



ประกาศสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์  
เรื่อง ประกวดราคาจ้างโครงการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการทำ  
ธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding)

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ มีความประสงค์จะประกวดราคาจ้างโครงการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) ราคาของงานจ้าง ในกรประกวดราคาครั้งนี้ เป็นเงินทั้งสิ้น ๒,๙๙๙,๘๓๐.๐๐ บาท (สองล้านเก้าแสนเก้าพันแปดร้อยสามสิบบาทถ้วน) ตามรายการ ดังนี้

จ้างโครงการพัฒนาหลักสูตรและ	จำนวน	๑	งาน
การพัฒนากำลังคนทางด้าน			
ดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการทำ			
ธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์			

ผู้ยื่นข้อเสนอจะต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

๑. มีความสามารถตามกฎหมาย
๒. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
๓. ไม่อยู่ระหว่างเลิกกิจการ
๔. ไม่เป็นบุคคลซึ่งอยู่ระหว่างถูกระงับการยื่นข้อเสนอหรือทำสัญญากับหน่วยงานของรัฐไว้ชั่วคราว เนื่องจากเป็นผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการตามระเบียบ ที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังกำหนดตามที่ประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง
๕. ไม่เป็นบุคคลซึ่งถูกระงับชื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้ทำงานและได้แจ้งเวียนชื่อให้เป็นผู้ทำงานของหน่วยงานของรัฐในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง ซึ่งรวมถึงนิติบุคคลที่ผู้ทำงานเป็นหุ้นส่วน ผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้มีอำนาจในการดำเนินงานในกิจการของนิติบุคคลนั้นด้วย
๖. มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่คณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐกำหนดในราชกิจจานุเบกษา
๗. เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลผู้มีอาชีพรับจ้างงานที่ประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าว
๘. ไม่เป็นผู้มีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้ยื่นข้อเสนอรายอื่นที่เข้ายื่นข้อเสนอให้แก่สำนัก

งานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ณ วันประกาศประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ หรือไม่เป็นผู้กระทำการอันเป็นการขัดขวางการแข่งขันราคาอย่างเป็นธรรม ในการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ครั้งนี้

๙. ไม่เป็นผู้ได้รับเอกสิทธิ์หรือความคุ้มกัน ซึ่งอาจปฏิเสธไม่ยอมขึ้นศาลไทย เว้นแต่รัฐบาลของผู้ยื่นข้อเสนอได้มีคำสั่งสละเอกสิทธิ์และความคุ้มกันเช่นนั้น

๑๐. ผู้ยื่นข้อเสนอที่ยื่นข้อเสนอในรูปแบบของ "กิจการร่วมค้า" ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

กรณีที่ข้อตกลงระหว่างผู้เข้าร่วมค้ากำหนดให้ผู้เข้าร่วมค้ารายใดรายหนึ่งเป็นผู้เข้าร่วมค้าหลัก ข้อตกลงระหว่างผู้เข้าร่วมค้าจะต้องมีการกำหนดสัดส่วนหน้าที่และความรับผิดชอบในปริมาณงานสิ่งของ หรือมูลค่าตามสัญญาของผู้เข้าร่วมค้าหลักมากกว่าผู้เข้าร่วมค้ารายอื่นทุกราย

กรณีที่ข้อตกลงระหว่างผู้เข้าร่วมค้ากำหนดให้ผู้เข้าร่วมค้ารายใดรายหนึ่งเป็นผู้เข้าร่วมค้าหลัก กิจการร่วมค่านั้นต้องใช้ผลงานของผู้เข้าร่วมค้าหลักรายเดียวเป็นผลงานของกิจการร่วมค้าที่ยื่นข้อเสนอ

สำหรับข้อตกลงระหว่างผู้เข้าร่วมค้าที่ไม่ได้กำหนดให้ผู้เข้าร่วมค้ารายใดเป็นผู้เข้าร่วมค้าหลัก ผู้เข้าร่วมค้าทุกรายจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในเอกสารเชิญชวน

กรณีที่ข้อตกลงระหว่างผู้เข้าร่วมค้ากำหนดให้มีการมอบหมายผู้เข้าร่วมค้ารายใดรายหนึ่ง เป็นผู้ยื่นข้อเสนอ ในนามกิจการร่วมค้า การยื่นข้อเสนอดังกล่าวไม่ต้องมีหนังสือมอบอำนาจ

สำหรับข้อตกลงระหว่างผู้เข้าร่วมค้าที่ไม่ได้กำหนดให้ผู้เข้าร่วมค้ารายใดเป็นผู้ยื่นข้อเสนอผู้เข้าร่วมค้าทุกรายจะต้องลงลายมือชื่อในหนังสือมอบอำนาจให้ผู้เข้าร่วมค้ารายใดรายหนึ่งเป็นผู้ยื่นข้อเสนอในนามกิจการร่วมค้า

๑๑. ผู้ยื่นข้อเสนอต้องลงทะเบียนที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วนในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) ของกรมบัญชีกลาง

๑๒. ผู้ยื่นข้อเสนอต้องมีมูลค่าสุทธิของกิจการ ดังนี้

(๑) กรณีผู้ยื่นข้อเสนอเป็นนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทยซึ่งได้จดทะเบียนเกินกว่า ๑ ปี ต้องมีมูลค่าสุทธิของกิจการ จากผลต่างระหว่างสินทรัพย์สุทธิหักด้วยหนี้สินสุทธิ ที่ปรากฏในงบแสดงฐานะการเงินที่มีการตรวจรับรองแล้ว ซึ่งจะต้องแสดงค่าเป็นบวก ๑ ปีสุดท้ายก่อนวันยื่นข้อเสนอ

(๒) กรณีผู้ยื่นข้อเสนอเป็นนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย ซึ่งยังไม่มีงบแสดงฐานะการเงินกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ให้พิจารณาการกำหนดมูลค่าของทุนจดทะเบียน โดยผู้ยื่นข้อเสนอจะต้องมีทุนจดทะเบียนที่เรียกชำระมูลค่าหุ้นแล้ว ณ วันที่ยื่นข้อเสนอ ไม่ต่ำกว่า ๑ ล้านบาท

(๓) สำหรับการจัดซื้อจัดจ้างครั้งหนึ่งที่มีวงเงินเกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป กรณีผู้ยื่นข้อเสนอเป็นบุคคลธรรมดา โดยพิจารณาจากหนังสือรับรองบัญชีเงินฝากไม่เกิน ๙๐ วัน ก่อนวันยื่นข้อเสนอ โดยต้องมีเงินฝากคงเหลือในบัญชีธนาคารเป็นมูลค่า ๑ ใน ๔ ของมูลค่างบประมาณของโครงการหรือรายการที่ยื่นข้อเสนอ ในแต่ละครั้ง และหากเป็นผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องแสดงหนังสือรับรองบัญชีเงินฝากที่มีมูลค่าดังกล่าวอีกครั้งหนึ่งในวันลงนามในสัญญา

(๔) กรณีที่ผู้ยื่นข้อเสนอไม่มีมูลค่าสุทธิของกิจการหรือทุนจดทะเบียน หรือมีแต่ไม่



เพียงพอที่จะเข้ายื่นข้อเสนอ ผู้ยื่นข้อเสนอสามารถขอวงเงินสินเชื่อ โดยต้องมีวงเงินสินเชื่อ ๑ ใน ๔ ของมูลค่างบประมาณที่ยื่นข้อเสนอในครั้งนั้น (สินเชื่อที่ธนาคารภายในประเทศ หรือบริษัทเงินทุนหรือบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการเงินทุนเพื่อการพาณิชย์ และประกอบธุรกิจค้าประกันตามประกาศของธนาคารแห่งประเทศไทย ตามรายชื่อบริษัทเงินทุนที่ธนาคารแห่งประเทศไทยแจ้งเวียนให้ทราบ โดยพิจารณาจากยอดเงินรวมของวงเงินสินเชื่อที่สำนักงานใหญ่รับรอง หรือที่สำนักงานสาขารับรอง (กรณีได้รับมอบอำนาจจากสำนักงานใหญ่) ซึ่งออกให้แก่ผู้ยื่นข้อเสนอ นับถึงวันยื่นข้อเสนอไม่เกิน ๙๐ วัน)

(๕) กรณีตาม (๑) - (๔) ยกเว้นสำหรับกรณีดังต่อไปนี้

(๕.๑) กรณีที่ผู้ยื่นข้อเสนอเป็นหน่วยงานของรัฐ

(๕.๒) นิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทยที่อยู่ระหว่างขออนุมัติโครงการตาม

พระราชบัญญัติล้มละลาย (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๖๑

ผู้ยื่นข้อเสนอต้องยื่นข้อเสนอและเสนอราคาทางระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ ในวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ น. ถึง ๑๒.๐๐ น.

กำหนดนำเสนอ Presentation ไม่เกิน ๓๐ นาที ในวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐ น. ถึง ๑๖.๓๐ น.

ผู้สนใจสามารถขอรับเอกสารประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ โดยดาวน์โหลดเอกสารทางระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ หัวข้อ ค้นหาประกาศจัดซื้อจัดจ้างได้ตั้งแต่วันที่ประกาศจนถึงวันเสนอราคา

ผู้ยื่นข้อเสนอสามารถจัดเตรียมเอกสารขอเสนอได้ตั้งแต่วันที่ประกาศจนถึงวันเสนอราคา

ผู้สนใจสามารถดูรายละเอียดได้ที่เว็บไซต์ [www.etda.or.th](http://www.etda.or.th) หรือ [www.gprocurement.go.th](http://www.gprocurement.go.th) หรือสอบถามทางโทรศัพท์หมายเลข ๐๒๑๒๓๑๒๓๔ ในวันและเวลาราชการ

ผู้สนใจต้องการทราบรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับสถานที่หรือร่างรายละเอียดขอบเขตของงานทั้งโครงการ โปรดสอบถามมายัง สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านทางอีเมล

[saraban@etda.or.th](mailto:saraban@etda.or.th) หรือช่องทางตามที่กรมบัญชีกลางกำหนดภายในวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ โดยสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์จะชี้แจงรายละเอียดดังกล่าวผ่านทางเว็บไซต์ [www.etda.or.th](http://www.etda.or.th)

และ [www.gprocurement.go.th](http://www.gprocurement.go.th) ในวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

อัจฉราพร หมุตรระเด็น

(นางสาวอัจฉราพร หมุตรระเด็น)

หัวหน้าโครงการปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์



เอกสารประกวดราคาจ้างด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding)

เลขที่ ๐๖/๒๕๖๗

ประกวดราคาจ้างโครงการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการทำ  
ธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding)

ตามประกาศ สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์

ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า "สำนักงาน" มีความประสงค์จะ  
ประกวดราคาจ้างโครงการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการทำธุรกรรม  
ทางอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) โดยมีข้อแนะนำและข้อกำหนดดังต่อไปนี้

๑. เอกสารแนบท้ายเอกสารประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์

- ๑.๑ ร่างรายละเอียดขอบเขตของงานทั้งโครงการ (Terms of Reference : TOR)
- ๑.๒ แบบใบเสนอราคาที่กำหนดไว้ในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์
- ๑.๓ แบบสัญญาจ้างทำของ
- ๑.๔ แบบหนังสือคำประกัน
  - (๑) หลักประกันสัญญา
- ๑.๕ บทนิยาม
  - (๑) ผู้ที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน
  - (๒) การขัดขวางการแข่งขันอย่างเป็นธรรม
- ๑.๖ แบบบัญชีเอกสารที่กำหนดไว้ในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์
  - (๑) บัญชีเอกสารส่วนที่ ๑
  - (๒) บัญชีเอกสารส่วนที่ ๒
- ๑.๗ แผนการทำงาน

๒. คุณสมบัติของผู้ยื่นข้อเสนอ

- ๒.๑ มีความสามารถตามกฎหมาย
- ๒.๒ ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- ๒.๓ ไม่อยู่ระหว่างเลิกกิจการ
- ๒.๔ ไม่เป็นบุคคลซึ่งอยู่ระหว่างถูกระงับการยื่นข้อเสนอหรือทำสัญญากับหน่วยงาน

ของรัฐไว้ชั่วคราว เนื่องจากเป็นผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการตามระเบียบ  
ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังกำหนดตามที่ประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชี  
กลาง

๒.๕ ไม่เป็นบุคคลซึ่งถูกระบุชื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้ทำงานและได้แจ้งเวียนชื่อให้เป็นผู้ทำงานของหน่วยงานของรัฐในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง ซึ่งรวมถึงนิติบุคคลที่ผู้ทำงานเป็นหุ้นส่วนผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้มีอำนาจในการดำเนินงานในกิจการของนิติบุคคลนั้นด้วย

๒.๖ มีคุณสมบัติและไม่มียกเว้นต้องห้ามตามที่คณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

๒.๗ เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลผู้มีอาชีพรับจ้างงานที่ประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าว

๒.๘ ไม่เป็นผู้มีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้ยื่นข้อเสนอรายอื่นที่เข้ายื่นข้อเสนอให้แก่สำนักงาน ณ วันประกาศประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ หรือไม่เป็นผู้กระทำการอันเป็นการขัดขวาง การแข่งขันอย่างเป็นทางการในการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ครั้งนี้

๒.๙ ไม่เป็นผู้ได้รับเอกสิทธิ์หรือความคุ้มกัน ซึ่งอาจปฏิเสธไม่ยอมขึ้นศาลไทย เว้นแต่รัฐบาล ของผู้ยื่นข้อเสนอได้มีคำสั่งให้สละเอกสิทธิ์และความคุ้มกันเช่นนั้น

๒.๑๐ ผู้ยื่นข้อเสนอที่ยื่นข้อเสนอในรูปแบบของ "กิจการร่วมค้า" ต้องมีคุณสมบัติดังนี้ กรณีที่ข้อตกลงระหว่างผู้เข้าร่วมค่างำหนดให้ผู้เข้าร่วมรายใดรายหนึ่งเป็นผู้เข้าร่วมหลัก ข้อตกลงระหว่างผู้เข้าร่วมค้าจะต้องมีการกำหนดสัดส่วนหน้าที่ และความรับผิดชอบในปริมาณงาน สิ่งของ หรือมูลค่าตามสัญญาของผู้เข้าร่วมค้าหลักมากกว่าผู้เข้าร่วมรายอื่นทุกราย

กรณีที่ข้อตกลงระหว่างผู้เข้าร่วมค่างำหนดให้ผู้เข้าร่วมรายใดรายหนึ่งเป็นผู้เข้าร่วมหลัก กิจการร่วมค่านั้นต้องใช้ผลงานของผู้เข้าร่วมค้าหลักรายเดียวเป็นผลงานของกิจการร่วมค้าที่ยื่นข้อเสนอ

สำหรับข้อตกลงระหว่างผู้เข้าร่วมค้าที่ไม่ได้กำหนดให้ผู้เข้าร่วมรายใดเป็นผู้เข้าร่วมหลัก ผู้เข้าร่วมค้าทุกรายจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในเอกสารเชิญชวน หรือหนังสือเชิญชวน

กรณีที่ข้อตกลงระหว่างผู้เข้าร่วมค่างำหนดให้มีการมอบหมายผู้เข้าร่วมรายใดรายหนึ่งเป็นผู้ยื่นข้อเสนอ ในนามกิจการร่วมค้า การยื่นข้อเสนอดังกล่าวไม่ต้องมีหนังสือมอบอำนาจ

สำหรับข้อตกลงระหว่างผู้เข้าร่วมค้าที่ไม่ได้กำหนดให้ผู้เข้าร่วมรายใดเป็นผู้ยื่นข้อเสนอ ผู้เข้าร่วมค้าทุกรายจะต้องลงลายมือชื่อในหนังสือมอบอำนาจให้ผู้เข้าร่วมรายใดรายหนึ่งเป็นผู้ยื่นข้อเสนอในนามกิจการร่วมค้า

๒.๑๑ ผู้ยื่นข้อเสนอต้องลงทะเบียนที่มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วนในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) ของกรมบัญชีกลาง

๒.๑๒ ผู้ยื่นข้อเสนอต้องมีมูลค่าสุทธิของกิจการ ดังนี้

(๑) กรณีผู้ยื่นข้อเสนอเป็นนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทยซึ่งได้จดทะเบียนเกินกว่า ๑ ปี ต้องมีมูลค่าสุทธิของกิจการ จากผลต่างระหว่างสินทรัพย์สุทธิหักด้วยหนี้สินสุทธิ ที่ปรากฏในงบแสดงฐานะการเงินที่มีการตรวจรับรองแล้ว ซึ่งจะต้องแสดงค่าเป็นบวก ๑ ปีสุดท้ายก่อนวันยื่นข้อเสนอ

(๒) กรณีผู้ยื่นข้อเสนอเป็นนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย ซึ่งยังไม่มีกิจการรายงานงบแสดงฐานะการเงินกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ให้พิจารณาการกำหนดมูลค่าของทุนจดทะเบียน โดยผู้ยื่นข้อเสนอจะต้องมีทุนจดทะเบียนที่เรียกชำระมูลค่าหุ้นแล้ว ณ วันที่ยื่นข้อเสนอ ไม่ต่ำกว่า ๑ ล้านบาท

