799,000	95,000	86,000
1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	คน			260			
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	คน						
3. โครงการยกระดับผลิตภาพในการแข่งขันภาค อุตสาหกรรม	คน	40	20	40	0	0	40
- กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	40	20	40	0	0	40
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	40	20	40	0	0	40
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	คน	20					20
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมที่ใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ	คน			20			
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับดิจิทัล	คน	20	20	20			20
- พัฒนาทักษะแรงงานผ่านระบบออนไลน์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	คน						
4. โครงการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	คน		100	300	100		
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	0	0	0	40	0	40
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	คน						
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน				40		40
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย	คน	20	20	0	0	0	40
- ฝึกอบรมรองรับระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค	คน	20	20				40
7. โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	คน	0	0	0	0	0	0
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	คน	0	0	0	0	0	0
- ฝึกอบรม EEC Model short course (type B)	คน						
8. โครงการยกระดับฯ รองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	120	120	120	120	120	120
กิจกรรม ยกกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	120	120	120	120	120	120
ฝึกอบรมระยะสั้น 30 ชม.	คน	60	60	60	80	60	60
ฝึกอบรมภาษา ต่างประเทศ	คน	60	60	60	40	60	60
9. โครงการ ยกกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานฯ	คน	240	240	280	300	260	300
กิจกรรม พัฒนาารรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	40	40	80	100	80	100
กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	200	200	200	200	180	200

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สพร. 10 ลำปาง	สพร. 11 สุราษฎร์ ธานี	สพร. 12 สงขลา	สพร. 13 กรุงเทพ มหานคร	สพร. 14 ปทุมธานี	สพร. 15 พระนครศรีอยุธยา
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	180	170	180	160	170	150
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	140	140	140	140	140	120
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	คน	-	-	20	20	20	-
ผู้ต้องขัง และเยาวชนในสถานพินิจ	คน	40	40	-	20	20	-
คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	คน	0	20	0	20	20	0
แรงงานนอกระบบ	คน	20	20	80	40	40	40
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	คน	40	40	0	20	0	40
ผู้สูงอายุ	คน	40	20	40	20	40	40
กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อฯ	คน	20	10	20		10	10
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีฯ	คน	20	20	20	20	20	20
11. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	0	0	100	0	0	20
กิจกรรม ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน			50			10
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐาน สากล	คน			50			10
กิจกรรม พัฒนาบุคลากรช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน						
12. โครงการ พัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	คน	160	160	200	120	120	160
พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ	คน	160	160	200	120	120	160
13. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศวรรษที่ 21	คน	100	100	100	100	100	100
ฝึกอบรมแรงงาน	คน	100	100	100	100	100	100
14. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย ฯ	คน	4,145	12,150	30,250	799,380	95,460	86,440
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการฯ	คน	4,000	12,000	30,000	799,000	95,000	86,000
	แห่ง	37	177	210	6,000	550	320
กิจกรรม พัฒนาฯ ตามแนวทางอื่นเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	20	0	20	0	20	0
(1) พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯเยี่ยมฯ	คน						
(2) ฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอื่นเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	20	0	20	0	20	0
แรงงานพระราชดำริ	คน	20		20			
ตำรวจตระเวนชายแดน	คน					20	
กิจกรรม ส่งเสริมฯ กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถฯ	คน	125	150	230	380	440	440

แผนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พลังก่อน 8 เดือน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สพร.16 นครปฐม	สพร. 17 ระยอง	สพร. 18 อุดรธานี	สพร.19 เชียงใหม่	สพร.20 เชียงราย	สพร.21 ภูเก็ต
รวมทั้งสิ้น	คน	22,995	101,610	5,845	19,565	3,625	13,600
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	995	2,230	1,045	1,565	1,125	1,600
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	22,000	99,380	4,800	18,000	2,500	12,000
1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	คน						
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	คน						
3. โครงการยกระดับผลผลิตภาพในการแข่งขันภาค อุตสาหกรรม	คน	40	160	40	60	20	40
- กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	40	160	40	60	20	40
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	40	160	40	60	20	40
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	คน		20	20			
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมที่ใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ	คน	40	40		40		20
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับดิจิทัล	คน		100	20	20	20	20
- พัฒนาทักษะแรงงานผ่านระบบออนไลน์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	คน						
4. โครงการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	คน		40		200	40	300
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	40	0	20	20	40	20
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	คน						
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	40		20	20	40	20
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย	คน	40	0	40	40	40	0
- ฝึกอบรมรองรับระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค	คน	40		40	40	40	
7. โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	คน	0	800	0	0	0	0
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	คน	0	800	0	0	0	0
- ฝึกอบรม EEC Model short course (type B)	คน		800				
8. โครงการยกระดับฯ รองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	120	120	120	120	120	120
กิจกรรม ยกกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	120	120	120	120	120	120
ฝึกอบรมระยะสั้น 30 ชม.	คน	60	60	60	60	60	60
ฝึกอบรมภาษา ต่างประเทศ	คน	60	60	60	60	60	60
9. โครงการ ยกกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานฯ	คน	240	300	240	220	240	340
กิจกรรม พัฒนาารรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	40	100	40	20	40	140
กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	200	200	200	200	200	200

