

๑. ชื่อโครงการ โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม

๒. เลขที่โครงการ กพร. /๒๕๖๖

๓. ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนระดับชาติ

๓.๑. ยุทธศาสตร์ชาติ

(หลัก) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(รอง) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๓.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(หลัก) ประเด็น ที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

(รอง) ประเด็น ที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

๓.๓ แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

ด้านเศรษฐกิจ : การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

๓.๔ ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ

ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๔. หลักการและเหตุผล

อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในระยะยาว ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันจึงได้กำหนดแนวทางที่จะช่วยเพิ่มผลิตภาพและสร้างมูลค่าเพิ่ม รวมทั้งการปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการในปัจจุบันไปสู่ภาคการผลิตและบริการใหม่ที่มีศักยภาพ การพัฒนารูปแบบการค้าให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป การส่งเสริมให้เกิดสังคมผู้ประกอบการ การพัฒนาทักษะและความสามารถของแรงงานที่มีความสำคัญกับการผลิตและพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านผู้ใช้ ผู้ผลิต และผู้ให้บริการในภาคส่วนต่างๆ ให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะและความรู้ตามความต้องการของตลาด สร้างระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการที่เหมาะสม ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอย่างยั่งยืน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศ ได้ดำเนินการจัดตั้งหน่วยงานภายในเป็นหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Excellence Training Center) เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐและความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ได้แก่

๑) สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (Automotive Human Resource Development Academy : AHRDA) เพื่อพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์/ชิ้นส่วนยานยนต์ รวมทั้งพัฒนาครูในอาชีวศึกษาให้มีทักษะเชิงเทคนิคและบริหารจัดการเพื่อสร้างช่างเทคนิค และวิศวกรที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ (พื้นที่ดำเนินการ จังหวัดสมุทรปราการ)

๒) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy : MARA) เพื่อพัฒนาบุคลากรและครูฝึกต้นแบบที่ทันสมัย สอดคล้องกับระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ และอุตสาหกรรมเป้าหมาย รองรับการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ และพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) (พื้นที่ดำเนินการ จังหวัดชลบุรี)

๓) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคาทรอนิกส์ (Automation and Mechatronics Academy : AMA) เพื่อพัฒนาบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกำลังแรงงาน ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการที่จะถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยใช้เทคโนโลยีอัตโนมัติ

และเมคคาทรอนิกส์ รองรับการผลิตเครื่องจักรกลในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และในเขตพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง (พื้นที่ดำเนินการ จังหวัดขอนแก่น)

๔) สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (Digital Skill Development Academy : DISDA) ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อจัดทำแผนพัฒนากำลังคน ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม และเชื่อมโยงความร่วมมือการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล รวมถึงเพิ่มรูปแบบการเรียนรู้ทักษะด้านดิจิทัลในรูปแบบ online และ offline ด้วย DSD Application ทั่วประเทศ (พื้นที่ดำเนินการ กรุงเทพมหานคร)

โดยมีผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานดังกล่าวมา ระหว่างปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ จำนวน ๙,๙๙๑ คน จากการประเมินผลในภาพรวมของทุกหน่วยงาน ทุกโครงการตามแผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประเด็นของความคุ้มค่าในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของการฝึกอบรม พบว่า

๑) ด้านการมีงานทำและรายได้เฉลี่ย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวม มีงานทำร้อยละ ๗๒.๑๐ มีรายได้เฉลี่ย ๑๑,๕๕๔ บาทต่อเดือน หรือ ๑๓๘,๖๘๔ บาท/คน/ปี สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำร้อยละ ๒๓.๐๕ เมื่อแยกประเภทการฝึกอบรมโดยเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำ พบว่าผู้ผ่านการฝึกหลักสูตรยกระดับฝีมือ (แรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการ ทั้งภาคอุตสาหกรรมและบริการ) มีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ถึงร้อยละ ๔๑.๑๑ รองลงมาเป็นการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (แรงงานใหม่ ผู้ว่างงาน) สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ร้อยละ ๑.๑๖ อย่างไรก็ตามเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยรายได้ของประชากรทั้งประเทศ คือ ๑๙๘,๐๐๐ บาท/คน/ปี นั้น ยังห่างไกลอยู่มาก จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนากระบวนการพัฒนากำลังแรงงานให้สามารถช่วยยกระดับแรงงานให้มีทักษะสูงให้สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองไปสู่การมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในระยะยาว ควบคู่ไปกับการยกระดับเทคโนโลยี เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางและก้าวสู่ประเทศพัฒนาแล้วที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในระยะต่อไป