(๓) สำหรับการจัดซื้อจัดจ้างครั้งหนึ่งที่มีวงเงินเกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป กรณีผู้ยื่นข้อเสนอเป็นบุคคลธรรมดา โดยพิจารณาจากหนังสือรับรองบัญชีเงินฝากไม่เกิน ๙๐ วันก่อนวันยื่นข้อเสนอ โดยต้องมีเงินฝากคงเหลือในบัญชีธนาคารเป็นมูลค่า ๑ ใน ๔ ของมูลค่างบประมาณของโครงการหรือรายการที่ยื่นข้อเสนอในแต่ละครั้ง และหากเป็นผู้ชนะการจัดซื้อจัดจ้างหรือเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องแสดงหนังสือรับรองบัญชีเงินฝากที่มีมูลค่าดังกล่าวอีกครั้งหนึ่งในวันลงนามในสัญญา

(๔) กรณีที่ผู้ยื่นข้อเสนอไม่มีมูลค่าสุทธิของกิจการหรือทุนจดทะเบียน หรือมีแต่ไม่เพียงพอที่จะเข้ายื่นข้อเสนอ ผู้ยื่นข้อเสนอสามารถขอวงเงินสินเชื่อ โดยต้องมีวงเงินสินเชื่อ ๑ ใน ๔ ของมูลค่างบประมาณของโครงการหรือรายการที่ยื่นข้อเสนอในแต่ละครั้ง (สินเชื่อที่ธนาคารภายในประเทศ หรือบริษัทเงินทุนหรือบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการเงินทุนเพื่อการพาณิชย์ และประกอบธุรกิจค้าประกันตามประกาศของธนาคารแห่งประเทศไทย ตามรายชื่อบริษัทเงินทุนที่ธนาคารแห่งประเทศไทย แจ้งเวียนให้ทราบ โดยพิจารณาจากยอดเงินรวมของวงเงินสินเชื่อที่สำนักงานใหญ่รับรองหรือที่สำนักงานสาขารับรอง (กรณีได้รับมอบอำนาจจากสำนักงานใหญ่) ซึ่งออกให้แก่ผู้ยื่นข้อเสนอ นับถึงวันยื่นข้อเสนอไม่เกิน ๙๐ วัน)

(๕) กรณีตาม (๑) - (๔) ยกเว้นสำหรับกรณีดังต่อไปนี้

(๕.๑) กรณีที่ผู้ยื่นข้อเสนอเป็นหน่วยงานของรัฐ

(๕.๒) นิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทยที่อยู่ระหว่างการฟื้นฟูกิจการ

ตามพระราชบัญญัติล้มละลาย (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๖๑

### ๓. หลักฐานการยื่นข้อเสนอ

ผู้ยื่นข้อเสนอจะต้องเสนอเอกสารหลักฐานยื่นมาพร้อมกับการเสนอราคาทางระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ โดยแยกเป็น ๒ ส่วน คือ

#### ๓.๑ ส่วนที่ ๑ อย่างน้อยต้องมีเอกสารดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีผู้ยื่นข้อเสนอเป็นนิติบุคคล

(ก) ห้างหุ้นส่วนสามัญหรือห้างหุ้นส่วนจำกัด ให้ยื่นสำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล บัญชีรายชื่อหุ้นส่วนผู้จัดการ ผู้มีอำนาจควบคุม (ถ้ามี)

(ข) บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด ยื่นสำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล หนังสือบริคณห์สนธิ บัญชีรายชื่อกรรมการผู้จัดการ ผู้มีอำนาจควบคุม (ถ้ามี) และบัญชีผู้ถือหุ้นรายใหญ่ (ถ้ามี)

(๒) ในกรณีผู้ยื่นข้อเสนอเป็นบุคคลธรรมดาหรือคณะบุคคลที่มีในนิติบุคคล ให้ยื่นสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้นั้น สำเนาข้อตกลงที่แสดงถึงการเข้าเป็นหุ้นส่วน (ถ้ามี) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้เป็นหุ้นส่วน หรือสำเนาหนังสือเดินทางของผู้เป็นหุ้นส่วนที่มีได้ถือสัญชาติไทย

(๓) ในกรณีผู้ยื่นข้อเสนอเป็นผู้ยื่นข้อเสนอร่วมกันในฐานะเป็นผู้ร่วมค้า ให้ยื่นสำเนาสัญญาของการเข้าร่วมค้า และเอกสารตามที่ระบุไว้ใน (๑) หรือ (๒) ของผู้ร่วมค้า แล้วแต่กรณี

(๔) ผู้ยื่นข้อเสนอต้องแสดงหลักฐานเกี่ยวกับมูลค่าสุทธิของกิจการ ดังนี้

(๔.๑) ในกรณีผู้ยื่นข้อเสนอเป็นนิติบุคคล ให้ยื่นงบแสดงฐานะการเงินที่มีการรับรองแล้ว ๑ ปีสุดท้ายก่อนวันยื่นข้อเสนอ โดยให้ยื่นขณะเข้าเสนอราคา

(๔.๒) ในกรณีผู้ยื่นข้อเสนอเป็นบุคคลธรรมดา ให้ยื่นหนังสือรับรองบัญชีเงินฝาก ไม่เกิน ๙๐ วัน ก่อนวันยื่นข้อเสนอ โดยให้ยื่นขณะเข้าเสนอราคา และจะต้องแสดงหนังสือรับรองบัญชีเงินฝากที่มีมูลค่าดังกล่าวอีกครั้งหนึ่งในวันลงนามในสัญญา

(๔.๓) กรณีที่ผู้ยื่นข้อเสนอไม่มีมูลค่าสุทธิของกิจการและทุนจดทะเบียน หรือมีแต่ไม่เพียงพอที่จะเข้ายื่นข้อเสนอ ให้ยื่นสำเนาหนังสือรับรองวงเงินสินเชื่อ (สินเชื่อที่ธนาคารภายในประเทศหรือบริษัทเงินทุนหรือบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการเงินทุนเพื่อการพาณิชย์และประกอบธุรกิจค้าประกัน ตามประกาศของธนาคารแห่งประเทศไทย ตามรายชื่อบริษัทเงินทุนที่ธนาคารแห่งประเทศไทยแจ้งเวียนให้ทราบ โดยพิจารณาจากยอดเงินรวมของวงเงินสินเชื่อที่สำนักงานใหญ่รับรองหรือที่สำนักงานสาขารับรอง (กรณีได้รับมอบอำนาจจากสำนักงานใหญ่) ซึ่งออกให้แก่ผู้ยื่นข้อเสนอ นับถึงวันยื่นข้อเสนอไม่เกิน ๙๐ วัน)

(๕) สำเนาใบทะเบียนพาณิชย์ (ถ้ามี)

(๖) สำเนาใบทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม (ถ้ามี)

(๗) บัญชีเอกสารส่วนที่ ๑ ทั้งหมดที่ได้ยื่นพร้อมกับการเสนอราคาทางระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ ตามแบบในข้อ ๑.๖ (๑) โดยไม่ต้องแนบในรูปแบบ PDF File (Portable Document Format)

ทั้งนี้ เมื่อผู้ยื่นข้อเสนอดำเนินการแนบไฟล์เอกสารตามบัญชีเอกสารส่วนที่ ๑ ครบถ้วน ถูกต้องแล้ว ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์จะสร้างบัญชีเอกสารส่วนที่ ๑ ตามแบบในข้อ ๑.๖ (๑) ให้โดยผู้ยื่นข้อเสนอไม่ต้องแนบบัญชีเอกสารส่วนที่ ๑ ดังกล่าวในรูปแบบ PDF File (Portable Document Format)

### ๓.๒ ส่วนที่ ๒ อย่างน้อยต้องมีเอกสารดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่ผู้ยื่นข้อเสนอมอบอำนาจให้บุคคลอื่นกระทำการแทนให้แนบหนังสือ มอบอำนาจซึ่งติดอากรแสตมป์ตามกฎหมาย โดยมีหลักฐานแสดงตัวตนของผู้มอบอำนาจและผู้รับมอบอำนาจ ทั้งนี้ หากผู้รับมอบอำนาจเป็นบุคคลธรรมดาต้องเป็นผู้ที่บรรลุนิติภาวะตามกฎหมายแล้วเท่านั้น

(๒) บัญชีเอกสารส่วนที่ ๒ ทั้งหมดที่ได้ยื่นพร้อมกับการเสนอราคาทางระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ ตามแบบในข้อ ๑.๖ (๒) โดยไม่ต้องแนบในรูปแบบ PDF File (Portable Document Format)

ทั้งนี้ เมื่อผู้ยื่นข้อเสนอดำเนินการแนบไฟล์เอกสารตามบัญชีเอกสารส่วนที่ ๒ ครบถ้วน ถูกต้องแล้ว ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์จะสร้างบัญชีเอกสารส่วนที่ ๒ ตามแบบ

ในข้อ ๑.๖ (๒) ให้โดยผู้ยื่นข้อเสนอไม่ต้องแนบบัญชีเอกสารส่วนที่ ๒ ดังกล่าวในรูปแบบ PDF File (Portable Document Format)

#### ๔. การเสนอราคา

๔.๑ ผู้ยื่นข้อเสนอต้องยื่นข้อเสนอและเสนอราคาทางระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ตามที่กำหนดไว้ในเอกสารประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์นี้ โดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ ทั้งสิ้น และจะต้องกรอกข้อความให้ถูกต้องครบถ้วน พร้อมทั้งหลักฐานแสดงตัวตนและทำการยืนยันตัวตนของผู้ยื่นข้อเสนอโดยไม่ต้องแนบบใบเสนอราคาในรูปแบบ PDF File (Portable Document Format)

๔.๒ ในการเสนอราคาให้เสนอราคาเป็นเงินบาทและเสนอราคาได้เพียงครั้งเดียวและราคาเดียวโดยเสนอราคารวม และหรือราคาต่อหน่วย และหรือต่อรายการ ตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ท้ายใบเสนอราคาให้ถูกต้อง ทั้งนี้ ราคารวมที่เสนอจะต้องตรงกันทั้งตัวเลขและตัวหนังสือ ถ้าตัวเลขและตัวหนังสือไม่ตรงกัน ให้ถือตัวหนังสือเป็นสำคัญ โดยคิดราคารวมทั้งสิ้นซึ่งรวมค่าภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีอากรอื่น และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ทั้งปวงไว้แล้ว

ราคาที่เสนอจะต้องเสนอกำหนดยื่นราคาไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน ตั้งแต่วันเสนอราคา โดยภายในกำหนดยื่นราคา ผู้ยื่นข้อเสนอต้องรับผิดชอบราคาที่ตนได้เสนอไว้และจะถอนการเสนอราคามีได้

๔.๓ ผู้ยื่นข้อเสนอจะต้องเสนอกำหนดเวลาดำเนินการแล้วเสร็จไม่เกิน ๑๕ กันยายน ๒๕๖๗

๔.๔ ก่อนเสนอราคา ผู้ยื่นข้อเสนอควรตรวจสอบร่างสัญญา ร่างรายละเอียดขอบเขตของงานทั้งโครงการ (Terms of Reference : TOR) ให้ถี่ถ้วนและเข้าใจเอกสารประกวดราคาจ้างอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมดเสียก่อนที่จะตกลงยื่นข้อเสนอตามเงื่อนไข ในเอกสารประกวดราคาจ้างอิเล็กทรอนิกส์

๔.๕ ผู้ยื่นข้อเสนอจะต้องยื่นข้อเสนอและเสนอราคาทางระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ในวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ น. ถึง ๑๒.๐๐ น. และเวลาในการเสนอราคาให้ถือตามเวลาของระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์เป็นเกณฑ์

เมื่อพ้นกำหนดเวลายื่นข้อเสนอและเสนอราคาแล้ว จะไม่รับเอกสารการยื่นข้อเสนอ และการเสนอราคาใดๆ โดยเด็ดขาด

กำหนดนำเสนอ Presentation ไม่เกิน ๓๐ นาที ในวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐ น. ถึง ๑๖.๓๐ น.

๔.๖ ผู้ยื่นข้อเสนอต้องจัดทำเอกสารสำหรับใช้ในการเสนอราคาในรูปแบบไฟล์เอกสารประเภท PDF File (Portable Document Format) โดยผู้ยื่นข้อเสนอต้องเป็นผู้รับผิดชอบตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง และชัดเจนของเอกสาร PDF File ก่อนที่จะยืนยันการเสนอราคา แล้วจึงส่งข้อมูล (Upload) เพื่อเป็นการเสนอราคาข้อเสนอให้แก่สำนักงานผ่านทางระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์

๔.๗ คณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์จะดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นข้อเสนอแต่ละรายว่า เป็นผู้ยื่นข้อเสนอที่มีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้ยื่นเสนอรายอื่นตามข้อ ๑.๕ (๑) หรือไม่ หากปรากฏว่าผู้ยื่นเสนอรายใดเป็นผู้ยื่นข้อเสนอที่มีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้ยื่นข้อ



เสนอรายอื่น คณะกรรมการฯ จะตัดรายชื่อผู้ยื่นข้อเสนอที่มีผลประโยชน์ร่วมกันนั้นนอกจากการเป็นผู้ยื่นข้อเสนอ

หากปรากฏต่อคณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ว่า ก่อนหรือในขณะที่มีการพิจารณาข้อเสนอ มีผู้ยื่นข้อเสนอรายใดกระทำการอันเป็นการขัดขวางการแข่งขันอย่างเป็นธรรมตามข้อ ๑.๕ (๒) และคณะกรรมการฯ เชื่อว่ามีการกระทำอันเป็นการขัดขวางการแข่งขันอย่างเป็นธรรม คณะกรรมการฯ จะตัดรายชื่อผู้ยื่นข้อเสนอรายนั้นนอกจากการเป็นผู้ยื่นข้อเสนอ และสำนักงาน จะพิจารณา ลงโทษผู้ยื่นข้อเสนอดังกล่าวเป็นผู้ทำงาน เว้นแต่สำนักงานจะพิจารณาเห็นว่าผู้ยื่นข้อเสนอรายนั้นมีใช่เป็นผู้ริเริ่มให้มีการกระทำดังกล่าวและได้ให้ความร่วมมือเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาของสำนักงาน

๔.๘ ผู้ยื่นข้อเสนอจะต้องปฏิบัติ ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในเอกสารประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์
- (๒) ราคาที่เสนอจะต้องเป็นราคาที่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีอื่นๆ (ถ้ามี)

รวมค่าใช้จ่ายที่ส่งไปเรียบร้อยแล้ว

- (๓) ผู้ยื่นข้อเสนอจะต้องลงทะเบียนเพื่อเข้าสู่กระบวนการเสนอราคา ตามวัน

เวลาที่กำหนด

- (๔) ผู้ยื่นข้อเสนอจะถอนการเสนอราคาที่เสนอแล้วไม่ได้

- (๕) ผู้ยื่นข้อเสนอต้องศึกษาและทำความเข้าใจในระบบและวิธีการเสนอราคา

ด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ ของกรมบัญชีกลางที่แสดงไว้ในเว็บไซต์ [www.gprocurement.go.th](http://www.gprocurement.go.th)

๔.๙ คู่สัญญาต้องจัดทำแผนการทำงานมาให้ภายใน ๒๐ วัน นับถัดจากวันลงนามใน

สัญญา โดยจัดทำแผนการทำงานตามเอกสารแนบท้ายเอกสารประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ เว้นแต่เป็นกรณีสัญญาที่มีวงเงินไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ แผนการทำงานให้ถือเป็นเอกสารส่วนหนึ่งของสัญญา

๔.๑๐ ผู้ยื่นข้อเสนอที่ เป็นผู้ชนะการเสนอราคาต้องจัดทำแผนการใช้พัสดุที่ผลิตใน

ประเทศ และแผนการใช้เหล็กที่ผลิตในประเทศ โดยยื่นให้หน่วยงานของรัฐภายใน ๖๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา

## ๕. หลักเกณฑ์และสิทธิในการพิจารณา

๕.๑ ในการพิจารณาผลการยื่นข้อเสนอประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ครั้งนี้ สำนักงาน

จะพิจารณาตัดสินโดยใช้หลักเกณฑ์ ราคาประกอบเกณฑ์อื่น

๕.๒ การพิจารณาผู้ชนะการยื่นข้อเสนอ

กรณีใช้หลักเกณฑ์ราคาประกอบเกณฑ์อื่น ในการพิจารณาผู้ชนะการยื่นข้อเสนอ

สำนักงาน

จะพิจารณาโดยให้คะแนนตามปัจจัยหลักและน้ำหนักที่กำหนด ดังนี้

๕.๒.๑ จ้างโครงการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัลเพื่อ

ส่งเสริมการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์

- (๑) ราคาที่ยื่นข้อเสนอ กำหนดน้ำหนักเท่ากับร้อยละ ๒๐.๐๐

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการ กำหนดน้ำหนัก  
เท่ากับร้อยละ ๑๐.๐๐ ประกอบด้วย