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สพร.16 นครปฐม	สพร. 17 ระยอง	สพร. 18 อุดรธานี	สพร.19 เชียงใหม่	สพร.20 เชียงราย	สพร.21 ภูเก็ต
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	165	170	180	180	180	170
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	140	140	140	140	140	140
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	คน	-	-	20	20	40	-
ผู้ต้องขัง และเยาวชนในสถานพินิจ	คน	20	60	20	20	20	20
คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	คน	0	0	20	0	0	20
แรงงานนอกระบบ	คน	80	60	20	40	20	60
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	คน	20	0	40	20	40	0
ผู้สูงอายุ	คน	20	20	20	40	20	40
กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อฯ	คน	5	10	20	20	20	10
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีฯ	คน	20	20	20	20	20	20
11. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	0	40	0	0	0	200
กิจกรรม ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน		20				100
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐาน สากล	คน		20				100
กิจกรรม พัฒนาบุคลากรช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน						
12. โครงการ พัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	คน	120	120	160	160	160	120
พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ	คน	120	120	160	160	160	120
13. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศวรรษที่ 21	คน	60	100	100	100	100	100
ฝึกอบรมแรงงาน	คน	60	100	100	100	100	100
14. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย ฯ	คน	22,170	99,760	4,945	18,465	2,685	12,190
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการฯ	คน	22,000	99,380	4,800	18,000	2,500	12,000
	แห่ง	400	653	55	298	40	319
กิจกรรม พัฒนาฯ ตามแนวทางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	0	20	40	180	60	0
(1) พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ	คน				100		
(2) ฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	0	20	40	80	60	0
แรงงานพระราชดำริ	คน		20		40	20	
ตำรวจตระเวนชายแดน	คน			40	40	40	
กิจกรรม ส่งเสริมฯ กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถฯ	คน	170	360	105	285	125	190

แผนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พลังก่อน 8 เดือน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สพร.22 นครศรี ธรรมราช	สพร.23 ปัตตานี	สพร.24 ยะลา	สพร.25 นราธิวาส	สพร.26 นนทบุรี	สนพ.27 สมุทรสาคร
รวมทั้งสิ้น	คน	4,750	2,800	2,750	1,980	60,080	96,920
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	1,050	1,300	1,250	1,580	1,080	920
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	3,700	1,500	1,500	400	59,000	96,000
1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	คน		380	360	600		
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	คน						
3. โครงการยกระดับผลิตภาพในการแข่งขันภาค อุตสาหกรรม	คน	20	20	20	40	0	40
- กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	20	20	20	40	0	40
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	20	20	20	40	0	40
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	คน						20
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมที่ใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ	คน				20		
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับดิจิทัล	คน	20	20	20	20		20
- พัฒนาทักษะแรงงานผ่านระบบออนไลน์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	คน						
4. โครงการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	คน		40	40	40		
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	20	20	20	0	20	20
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	คน						
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	20	20	20		20	20
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย	คน	20	0	0	0	0	0
- ฝึกอบรมรองรับระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค	คน	20					
7. โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	คน	0	0	0	0	0	0
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	คน	0	0	0	0	0	0
- ฝึกอบรม EEC Model short course (type B)	คน						
8. โครงการยกระดับฯ รองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	120	100	100	120	100	100
กิจกรรม ยกกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	120	100	100	120	100	100
ฝึกอบรมระยะสั้น 30 ชม.	คน	60	60	60	60	60	60
ฝึกอบรมภาษา ต่างประเทศ	คน	60	40	40	60	40	40
9. โครงการ ยกกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานฯ	คน	280	180	180	180	160	160
กิจกรรม พัฒนาารรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	80	20	20	20	60	60
กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	200	160	160	160	100	100

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สพร.22 นครศรี ธรรมราช	สพร.23 ปัตตานี	สพร.24 ยะลา	สพร.25 นราธิวาส	สพร.26 นนทบุรี	สนพ.27 สมุทรสาคร
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	170	195	170	180	170	165
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	140	140	140	140	140	140
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	คน	-	40	40	20	-	-
ผู้ต้องขัง และเยาวชนในสถานพินิจ	คน	20	20	40	20	20	20
คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	คน	0	0	0	0	20	20
แรงงานนอกระบบ	คน	60	40	20	60	60	60
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	คน	20	20	20	20	0	20
ผู้สูงอายุ	คน	40	20	20	20	40	20
กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อฯ	คน	10	35	10	20	10	5
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีฯ	คน	20	20	20	20	20	20
11. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	0	20	0	0	0	0
กิจกรรม ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน		10				
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐาน สากล	คน		10				
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน						
12. โครงการ พัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	คน	160	160	160	160	160	120
พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ	คน	160	160	160	160	160	120
13. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศวรรษที่ 21	คน	100	100	100	100	80	80
ฝึกอบรมแรงงาน	คน	100	100	100	100	80	80
14. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย ฯ	คน	3,860	1,585	1,600	560	59,390	96,235
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการฯ	คน	3,700	1,500	1,500	400	59,000	96,000
	แห่ง	80		19	14	250	600
กิจกรรม พัฒนาฯ ตามแนวทางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	40	40	40	100	0	0
(1) พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯเยี่ยมฯ	คน						
(2) ฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	40	40	40	100	0	0
แรงงานพระราชดำริ	คน		20		60		
ตำรวจตระเวนชายแดน	คน	40	20	40	40		
กิจกรรม ส่งเสริมฯ กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถฯ	คน	120	45	60	60	390	235

แผนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พลังก่อน 8 เดือน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สนพ.28 สระบุรี	สพ.29 ฉะเชิงเทรา	สพ.30 ปราจีนบุรี	สพ.31 สระแก้ว	สพ.32 จันทบุรี	สพ.33 ตราด
รวมทั้งสิ้น	คน	25,960	49,400	34,960	2,215	3,590	3,475
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	960	1,400	960	815	890	775
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	25,000	48,000	34,000	1,400	2,700	2,700
1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	คน						
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	คน						
3. โครงการยกระดับผลผลิตภาพในการแข่งขันภาค อุตสาหกรรม	คน	20	100	0	40	40	0
- กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	20	100	0	40	40	0
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	20	100	0	40	40	0
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	คน		20		20		
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมที่ใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ	คน						
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับดิจิทัล	คน	20	80		20	40	
- พัฒนาทักษะแรงงานผ่านระบบออนไลน์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	คน						
4. โครงการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	คน					40	40
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	40	0	40	0	0	40
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	คน						
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	40		40			40
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย	คน	0	0	0	0	0	0
- ฝึกอบรมรองรับระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค	คน						
7. โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	คน	0	400	0	0	0	0
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	คน	0	400	0	0	0	0
- ฝึกอบรม EEC Model short course (type B)	คน		400				
8. โครงการยกระดับฯ รองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	100	100	120	120	100	120
กิจกรรม ยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	100	100	120	120	100	120
ฝึกอบรมระยะสั้น 30 ชม.	คน	40	60	60	60	60	60
ฝึกอบรมภาษา ต่างประเทศ	คน	60	40	60	60	40	60
9. โครงการ ยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานฯ	คน	160	160	140	100	120	80
กิจกรรม พัฒนาารองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	60	60	40	20	20	20
กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	100	100	100	80	100	60

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สนพ.28 สระบุรี	สพ.29 ฉะเชิงเทรา	สพ.30 ปราจีนบุรี	สพ.31 สระแก้ว	สพ.32 จันทบุรี	สพ.33 ตราด
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	170	170	170	170	170	170
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	140	140	140	140	140	140
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	คน	20	-	20	20	0	-
ผู้ต้องขัง และเยาวชนในสถานพินิจ	คน	-	20	20	-	20	20
คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	คน	20	0	20	0	20	0
แรงงานนอกระบบ	คน	40	60	40	40	40	100
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	คน	20	20	20	40	40	0
ผู้สูงอายุ	คน	40	40	20	40	20	20
กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อฯ	คน	10	10	10	10	10	10
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีฯ	คน	20	20	20	20	20	20
11. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	20	0	0	40	0	0
กิจกรรม ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	10			20		
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐาน สากล	คน	10			20		
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน						
12. โครงการ พัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	คน	160	120	160	160	160	160
พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ	คน	160	120	160	160	160	160
13. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศวรรษที่ 21	คน	80	80	80	80	80	80
ฝึกอบรมแรงงาน	คน	80	80	80	80	80	80
14. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย ฯ	คน	25,210	48,270	34,250	1,505	2,880	2,785
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการฯ	คน	25,000	48,000	34,000	1,400	2,700	2,700
	แห่ง	180	379	189	17	32	22
กิจกรรม พัฒนาฯ ตามแนวทางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	20	20	0	20	60	40
(1) พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯเยี่ยมฯ	คน						
(2) ฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	20	20	0	20	60	40
แรงงานพระราชดำริ	คน	20				20	
ตำรวจตระเวนชายแดน	คน		20		20	40	40
กิจกรรม ส่งเสริมฯ กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถฯ	คน	190	250	250	85	120	45

แผนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ปลายก่อน 8 เดือน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สพร.34 กาญจนบุรี	สพร.35 เพชรบุรี	สพร.36 ประจวบ คีรีขันธ์	สพร.37 บุรีรัมย์	สพร.38 ศรีสะเกษ	สพร.39 ร้อยเอ็ด
รวมทั้งสิ้น	คน	8,110	5,575	7,665	6,540	1,880	5,240
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	910	775	765	1,140	880	740
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	7,200	4,800	6,900	5,400	1,000	4,500
1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	คน						
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	คน						
3. โครงการยกระดับผลิตภาพในการแข่งขันภาค อุตสาหกรรม	คน	0	0	0	60	40	0
- กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	0	0	0	60	40	0
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	0	0	0	60	40	0
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	คน				20		
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมที่ใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ	คน						
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับดิจิทัล	คน				40	40	
- พัฒนาทักษะแรงงานผ่านระบบออนไลน์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	คน						
4. โครงการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	คน		40	60	300	40	
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	40	20	20	40	40	0
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	คน						
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	40	20	20	40	40	
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย	คน	40	0	0	0	0	0
- ฝึกอบรมรองรับระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค	คน	40					
7. โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	คน	0	0	0	0	0	0
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	คน	0	0	0	0	0	0
- ฝึกอบรม EEC Model short course (type B)	คน						
8. โครงการยกระดับฯ รองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	120	100	120	100	100	100
กิจกรรม ยกกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	120	100	120	100	100	100
ฝึกอบรมระยะสั้น 30 ชม.	คน	60	40	60	60	60	60
ฝึกอบรมภาษา ต่างประเทศ	คน	60	60	60	40	40	40
9. โครงการ ยกกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานฯ	คน	140	120	100	120	120	120
กิจกรรม พัฒนาฯรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	40	40	20	20	20	20
กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	100	80	80	100	100	100