๒) ผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๔.๓๖ มีค่ามากกว่าผลิตภาพแรงงานเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี ทั้งนี้ ผลิตภาพแรงงานมีที่มาจากรายได้ของแรงงาน หมายความว่าหากฝึกอบรมให้กับแรงงาน รองรับตำแหน่งงานที่มีรายได้สูงย่อมส่งผลให้ผลลัพธ์ในระดับ Impact สูงขึ้นตามไปด้วย

๓) ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน ร้อยละ ๔๔.๖๗ สูงกว่าเกณฑ์ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ร้อยละ ๓๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการ พบว่า มีบางโครงการที่กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นแรงงานในสถานประกอบการ มีค่าประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานที่สูงจากเกณฑ์เพียงร้อยละ ๐.๒๐ เท่านั้น จึงสะท้อนให้เห็นถึงหลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ ที่ควรต้องปรับปรุงให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

เพื่อผลักดันให้แรงงานฝีมือที่ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานก่อให้เกิดผลลัพธ์ (Impact) ด้านผลิตภาพแรงงานในระดับสูง คือ สามารถสร้างรายได้หรือมีผลิตภาพแรงงานสูงสุด และสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางทั้ง ๔ หน่วยงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงเสนอโครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม “กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต” เพื่อฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือให้กับบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ อุตสาหกรรมเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมดิจิทัล เฉพาะทักษะและสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการของตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง ตำแหน่งงานรูปแบบใหม่ ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพรายอุตสาหกรรม สมรรถนะบุคลากรในอนาคต สำหรับ ๑๒ กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติและหน่วยงานอื่นที่ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการบุคลากรจากสถานประกอบการในกลุ่มดังกล่าว

## ๕. วัตถุประสงค์

๕.๑ พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรเฉพาะทางในอุตสาหกรรมและบริการ ให้มีผลิตภาพแรงงานในระดับสูง

๕.๒ เพื่อเพิ่มจำนวนบุคลากรเฉพาะทางที่มีความเชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตให้เพียงพอ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๕.๓ เพื่อยกระดับศักยภาพในการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถตอบสนอง ความต้องการของอุตสาหกรรมและบริการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

๕.๔ เพื่อยกระดับ Upskill และ Reskill ให้กับบุคลากรและกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ ดิจิทัล ระบบอัตโนมัติ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ปัญญาประดิษฐ์ หุ่นยนต์ และยานยนต์ไฟฟ้า ให้สามารถทำงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

## ๖. กลุ่มเป้าหมาย

นักเรียน นักศึกษา แรงงานใหม่ แรงงานในสถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมและบริการ รวมทั้งสิ้น จำนวน ๕,๒๐๐ คน (๒๖๐ รุ่น รุ่นละ ๒๐ คน) ดังนี้

๖.๑ Newskill ได้แก่

- ๑) นักศึกษากลุ่มสหกิจศึกษา (ป.ตรี)
- ๒) กลุ่มทวิภาคี (อาชีวศึกษา ระดับ ปวช. และ ปวส.)
- ๓) แรงงานใหม่

๖.๒ Upskill แรงงานในสถานประกอบกิจการ

๖.๓ Reskill แรงงานและผู้ประกอบการใหม่ที่มีทักษะหรือประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมและบริการที่เกี่ยวข้อง