(๒.๑) ประวัติบริษัทและประสบการณ์การทำงานที่น่าเชื่อถือ  
กำหนดน้ำหนักเท่ากับร้อยละ ๕.๐๐ โดยมีวิธีการให้คะแนน ดังนี้

-แสดงสำเนาสัญญา หรือสำเนาหนังสือรับรองผลงานประเภทเดียวกันกับงานที่จ้างครั้งนี้ ซึ่งเป็นคู่สัญญาโดยตรงกับส่วนราชการหน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานเอกชนที่สพขอ. เชื้อถือ ในวงเงินไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาทต่อสัญญา = ๕ คะแนน

-ไม่แสดงสำเนาสัญญา หรือสำเนาหนังสือรับรองผลงานประเภทเดียวกันกับงานที่จ้างครั้งนี้ ซึ่งเป็นคู่สัญญาโดยตรงกับส่วนราชการหน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานเอกชนที่สพขอ. เชื้อถือ ในวงเงินไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาทต่อสัญญา = ๐ คะแนน

(๒.๒) บุคลากร และความพร้อมทีมงาน กำหนดน้ำหนักเท่ากับ  
ร้อยละ ๕.๐๐ โดยมีวิธีการให้คะแนน ดังนี้

-แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญ พร้อมทั้งประวัติของบุคลากรที่รับผิดชอบบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดทำ  
หลักสูตร และบุคลากรที่รับผิดชอบด้านอื่น ๆ ตามขอบเขตงานอย่างชัดเจน = ๕ คะแนน

-ไม่แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญ พร้อมทั้งประวัติของบุคลากรที่รับผิดชอบบุคลากรที่รับผิดชอบการจัด  
ทำหลักสูตร และบุคลากรที่รับผิดชอบด้านอื่น ๆ ตามขอบเขตงาน = ๐ คะแนน

(๓) ข้อเสนอแนะพิเศษหรือข้อเสนออื่นๆ กำหนดน้ำหนักเท่ากับร้อยละ  
๗๐.๐๐ ประกอบด้วย

(๓.๑) แผนงานและวิธีการดำเนินงาน ตามขอบเขตงาน กำหนด  
น้ำหนักเท่ากับร้อยละ ๑๐.๐๐ โดยมีวิธีการให้คะแนน ดังนี้

-มีแผนงานและวิธีการดำเนินงานตามขอบเขตงานที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกกิจกรรมของโครงการ = ๑๐ คะแนน

-มีแผนงานและวิธีการดำเนินงานตามขอบเขตงานที่ไม่ชัดเจน หรือไม่ครอบคลุมทุกกิจกรรมของโครงการ = ๐  
คะแนน

(๓.๒) แนวคิดและรูปแบบการดำเนินงานภาพรวม กำหนด  
น้ำหนักเท่ากับร้อยละ ๑๐.๐๐ โดยมีวิธีการให้คะแนน ดังนี้

-แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความเชื่อมโยงภาพรวมของโครงการ โดดเด่นชัดเจนครบถ้วน  
ทุกประเด็น = ๑๐ คะแนน

-แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความเชื่อมโยงภาพรวมของโครงการ แต่ไม่ชัดเจน = ๕  
คะแนน

-ไม่แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ = ๐ คะแนน

(๓.๓) การอ้างอิงมาตรฐานวิชาการ หรือมาตรฐานหลักสูตร และ  
การจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญ รวมไปถึงการจัดทำ เนื้อหาหลักสูตร กำหนดน้ำหนักเท่ากับร้อยละ ๒๐.๐๐ โดยมี  
วิธีการให้คะแนน ดังนี้

- แสดงการอ้างอิงมาตรฐานวิชาการหรือมาตรฐานหลักสูตร และการจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญ รวมไปถึงการจัดทำเนื้อหาหลักสูตรอย่างครบถ้วน โดดเด่นชัดเจน = ๒๐ คะแนน
- แสดงการอ้างอิงมาตรฐานวิชาการหรือมาตรฐานหลักสูตร และการจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญ รวมไปถึงการจัดทำเนื้อหาหลักสูตรอย่างครบถ้วน แต่ไม่ชัดเจน = ๑๕ คะแนน
- ไม่แสดงการอ้างอิงมาตรฐานวิชาการหรือมาตรฐานหลักสูตร และการจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญ รวมไปถึงการจัดทำเนื้อหาหลักสูตรไม่ชัดเจน = ๐ คะแนน

(๓.๔) การสร้างสรรค์ แนวคิด รูปแบบในการจัดทำสื่อประกอบ

เนื้อหาหลักสูตร และสื่อถ่ายทอด เนื้อหา กำหนดน้ำหนักเท่ากับร้อยละ ๑๐.๐๐ โดยมีวิธีการให้คะแนน ดังนี้

- แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดสร้างสรรค์แนวคิดรูปแบบในการจัดทำสื่อประกอบเนื้อหาหลักสูตรและสื่อถ่ายทอดเนื้อหาอย่างทันสมัย มีความโดดเด่นชัดเจนครบถ้วนทุกประเด็น = ๑๐ คะแนน

- แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดสร้างสรรค์แนวคิดรูปแบบในการจัดทำสื่อประกอบเนื้อหาหลักสูตรและสื่อถ่ายทอดเนื้อหาอย่างทันสมัย แต่ไม่ชัดเจน = ๕ คะแนน-

- ไม่แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดสร้างสรรค์แนวคิดรูปแบบในการจัดทำสื่อประกอบเนื้อหาหลักสูตรและสื่อถ่ายทอดเนื้อหาอย่างทันสมัย = ๐ คะแนน

(๓.๕) การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะดิจิทัล กำหนดน้ำหนักเท่ากับ

ร้อยละ ๑๐.๐๐ โดยมีวิธีการให้คะแนน ดังนี้

- แสดงแนวทางการดำเนินงาน รูปแบบการจัดกิจกรรมฯ แบบครบถ้วนชัดเจน ทุกขั้นตอน = ๑๐ คะแนน

- แสดงแนวทางการดำเนินงาน รูปแบบการจัดกิจกรรมฯ ไม่ครบถ้วนชัดเจนทุกขั้นตอน = ๕ คะแนน

- ไม่แสดงแนวทางการดำเนินงาน รูปแบบการจัดกิจกรรมฯ = ๐ คะแนน

(๓.๖) การจัดทำสื่อ และการ ประชาสัมพันธ์ กำหนดน้ำหนัก

เท่ากับร้อยละ ๑๐.๐๐ โดยมีวิธีการให้คะแนน ดังนี้

- แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดสร้างสรรค์แนวคิดรูปแบบในการจัดทำสื่อในการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย มีแนวทางในการถ่ายทอดเนื้อหา ที่เหมาะสมกับรูปแบบในการการประชาสัมพันธ์อย่างทันสมัย มีความโดดเด่นชัดเจนครบถ้วนทุกประเด็น = ๑๐ คะแนน

- แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดสร้างสรรค์แนวคิดรูปแบบในการจัดทำสื่อในการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย มีแนวทางในการถ่ายทอดเนื้อหา ที่เหมาะสมกับรูปแบบในการการประชาสัมพันธ์อย่างทันสมัย แต่ไม่ชัดเจน = ๕ คะแนน

- ไม่แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบในการจัดทำสื่อในการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย มีแนวทางในการถ่ายทอดเนื้อหาที่เหมาะสมกับรูปแบบในการประชาสัมพันธ์อย่างทันสมัย = ๐ คะแนน

โดยกำหนดให้น้ำหนักทั้งหมดเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

๕.๓ หากผู้ยื่นข้อเสนอรายใดมีคุณสมบัติไม่ถูกต้องตามข้อ ๒ หรือยื่นหลักฐานการยื่น

ข้อเสนอไม่ถูกต้อง หรือไม่ครบถ้วนตามข้อ ๓ หรือยื่นข้อเสนอไม่ถูกต้องตามข้อ ๔ คณะกรรมการพิจารณาผล

การประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์จะไม่รับพิจารณาข้อเสนอของผู้ยื่นข้อเสนอรายนั้น เว้นแต่ ผู้ยื่นข้อเสนอรายใด  
เสนอเอกสารทางเทคนิคหรือรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุที่จะจ้างไม่ครบถ้วน หรือเสนอราย  
ละเอียดแตกต่างไปจากเงื่อนไขที่สำนักงานกำหนดไว้ในประกาศและเอกสารประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ ใน  
ส่วนที่มีสาระสำคัญและความแตกต่างนั้นไม่มีผลทำให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบต่อ ผู้ยื่นข้อเสนอรายอื่น  
หรือเป็นการผิดพลาดเล็กน้อย คณะกรรมการฯ อาจพิจารณาผ่อนปรนการตัดสิทธิ ผู้ยื่นข้อเสนอรายนั้น

๕.๔ สำนักงานสงวนสิทธิไม่พิจารณาข้อเสนอของผู้ยื่นข้อเสนอโดยไม่มีการผ่อนผัน  
ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ไม่กรอกชื่อผู้ยื่นข้อเสนอในการเสนอราคาทางระบบจัดซื้อจัดจ้างด้วย  
อิเล็กทรอนิกส์

(๒) เสนอรายละเอียดแตกต่างไปจากเงื่อนไขที่กำหนดในเอกสารอิเล็กทรอนิกส์  
ที่เป็นสาระสำคัญ หรือมีผลทำให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบแก่ผู้ยื่นข้อเสนอรายอื่น

๕.๕ ในการตัดสินใจประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์หรือในการทำสัญญา คณะ  
กรรมการพิจารณาผลการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์หรือสำนักงาน มีสิทธิให้ผู้ยื่นข้อเสนอชี้แจงข้อเท็จจริง  
เพิ่มเติมได้ สำนักงานมีสิทธิที่จะไม่รับข้อเสนอ ไม่รับราคา หรือไม่ทำสัญญา หากข้อเท็จจริงดังกล่าวไม่  
เหมาะสมหรือไม่ถูกต้อง

๕.๖ สำนักงานทรงไว้ซึ่งสิทธิที่จะไม่รับราคาต่ำสุด หรือราคาหนึ่งราคาใด หรือราคา ที่  
เสนอทั้งหมดก็ได้ และอาจพิจารณาเลือกจ้างในจำนวน หรือขนาด หรือเฉพาะรายการหนึ่งรายการใด หรืออาจ  
จะยกเลิกการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์โดยไม่พิจารณาจัดจ้างเลยก็ได้ สุดแต่จะพิจารณา ทั้งนี้ เพื่อ  
ประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ และให้ถือว่ากาตัดสินของสำนักงานเป็นเด็ดขาด ผู้ยื่นข้อเสนอจะเรียก  
ร้องค่าใช้จ่าย หรือค่าเสียหายใดๆ มิได้ รวมทั้งสำนักงานจะพิจารณายกเลิกการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์  
และลงโทษผู้ยื่นข้อเสนอเป็นผู้ทำงาน ไม่จำเป็นผู้ยื่นข้อเสนอที่ได้รับการคัดเลือกหรือไม่ก็ตาม หากมีเหตุที่  
เชื่อถือได้ว่าการยื่นข้อเสนอกระทำการโดยไม่สุจริต เช่น การเสนอเอกสารอันเป็นเท็จ หรือใช้ชื่อบุคคลธรรมดา  
หรือนิติบุคคลอื่นมายื่นข้อเสนอแทน เป็นต้น

ในกรณีที่ผู้ยื่นข้อเสนอรายที่เสนอราคาต่ำสุด เสนอราคาต่ำจนคาดหมายได้ว่าไม่  
อาจดำเนินงานตามเอกสารประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ได้ คณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคา  
อิเล็กทรอนิกส์หรือสำนักงาน จะให้ผู้ยื่นข้อเสนอชี้แจงและแสดงหลักฐานที่ทำให้เชื่อว่า ผู้ยื่นข้อเสนอ  
สามารถดำเนินงานตามเอกสารประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ให้เสร็จสมบูรณ์ หากคำชี้แจงไม่เป็นที่รับฟังได้  
สำนักงาน มีสิทธิที่จะไม่รับข้อเสนอหรือไม่รับราคาของผู้ยื่นข้อเสนอรายนั้น ทั้งนี้ ผู้ยื่นข้อเสนอดังกล่าวไม่มี  
สิทธิเรียกร้องค่าใช้จ่ายหรือค่าเสียหายใดๆ จากสำนักงาน

๕.๗ ก่อนลงนามในสัญญาสำนักงาน อาจประกาศยกเลิกการประกวดราคา  
อิเล็กทรอนิกส์ หากปรากฏว่ามีการกระทำที่เข้าลักษณะผู้ยื่นข้อเสนอที่ชนะการประกวดราคาหรือที่ได้รับการ

คัดเลือก มีผลประโยชน์ร่วมกัน หรือมีส่วนได้เสียกับผู้ยื่นข้อเสนอรายอื่น หรือขัดขวางการแข่งขันอย่างเป็นธรรม หรือสมยอมกันกับผู้ยื่นข้อเสนอรายอื่น หรือเจ้าหน้าที่ในการเสนอราคา หรือถือว่ากระทำการทุจริตอื่นใด ในการเสนอราคา

## ๖. การทำสัญญาจ้าง

ผู้ชนะการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์จะต้องทำสัญญาจ้างตามแบบสัญญา ดังระบุในข้อ ๑.๓ หรือทำข้อตกลงเป็นหนังสือกับสำนักงาน ภายใน ๗ วัน นับถัดจากวันที่ได้รับแจ้ง และจะต้องวางหลักประกันสัญญาเป็นจำนวนเงินเท่ากับร้อยละ ๕ ของราคาค่าจ้างที่ประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ได้ ให้สำนักงานยึดถือไว้ในขณะทำสัญญา โดยใช้หลักประกันอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

๖.๑ เงินสด

๖.๒ เช็คหรือตราพท์ที่ธนาคารสั่งจ่ายให้แก่สำนักงาน ซึ่งเป็นเช็คหรือตราพท์ลงวันที่ที่ใช้เช็คหรือตราพท์นั้นชำระต่อเจ้าหน้าที่ในวันทำสัญญา หรือก่อนวันนั้น ไม่เกิน ๓ วัน ทำการ

๖.๓ หนังสือค้ำประกันของธนาคารภายในประเทศ ตามตัวอย่างที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด ดังระบุในข้อ ๑.๔ (๒) หรือจะเป็นหนังสือค้ำประกันอิเล็กทรอนิกส์ตามวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด

๖.๔ หนังสือค้ำประกันของบริษัทเงินทุน หรือบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการเงินทุนเพื่อการพาณิชย์และประกอบธุรกิจค้ำประกัน ตามประกาศของธนาคารแห่งประเทศไทย ตามรายชื่อบริษัทเงินทุนที่ธนาคารแห่งประเทศไทยแจ้งเวียนให้ทราบ โดยอนุโลมให้ใช้ตามตัวอย่างหนังสือค้ำประกันของธนาคารที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด ดังระบุในข้อ ๑.๔ (๒)

๖.๕ พันธบัตรรัฐบาลไทย

หลักประกันนี้จะคืนให้ โดยไม่มีดอกเบี้ยภายใน ๑๕ วันนับถัดจากวันที่ผู้ชนะการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (ผู้รับจ้าง) พินิจจากข้อผูกพันตามสัญญาจ้างแล้ว

หลักประกันนี้จะคืนให้ โดยไม่มีดอกเบี้ย ตามอัตราส่วนของงานจ้างซึ่งสำนักงาน ได้รับมอบไว้แล้ว

## ๗. ค่าจ้างและการจ่ายเงิน

สำนักงาน จะจ่ายค่าจ้างซึ่งได้รวมภาษีมูลค่าเพิ่มตลอดจนภาษีอากรอื่น ๆ และค่าใช้จ่ายที่ส่งมอบแล้วให้แก่ผู้ยื่นข้อเสนอที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้รับจ้าง โดยแบ่งออกเป็น ๔ งวดดังนี้

งวดที่ ๑ เป็นจำนวนเงินในอัตราร้อยละ ๑๕ ของค่าจ้าง เมื่อผู้รับจ้างได้ดำเนินการและส่งมอบงานตามสิ่งส่งมอบข้อ ๘.๑ ให้แล้วเสร็จภายใน ๒๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุได้ตรวจรับงานจ้างถูกต้องครบถ้วนแล้ว

งวดที่ ๒ เป็นจำนวนเงินในอัตราร้อยละ ๓๕ ของค่าจ้าง เมื่อผู้รับจ้างได้ดำเนินการและส่งมอบงานตามสิ่งส่งมอบข้อ ๘.๒ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุได้ตรวจรับงานจ้างถูกต้องครบถ้วนแล้ว

งวดที่ ๓ เป็นจำนวนเงินในอัตราร้อยละ ๔๐ ของค่าจ้าง เมื่อผู้รับจ้างได้ดำเนินการและ

ส่งมอบงานตามสิ่งส่งมอบข้อ ๘.๓ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุได้ตรวจรับงานจ้างถูกต้องครบถ้วนแล้ว