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สพร.34 กาญจนบุรี	สพร.35 เพชรบุรี	สพร.36 ประจวบ คีรีขันธ์	สพร.37 บุรีรัมย์	สพร.38 ศรีสะเกษ	สพร.39 ร้อยเอ็ด
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	170	170	170	190	170	170
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	140	140	140	140	140	140
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	คน	20	-	-	-	-	-
ผู้ต้องขัง และเยาวชนในสถานพินิจ	คน	20	-	20	40	-	20
คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	คน	20	20	0	0	20	0
แรงงานนอกระบบ	คน	20	60	40	60	60	80
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	คน	20	0	40	20	0	20
ผู้สูงอายุ	คน	40	60	40	20	60	20
กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อฯ	คน	10	10	10	30	10	10
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีฯ	คน	20	20	20	20	20	20
11. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	0	0	0	0	0	0
กิจกรรม ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน						
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐาน สากล	คน						
กิจกรรม พัฒนาบุคลากรช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน						
12. โครงการ พัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	คน	160	160	120	160	160	160
พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ	คน	160	160	120	160	160	160
13. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศวรรษที่ 21	คน	80	80	80	80	80	80
ฝึกอบรมแรงงาน	คน	80	80	80	80	80	80
14. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย ฯ	คน	7,360	4,885	6,995	5,490	1,130	4,610
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการฯ	คน	7,200	4,800	6,900	5,400	1,000	4,500
	แห่ง	75	50	50	43	28	24
กิจกรรม พัฒนาฯ ตามแนวทางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	40	20	20	20	40	20
(1) พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯเยี่ยมฯ	คน						
(2) ฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	40	20	20	20	40	20
แรงงานพระราชดำริ	คน					20	20
ตำรวจตระเวนชายแดน	คน	40	20	20	20	20	
กิจกรรม ส่งเสริมฯ กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถฯ	คน	120	65	75	70	90	90

แผนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พลังก่อน 8 เดือน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สพร.40 มุกดาหาร	สพร.41 นครพนม	สพร.42 หนองคาย	สพร.43 ตาก	สพร.44 ระนอง	สพร.45 กระบี่
รวมทั้งสิ้น	คน	1,760	995	1,780	2,700	1,515	4,030
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	860	845	880	800	915	1,030
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	900	150	900	1,900	600	3,000
1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	คน						
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	คน						
3. โครงการยกระดับผลิตภาพในการแข่งขันภาค อุตสาหกรรม	คน	100	20	100	0	40	0
- กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	100	20	100	0	40	0
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	100	20	100	0	40	0
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	คน		20				
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมที่ใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ	คน						
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับดิจิทัล	คน	100		100		40	
- พัฒนาทักษะแรงงานผ่านระบบออนไลน์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	คน						
4. โครงการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	คน			40		120	300
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	0	40	0	20	20	20
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	คน						
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน		40		20	20	20
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย	คน	0	0	40	0	40	0
- ฝึกอบรมรองรับระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค	คน			40		40	
7. โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	คน	0	0	0	0	0	0
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	คน	0	0	0	0	0	0
- ฝึกอบรม EEC Model short course (type B)	คน						
8. โครงการยกระดับฯ รองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	120	120	120	120	120	120
กิจกรรม ยกกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	120	120	120	120	120	120
ฝึกอบรมระยะสั้น 30 ชม.	คน	60	60	60	60	60	60
ฝึกอบรมภาษา ต่างประเทศ	คน	60	60	60	60	60	60
9. โครงการ ยกกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานฯ	คน	120	140	120	120	100	120
กิจกรรม พัฒนาฯรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	20	40	20	20	20	20
กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	100	100	100	100	80	100

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สพร.40 มุกดาหาร	สพร.41 นครพนม	สพร.42 หนองคาย	สพร.43 ตาก	สพร.44 ระนอง	สพร.45 กระบี่
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	170	170	170	180	170	170
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	140	140	140	140	140	140
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	คน	-	-	-	20	-	-
ผู้ต้องขัง และเยาวชนในสถานพินิจ	คน	-	40	20	20	20	20
คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	คน	0	20	0	20	20	20
แรงงานนอกระบบ	คน	100	20	80	20	60	60
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	คน	-	20	0	40	20	20
ผู้สูงอายุ	คน	40	40	40	20	20	20
กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อฯ	คน	10	10	10	20	10	10
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีฯ	คน	20	20	20	20	20	20
11. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	0	20	0	0	20	0
กิจกรรม ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน		10			10	
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐาน สากล	คน		10			10	
กิจกรรม พัฒนาบุคลากรช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน						
12. โครงการ พัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	คน	160	200	160	160	160	160
พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ	คน	160	200	160	160	160	160
13. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศวรรษที่ 21	คน	80	80	80	80	80	80
ฝึกอบรมแรงงาน	คน	80	80	80	80	80	80
14. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย ฯ	คน	1,010	205	950	2,020	645	3,060
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการฯ	คน	900	150	900	1,900	600	3,000
	แห่ง	19	4	19	49	21	80
กิจกรรม พัฒนาฯ ตามแนวทางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	20	20	0	60	0	0
(1) พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ	คน						
(2) ฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	20	20	0	60	0	0
แรงงานพระราชดำริ	คน						
ตำรวจตระเวนชายแดน	คน	20	20		60		
กิจกรรม ส่งเสริมฯ กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถฯ	คน	90	35	50	60	45	60

แผนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พลังก่อน 8 เดือน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สนพ. ภาพสิทธิ์	สนพ. กำแพงเพชร	สนพ. ชัยนาท	สนพ. ชัยภูมิ	สนพ. ชุมพร	สนพ. ตรัง	สนพ. นครนายก
รวมทั้งสิ้น	คน	2,280	2,955	2,305	3,120	4,160	5,655	2,140
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	780	755	605	720	860	855	640
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	1,500	2,200	1,700	2,400	3,300	4,800	1,500
1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	คน							
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	คน							
3. โครงการยกระดับผลิตภาพในการแข่งขันภาค อุตสาหกรรม	คน	40	40	0	0	20	20	0
- กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	40	40	0	0	20	20	0
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	40	40	0	0	20	20	0
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	คน		20					
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมที่ใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ	คน							
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับดิจิทัล	คน	40	20			20	20	
- พัฒนาทักษะแรงงานผ่านระบบออนไลน์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	คน							
4. โครงการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	คน					100	200	
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	40	40	0	40	20	0	0
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	คน							
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	40	40		40	20		
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย	คน	0	0	0	0	40	0	0
- ฝึกอบรมรองรับระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค	คน					40		
7. โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	คน	0	0	0	0	0	0	0
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	คน	0	0	0	0	0	0	0
- ฝึกอบรม EEC Model short course (type B)	คน							
8. โครงการยกระดับฯ รองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	100	80	80	80	100	80	100
กิจกรรม ยกกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	100	80	80	80	100	80	100
ฝึกอบรมระยะสั้น 30 ชม.	คน	40	40	40	40	40	40	40
ฝึกอบรมภาษา ต่างประเทศ	คน	60	40	40	40	60	40	60
9. โครงการ ยกกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานฯ	คน	120	140	120	120	120	120	120
กิจกรรม พัฒนาฯรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	20	40	20	20	40	20	20
กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	100	100	100	100	80	100	100

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สนพ. ภาพลื่นธุ์	สนพ. กำแพงเพชร	สนพ. ชัยนาท	สนพ. ชัยภูมิ	สนพ. ชุมพร	สนพ. ตรัง	สนพ. นครนายก
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	170	150	150	170	150	150	150
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	120	100	100	120	100	120	100
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	คน	-	-	20	20	-	-	-
ผู้ต้องขัง และเยาวชนในสถานพินิจ	คน	-	-	20	20	20	20	20
คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	คน	0	0	0	20	0	0	0
แรงงานนอกระบบ	คน	60	60	20	40	40	40	40
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	คน	0	0	0	0	0	0	20
ผู้สูงอายุ	คน	60	40	40	20	40	60	20
กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อฯ	คน	10	10	10	10	10	10	10
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีฯ	คน	40	40	40	40	40	20	40
11. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	0	0	0	0	0	0	0
กิจกรรม ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน							
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐาน สากล	คน							
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน							
12. โครงการ พัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	คน	160	160	160	160	160	160	160
พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ	คน	160	160	160	160	160	160	160
13. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศวรรษที่ 21	คน	60	60	60	60	60	60	60
ฝึกอบรมแรงงาน	คน	60	60	60	60	60	60	60
14. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย ฯ	คน	1,590	2,285	1,735	2,490	3,390	4,865	1,550
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการฯ	คน	1,500	2,200	1,700	2,400	3,300	4,800	1,500
	แห่ง	23	31	24	18	37	66	25
กิจกรรม พัฒนาฯ ตามแนวทางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	20	20	0	20	20	20	0
(1) พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯเยี่ยมฯ	คน							
(2) ฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	20	20	0	20	20	20	0
แรงงานพระราชดำริ	คน	20	20		20			
ตำรวจตระเวนชายแดน	คน					20	20	
กิจกรรม ส่งเสริมฯ กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถฯ	คน	70	65	35	70	70	45	50