## ๗. วิธีการดำเนินงาน / กิจกรรม

๗.๑ กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการชี้แจงแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพรายอุตสาหกรรม และข้อมูลทักษะเพื่ออนาคต (Future Skill Set) และตำแหน่งงานซึ่งเป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมายเอสเคิร์ฟ ๑๒ กลุ่มอุตสาหกรรม ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ของสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และหน่วยงานอื่นที่ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการบุคลากรจากสถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ อุตสาหกรรมเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมดิจิทัล ชี้แจงแนวทางและขั้นตอนการดำเนินโครงการให้หน่วยงานที่ร่วมดำเนินการทราบ

๗.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ โดยอาศัยกลไกของคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เพื่อร่วมกันพิจารณาความต้องการฝึกอบรมโดยมุ่งเน้นเฉพาะทักษะและสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการของตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง ตำแหน่งงานรูปแบบใหม่ ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพรายอุตสาหกรรม ข้อมูลของสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และหน่วยงานอื่นที่ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการบุคลากรจากสถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมดังกล่าว จัดทำแผนการฝึกอบรมและแผนส่งเสริมการมีงานทำภายใต้โครงการ แล้วแจ้งมายังกองแผนงานและสารสนเทศ พร้อมทั้งร่วมกันประชาสัมพันธ์โครงการ

๗.๓ สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม และวิธีการประเมินผล กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกในแต่ละหลักสูตร รูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสม หนึ่ง การเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่มีตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง จำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ที่สามารถเติมเต็มทักษะที่ขาดหายไป และช่วยยกระดับทักษะฝีมือได้อย่างแท้จริง ซึ่งอาจนำเอาการวิเคราะห์ทักษะฝีมือ (Competency) เป็นรายบุคคลมาใช้ในการพิจารณาหลักสูตรให้เหมาะสมกับแรงงาน ส่วนที่เป็น (soft skill) ควรเป็นหลักสูตรที่ช่วยเติมเต็มให้เป็นแรงงานคุณภาพหรือเติมเต็มให้กับกลุ่มภาคบริการที่เป็นรายได้หลักของประเทศ เช่น ด้านการสื่อสาร การสร้างปฏิสัมพันธ์ การบริหารจัดการงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา เป็นต้น และแจ้งให้กองแผนงานและสารสนเทศทราบเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๗.๔ รับสมัครและลงทะเบียนเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง หรือสถานประกอบกิจการ หรือหน่วยฝึกอื่น (โดยอยู่ในการควบคุมดูแลของสถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง)

๗.๕ สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง ร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตร ระยะเวลาที่กำหนด และประเมินผลการฝึกตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานฝึกอบรม หลักสูตรยกระดับฝีมือ ๓๐ ชั่วโมง ให้กับกลุ่มเป้าหมายในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ อุตสาหกรรมเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมดิจิทัล ตามเป้าหมายและกิจกรรม ดังต่อไปนี้

(๑) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับยานยนต์ไฟฟ้าและนวัตกรรมยานยนต์สมัยใหม่ เป้าหมาย จำนวน ๑,๐๐๐ คน (๕๐ รุ่น รุ่นละ ๒๐ คน)

(๒) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ เป้าหมายจำนวน ๒,๐๐๐ คน (๑๐๐ รุ่น รุ่นละ ๒๐ คน)

(๓) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ จำนวน ๑,๐๐๐ คน (๕๐ รุ่นรุ่นละ ๒๐ คน)

(๔) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในอุตสาหกรรมดิจิทัล ขับเคลื่อนร่วมกับสถาบัน/สำนักงานพัฒนา ฝีมือแรงงานที่มีศักยภาพ เป้าหมาย ๑,๒๐๐ คน (๖๐ รุ่น รุ่นละ ๒๐ คน)

๗.๖ สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง รายงานผลการฝึกให้กองแผนงานและสารสนเทศ กรมพัฒนา ฝีมือแรงงานทราบ

๗.๗ สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง สำนักงานจัดหางานจังหวัด สถาบันการเงินและสถานประกอบ กิจการในธุรกิจและอุตสาหกรรมในพื้นที่ ร่วมกันดำเนินการส่งเสริมให้ผู้ผ่านการฝึกที่ว่างงาน ได้รับการบรรจุ เข้าทำงานตรงตามทักษะและสมรรถนะ มีรายได้ที่เหมาะสม หรือสนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบ อาชีพอิสระและผู้ประกอบการรายย่อย รายงานผลการส่งเสริมการมีงานทำ ให้กองแผนงานและสารสนเทศ ทราบ