งวดสุดท้าย เป็นจำนวนเงินในอัตราร้อยละ ๑๐ ของค่าจ้าง เมื่อผู้รับจ้างได้ดำเนินการและส่งมอบงานตามสิ่งส่งมอบข้อ ๘.๔ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๗ และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุได้ตรวจรับงานจ้างถูกต้องครบถ้วนแล้ว

## ๘. อัตราค่าปรับ

ค่าปรับตามแบบสัญญาจ้างแนบท้ายเอกสารประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์นี้ หรือข้อตกลงจ้างเป็นหนังสือจะกำหนด ดังนี้

๘.๑ กรณีที่ผู้รับจ้างนำงานที่รับจ้างไปจ้างช่วงให้ผู้อื่นทำอีกทอดหนึ่งโดยไม่ได้รับอนุญาตจากสำนักงาน จะกำหนดค่าปรับสำหรับการฝ่าฝืนดังกล่าวเป็นจำนวนร้อยละ ๑๐.๐๐ ของวงเงินของงานจ้างช่วงนั้น

๘.๒ กรณีที่ผู้รับจ้างปฏิบัติผิดสัญญาจ้างนอกเหนือจากข้อ ๘.๑ จะกำหนดค่าปรับเป็นรายวัน ในอัตราร้อยละ ๐.๑๐ ของราคาค่าจ้าง

## ๙. ข้อสงวนสิทธิในการยื่นข้อเสนอและอื่น ๆ

๙.๑ เงินค่าจ้างสำหรับงานจ้างครั้งนี้ ได้มาจากเงินงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ การลงนามในสัญญาจะกระทำได้อีกเมื่อ สำนักงานได้รับอนุมัติเงินค่าจ้างจากเงินงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ แล้วเท่านั้น

๙.๒ เมื่อสำนักงานได้คัดเลือกผู้ยื่นข้อเสนอรายใด ให้เป็นผู้รับจ้าง และได้ตกลงจ้างตามการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์แล้ว ถ้าผู้รับจ้างจะต้องส่งหรือนำสิ่งของมาเพื่องานจ้างดังกล่าวเข้ามาจากต่างประเทศ และของนั้นต้องนำเข้ามาโดยทางเรือในเส้นทางที่มีเรือไทยเดินอยู่ และสามารถให้บริการรับขนได้ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมประกาศกำหนด ผู้ยื่นข้อเสนอซึ่งเป็นผู้รับจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพาณิชย์ ดังนี้

(๑) แฉงการส่งหรือนำสิ่งของดังกล่าวเข้ามาจากต่างประเทศ ต่อกรมเจ้าท่า ภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ผู้รับจ้างส่งหรือซื้อของจากต่างประเทศ เว้นแต่เป็นของที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมประกาศยกเว้นให้บรรทุกโดยเรืออื่นได้

(๒) จัดการให้สิ่งของดังกล่าวบรรทุกโดยเรือไทย หรือเรือที่มีสิทธิเช่นเดียวกับเรือไทย จากต่างประเทศมายังประเทศไทย เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากกรมเจ้าท่า ให้บรรทุกสิ่งของนั้น โดยเรืออื่นที่มีใช้เรือไทย ซึ่งจะต้องได้รับอนุญาตเช่นนั้นก่อนบรรทุกของลงเรืออื่น หรือเป็นของที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมประกาศยกเว้นให้บรรทุกโดยเรืออื่น

(๓) ในกรณีที่มิปฏิบัติตาม (๑) หรือ (๒) ผู้รับจ้างจะต้องรับผิดชอบตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพาณิชย์

๙.๓ ผู้ยื่นข้อเสนอซึ่งสำนักงานได้คัดเลือกแล้ว ไม่ไปทำสัญญา หรือข้อตกลงจ้างเป็นหนังสือภายในเวลาที่กำหนดตั้งระบุไว้ในข้อ ๗ สำนักงานจะริบหลักประกันการยื่นข้อเสนอ หรือเรียกจากผู้



ออกหนังสือค้ำประกันการยื่นข้อเสนอทันที และอาจพิจารณาเรียกร้องให้ชดใช้ความเสียหายอื่น (ถ้ามี) รวมทั้งจะพิจารณาให้เป็นผู้ทำงานตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ

๙.๔ สำนักงานสงวนสิทธิ์ที่จะแก้ไขเพิ่มเติมเงื่อนไข หรือข้อกำหนดในแบบสัญญาหรือข้อตกลงจ้างเป็นหนังสือให้เป็นไปตามความเห็นของสำนักงานอัยการสูงสุด (ถ้ามี)

๙.๕ ในกรณีที่เอกสารแนบท้ายเอกสารประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ มีความขัดหรือแย้งกัน ผู้ยื่นข้อเสนอจะต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของสำนักงาน คำวินิจฉัยดังกล่าวให้ถือเป็นที่สุด และผู้ยื่นข้อเสนอ ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าใช้จ่ายใดๆ เพิ่มเติม

๙.๖ สำนักงาน อาจประกาศยกเลิกการจัดจ้างในกรณีต่อไปนี้ได้ โดยที่ผู้ยื่นข้อเสนอ จะเรียกร้องค่าเสียหายใดๆ จากสำนักงานไม่ได้

(๑) สำนักงานไม่ได้รับการจัดสรรเงินที่จะใช้ในการจัดจ้างหรือได้รับจัดสรร แต่ไม่เพียงพอที่จะทำการจัดจ้างครั้งนี้ต่อไป

(๒) มีการกระทำที่เข้าลักษณะผู้ยื่นข้อเสนอที่ชนะการจัดจ้างหรือที่ได้รับการคัดเลือก มีผลประโยชน์ร่วมกัน หรือมีส่วนได้เสียกับผู้ยื่นข้อเสนอรายอื่น หรือขัดขวางการแข่งขันอย่างเป็นธรรม หรือสมยอมกันกับผู้ยื่นข้อเสนอรายอื่น หรือเจ้าหน้าที่ในกระบวนการเสนอราคา หรือสื่อว่ากระทำการทุจริตอื่นใด ในการเสนอราคา

(๓) การทำการจัดจ้างครั้งนี้ต่อไปอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สำนักงานหรือกระทบต่อประโยชน์สาธารณะ

(๔) กรณีอื่นในทำนองเดียวกับ (๑) (๒) หรือ (๓) ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งออกตามความในกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ

#### ๑๐. การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ

ในระหว่างระยะเวลาการจ้าง ผู้ยื่นข้อเสนอที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้รับจ้างต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายและระเบียบได้กำหนดไว้โดยเคร่งครัด

#### ๑๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการ

สำนักงาน สามารถนำผลการปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามสัญญาของผู้ยื่นข้อเสนอที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้รับจ้างเพื่อนำมาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการ

ทั้งนี้ หากผู้ยื่นข้อเสนอที่ได้รับการคัดเลือกไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดจะถูกระงับการยื่นข้อเสนอหรือทำสัญญากับสำนักงาน ไว้ชั่วคราว

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

	ขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR)		จำนวน	๑๓ หน้า
	เรื่อง	โครงการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการทำการุณกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์		
	จัดทำโดย	ฝ่ายให้คำปรึกษาและพัฒนาทักษะ	วันที่จัดทำ	พ.ย. ๖๖

## ๑. ความเป็นมา

สำนักงานพัฒนาการุณกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือ สพธอ. มีพันธกิจกำกับดูแลธุรกิจบริการดิจิทัล เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ รองรับการขยายตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการทำการุณกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ และสนับสนุนให้ความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อผลักดันการทำการุณกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์อย่างบูรณาการและเชื่อมโยง เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศไทยในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สพธอ. เดินหน้าพัฒนาความรู้ให้แก่ประชาชนทั้งในภาคการศึกษาและพัฒนาชุมชน สร้างกำลังคนด้านดิจิทัล (Workforce) เข้าสู่ระบบนิเวศทางดิจิทัลของประเทศให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันเทคโนโลยีมาอย่างต่อเนื่อง มีการบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ให้แก่ชุมชนและผู้ประกอบการด้านการุณกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ครอบคลุมด้านพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ การตลาดดิจิทัล และความมั่นคงปลอดภัยด้านพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการของกำลังแรงงานในยุคดิจิทัลและเหมาะสมกับความต้องการของภาคธุรกิจมากที่สุด

เป้าหมายภายในแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมดิจิทัล ปี พ.ศ. 2566 – 2570								
เฉพาะกลุ่มอาชีพพัฒนาสื่อดิจิทัล และกลุ่มอาชีพความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล								
จำนวนแรงงานทั้งหมดที่ต้องพัฒนาภายใน 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)		NEWSKILL & RESKILL แรงงานใหม่		UPSKILL แรงงานเดิม				
127,008 คน		25,225 คน		101,783 คน				
แผนงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570	Total	รวม
แผนงานที่ 1 ผลิตและพัฒนา แรงงานใหม่ NEWSKILL/RESKILL	แรงงาน กลุ่มอาชีพพัฒนาสื่อดิจิทัล	705	805	905	1,005	1,105	4,525	25,225 คน
	แรงงาน กลุ่มอาชีพความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล	3,350	3,700	4,050	4,450	5,150	20,700	
	จำนวนแรงงานใหม่ต่อปี	4,055	4,505	4,955	5,455	6,255	25,225	
แผนงานที่ 2 ยกระดับฝีมือแรงงาน ในอุตสาหกรรม UPSKILL	แรงงาน กลุ่มอาชีพพัฒนาสื่อดิจิทัล	60	84	111	141	204	600	101,783 คน
	แรงงาน กลุ่มอาชีพความมั่นคงปลอดภัย	251	362	483	617	771	2,484	
	สถานประกอบการพัฒนา กลุ่มอาชีพพัฒนาสื่อดิจิทัล	1,940	2,716	3,589	4,559	5,626	18,430	
	สถานประกอบการพัฒนา กลุ่มอาชีพความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล	8,100	11,689	15,617	19,934	24,929	80,269	
จำนวนแรงงานที่ต้องพัฒนาต่อปี		10,351	14,851	19,800	25,251	31,530	101,783	

หมายเหตุ: แผนงานที่ 1 เป็นกรณีงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
แผนงานที่ 2 เป็นกรณีงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ หน่วยงานส่งเสริม และสถานประกอบการ

ที่มา: สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล, กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลระยะกลาง ปี พ.ศ. 2565 – 2570

จากข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนากำลังแรงงานปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพพัฒนาสื่อดิจิทัลและกลุ่มอาชีพความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล โดยจะมีจำนวนแรงงานที่จะต้องพัฒนาในระยะ ๕ ปี ราว ๑๒๗,๐๐๘ คน ที่เป็นการพัฒนาทักษะให้กับแรงงานใหม่แบบ Newskill & Reskill และกลุ่มแรงงานเดิมแบบ Upskill สอดคล้องภารกิจของ สพธอ. ในการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล (Workforce) ของประเทศ ซึ่งในการพัฒนากำลังคนที่ผ่านมา สพธอ. ได้มีความร่วมมือกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการพัฒนาเนื้อหาและสื่อออนไลน์ หลักสูตร ๑๑ เซ็คติสตีพิชิตธุรกิจออนไลน์ ได้มีการเผยแพร่และมีผู้ที่สนใจได้เข้าเรียนหลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ผ่านระบบ DSD Online Training และ ได้มีความร่วมมือต่อเนื่องในการดำเนินโครงการของปีที่ผ่านมา คือโครงการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนากำลังคน

ทางด้าน Digital และได้จัดทำ แผนการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมได้พัฒนาหลักสูตรด้านดิจิทัลและจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องตามแผนการพัฒนากำลังคนที่ได้จัดทำขึ้น จึงเป็นที่มาในการดำเนินโครงการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ที่จะร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน กำลังแรงงานด้านดิจิทัล อันจะเป็นส่วนในการยกระดับความสามารถการแข่งขันดิจิทัล World Digital Competitiveness สู่อันดับที่ ๓๐ ภายในปี ๒๕๗๐ ได้ต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อพัฒนาหลักสูตรสำหรับการพัฒนากำลังคน (Workforce) ด้านดิจิทัล ที่ส่งเสริมการธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานของประเทศ

๒.๒ เพื่อนำองค์ความรู้จากหลักสูตรไปขยายผลสำหรับการพัฒนาทักษะของกลุ่มเป้าหมายเพื่อช่วยการพัฒนาด้านอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการในอุตสาหกรรมของประเทศ

๒.๓ เพื่อดำเนินการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ร่วมกับหน่วยงานความร่วมมือและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมผลักดันในการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลของประเทศ ที่สอดคล้องตามแผนการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ๓. คุณสมบัติของผู้รับจ้าง

๓.๑ มีความสามารถตามกฎหมาย

๓.๒ ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

๓.๓ ไม่อยู่ระหว่างเลิกกิจการ

๓.๔ เป็นนิติบุคคล ผู้มีอาชีพรับจ้างทำงานที่จ้างในครั้งนี้

๓.๕ ไม่เป็นบุคคลซึ่งอยู่ระหว่างถูกระงับการยื่นข้อเสนอหรือทำสัญญากับหน่วยงานของรัฐไว้ชั่วคราวเนื่องจากเป็นผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังกำหนดตามที่ประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง

๓.๖ ไม่เป็นบุคคลซึ่งถูกระงับชื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้ทำงานและได้แจ้งเวียนชื่อให้เป็นผู้ทำงานของหน่วยงานของรัฐในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง ซึ่งรวมถึงนิติบุคคลที่ผู้ทำงานเป็นหุ้นส่วนผู้จัดการ กรรมการ ผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้มีอำนาจในการดำเนินงานในกิจการของนิติบุคคลนั้นด้วย

๓.๗ มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่คณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

๓.๘ ไม่เป็นผู้มีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้ยื่นข้อเสนอรายอื่นที่เข้ายื่นข้อเสนอให้แก่สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ณ วันยื่นข้อเสนอ หรือไม่เป็นผู้กระทำการอันเป็นการขัดขวางการแข่งขันอย่างเป็นธรรมในการยื่นข้อเสนอครั้งนี้

๓.๙ ไม่เป็นผู้ได้รับเอกสิทธิ์หรือความคุ้มกัน ซึ่งอาจปฏิเสธไม่ยอมขึ้นศาลไทย เว้นแต่รัฐบาลของผู้ยื่นข้อเสนอได้มีคำสั่งให้สละเอกสิทธิ์และความคุ้มกันเช่นนั้น

๓.๑๐ ผู้ยื่นข้อเสนอต้องลงทะเบียนในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement: e-GP) ของกรมบัญชีกลาง

#### ๔. ขอบเขตการดำเนินงาน

ผู้รับจ้างต้องดำเนินการตามขอบเขตการดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนการดำเนินงาน ที่ครอบคลุมกิจกรรมหลักของโครงการฯ เสนอให้ สฟธอ. พิจารณา โดยมีรายละเอียดที่สำคัญอย่างน้อย ดังนี้

๔.๑.๑ แผนการจัดทำเนื้อหาหลักสูตรจำนวน ๓ (สาม) หลักสูตร ตามกรอบการพัฒนาหลักสูตรที่ต้องมีการหารือร่วมกับ สฟธอ.