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สนพ.	สนพ.	สนพ.	สนพ.	สนพ.	สนพ.	สนพ.
		น่าน	บึงกาฬ	พังงา	พัทลุง	พิจิตร	เพชรบูรณ์	แพร่
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	150	170	150	170	170	130	130
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	120	120	100	120	120	100	100
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	คน	20	20	-	-	40	-	-
ผู้ต้องขัง และเยาวชนในสถานพินิจ	คน	20	40	40	0	0	0	20
คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	คน	20	20	0	0	20	0	0
แรงงานนอกระบบ	คน	20	20	20	60	20	40	20
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	คน	20	0	20	40	0	20	20
ผู้สูงอายุ	คน	20	20	20	20	40	40	40
กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อฯ	คน	10	10	10	10	10	10	10
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีฯ	คน	20	40	40	40	40	20	20
11. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	0	0	20	0	0	0	0
กิจกรรม ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน			10				
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐาน สากล	คน			10				
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน							
12. โครงการ พัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	คน	160	160	160	160	160	160	160
พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ	คน	160	160	160	160	160	160	160
13. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศวรรษที่ 21	คน	60	60	60	60	60	60	60
ฝึกอบรมแรงงาน	คน	60	60	60	60	60	60	60
14. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย ฯ	คน	155	500	1,650	550	1,350	3,085	450
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการฯ	คน	70	400	1,600	500	1,300	3,000	400
	แห่ง	1	5	42	9	10	17	14
กิจกรรม พัฒนาฯ ตามแนวทางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	20	40	0	0	20	20	0
(1) พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ	คน							
(2) ฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	20	40	0	0	20	20	0
แรงงานพระราชดำริ	คน					20		
ตำรวจตระเวนชายแดน	คน	20	40				20	
กิจกรรม ส่งเสริมฯ กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถฯ	คน	65	60	50	50	30	65	50

แผนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พลังก่อน 8 เดือน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สนพ. พะเยา	สนพ. มหาสารคาม	สนพ. แม่ฮ่องสอน	สนพ. ยโสธร	สนพ. ลพบุรี	สนพ. ลำพูน
รวมทั้งสิ้น	คน	1,120	2,280	590	1,305	8,435	18,920
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	720	780	590	705	635	920
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	400	1,500	0	600	7,800	18,000
1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	คน						
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	คน						
3. โครงการยกระดับผลผลิตภาพในการแข่งขันภาค อุตสาหกรรม	คน	20	40	0	20	0	20
- กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	20	40	0	20	0	20
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	20	40	0	20	0	20
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	คน						
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมที่ใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ	คน						
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับดิจิทัล	คน	20	40		20		20
- พัฒนาทักษะแรงงานผ่านระบบออนไลน์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	คน						
4. โครงการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	คน						
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	40	40	0	0	0	40
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	คน						
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	40	40				40
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย	คน	0	0	0	0	0	40
- ฝึกอบรมรองรับระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค	คน						40
7. โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	คน	0	0	0	0	0	0
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	คน	0	0	0	0	0	0
- ฝึกอบรม EEC Model short course (type B)	คน						
8. โครงการยกระดับฯ รองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	80	80	80	80	80	100
กิจกรรม ยกกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	80	80	80	80	80	100
ฝึกอบรมระยะสั้น 30 ชม.	คน	40	40	40	40	40	40
ฝึกอบรมภาษา ต่างประเทศ	คน	40	40	40	40	40	60
9. โครงการ ยกกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานฯ	คน	120	120	40	140	120	160
กิจกรรม พัฒนาฯรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	20	20		40	20	60
กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	100	100	40	100	100	100

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สนพ. พะเยา	สนพ. มหาสารคาม	สนพ. แม่ฮ่องสอน	สนพ. ยโสธร	สนพ. ลพบุรี	สนพ. ลำพูน
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	คน	145	170	155	170	125	130
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	คน	120	120	120	120	100	100
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	คน	20	-	-	-	-	20
ผู้ต้องขัง และเยาวชนในสถานพินิจ	คน	20	0	20	40	0	40
คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	คน	20	0	0	0	0	0
แรงงานนอกระบบ	คน	20	80	40	20	60	20
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	คน	20	0	20	20	20	0
ผู้สูงอายุ	คน	20	40	40	40	20	20
กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อ	คน	5	10	15	10	5	10
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรี	คน	20	40	20	40	20	20
11. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	0	0	0	0	0	20
กิจกรรม ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน						10
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐาน สากล	คน						10
กิจกรรม พัฒนาบุคลากรช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน						
12. โครงการ พัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	คน	160	160	160	160	160	160
พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ	คน	160	160	160	160	160	160
13. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศวรรษที่ 21	คน	60	60	60	60	60	160
ฝึกอบรมแรงงาน	คน	60	60	60	60	60	160
14. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย ฯ	คน	495	1,610	95	675	7,890	18,090
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการฯ	คน	400	1,500	-	600	7,800	18,000
	แห่ง	4	20	0	5	18	92
กิจกรรม พัฒนาฯ ตามแนวทางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	20	20	60	0	0	0
(1) พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ	คน						
(2) ฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	20	20	60	0	0	0
แรงงานพระราชดำริ	คน		20	20			
ตำรวจตระเวนชายแดน	คน	20		40			
กิจกรรม ส่งเสริมฯ กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถฯ	คน	75	90	35	75	90	90

แผนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พลังก่อน 8 เดือน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สนพ. เลย	สนพ. สกลนคร	สนพ. สตุล	สนพ. สมุทร สงคราม	สนพ. สิงห์บุรี	สนพ. สุโขทัย
รวมทั้งสิ้น	คน	2,045	1,610	1,615	3,500	2,540	1,090
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	845	710	715	700	640	690
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	1,200	900	900	2,800	1,900	400
1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	คน			60			
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	คน						
3. โครงการยกระดับผลิตภาพในการแข่งขันภาค อุตสาหกรรม	คน	40	0	0	20	20	0
- กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	40	0	0	20	20	0
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	40	0	0	20	20	0
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	คน					20	
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมที่ใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ	คน						
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับดิจิทัล	คน	40			20		
- พัฒนาทักษะแรงงานผ่านระบบออนไลน์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	คน						
4. โครงการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	คน	40		40			
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	40	40	20	20	0	40
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	คน						
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	40	40	20	20		40
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย	คน	0	0	0	0	0	0
- ฝึกอบรมรองรับระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค	คน						
7. โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	คน	0	0	0	0	0	0
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	คน	0	0	0	0	0	0
- ฝึกอบรม EEC Model short course (type B)	คน						
8. โครงการยกระดับฯ รองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	100	80	100	80	80	80
กิจกรรม ยกกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	100	80	100	80	80	80
ฝึกอบรมระยะสั้น 30 ชม.	คน	40	40	40	40	40	40
ฝึกอบรมภาษา ต่างประเทศ	คน	60	40	60	40	40	40
9. โครงการ ยกกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานฯ	คน	120	120	80	140	120	120
กิจกรรม พัฒนาฯรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	20	20		40	20	20
กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	100	100	80	100	100	100

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สนพ. เลย	สนพ. สกลนคร	สนพ. สตุล	สนพ. สมุทร สงคราม	สนพ. สิงห์บุรี	สนพ. สุโขทัย
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	175	170	150	165	150	170
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	120	120	100	120	100	120
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	คน	20	-	20	-	-	-
ผู้ต้องขัง และเยาวชนในสถานพินิจ	คน	20	0	20	20	0	40
คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	คน	20	0	20	0	0	20
แรงงานนอกระบบ	คน	40	100	20	40	60	20
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	คน	0	0	0	0	0	0
ผู้สูงอายุ	คน	20	20	20	60	40	40
กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อฯ	คน	15	10	10	5	10	10
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีฯ	คน	40	40	40	40	40	40
11. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	20	0	0	0	0	0
กิจกรรม ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	10					
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐาน สากล	คน	10					
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน						
12. โครงการ พัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	คน	160	160	160	120	160	160
พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ	คน	160	160	160	120	160	160
13. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศวรรษที่ 21	คน	60	60	60	60	60	60
ฝึกอบรมแรงงาน	คน	60	60	60	60	60	60
14. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย ฯ	คน	1,290	980	945	2,895	1,950	460
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการฯ	คน	1,200	900	900	2,800	1,900	400
	แห่ง	13	12	14	29	23	3
กิจกรรม พัฒนาฯ ตามแนวทางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	40	20	0	0	0	0
(1) พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ	คน						
(2) ฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	40	20	0	0	0	0
แรงงานพระราชดำริ	คน		20				
ตำรวจตระเวนชายแดน	คน	40					
กิจกรรม ส่งเสริมฯ กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถฯ	คน	50	60	45	95	50	60

แผนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พลังก่อน 8 เดือน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สนพ. สุรินทร์	สนพ. หนองบัว ลำภู	สนพ. อ่างทอง	สนพ. อุทัยธานี	สนพ. อุดรดิตถ์	สนพ. อำนาจเจริญ
รวมทั้งสิ้น	คน	3,510	1,890	1,560	1,830	2,520	970
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	810	690	660	630	720	670
ส่งเสริมสถานประกอบการกิจการดำเนินการ	คน	2,700	1,200	900	1,200	1,800	300
1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	คน						
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	คน						
3. โครงการยกระดับผลผลิตภาพในการแข่งขันภาค อุตสาหกรรม	คน	20	0	0	0	20	40
- กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	20	0	0	0	20	40
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	20	0	0	0	20	40
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	คน						
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมที่ใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ	คน					20	
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับดิจิทัล	คน	20					40
- พัฒนาทักษะแรงงานผ่านระบบออนไลน์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	คน						
4. โครงการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	คน	40					
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	0	0	0	0	40	0
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	คน						
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน					40	
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย	คน	0	0	0	0	0	0
- ฝึกอบรมรองรับระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค	คน						
7. โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	คน	0	0	0	0	0	0
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	คน	0	0	0	0	0	0
- ฝึกอบรม EEC Model short course (type B)	คน						
8. โครงการยกระดับฯ รองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	80	80	80	80	80	80
กิจกรรม ยกกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	80	80	80	80	80	80
ฝึกอบรมระยะสั้น 30 ชม.	คน	40	40	40	40	40	40
ฝึกอบรมภาษา ต่างประเทศ	คน	40	40	40	40	40	40
9. โครงการ ยกกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานฯ	คน	140	120	120	120	120	120
กิจกรรม พัฒนาฯรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน	40	20	20	20	20	20
กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน	100	100	100	100	100	100