๗.๘ กองแผนงานและสารสนเทศ กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ นำเสนอ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรายงานให้สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ทราบต่อไป

## ๘. หลักสูตรการฝึกอบรม

จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลาการฝึกอบรม จำนวน ๓๐ ชั่วโมง โดยฝึกอบรมเฉพาะทักษะ และสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการของตำแหน่งงานที่ใช้ทักษะสูง ตำแหน่งงานรูปแบบใหม่ ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง ตามที่กำหนดในแผนพัฒนาแรงงานและประสานงาน การฝึกอาชีพรายอุตสาหกรรมหรือที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมเป้าหมายเอสเคิร์ฟ รายชื่อหลักสูตร ตามเอกสารแนบท้ายโครงการ

## ๙. ระยะเวลาดำเนินงาน

ระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

## ๑๐. แผนการดำเนินงาน

การดำเนินงาน / กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. ชี้แจงโครงการให้สถาบันพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ	↔											
๒. จัดทำแผนการฝึกอบรมและแผนส่งเสริมการปฏิบัติงานภายใต้โครงการ	↔											
๓ ประชาสัมพันธ์โครงการ จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมและวิธีการประเมินผล กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกในแต่ละหลักสูตร รูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสม		↔										
๔. รับสมัครและลงทะเบียนเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม		↔	↔	↔	↔	↔						
๕. ดำเนินการฝึกอบรม ประเมินผล และรายงานผลการฝึก			↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	
๖. ส่งเสริมให้ผู้ผ่านการฝึกที่ว่างงานได้รับการบรรจุเข้าทำงานและรายงานผล				↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	
๗. ติดตามและประเมินผลโครงการ					↔	↔					↔	↔

## ๑๑. งบประมาณดำเนินโครงการ

งบประมาณจำนวน ๑๔,๘๒๐,๐๐๐ บาท (สิบสี่ล้านแปดแสนสองหมื่นบาทถ้วน) โดยขอเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ งบรายจ่ายอื่น แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ค่าใช้จ่ายแต่ละรายการสามารถถ่วงจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสมและประหยัดเพื่อประโยชน์ต่อราชการ ดังนี้