๔.๑.๒ แผนการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อเผยแพร่ความรู้ โดยนำเสนอแผนการจัดกิจกรรม ออกแบบกิจกรรมให้เป็นไปตามกลุ่มเป้าหมายที่ สฟธอ. กำหนด

๔.๑.๓ แผนการประชาสัมพันธ์หลักสูตร ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายของ สฟธอ. และหน่วยงานความร่วมมือ

ทั้งนี้ การจัดทำแผนการดำเนินงานจะต้องระบุสิ่งส่งมอบ ระยะเวลาการดำเนินงานที่ครอบคลุมทุกกิจกรรมของโครงการ และคำอธิบายรายละเอียดในรูปแบบ Gantt Chart ตามขอบเขตการดำเนินงานตั้งแต่ข้อ ๔.๒. ถึง ๔.๗

๔.๒ จัดทำหลักสูตรการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล จำนวน ๓ (สาม) หลักสูตร พร้อมผลิตสื่อ เอกสารที่เกี่ยวข้อง และแบบประเมินวัดผล

๔.๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล และหารือร่วมกับ สฟธอ. และหน่วยงานความร่วมมือของ สฟธอ. ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามทิศทางที่สอดคล้องแผนการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเรียนรู้หลักสูตรให้ชัดเจน มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มของความรู้ หรือทักษะที่เป็นที่ต้องการในอุตสาหกรรม จากข้อมูลทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่ออ้างอิงเปรียบเทียบในการกำหนดเนื้อหาหลักสูตร มีการอ้างอิงเอกสารอ้างอิง (Reference) ซึ่งจะต้องแจ้งแหล่งที่มาในเอกสารอ้างอิงแนบท้ายรายงานฉบับสมบูรณ์ โดยเอกสารอ้างอิงจะต้องเป็นการอ้างอิงจากเอกสารทางวิชาการ หรือเป็นแหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ

๔.๒.๒ จัดให้มีการประชุมหารือร่วมกับผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องเพื่อระดมความคิดเห็นในการพัฒนาเนื้อหาหลักสูตร จำนวน ๓ (สาม) หลักสูตร จะต้องจัดให้มีการประชุมวิพากษ์ หรือพิจารณา รายละเอียดของเนื้อหาอย่างน้อยหลักสูตรละ ๓ (สาม) ครั้ง พร้อมสรุปการวิพากษ์หรือประชุมพิจารณาเนื้อหาทุกครั้ง โดยให้มืองค์ประกอบของผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่าหลักสูตรละ ๕ (ห้า) คน เพื่อพิจารณา (ร่าง) หลักสูตร และเนื้อหาหลักสูตร ผู้รับจ้างต้องเสนอรายชื่อผู้เชี่ยวชาญให้ สฟธอ. พิจารณาเห็นชอบก่อน โดยผู้รับจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่าตอบแทนผู้เชี่ยวชาญ ค่าจัดประชุม ค่าจัดทำเอกสาร หรือค่าใช้จ่ายอื่นใดที่เกิดขึ้น

๔.๒.๓ พัฒนาเนื้อหาของหลักสูตรจำนวน ๓ (สาม) หลักสูตร ตามที่ได้ผ่านการดำเนินการตามข้อ ๔.๒.๒ โดยมีเนื้อหาอย่างน้อยประกอบไปด้วย บทเรียน วัตถุประสงค์การเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ ของหลักสูตร หรือตามแนวทางที่หารือร่วมกับ สฟธอ. และนำเสนอบทเรียนหรือหน่วยการเรียนรู้ให้ สฟธอ. พิจารณาเห็นชอบ

๔.๒.๔ ออกแบบจัดทำเล่มคู่มือเนื้อหาหลักสูตร โดยมีการจัดหน้าและออกแบบรูปเล่มที่เหมาะสมสำหรับการพิมพ์ ขนาด A5 หรือขนาดอื่นที่ สพธอ. เห็นชอบ โดยจัดทำเป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ (Text book) เพื่อส่งมอบให้ สพธอ.

๔.๒.๕ ออกแบบแบบประเมินวัดผลความรู้ของทั้ง ๓ (สาม) หลักสูตร ให้ครอบคลุมครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้แต่ละหน่วยการเรียนรู้ หรือหน่วยการเรียนรู้ละไม่น้อยกว่า ๕ (ห้า) ข้อ

๔.๒.๖ การผลิตสื่อถ่ายทอดเนื้อหาของ ๓ (สาม) หลักสูตร โดยอ้างอิงตามเนื้อหาในข้อ ๔.๒.๓ ผู้รับจ้างต้องจัดทำร่างเนื้อหาของสื่อที่จะผลิต มีการออกแบบ Mood and Tone ในการนำเสนอพร้อมนำเสนอให้ สพธอ. พิจารณาเห็นชอบ โดยการผลิตสื่อประกอบเนื้อหานั้น จะต้องนำเสนอเนื้อหาสอดคล้องตามหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนด หรือการผนวกกับอินโฟกราฟิก หรือสื่อประเภทอื่น ๆ กรณีมีการใช้รูปภาพ หรือเสียงประกอบจะต้องมีการตรวจสอบเรื่องลิขสิทธิ์ก่อนการดำเนินงาน และสื่อที่จัดทำจะต้องไม่มีความซ้ำซ้อนกับสื่อที่ สพธอ. ได้มีการจัดทำไว้ก่อนแล้ว

๔.๓ จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อพัฒนาทักษะให้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีการดำเนินการอย่างน้อย ดังนี้

๔.๓.๑ จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะดิจิทัล ตามแผนที่ได้จัดทำไว้ พร้อมให้มีวิทยากรจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ (หนึ่ง) คน ในการนำเสนอประเด็นหรือเนื้อหาของหลักสูตร ตามหลักสูตรที่ สพธอ. กำหนด โดยจัดกิจกรรมร่วมกับองค์กรหรือหน่วยงานความร่วมมือ เช่น โครงการกำลังใจ, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, เครือข่ายมหาวิทยาลัย, กลุ่มโรงเรียน ทสรช. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๕ (สิบห้า) ครั้ง ครั้งละไม่น้อยกว่า ๒ (สอง) วัน โดยผู้รับจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรม เช่น ค่าตอบแทนวิทยากร, ค่าเดินทางและค่าที่พักของวิทยากร, ค่าใช้จ่ายอื่นใดในการจัดกิจกรรม รวมถึงค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่และผู้บริหารของ สพธอ. ไม่เกิน ๓ (สาม) คน ในการเข้าร่วมกิจกรรมในทุก ๆ ครั้ง โดยให้มีผู้เข้าเรียนรู้หลักสูตร (ทั้งแบบออฟไลน์และออนไลน์) รวมจำนวนไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ (หนึ่งพัน) ราย

๔.๓.๒ จัดให้มีระบบดิจิทัลตลอดจนช่องทางเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมผ่านทางออนไลน์ได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึงจัดให้มีสัญญาณ (internet ความเร็วที่เหมาะสม รองรับการถ่ายทอดสัญญาณอย่างเต็มรูปแบบและต่อเนื่องไม่เกิดการ Lost หรือ Down ของสัญญาณ (กรณีที่มีการถ่ายทอดผ่านทางอินเทอร์เน็ต)

๔.๓.๓ จัดเตรียมสถานที่หรือประสานการจัดเตรียมสถานที่ จัดเตรียมวัสดุและอุปกรณ์สำหรับการจัดกิจกรรม โดยสถานที่จะต้องผ่านความเห็นชอบของ สพธอ. ก่อนจัดกิจกรรม

๔.๓.๔ ออกแบบ Background Screen หรืออาจจะต้องมี Backdrop ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับรูปแบบการจัดที่มีการหารือร่วมกับ สพธอ. เพื่อประกอบการจัดกิจกรรมให้มีความเหมาะสม โดยจะต้องนำเสนอให้ สพธอ. พิจารณารูปแบบก่อนดำเนินการ

๔.๓.๕ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ประสานงานและอำนวยความสะดวกการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะ การจัดการทำแบบทดสอบ และการสรุปผลการทดสอบของผู้เข้ารับการพัฒนาทักษะดิจิทัล โดยสรุปผลการทดสอบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ใบรับรองการผ่านการทดสอบ ส่งให้ สพธอ. หรือหน่วยงานความร่วมมือภายใน ๕ (ห้า) วัน หลังจากการจัดกิจกรรมในแต่ละครั้ง

๔.๓.๖ จัดทำรายงานสรุปภาพรวมการจัดกิจกรรม พร้อมทั้งสรุปข้อมูลผู้เข้าร่วมกิจกรรม และรูปภาพประกอบที่แสดงการดำเนินกิจกรรม

๔.๔ จัดทำสื่อและประชาสัมพันธ์ ผู้รับจ้างจะต้องดำเนินการ ดังนี้

๔.๔.๑ จัดทำสื่อ จำนวนไม่น้อยกว่า ๖ (หก) ชิ้นงาน ใช้ในการสื่อสาร สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การนำองค์ความรู้ด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ที่เน้นรูปแบบเข้าใจง่าย

มีความทันสมัย และมีความคิดสร้างสรรค์ กรณีมีการใช้รูปภาพประกอบจะต้องมีการตรวจสอบเรื่องลิขสิทธิ์ ก่อนการดำเนินงาน และสื่อจะต้องไม่มีประเด็นซ้ำซ้อนกับสื่อที่ สฟทอ. ได้มีการจัดทำไว้ก่อนแล้ว

๔.๔.๒ ประชาสัมพันธ์สื่อที่ได้จัดทำไว้ตามข้อ ๔.๔.๑ บนช่องทางสื่อออนไลน์หรือ ออฟไลน์ของ สฟทอ. หรือของหน่วยงานความร่วมมือ โดยนำเสนอแผนการประชาสัมพันธ์ให้ สฟทอ. พิจารณา เห็นชอบก่อนเริ่มดำเนินการ ให้มีผู้เข้าถึงสื่อรวมไม่น้อยกว่า ๕,๐๐๐ (ห้าพัน) ราย

๔.๕ จัดหาเจ้าหน้าที่ประจำโครงการ ที่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการ เช่น การสนับสนุนพัฒนาหลักสูตร การเตรียมการประชุม การจัดเตรียมข้อมูลต่าง ๆ การจัดกิจกรรมพัฒนา ทักษะการสนับสนุนและประสานงานทั้งทีมงานของ สฟทอ. และหน่วยงานความร่วมมือ ตลอดระยะเวลา ของโครงการ อย่างน้อย ๑ (หนึ่ง) คน โดยจะต้องเข้าร่วมประชุมร่วมกับทีมงานของ สฟทอ. อย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ (หนึ่ง) ครั้ง (แบบ Onsite) ทั้งนี้ ผู้รับจ้างจะต้องนำเสนอคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ประจำโครงการให้ สฟทอ. พิจารณาก่อนเริ่มดำเนินการ

๔.๖ ประชุมรายงานความก้าวหน้าของโครงการร่วมกับ สฟทอ. โดยจัดให้มีการประชุม อย่างน้อยเดือนละ ๑ (หนึ่ง) ครั้ง โดยนำเสนอต่อคณะกรรมการตรวจรับ พร้อมทั้งสรุปรายงานการประชุม และส่งมอบให้แก่ สฟทอ. ภายใน ๕ (ห้า) วันทำการ นับจากวันที่ประชุม และสรุปส่งมอบให้ สฟทอ. ตามงวด งาน

๔.๗ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานฉบับสมบูรณ์ ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมการดำเนินงาน ตามข้อ ๔.๑ - ๔.๖ อย่างน้อยประกอบด้วย

- ๑) บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)
- ๒) ผลการศึกษาและคู่มือเนื้อหาหลักสูตร
- ๓) สื่อประกอบเนื้อหา และแบบประเมินวัดผลหลักสูตร
- ๔) สรุปการจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะดิจิทัล
- ๕) ข้อเสนอแนะการดำเนินโครงการ

กรณี ถ้ามีการอ้างอิงเอกสารอ้างอิง (Reference) จะต้องแจ้งแหล่งที่มา ลงในเอกสารอ้างอิง แนบท้ายรายงานฉบับสมบูรณ์ โดยเอกสารอ้างอิงจะต้องเป็นการอ้างอิงจากเอกสารทางวิชาการ หรือเป็น แหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือในส่วนของเอกสารแนบ

## ๕. สถานที่ส่งมอบงาน

ส่งมอบ ณ สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือ สถานที่หรือช่องทางที่ สฟทอ. กำหนด

## ๖. วงเงินในการจัดหา

วงเงินงบประมาณ เป็นเงิน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท (สามล้านบาทถ้วน) และราคากลาง ๒,๙๙๙,๘๓๐ บาท (สองล้านเก้าแสนเก้าหมื่นเก้าพันแปดร้อยสามสิบบาทถ้วน)

## ๗. ระยะเวลาดำเนินการ

กำหนดระยะเวลาดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๗



## ๘. สิ่งส่งมอบและกำหนดเวลาการส่งมอบ

ผู้รับจ้างจะต้องดำเนินการและส่งมอบงาน โดยแบ่งกำหนดระยะเวลาการส่งมอบงานเป็นจำนวน ๔ (สี่) งวด ดังนี้

๘.๑ งวดที่ ๑ ดำเนินการและส่งมอบงานตามขอบเขตของงาน ข้อ ๔.๑ ในรูปแบบเอกสาร ๑ (หนึ่ง) ชุด และในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์บันทึกใน External Harddisk หรือสื่อบันทึกข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์อื่น จำนวน ๑ (หนึ่ง) ชุด ภายใน ๒๐ (ยี่สิบ) วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

๘.๒ งวดที่ ๒ ดำเนินการและส่งมอบงานตามขอบเขตของงาน ข้อ ๔.๒ เป็นโครงร่าง ๓ (สาม) หลักสูตร และเป็นเนื้อหาและสื่อ ๒ (สอง) หลักสูตร, รายงานการดำเนินการตามข้อ ๔.๓, ๔.๕ และ ๔.๖ ในรูปแบบเอกสาร ๑ (หนึ่ง) ชุด และในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์บันทึกใน External Harddisk หรือสื่อบันทึกข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์อื่น จำนวน ๑ (หนึ่ง) ชุด ภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

๘.๓ งวดที่ ๓ ดำเนินการและส่งมอบงานตามขอบเขตของงาน ข้อ ๔.๒ เป็นเนื้อหาและสื่อของ ๑ (หนึ่ง) หลักสูตรที่เหลือ, ข้อ ๔.๓, ข้อ ๔.๔, รายงานการดำเนินการตามข้อ ๔.๕ และ ๔.๖ ในรูปแบบเอกสาร ๑ (หนึ่ง) ชุด และในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์บันทึกใน External Harddisk หรือสื่อบันทึกข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์อื่น จำนวน ๑ (หนึ่ง) ชุด ภายในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗

๘.๔ งวดที่ ๔ ดำเนินการและส่งมอบงานตามขอบเขตของงาน ข้อ ๔.๕, ข้อ ๔.๖ และข้อ ๔.๗ ในรูปแบบเอกสาร ๑ (หนึ่ง) ชุด และในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์บันทึกใน External Harddisk หรือสื่อบันทึกข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์อื่น จำนวน ๑ (หนึ่ง) ชุด ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๗

ทั้งนี้ ผู้รับจ้างจะต้องจัดทำตารางแสดงการเปรียบเทียบขอบเขตของงานที่ส่งมอบในแต่ละงวดด้วย

## ๙. ค่าจ้างและเงื่อนไขการจ่ายเงิน

สพขอ. จะแบ่งการจ่ายเงินเป็นงวด ๆ รวม ๔ (สี่) งวด ดังนี้

งวดที่ ๑ อัตราร้อยละ ๑๕ (สิบห้า) ของค่าจ้าง เมื่อผู้รับจ้างได้ดำเนินการและส่งมอบงานตามสิ่งส่งมอบข้อ ๘.๑ และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุได้ตรวจรับงานจ้างถูกต้องครบถ้วนแล้ว

งวดที่ ๒ อัตราร้อยละ ๓๕ (สามสิบห้า) ของค่าจ้าง เมื่อผู้รับจ้างได้ดำเนินการและส่งมอบงานตามสิ่งส่งมอบข้อ ๘.๒ และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุได้ตรวจรับงานจ้างถูกต้องครบถ้วนแล้ว

งวดที่ ๓ อัตราร้อยละ ๔๐ (สี่สิบ) ของค่าจ้าง เมื่อผู้รับจ้างได้ดำเนินการและส่งมอบงานตามสิ่งส่งมอบข้อ ๘.๓ และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุได้ตรวจรับงานจ้างถูกต้องครบถ้วนแล้ว

งวดที่ ๔ อัตราร้อยละ ๑๐ (สิบ) ของค่าจ้าง เมื่อผู้รับจ้างได้ดำเนินการและส่งมอบงานตามสิ่งส่งมอบข้อ ๘.๔ และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุได้ตรวจรับงานจ้างถูกต้องครบถ้วนแล้ว

ทั้งนี้ ค่าจ้างที่ สพขอ. จะจ่ายตามข้อนี้ ได้รวมค่าใช้จ่ายอื่น ๆ และค่าภาษีอากร รวมทั้งภาษีมูลค่าเพิ่ม (ถ้ามี) ไว้ด้วยแล้ว

## ๑๐. อัตราค่าปรับ

เมื่อครบกำหนดส่งมอบงานตามที่กำหนด ถ้าผู้รับจ้างไม่ส่งมอบงานจ้าง หรือส่งมอบล่าช้า หรือส่งมอบไม่ถูกต้อง หรือไม่ครบจำนวน หรือไม่ปฏิบัติตามที่ตกลงกันไว้แก่ สพขอ. ผู้รับจ้างจะต้องชำระค่าปรับให้ สพขอ. เป็นรายวันเป็นจำนวนเงินตายตัวในอัตราร้อยละ ๐.๑๐ (ศูนย์จุดหนึ่งศูนย์) ของราคางานจ้าง

แต่จะต้องไม่ต่ำกว่าวันละ ๑๐๐ บาท (หนึ่งร้อยบาทถ้วน) นับถัดจากวันครบกำหนดส่งมอบตามสัญญาจนถึงวันที่ผู้รับจ้างได้ส่งมอบงานจ้างให้แก่ สฟธอ. จนถูกต้องครบถ้วน