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สนพ. สุรินทร์	สนพ. หนองบัว ลำภู	สนพ. อ่างทอง	สนพ. อุทัยธานี	สนพ. อุตรดิตถ์	สนพ. อำนาจเจริญ
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	170	180	150	150	170	130
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	120	120	120	100	120	100
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	คน	20	20	-	20	20	-
ผู้ต้องขัง และเยาวชนในสถานพินิจ	คน	20	20	20	0	20	20
คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	คน	20	0	0	20	20	0
แรงงานนอกระบบ	คน	20	40	60	40	20	40
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	คน	20	0	0	-	20	0
ผู้สูงอายุ	คน	20	40	40	20	20	40
กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อฯ	คน	10	20	10	10	10	10
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีฯ	คน	40	40	20	40	40	20
11. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	0	40	0	0	0	0
กิจกรรม ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน		20				
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐาน สากล	คน		20				
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน						
12. โครงการ พัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	คน	160	160	160	160	160	160
พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ	คน	160	160	160	160	160	160
13. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศวรรษที่ 21	คน	60	60	60	60	60	60
ฝึกอบรมแรงงาน	คน	60	60	60	60	60	60
14. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย ฯ	คน	2,840	1,250	990	1,260	1,870	380
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการฯ	คน	2,700	1,200	900	1,200	1,800	300
	แห่ง	30	13	14	9	10	3
กิจกรรม พัฒนาฯ ตามแนวทางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	40	0	0	0	20	20
(1) พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ	คน						
(2) ฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	40	0	0	0	20	20
แรงงานพระราชดำริ	คน						
ตำรวจตระเวนชายแดน	คน	40				20	20
กิจกรรม ส่งเสริมฯ กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถฯ	คน	100	50	90	60	50	60

แผนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ปรากฏก่อน 8 เดือน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สถาบันฯ ยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์	สถาบันฯ การผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์	สถาบันฯ การผลิตอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	สถาบันทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ	สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล
รวมทั้งสิ้น	คน	400	1,040	320	760	440	1,000
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการเอง	คน	400	1,040	320	760	440	1,000
ส่งเสริมสถานประกอบการดำเนินการ	คน	0	0	0	0	0	0
1. โครงการพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่	คน						
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	คน				660		
3. โครงการยกระดับผลิตภาพในการแข่งขันภาค อุตสาหกรรม	คน	400	340	300	20	0	1,000
- กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	400	340	300	20	0	1,000
กิจกรรม พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	คน	400	340	300	20	0	1,000
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่	คน	400					
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับอุตสาหกรรมที่ใช้หุ่นยนต์และระบบอัตโนมัติ	คน		340	300			
- พัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับดิจิทัล	คน				20		
- พัฒนาทักษะแรงงานผ่านระบบออนไลน์ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21	คน						1,000
4. โครงการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	คน				40	120	
5. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน	0	0	20	0	0	
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ	คน						
กิจกรรมพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรม โลจิสติกส์	คน			20			
6. โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานฝีมือรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษไทย	คน	0	0	0	0	0	
- ฝึกอบรมรองรับระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค	คน						
7. โครงการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	คน	0	620	0	0	0	
กิจกรรม พัฒนาศักยภาพแรงงานชั้นสูงในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	คน	0	620	0	0	0	0
- ฝึกอบรม EEC Model short course (type B)	คน		620				
8. โครงการยกระดับฯ รองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	0	0	0	40	80	
กิจกรรม ยกกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงานรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	คน	0	0	0	40	80	0
ฝึกอบรมระยะสั้น 30 ชม.	คน					40	
ฝึกอบรมภาษา ต่างประเทศ	คน				40	40	
9. โครงการ ยกกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานฯ	คน	0	80	0	0	80	
กิจกรรม พัฒนาฯรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ	คน						
กิจกรรม ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ	คน		80			80	

หน่วยงาน	หน่วยนับ	สถาบันฯ ยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์	สถาบันฯ การผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์	สถาบันฯ การผลิตอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ	สถาบันฯ ทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ	สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล
10. โครงการฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	0	0	0	0	160	0
กิจกรรม ฝึกอบรมแรงงานกลุ่มเป้าหมายเฉพาะฯ	คน	0	0	0	0	140	0
ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด	คน					-	
ผู้ต้องขัง และเยาวชนในสถานพินิจ	คน					0	
คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ	คน					0	
แรงงานนอกระบบ	คน					80	
ทหารเกณฑ์ก่อนปลดประจำการ	คน					0	
ผู้สูงอายุ	คน					60	
กิจกรรม เพิ่มทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อฯ	คน						
กิจกรรม พัฒนาฝีมือแรงงานสตรีฯ	คน					20	
11. โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน	0	0	0	0	0	
กิจกรรม ยกระดับศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล	คน						
กิจกรรม ทดสอบช่างเชื่อมตามมาตรฐาน สากล	คน						
กิจกรรม พัฒนาบุคลากรช่างเชื่อมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ระดับสากล	คน						
12. โครงการ พัฒนาทักษะเฉพาะของแรงงานอิสระยุค 4.0 (Gig Worker)	คน	0	0	0	0	0	
พัฒนาทักษะแรงงานนอกระบบ	คน						
13. โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศวรรษที่ 21	คน	0	0	0	0	0	
ฝึกอบรมแรงงาน	คน					0	
14. ผลผลิต พัฒนา/ขับเคลื่อนความร่วมมือเครือข่าย ฯ	คน	0	0	0	0	0	
กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการกิจการฯ	คน	-	0	0	0	0	0
	แห่ง						
กิจกรรม พัฒนาฯ ตามแนวทางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	0	0	0	0	0	0
(1) พัฒนาช่างช่วยคนพิการร่วมกับมูลนิธิฯ	คน						
(2) ฝึกอบรมแรงงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	คน	0	0	0	0	0	0
แรงงานพระราชดำริ	คน						
ตำรวจตระเวนชายแดน	คน						
กิจกรรม ส่งเสริมฯ กระบวนการรับรองความรู้ความสามารถฯ	คน						