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท) ๑๔,๘๒๐,๐๐๐ บาท
<b>กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับยานยนต์ไฟฟ้าและนวัตกรรมยานยนต์สมัยใหม่</b> เป้าหมายจำนวน ๑,๐๐๐ คน (๕๐ รุ่น รุ่นละ ๒๐ คน) งบประมาณ ๒,๘๐๐,๐๐๐ บาท <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน (๑,๒๐๐ บาท x ๓๐ ชั่วโมง x ๑ คน x ๕๐ รุ่น)</li> <li>๒. ค่าวัสดุในการฝึกอบรม (๙๕๐ บาท x ๒๐ คน x ๕๐ รุ่น)</li> <li>๓. ค่าบริหารจัดการโครงการ (รุ่นละ ๑,๐๐๐ บาท x ๕๐ รุ่น)</li> </ol>	๒,๘๐๐,๐๐๐ -
<b>กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์</b> เป้าหมายจำนวน ๒,๐๐๐ คน (๑๐๐ รุ่น รุ่นละ ๒๐ คน) งบประมาณ ๕,๖๐๐,๐๐๐ บาท <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน (๑,๒๐๐ บาท x ๓๐ ชั่วโมง x ๑ คน x ๑๐๐ รุ่น)</li> <li>๒. ค่าวัสดุในการฝึกอบรม (๙๕๐ บาท x ๒๐ คน x ๑๐๐ รุ่น)</li> <li>๓. ค่าบริหารจัดการโครงการ (รุ่นละ ๑,๐๐๐ บาท x ๑๐๐ รุ่น)</li> </ol>	๕,๖๐๐,๐๐๐ -
<b>กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์</b> เป้าหมาย จำนวน ๑,๐๐๐ คน (๕๐ รุ่น รุ่นละ ๒๐ คน) งบประมาณ ๒,๘๐๐,๐๐๐ บาท <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน (๑,๒๐๐ บาท x ๓๐ ชั่วโมง x ๑ คน x ๕๐ รุ่น)</li> <li>๒. ค่าวัสดุในการฝึกอบรม (๙๕๐ บาท x ๒๐ คน x ๕๐ รุ่น)</li> <li>๓. ค่าบริหารจัดการโครงการ (รุ่นละ ๑,๐๐๐ บาท x ๕๐ รุ่น)</li> </ol>	๒,๘๐๐,๐๐๐ -
<b>กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในอุตสาหกรรมดิจิทัล</b> เป้าหมายจำนวน ๑,๒๐๐ คน (๖๐ รุ่น รุ่นละ ๒๐ คน) งบประมาณ ๓,๓๖๐,๐๐๐ บาท <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ค่าตอบแทนวิทยากรภาคเอกชน (๑,๒๐๐ บาท x ๓๐ ชั่วโมง x ๑ คน x ๖๐ รุ่น)</li> <li>๒. ค่าวัสดุในการฝึกอบรม (๙๕๐ บาท x ๒๐ คน x ๖๐ รุ่น)</li> <li>๓. ค่าบริหารจัดการโครงการ (รุ่นละ ๑,๐๐๐ บาท x ๖๐ รุ่น)</li> </ol>	๓,๓๖๐,๐๐๐ -
รวมค่าใช้จ่าย ค่าใช้จ่ายต่อรุ่น ค่าใช้จ่ายต่อคน	๑๔,๕๖๐,๐๐๐ - ๕๖,๐๐๐ - ๒,๘๐๐ -

รายละเอียด	งบประมาณ (บาท)
<b>กิจกรรมที่ ๕ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ</b> งบประมาณ ๒๖๐,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายในการติดตามความคืบหน้าการดำเนินโครงการ ของคณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ หรือจัดประชุมสรุปผลการดำเนินงาน ค่าใช้จ่าย ในการประเมินผลโครงการ และค่าใช้จ่ายในการประชาสัมพันธ์โครงการ ทั่วจ่ายทุกรายการ	๒๖๐,๐๐๐ -

#### หมายเหตุ

วงเงินงบประมาณสามารถนำไปดำเนินการเฉลี่ยจ่ายเป็นค่าวิทยากร วัสดุฝึก ค่าบริหารจัดการโครงการ ตลอดจนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ โดยสามารถจ่ายได้ทุกรายการเท่าที่จ่ายจริง ภายใต้ระเบียบราชการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ในการเบิกค่าบริหารจัดการโครงการของหน่วยงาน เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอื่นๆ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

#### ๑๒. สถานที่ดำเนินการ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๑๒.๑) สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (Automotive Human Resource Development Academy : AHRDA)

๑๒.๒) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ (Manufacturing Automation and Robotics Academy : MARA)

๑๒.๓) สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ (Automation and Mechatronics Academy : AMA)

๑๒.๔) สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (Digital Skill Development Academy: DISDA ) และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานที่อยู่ในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษ ๔ ภาค ร่วมดำเนินการ

#### ๑๓. ตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ

##### ๑๓.๑ ตัวชี้วัดระดับผลผลิต

จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ไม่ต่ำกว่าเป้าหมาย ๕,๒๐๐ คน โดยกำหนดสัดส่วนการฝึกอบรมเป็นจำนวนแรงงานใหม่ : จำนวนแรงงานในสถานประกอบกิจการ เท่ากับ ๓๐ : ๗๐

##### ๑๓.๒ ตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์

๑) กรณีแรงงานใหม่ ผู้ถูกเลิกจ้าง ผู้ว่างงาน มีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ในระยะ ๓ เดือน ภายหลังจากจบฝึก

๒) กรณีแรงงานในสถานประกอบกิจการ มีประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐

**๑๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

๑๔.๑ เกิดการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายในระดับจังหวัดอย่างแท้จริงและแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีผลิตภาพแรงงานในระดับสูง

๑๔.๒ แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีรายได้สูงขึ้นเทียบเคียงกับรายได้ของกำลังแรงงานของประเทศและนำไปสู่การเป็นประเทศที่มีรายได้สูง

๑๔.๓ เพิ่มศักยภาพการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

**๑๕. ผู้รับผิดชอบโครงการ**

กองแผนงานและสารสนเทศ โดย กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

**๑๖. ผู้เสนอโครงการ**

(นางณัฐวลัย น้ำทอง)

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ  
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ

**๑๗. ผู้เห็นชอบโครงการ**

(นางจิรวรรณ สุตสุนทร)

ผู้ตรวจราชการกรม

**๑๘. ผู้อนุมัติโครงการ**

(นายประทีป ทรงลำยอง)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เอกสารแนบท้าย

## สรุปหน่วยงานที่ร่วมดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ

### กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรรองรับยานยนต์ไฟฟ้าและนวัตกรรมยานยนต์สมัยใหม่

เป้าหมาย จำนวน ๑,๐๐๐ คน (๕๐ รุ่น รุ่นละ ๒๐ คน)

งบประมาณ จำนวน ๒,๘๐๐,๐๐๐ บาท (สองล้านแปดแสนบาทถ้วน)

ดำเนินการ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์

### กิจกรรมที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

เป้าหมาย จำนวน ๒,๐๐๐ คน (๑๐๐ รุ่น รุ่นละ ๒๐ คน)

งบประมาณ จำนวน ๕,๖๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าล้านหกแสนบาทถ้วน)

ดำเนินการ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

### กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์

เป้าหมาย จำนวน ๑,๐๐๐ คน (๕๐ รุ่น รุ่นละ ๒๐ คน)

งบประมาณ จำนวน ๒,๘๐๐,๐๐๐ บาท (สองล้านแปดแสนบาทถ้วน)

ดำเนินการ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์

### กิจกรรมที่ ๔ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในอุตสาหกรรมดิจิทัล

เป้าหมาย จำนวน ๑,๒๐๐ คน (๖๐ รุ่น รุ่นละ ๒๐ คน)

งบประมาณ จำนวน ๓,๓๖๐,๐๐๐ บาท (สามล้านสามแสนหกหมื่นบาทถ้วน)

ดำเนินการ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล และสถาบัน/สำนักงานที่อยู่ในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ ๔ ภาค ดังนี้

ลำดับ	หน่วยฝึก	เป้าหมาย (คน)
<b>รวม</b>		<b>๑,๒๐๐</b>
<b>ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง - ตะวันตก</b>		<b>๔๐๐</b>
๑	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร	๒๐
๒	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๖ นครปฐม	๖๐
๓	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ พระนครศรีอยุธยา	๖๐
๔	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒ สุพรรณบุรี	๖๐
๕	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาญจนบุรี	๔๐
๖	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว	๔๐
๗	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตราด	๒๐
๘	สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล	๑๐๐
<b>ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคเหนือ</b>		<b>๓๐๐</b>
๙	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๙ เชียงใหม่	๑๐๐
๑๐	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๐ เชียงราย	๖๐
๑๑	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐ ลำปาง	๖๐
๑๒	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน	๖๐
๑๓	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก	๒๐

ลำดับ	หน่วยฝึก	เป้าหมาย (คน)
<b>ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</b>		<b>๒๘๐</b>
๑๔	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ นครราชสีมา	๑๐๐
๑๕	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖ ขอนแก่น	๘๐
๑๖	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๘ อุตรธานี	๔๐
๑๗	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครพนม	๒๐
๑๘	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองคาย	๒๐
๑๙	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร	๒๐
<b>ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคใต้</b>		<b>๒๒๐</b>
๒๐	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๒ นครศรีธรรมราช	๖๐
๒๑	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๒ สงขลา	๖๐
๒๒	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑ สุราษฎร์ธานี	๔๐
๒๓	สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๕ นราธิวาส	๒๐
๒๔	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชุมพร	๒๐
๒๕	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานระนอง	๒๐