### ๑๑. การรักษาความลับ

๑๑.๑ ผู้รับจ้างจะต้องจัดเก็บรักษาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานที่ผู้รับจ้างได้รับจาก สฟธอ. และข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้รับจ้างได้จัดทำขึ้นเนื่องจากการดำเนินงานตามสัญญานี้เป็นความลับของ สฟธอ. ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า “ข้อมูลที่เป็นความลับ” โดยผู้รับจ้างต้องหามาตรการในการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นความลับให้มิดชิด รวมทั้งไม่เปิดเผย หรือเผยแพร่ หรือกระทำด้วยวิธีการใดให้บุคคลอื่นใดที่มีใช้สัญญาภายใต้สัญญานี้ หรือมิใช่บุคคลที่ สฟธอ. ได้อนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรให้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะรับทราบข้อมูลที่เป็นความลับภายใต้สัญญานี้ ได้ทราบถึงข้อมูลที่เป็นความลับดังกล่าว เว้นแต่จะเป็นการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของผู้รับจ้างที่ต้องเกี่ยวข้องโดยตรงกับข้อมูลดังกล่าวเท่านั้น และผู้รับจ้างจะต้องจัดให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวได้ผูกพันและปฏิบัติตามเงื่อนไขในการรักษาข้อมูลที่เป็นความลับเช่นว่านั้นด้วย

๑๑.๒ หากผู้รับจ้างมิได้ปฏิบัติตามข้อ ๑๑.๑ ผู้รับจ้างจะต้องรับผิดชอบต่อ สฟธอ. หรือบุคคลอื่นที่เป็นเจ้าของข้อมูลที่เป็นความลับนั้นในความเสียหายใด ๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการที่ข้อมูลที่เป็นความลับดังกล่าว ได้ถูกเปิดเผยไม่ว่าทั้งหมดหรือแต่บางส่วน และ สฟธอ. มีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ทันที

๑๑.๓ ผู้รับจ้างจะยังคงต้องผูกพันตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการรักษาข้อมูลที่เป็นความลับตามข้อ ๑๑.๑ ต่อไป トラบที่ข้อมูลที่เป็นความลับดังกล่าวยังคงเป็นความลับอยู่ แม้ว่าการจ้างตามสัญญานี้ได้สิ้นสุดลงแล้วไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม

### ๑๒. หลักเกณฑ์การพิจารณา

ใช้เกณฑ์คุณภาพและเกณฑ์ราคาประกอบกัน โดย สฟธอ. ขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาคัดเลือกโดยเรียงลำดับจากผู้ที่ได้รับคะแนนรวมสูงสุด ดังนี้

๑๒.๑ ด้านเทคนิค ให้น้ำหนักร้อยละ ๘๐ (แปดสิบ)

๑๒.๒ ราคา ให้น้ำหนักร้อยละ ๒๐ (ยี่สิบ)

ทั้งนี้ การพิจารณาข้อเสนอตามขอบเขตของงาน ผู้ที่ผ่านการพิจารณาตามเกณฑ์ จะต้องได้รับคะแนนรวม ไม่น้อยกว่า ๗๐ (เจ็ดสิบ) คะแนน จากคะแนนรวม ๑๐๐ (หนึ่งร้อย) คะแนน ตามหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ลำดับ	รายละเอียด	คะแนน	วิธีการประเมิน	วิธีการให้คะแนน
	<b>การพิจารณาด้านเทคนิค</b>	<b>๘๐</b>		
๑	แนวคิดและรูปแบบการดำเนินงานภาพรวม	๒๐		คณะกรรมการจะพิจารณาโดยเปรียบเทียบจากเอกสารที่ผู้ยื่นข้อเสนอได้เสนอมา และการให้คะแนนคิดจากผู้ที่นำเสนองานได้ดีที่สุดเรียงลำดับลงมา
	๑.๑ แผนงานและวิธีการดำเนินงานตามขอบเขตงาน	๑๐	เอกสารที่ผู้ยื่นข้อเสนอ ยื่นมา ได้จัดทำแผนงาน และวิธีการดำเนินงาน	
	เกณฑ์การให้คะแนน			
	- มีแผนงานและวิธีการดำเนินงานตามขอบเขตงาน	๑๐	ตามขอบเขตของงานที่ชัดเจน ระบุสิ่งส่งมอบ	

ลำดับ	รายละเอียด	คะแนน	วิธีการประเมิน	วิธีการให้คะแนน
	ที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกกิจกรรมของโครงการ		มีระยะเวลาการดำเนินงานที่ครอบคลุม	
	- มีแผนงานและวิธีการดำเนินงานตามขอบเขตงานที่ไม่ชัดเจน หรือไม่ ครอบคลุมทุกกิจกรรมของโครงการ	๐	ทุกกิจกรรมของโครงการ และคำอธิบายรายละเอียดในรูปแบบ Gantt Chart	
	<b>๑.๒ แนวคิดและรูปแบบการดำเนินงานภาพรวม</b>	<b>๑๐</b>	เอกสารที่ผู้ยื่นข้อเสนอขึ้นมา ได้แสดงแนวคิดและรูปแบบการดำเนินงานภาพรวมตามขอบเขตของงานอย่างสร้างสรรค์ และทันสมัย มีความเชื่อมโยงภาพรวมของโครงการ	
	เกณฑ์การให้คะแนน			
	- แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความเชื่อมโยงภาพรวมของโครงการ โดดเด่นชัดเจน ครบถ้วนทุกประเด็น	๑๐	โครงการ เช่น การพัฒนาหลักสูตรพัฒนากำลังคน การจัดทำกิจกรรมพัฒนาทักษะ	
	- แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความเชื่อมโยงภาพรวมของโครงการ แต่ไม่ชัดเจน	๕	การจัดทำสื่อและการประชาสัมพันธ์	
	- ไม่แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดสร้างสรรค์	๐		
<b>๒</b>	<b>แนวคิดการดำเนินการจัดทำเนื้อหาหลักสูตร การจัดทำสื่อประกอบหลักสูตร</b>	<b>๓๐</b>		คณะกรรมการจะพิจารณาโดยเปรียบเทียบจากเอกสารที่ผู้ยื่นข้อเสนอได้เสนอมาร่วมกับการให้คะแนนคิดจากผู้นำเสนองานได้ดีที่สุดเรียงลำดับลงมา
	<b>๒.๑ การอ้างอิงมาตรฐานวิชาการหรือมาตรฐานหลักสูตร และการจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญ รวมไปถึงการจัดทำเนื้อหาหลักสูตร</b>	<b>๒๐</b>	เอกสารที่ผู้ยื่นข้อเสนอขึ้นมา ได้แสดงให้เห็นข้อมูลของการศึกษา การมีของหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา	
	เกณฑ์การให้คะแนน			
	- แสดงการอ้างอิงมาตรฐานวิชาการหรือมาตรฐานหลักสูตร และการจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญ รวมไปถึงการจัดทำเนื้อหาหลักสูตรอย่างครบถ้วน โดดเด่นชัดเจน	๒๐	กำลังคน นอกจากการศึกษาหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องแล้ว ยังต้องแสดงให้เห็นถึงกิจกรรมที่จะได้มาซึ่งข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ และจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
	- แสดงการอ้างอิงมาตรฐานวิชาการหรือมาตรฐาน	๑๕	จนเกิดเป็นหลักสูตรที่	

ลำดับ	รายละเอียด	คะแนน	วิธีการประเมิน	วิธีการให้คะแนน
	หลักสูตร และการจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญ รวมไปถึงการจัดทำเนื้อหาหลักสูตรอย่างครบถ้วน แต่ไม่ชัดเจน		จะสามารถนำไปใช้ได้จริง	
	- ไม่แสดงการอ้างอิงมาตรฐานวิชาการหรือมาตรฐานหลักสูตร และการจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญ รวมไปถึงการจัดทำเนื้อหาหลักสูตรไม่ชัดเจน	๐		
	<b>๒.๒ การสร้างสรรค์ แนวคิด รูปแบบในการจัดทำสื่อประกอบเนื้อหาหลักสูตร และสื่อถ่ายทอดเนื้อหา</b>	<b>๑๐</b>	เอกสารที่ผู้ยื่นข้อเสนอ ยื่นมา ได้แสดงถึงแนวคิด การออกแบบรูปแบบสื่อที่จะผลิตออกมาเป็นรูปเล่มอย่างน่าสนใจ โดดเด่น และเกิดขึ้นจริง	
	เกณฑ์การให้คะแนน			
	- แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ แนวคิด รูปแบบในการจัดทำสื่อประกอบเนื้อหาหลักสูตร และสื่อถ่ายทอดเนื้อหา อย่างทันสมัย มีความโดดเด่นชัดเจนครบถ้วนทุกประเด็น	๑๐		
	- แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ แนวคิด รูปแบบในการจัดทำสื่อประกอบเนื้อหาหลักสูตร และสื่อถ่ายทอดเนื้อหา อย่างทันสมัย แต่ไม่ชัดเจน	๕		
	- ไม่แสดงให้เห็นถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ แนวคิด รูปแบบในการจัดทำสื่อประกอบเนื้อหาหลักสูตร และสื่อถ่ายทอดเนื้อหา อย่างทันสมัย	๐		

ลำดับ	รายละเอียด	คะแนน	วิธีการประเมิน	วิธีการให้คะแนน
๓	<b>การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะดิจิทัล</b>	๑๐	เอกสารที่ผู้ยื่นข้อเสนอ ยื่นมา ได้แสดงถึง	
	เกณฑ์การให้คะแนน			
	- แสดงแนวทางการ ดำเนินงาน รูปแบบการจัด กิจกรรมฯ แบบครบถ้วน ชัดเจน ทุกขั้นตอน	๑๐	แนวคิด รูปแบบการจัด กิจกรรมฯ จะต้องม ีองค์ประกอบครบถ้วน ตามขอบเขตงานรวมถึง	
	- แสดงแนวทางการ ดำเนินงาน รูปแบบการจัด กิจกรรมฯ ไม่ครบถ้วน ชัดเจนทุกขั้นตอน	๕	การบริหารจัดการงาน เพื่อแสดงความพร้อม ของการดำเนินงาน เช่น มีตัวอย่างวิทยากร (เพื่อเสนอทางเลือก)	
	- ไม่แสดงแนวทางการ ดำเนินงาน รูปแบบการจัด กิจกรรมฯ	๐		
๔	<b>การจัดทำสื่อ และการ ประชาสัมพันธ์</b>	๑๐	เอกสารที่ผู้ยื่นข้อเสนอ ยื่นมา ได้แสดงถึง	คณะกรรมการจะพิจารณา โดยเปรียบเทียบจากเอกสาร ที่ผู้ยื่นข้อเสนอได้เสนอมา และการให้คะแนนคิดจากผู้ ที่นำเสนอานได้ดีที่สุด เรียงลำดับลงมา
	- เกณฑ์การให้คะแนน			
	- แสดงให้เห็นถึงการมี ความคิดสร้างสรรค์ แนวคิด รูปแบบในการจัดทำสื่อใน การประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึง กลุ่มเป้าหมาย มีแนวทางใน การถ่ายทอดเนื้อหา ที่ เหมาะสมกับรูปแบบในการ การประชาสัมพันธ์อย่าง ทันสมัย มีความโดดเด่น ชัดเจนครบถ้วนทุกประเด็น	๑๐	แนวคิด การออกแบบ รูปแบบสื่อที่จะผลิต และการประชาสัมพันธ์ ในแต่ละรูปแบบอย่าง น่าสนใจ โดดเด่น และ เกิดขึ้นจริง	
	- แสดงให้เห็นถึงการมี ความคิดสร้างสรรค์ แนวคิด รูปแบบในการจัดทำสื่อใน การประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึง กลุ่มเป้าหมาย มีแนวทางใน การถ่ายทอดเนื้อหา ที่ เหมาะสมกับรูปแบบในการ การประชาสัมพันธ์อย่าง ทันสมัย แต่ไม่ชัดเจน	๕		
	- ไม่แสดงให้เห็นถึงการมี ความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบ	๐		

ลำดับ	รายละเอียด	คะแนน	วิธีการประเมิน	วิธีการให้คะแนน
	ในการจัดทำสื่อในการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย มีแนวทางในการถ่ายทอดเนื้อหาที่เหมาะสมกับรูปแบบในการประชาสัมพันธ์อย่างทันสมัย			
<b>๕</b>	<b>ประวัติบริษัทและประสบการณ์การทำงานที่น่าเชื่อถือ</b>	<b>๕</b>		คณะกรรมการจะพิจารณาโดยเปรียบเทียบจากเอกสารที่ผู้ยื่นข้อเสนอได้เสนอมา และการให้คะแนนคิดจากผู้ที่นำเสนองานได้ดีที่สุดเรียงลำดับลงมา
	เกณฑ์การให้คะแนน		เอกสารหลักฐานที่แสดงประวัติและประสบการณ์ทำงานที่น่าเชื่อถือ	
	- แสดงสำเนาสัญญา หรือ สำเนาหนังสือรับรองผลงานประเภทเดียวกันกับงานที่จ้างครั้งนี้ ซึ่งเป็นคู่สัญญาโดยตรงกับส่วนราชการหน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชนที่สพอ. เชื่อถือ ในวงเงินไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ต่อสัญญา	๕		
	- ไม่แสดงสำเนาสัญญา หรือ สำเนาหนังสือรับรองผลงานประเภทเดียวกันกับงานที่จ้างครั้งนี้ ซึ่งเป็นคู่สัญญาโดยตรงกับส่วนราชการหน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชนที่สพอ. เชื่อถือ ในวงเงินไม่	๐		



ลำดับ	รายละเอียด	คะแนน	วิธีการประเมิน	วิธีการให้คะแนน
	น้อยกว่า ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ต่อสัญญา			
๕	<b>บุคลากร และความพร้อมทีมงาน</b>	๕	เอกสารหลักฐานที่ แสดงข้อมูลความ เชี่ยวชาญของ บุคลากร พร้อม ประวัติ ที่ผู้ยื่นข้อเสนอ ยื่นมา	คณะกรรมการจะพิจารณา โดยเปรียบเทียบจากเอกสาร ที่ผู้ยื่นข้อเสนอได้เสนอมา และการให้คะแนนคิดจากผู้ ที่นำเสนองานได้ดีที่สุด เรียงลำดับลงมา
	เกณฑ์การให้คะแนน			
	- แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความ เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งประวัติ ของบุคลากรที่รับผิดชอบ บุคลากรที่รับผิดชอบการ จัดทำหลักสูตร และ บุคลากรที่รับผิดชอบด้าน อื่น ๆ ตามขอบเขตงาน อย่างชัดเจน	๕		
	- <b>ไม่</b> แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความ เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งประวัติ ของบุคลากรที่รับผิดชอบ บุคลากรที่รับผิดชอบการ จัดทำหลักสูตร และ บุคลากรที่รับผิดชอบด้าน อื่น ๆ ตามขอบเขตงาน	๐		
	<b>การพิจารณาด้านราคา</b>	๒๐		
๖	การนำเสนอราคา อยู่ในงบประมาณ และครบถ้วนตามรายละเอียดงาน	๒๐		
	<b>รวมทั้งหมด</b>	๑๐๐		

#### หมายเหตุ

๑. คะแนนที่ผู้เสนอราคาได้รับ = (คะแนน x น้ำหนัก) / ๑๐๐

๒. ประเมินคะแนนจากราคาที่เสนอ =  $100 - ((\text{ผลต่างราคาของผู้เสนอ} \text{ กับ } \text{ราคาผู้เสนอราคาต่ำสุด} / \text{ราคาผู้เสนอราคาต่ำสุด}) \times 100)$

ทั้งนี้ ผู้เสนอราคาจะต้องส่งข้อเสนอด้านเทคนิคและด้านผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาให้กับ สฟธอ. และนำเสนอ Presentation ไม่เกิน ๓๐ (สามสิบ) นาที ณ สฟธอ. อาคารเดอะไนน์ ทาวเวอร์แกรนด์ พระรามเก้า (อาคารบี) ชั้น ๒๑ เลขที่ ๓๓/๔ ถนนพระราม ๙ แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ หรือสถานที่หรือช่องทางที่ สฟธอ. กำหนด เพื่อประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามดุลยพินิจของคณะกรรมการพิจารณาผล

**๑๓. ข้อกำหนดอื่น ๆ**

การจัดซื้อจัดจ้างครั้งนี้จะมีการลงนามในสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือได้ต่อเมื่อพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีผลบังคับใช้และได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จากสำนักงบประมาณแล้ว และกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดซื้อจัดจ้างในครั้งดังกล่าว หน่วยงานของรัฐสามารถยกเลิกการจัดซื้อจัดจ้างได้



# แผนการพัฒนา กำลังคนด้านดิจิทัล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์  
ร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



## สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร.....	4
1 บทนำ .....	6
2 ผลการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มกำลังแรงงานด้านดิจิทัล.....	7
3 ผลการศึกษาข้อมูลจากแผนระดับชาติและแผนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงแผนการดำเนินงานของ สพรอ.....	15
3.1 แผนระดับที่ 1: ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580).....	15
3.2 แผนระดับที่ 2 แผนซึ่งเป็นแนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่าง ๆ .....	16
3.3 แผนระดับที่ 3 แผนในเชิงปฏิบัติที่มีความชัดเจนตามภารกิจส่วนราชการ.....	18
3.4 การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเรียนรู้หลักสูตร.....	22
4 การศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการปฏิบัติที่ดีในต่างประเทศ.....	23
5 กรอบแนวทางการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570).....	26
5.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล.....	26
5.2 กรอบการจัดกลุ่มระดับทักษะดิจิทัล.....	28
5.3 รายละเอียดแผนการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 .....	30
6 สรุปผลแนวทางการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570).....	39
แหล่งข้อมูลอ้างอิง.....	40

## สารบัญรูปรูปภาพ

รูปที่ 2-1: ปัจจัยที่ส่งผลในการเติบโตของอัตราการจ้างงานทั่วโลก.....	7
รูปที่ 2-2: แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของภาคธุรกิจดิจิทัลที่ส่งผลต่อความต้องการแรงงาน .....	9
รูปที่ 2-3: ภาพรวมสถิติกำลังแรงงานไทยย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2562 - 2566) และจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2565 ..	10
รูปที่ 2-4: ภาพรวมสถิติกำลังแรงงานไทยย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2562 - 2566) และสัดส่วนลักษณะตำแหน่งงานด้านดิจิทัล .....	11
รูปที่ 2-5: ความต้องการตำแหน่งงานที่มีทักษะสูงด้านดิจิทัล (TALENT) ตาม 12 กลุ่มอุตสาหกรรม S-CURVE.....	12
รูปที่ 2-6: ประมาณการจำนวนแรงงานด้านดิจิทัลที่ต้องพัฒนาในปี พ.ศ. 2565 – 2570 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.....	14
รูปที่ 3-1: ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติและแผนของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย .....	15
รูปที่ 3-2: แผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2566 - 2570 .....	18
รูปที่ 3-3: กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลระยะกลาง ปี พ.ศ. 2566 – 2570 ของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล .....	19
รูปที่ 3-4: ผลการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบแผนของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลของ ประเทศไทย .....	21
รูปที่ 3-5: การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเรียนรู้หลักสูตร.....	22
รูปที่ 4-1: ภาพรวมอันดับความสามารถในการแข่งขันทางดิจิทัลของโลกด้าน KNOWLEDGE ปี 2565 .....	23
รูปที่ 4-2: ผลการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบแนวปฏิบัติที่ดี .....	24
รูปที่ 5-1: กรอบระดับความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล 4 ระดับ .....	28
รูปที่ 5-2: ภาพรวมแผนการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) .....	30
รูปที่ 5-3: หน่วยงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังแรงงานไทย.....	31
รูปที่ 5-4: ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 1 DIGITAL AWARENESS .....	32
รูปที่ 5-5: ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 2 DIGITAL SKILL FOR ALL .....	34
รูปที่ 5-6: เส้นทางการพัฒนากำลังแรงงานที่ต้องการพัฒนาทักษะระดับต้นสำหรับการประกอบอาชีพ ต่อยอดการเป็น วิทยากรต้นแบบ.....	36
รูปที่ 5-7: ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 3 DIGITAL MASTERY .....	37
รูปที่ 6-1: สรุปภาพรวมแผนพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570).....	39

## บทสรุปผู้บริหาร

ตลาดแรงงานทั่วโลกในปัจจุบันมีหลากหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่สามารถทำให้ความต้องการของตลาดเปลี่ยนไปอย่างเห็นได้ชัดคือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการเข้าสู่ยุคดิจิทัลได้ทำให้รูปแบบการทำงานและแนวโน้มกำลังงานแรงงานเปลี่ยนไปอย่างมาก การที่ธุรกิจและองค์กรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานได้ส่งผลให้เกิดการเพิ่มความต้องการในการจ้างงานด้านดิจิทัลเป็นอย่างมาก รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและบำรุงรักษาระบบดิจิทัล การควบคุมความปลอดภัยข้อมูล และการจัดการข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการเพิ่มขึ้นของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจะยังคงเป็นแนวโน้มที่ต่อเนื่อง ส่งผลให้มีการเพิ่มพูนความสำคัญของงานด้านดิจิทัลในอุตสาหกรรมทุกสาขา การตระหนักและการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างโอกาสในกำลังงานด้านดิจิทัลในอนาคต

เพื่อให้เป็นไปตามทิศทางการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือ สทอ. และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งเป็นการดำเนินงานร่วมกันผ่านข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ว่าด้วยการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล ร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เพื่อพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลเข้าสู่ระบบนิเวศด้านธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย รวมถึงการสร้างความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประกอบธุรกิจออนไลน์อย่างรู้เท่าทันภัยคุกคาม การพัฒนาสู่การเป็นพลเมืองดิจิทัล จึงเป็นที่มาในการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ระยะ 5 ปี ซึ่งจะเป็นการพัฒนาพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลจากการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถช่วยให้กลุ่มอาชีพที่เป็นที่ต้องการในอุตสาหกรรมดิจิทัลสามารถเรียนรู้และตอบโต้ความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมทั้งการจัดทำเนื้อหาหลักสูตรและผลิตสื่อเพื่อสร้างการรับรู้ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สทอ.) และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสนับสนุนการกำหนดแนวทางการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลโดยคำนึงถึงแนวทางการดำเนินงานของแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ และระดับกระทรวง ครอบคลุมตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีที่มีความเกี่ยวข้องหลักใน 2 ยุทธศาสตร์หลัก คือ 1) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และ 2) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 – 2580 เกี่ยวข้อง 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต และประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต นอกจากนี้ มีความเกี่ยวข้องกับแผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ในหมวดหมายที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ หมวดหมายที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขัน

ได้ และหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สำหรับการศึกษาและวิเคราะห์ ความสอดคล้องของแผนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลในประเทศไทยพบว่า กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลของสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) และ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ กลุ่มวัยแรงงานสายอาชีพทั่วไปและสายอาชีพเฉพาะด้านดิจิทัล (อายุ 15 – 59 ปี) ในขณะที่กลุ่มวัยเด็ก (อายุน้อยกว่า 15 ปี) มีกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ดูแลรับผิดชอบการพัฒนากระบวนการศึกษา และกลุ่มผู้สูงอายุ (อายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป) มีสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล หรือ depa พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในขอบเขตการดำเนินชีวิตประจำวัน และกลุ่มเปราะบางที่ สพธอ. และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีโครงการหรือกิจกรรมการดำเนินการผลักดันกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวให้มีทักษะองค์ความรู้ด้านดิจิทัลที่เหมาะสมได้เช่นกัน

ทั้งนี้ ภายใต้แผนการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 -- 2570) กำหนดวิสัยทัศน์ “สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) ร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานพันธมิตร ในการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมดิจิทัล” ประกอบไปด้วยทั้งสิ้น 3 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ 1) Digital Awareness สร้างความตระหนักรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะดิจิทัลตลอดชีวิต เพื่อให้พลเมืองและกำลังแรงงานไทยมีความตระหนักรู้และเข้าถึงการฝึกทักษะดิจิทัลได้ทุกที่ทุกเวลาสู่การเรียนรู้ในรูปแบบ Lifelong Learning พัฒนาทักษะดิจิทัลตลอดชีวิต 2) Digital Skill For All ผลิตและพัฒนา กำลังแรงงานใหม่รองรับทักษะดิจิทัลในอนาคต เพื่อพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลเพิ่มความรู้ ทักษะการใช้และ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และ 3) Digital Mastery ยกกระดับทักษะดิจิทัลกำลังแรงงานเดิมสู่กำลังแรงงานสมรรถนะสูงในอุตสาหกรรมดิจิทัล เพื่อสร้างแรงงานสายอาชีพด้านดิจิทัลที่มีศักยภาพและทักษะดิจิทัลระดับสูงที่ตรงตามตำแหน่งงานใน อุตสาหกรรมดิจิทัลและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กร ซึ่งมีหน่วยงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนา กำลังแรงงานไทยในมิติต่างๆ ที่สามารถสนับสนุนการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลร่วมกับ สพธอ. และกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน เช่น สมาคมอีเลิร์นนิ่งแห่งประเทศไทย สมาคมผู้ประกอบการแอนิเมชันและกราฟิกส์ไทย สมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สมาคมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทย สมาคมส่งเสริมนวัตกรรมเทคโนโลยีไซเบอร์ เป็นต้น เพื่อให้การพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลของประเทศไทยสามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างกำลังคน ที่พร้อมต่อการประยุกต์ใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคต

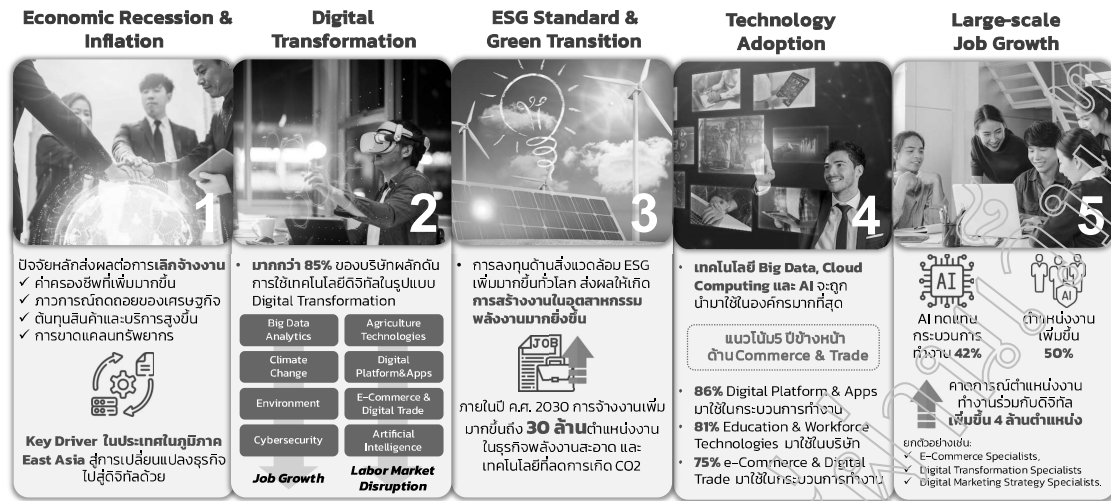
## 1 บทนำ

การจัดทำแผนพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จัดทำขึ้นภายใต้พันธกิจของ สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) ในการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล และการสร้างความรู้ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประกอบอาชีพและประกอบธุรกิจออนไลน์ สู่การเป็นพลเมืองดิจิทัล ทั้งนี้ เพื่อให้ในการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง สพธอ. ดำเนินงานร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านการลงนามความร่วมมือ (MOU) ว่าด้วยการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 จึงเป็นที่มาในการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ระยะ 5 ปี ซึ่งจะเป็นการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลจากการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถช่วยให้กลุ่มอาชีพที่เป็นที่ต้องการในอุตสาหกรรมดิจิทัลสามารถเรียนรู้และตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมทั้งการจัดทำเนื้อหาหลักสูตรและผลิตสื่อเพื่อสร้างการรับรู้ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

ทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลฉบับนี้มีแนวทางการพัฒนามาจากการประมาณการความต้องการแรงงานด้านดิจิทัลตามแผนผังตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล (Functional Map) ปี พ.ศ. 2565 – 2570 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีการคาดการณ์ปริมาณความต้องการที่เพิ่มขึ้นของตำแหน่งงานด้านดิจิทัลในทุก ๆ ปี เช่น กลุ่มอาชีพพัฒนาสื่อดิจิทัล กลุ่มอาชีพความมั่นคงปลอดภัยข้อมูลและการตรวจสอบ เป็นต้น รวมถึงการพิจารณาถึงนิยามระดับทักษะดิจิทัลโดยเฉพาะระดับที่ 4 ทักษะดิจิทัลระดับสูง (Advanced) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่ตรงกับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับสมรรถนะหรือมาตรฐานฝีมือที่ยอมรับในอุตสาหกรรมดิจิทัลแบบเข้มข้น เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการออกแบบและจัดทำกิจกรรมการดำเนินงานและโครงการการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับทิศทางความต้องการของอุตสาหกรรมดิจิทัลต่อไป



## 2 ผลการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มกำลังแรงงานด้านดิจิทัล



รูปที่ 2-1: ปัจจัยที่ส่งผลในการเติบโตของอัตราการจ้างงานทั่วโลก

สภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) หรือ WEF จัดทำรายงาน The Future of Jobs Report ประจำปี ค.ศ. 2023 ที่มีการสำรวจทักษะแห่งอนาคตที่ตลาดแรงงานทั่วโลกต้องการมากกว่า 803 บริษัทใน 27 กลุ่มอุตสาหกรรม และ 45 เศรษฐกิจที่แตกต่างกัน พบว่ามีประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานทั่วโลกในปัจจุบันประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

**ปัจจัยที่ 1 ภาวะเศรษฐกิจถดถอยและเงินเฟ้อ (Economic Recession and Inflation)** เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเลิกจ้างงานและภาพรวมเศรษฐกิจทุกประเทศทั่วโลกในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ค่าครองชีพที่เป็นค่าใช้จ่ายพื้นฐานในการดำรงชีวิตสูงขึ้น ต้นทุนสินค้าและบริการสูงขึ้น และทรัพยากรอยู่ในภาวะขาดแคลน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าภาวะเศรษฐกิจถดถอยและเงินเฟ้อส่งผลทางลบให้แก่ภาพรวมเศรษฐกิจและการจ้างงาน แต่ก็เป็นหนึ่งกุญแจที่สำคัญในการขับเคลื่อน (Key Driver) ของหน่วยงานหรือองค์กรภาคเอกชนที่อยู่ในประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออก (East Asia) ที่เปลี่ยนแปลงรูปแบบธุรกิจไปสู่ดิจิทัล

**ปัจจัยที่ 2 การเปลี่ยนแปลงไปสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)** พบว่ามากกว่าร้อยละ 85 ของบริษัททั่วโลกมีการผลักดันการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบ Digital Transformation มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการเติบโตของงาน (Job Growth) ในหลายด้าน ได้แก่ 1) ตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) 2) ตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) 3) ตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม (Environment) และ 4) ตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity) นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงไปสู่ดิจิทัล (Digital

Transformation) ยังส่งผลต่อการปฏิรูปของตลาดแรงงาน (Labor Market Disruption) ได้แก่ เทคโนโลยีการเกษตร (Agriculture Technologies) แพลตฟอร์มดิจิทัลและแอปพลิเคชัน (Digital Platform and Application) ธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และการค้าทางดิจิทัล (E-commerce and Digital Trade) และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence)

**ปัจจัยที่ 3 มาตรฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environment Social and Governance (ESG) Standard) และการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืน (Green Transition)** แนวโน้มการลงทุนด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) เพิ่มขึ้นทั่วโลก ส่งผลให้เกิดการสร้างงานในอุตสาหกรรมพลังงานมากขึ้น โดย WEF มีการคาดการณ์ว่าภายในปี ค.ศ. 2030 จะมีการจ้างงานเพิ่มมากขึ้นถึง 30 ล้านตำแหน่งงานในธุรกิจพลังงานสะอาด และเทคโนโลยีที่ลดการเกิดคาร์บอนไดออกไซด์

**ปัจจัยที่ 4 การนำเทคโนโลยีมาใช้งาน (Technology Adoption)** จากการสำรวจบริษัททั่วโลก พบว่าเทคโนโลยีที่มีการนำมาใช้มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing) และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligent) ทั้งนี้ แนวโน้มการเติบโตของอุตสาหกรรมธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และการค้า (E-commerce and Trade) ที่จะมีการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้นในระยะ 5 ปีข้างหน้า พบว่าร้อยละ 86 มีการนำเทคโนโลยีแพลตฟอร์มดิจิทัลและแอปพลิเคชัน (Digital Platform and Application) มาใช้ในกระบวนการทำงาน ภายในองค์กร ร้อยละ 81 มีการนำเทคโนโลยีการพัฒนากำลังคนและเทคโนโลยีด้านการศึกษา (Education and Workforce Technologies) มาปรับใช้ภายในองค์กร และร้อยละ 75 มีการนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และการค้า (E-commerce and Digital Trade) มาใช้ในกระบวนการทำงาน

**ปัจจัยที่ 5 การเติบโตของแรงงานขนาดใหญ่ (Large-scale Job Growth)** ผลการสำรวจบริษัททั่วโลกพบว่าร้อยละ 42 มีการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) มาช่วยทดแทนกระบวนการทำงาน และการเติบโตของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ส่งผลให้มีตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 50 ส่งผลให้มีการคาดการณ์จำนวนตำแหน่งงานที่ทำงานร่วมกับเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้นมากกว่า 4 ล้านตำแหน่งภายในปี ค.ศ. 2030 โดยเฉพาะตำแหน่งงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ยกตัวอย่างเช่น ผู้เชี่ยวชาญพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Commerce Specialists) ผู้เชี่ยวชาญด้านการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation Specialists) ผู้เชี่ยวชาญกลยุทธ์การตลาดดิจิทัล (Digital Marketing Strategy Specialists) เป็นต้น



**การคาดการณ์รายได้ของธุรกิจบริการดิจิทัลและซอฟต์แวร์ 19 -20% ในช่วงปี พ.ศ. 2566-2568**



**แนวโน้มการทำธุรกรรมของผู้บริโภคที่เน้นความสะดวกสบายและมุ่งสู่ระบบไร้สัมผัสผ่านออนไลน์บน Mobile platform** ในช่วง Post-COVID รวมถึงการเร่งลงทุนปรับโครงสร้างองค์กรในภาคธุรกิจที่เน้นขับเคลื่อนมูลค่าเพิ่มด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น



**บริการดิจิทัล** รายได้มีแนวโน้มเติบโตเฉลี่ย 22 -23 % จากการขยายตัวของธุรกิจบริการในชีวิตประจำวันหลายรูปแบบบนแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ครอบคลุมกลุ่มผู้บริโภคนอกเขตเมืองมากขึ้น พร้อมกับการสร้างพันธมิตรของผู้ให้บริการรายใหญ่กับภาคธุรกิจต่างๆ ในการตอบโต้ภัยบริการธุรกรรมออนไลน์ครบวงจร



**ซอฟต์แวร์และบริการซอฟต์แวร์** รายได้มีแนวโน้มขยายตัว 11 -12% จากการปรับตัวของภาคธุรกิจโดยเน้นการประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ โดยเฉพาะระบบคลาวด์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในสินค้าและการให้บริการเฉพาะเจาะจงกับลูกค้าในปริมาณมาก (Mass customization)



**ดิจิทัลคอนเทนต์** รายได้มีแนวโน้มเติบโตดีขึ้น 13 -14% ตามธุรกิจเกมที่จะเติบโตต่อเนื่อง **จากการพัฒนาเกมบนแพลตฟอร์มที่สร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ขณะนี้ธุรกิจ Animation and Character มีทิศทางฟื้นตัวตามกิจกรรมบันเทิงที่กระเตื้องขึ้นในประเทศผู้ค้า** โดยเฉพาะการสตรีมผ่านแพลตฟอร์มยูทูบ Internet (Over-the-Top: OTT) ที่กำลังเติบโต

"ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงของภาคธุรกิจส่งผลต่อความต้องการแรงงานที่เปลี่ยน ทำให้แรงงานในปัจจุบันจำเป็นต้อง Reskill/Upskill เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รองรับรูปแบบธุรกิจดิจิทัล"

ที่มา: วิจัยกรุงศรี, แนวโน้มธุรกิจอุตสาหกรรม ปี 2566-2568, ธุรกิจบริการดิจิทัลและซอฟต์แวร์, 2566

รูปที่ 2-2: แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของภาคธุรกิจดิจิทัลที่ส่งผลต่อความต้องการแรงงาน

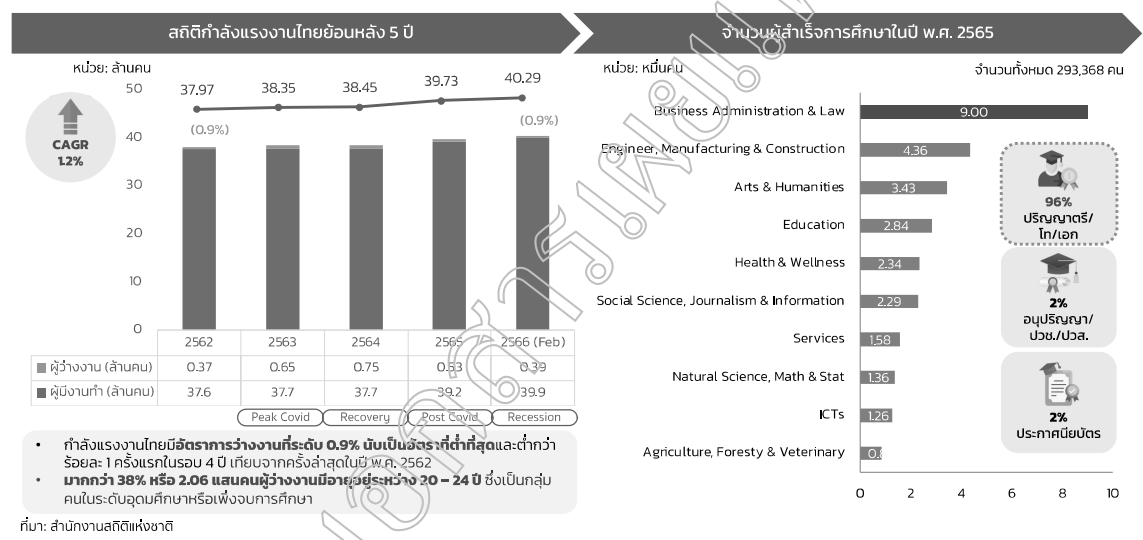
แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของภาคธุรกิจที่ส่งผลต่อความต้องการแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้แรงงานในปัจจุบันจำเป็นต้องพัฒนาและยกระดับทักษะด้านดิจิทัล (Upskill and Reskill Digital Skill) เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต รองรับรูปแบบธุรกิจดิจิทัล ทั้งนี้ มีการคาดการณ์รายได้ของธุรกิจบริการดิจิทัลและซอฟต์แวร์ในช่วงปี พ.ศ. 2566 - 2568 พบว่าอัตราการเติบโตเพิ่มขึ้นร้อยละ 19 - 20 โดยมีรายละเอียดดังนี้

- แนวโน้มการทำธุรกรรมของผู้บริโภคที่เน้นความสะดวกสบายและมุ่งสู่ระบบไร้สัมผัสผ่านออนไลน์บนแพลตฟอร์มในมือถือ (Mobile platform) จากสถานการณ์โรคระบาด Covid-19 ที่ผ่านมามีผลให้พฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไปทั้งในการดำเนินชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะการใช้โทรศัพท์มือถือและแพลตฟอร์มออนไลน์มากยิ่งขึ้น ต่อเนื่องไปในช่วงภายหลังสถานการณ์โรคระบาด Covid-19 (Post-COVID) ผู้บริโภคยังคงมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความสะดวกสบายในการซื้อสินค้าและบริการ รวมถึงการทำธุรกรรมในรูปแบบออนไลน์โดยใช้โทรศัพท์มือถือ รวมถึงบริษัทหรือองค์กรต่าง ๆ ดำเนินการเร่งลงทุนปรับโครงสร้างองค์กรในภาคธุรกิจที่เน้นขับเคลื่อนมูลค่าเพิ่มด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภค

- การขยายตัวของธุรกรรมในชีวิตประจำวันบนแพลตฟอร์มดิจิทัลส่งผลต่อการเติบโตของรายได้จากบริการดิจิทัลมีแนวโน้มเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 22 - 23 เนื่องจากการดำเนินธุรกรรมบนแพลตฟอร์มดิจิทัลมีการขยายการใช้งานครอบคลุมกลุ่มผู้บริโภคในส่วนต่างจังหวัดและนอกเมืองหลักมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ แนวทางการดำเนินธุรกิจของบริษัทหรือองค์กรต่าง ๆ มีการร่วมมือกับพันธมิตรผู้ให้บริการแพลตฟอร์มดิจิทัลรายใหญ่ เพื่อตอบโต้ภัยการให้บริการธุรกรรมออนไลน์อย่างครบวงจร

- การปรับตัวของภาคธุรกิจโดยเน้นการประมวลฐานข้อมูลขนาดใหญ่ส่งผลต่อการเติบโตของมูลค่ารายได้ซอฟต์แวร์และการบริการด้านซอฟต์แวร์ จากการศึกษาพบว่าภาคธุรกิจมีการพัฒนาแบบการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ส่งผลให้รายได้การให้บริการซอฟต์แวร์มีแนวโน้มขยายตัวร้อยละ 11 - 12 โดยเฉพาะการให้บริการข้อมูลขนาดใหญ่บนระบบคลาวด์ (Cloud) เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในสินค้าและบริการเฉพาะเจาะจงกับลูกค้าในปริมาณมาก (Mass Customization)

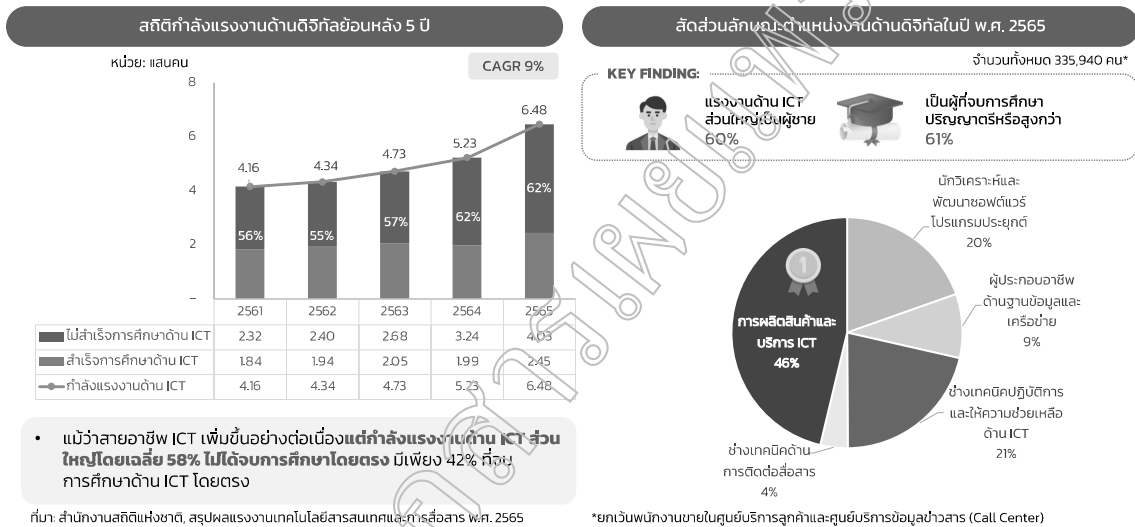
- ธุรกิจเกมที่จะเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการพัฒนาเกมบนแพลตฟอร์มที่สร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ ส่งผลให้มูลค่ารายได้ของดิจิทัลคอนเทนต์สูงขึ้น โดยแนวโน้มการเติบโตของรายได้ดิจิทัลคอนเทนต์ในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 13 - 14 ในขณะที่ธุรกิจแอนิเมชันและธุรกิจคาแรกเตอร์ (Animation and Character Business) มีทิศทางเติบโตที่เพิ่มสูงขึ้นสอดคล้องกับทิศทางเติบโตของกลุ่มธุรกิจเดียวกันในประเทศคู่ค้า โดยเฉพาะกิจกรรมการถ่ายทอดสดภาพและเสียงบนอินเทอร์เน็ต (Live Streaming) ที่กำลังเติบโตสูงขึ้นในประเทศไทย



รูปที่ 2-3: ภาพรวมสถิติกำลังแรงงานไทยย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2562 - 2566) และจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2565

จากการศึกษาสถิติกำลังแรงงานไทยย้อนหลังระยะ 5 ปี ตั้งแต่ เดือนมกราคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 พบว่าแนวโน้มจำนวนกำลังแรงงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นด้วยอัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปี (CAGR) เท่ากับร้อยละ 1.20 โดยในช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 – 2564 ที่เกิดสถานการณ์โรคระบาด Covid-19 ทำให้มีจำนวนผู้ว่างงานสูงสุดถึง 750,000 คน ภายหลังจากการฟื้นตัวของสถานการณ์ Covid-19 ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 พบว่าอัตราการว่างงานมีระดับต่ำสุดร้อยละ 0.9 หรือเท่ากับ 390,000 คนจากจำนวนทั้งหมด 39.90 ล้านคน ทั้งนี้ จำนวนผู้ว่างงานมากกว่าร้อยละ 38 ของทั้งหมดอยู่ในช่วงอายุ 20 - 24 ปี เป็นกลุ่มกำลังแรงงานในระดับอุดมศึกษาหรือเพิ่งจบการศึกษา มีสาเหตุอันเนื่องมาจากกำลังแรงงานจบการศึกษา

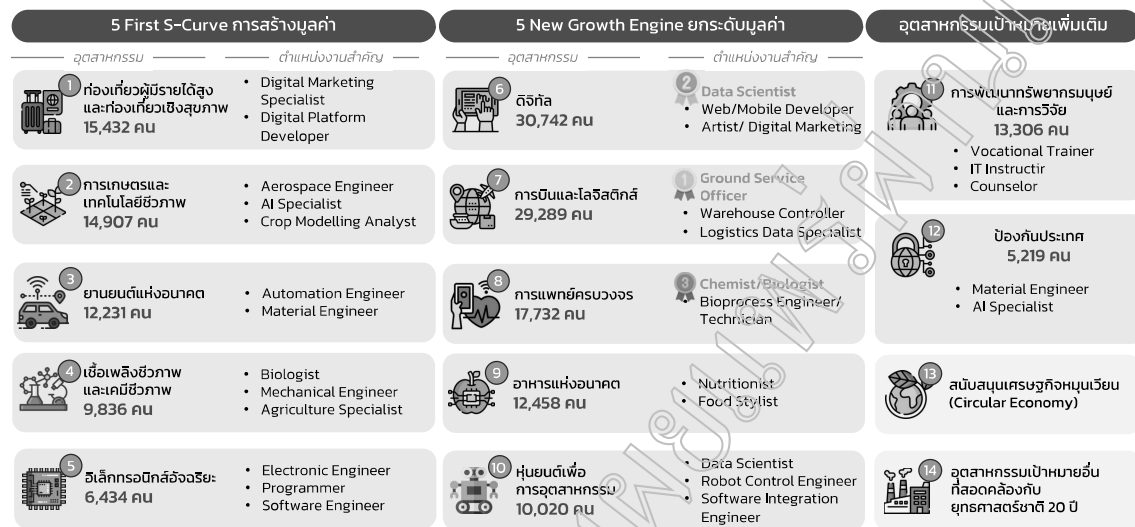
ในระดับอุดมศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน หรือที่เรียกว่าความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะของแรงงานกับทักษะที่ต้องใช้ในโลกรการทำงาน (Skill Mismatch) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเพิ่มเติมจากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2565 ทั้งหมด 293,368 คน พบว่ามากกว่าร้อยละ 96 สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา (ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก) ร้อยละ 2 จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และร้อยละ 2 จบการศึกษาเพียงระดับใบประกาศนียบัตร ทั้งนี้ ในส่วนของสาขาการเรียนที่จบการศึกษามากกว่า 90,000 คนหรือร้อยละ 30.68 จบการศึกษาในสาขาวิชาธุรกิจและกฎหมาย รองลงมาเป็นสาขาวิชาวิศวกรรม 43,600 คน หรือร้อยละ 15 และสาขาวิชาศิลปศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 34,300 คน หรือร้อยละ 11.70 ในขณะที่สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเพียง 12,600 คน หรือเท่ากับร้อยละ 4.30 เท่านั้น ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน



รูปที่ 2-4: ภาพรวมสถิติกำลังแรงงานไทยย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2562 - 2566) และสัดส่วนลักษณะตำแหน่งงานด้านดิจิทัล

นอกจากนี้ จำนวนกำลังแรงงานอาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 – 2565 ด้วยอัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปี (CAGR) ร้อยละ 9 อย่างไรก็ตามจำนวนแรงงานดังกล่าวโดยเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 58 เป็นผู้ที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยตรง และมีเพียงจำนวนแรงงานโดยเฉลี่ยร้อยละ 42 ของจำนวนแรงงานทั้งหมดที่จบการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยตรงเท่านั้น สำหรับสัดส่วนลักษณะตำแหน่งงานด้านดิจิทัลในปี พ.ศ. 2565 พบว่าจำนวนแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มากกว่า 201,564 คน หรือเท่ากับร้อยละ 60 เป็นเพศชาย และเป็นผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าเท่ากับ 204,923 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 61 ทั้งนี้ ลักษณะตำแหน่งงานที่มีจำนวนแรงงานสูงสุด คือ ส่วนการ

ผลิตสินค้าและบริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) คิดเป็นร้อยละ 46 รองลงมาคือตำแหน่งช่างเทคนิคปฏิบัติการและให้ความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) คิดเป็นร้อยละ 21 ตำแหน่งนักวิเคราะห์และพัฒนาซอฟต์แวร์โปรแกรมประยุกต์ คิดเป็นร้อยละ 20 ตำแหน่งผู้ประกอบการอาชีพด้านฐานข้อมูลและเครือข่าย คิดเป็นร้อยละ 9 และจำนวนแรงงานที่มีจำนวนแรงงานน้อยที่สุด คือตำแหน่งช่างเทคนิคด้านการติดต่อสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 4 อย่างไรก็ตาม จำนวนแรงงานดังกล่าวไม่รวมตำแหน่งพนักงานขายในศูนย์บริการลูกค้าและศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร (Call Center)



ที่มา: ปราชญ์คณะกรรมการนโยบายเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ 1/2561 และ สอวช., สรรถนะบุคลากรในอนาคต พ.ศ. 2563 - 2567

รูปที่ 2-5: ความต้องการตำแหน่งงานที่มีทักษะสูงด้านดิจิทัล (Talent) ตาม 12 กลุ่มอุตสาหกรรม S-curve

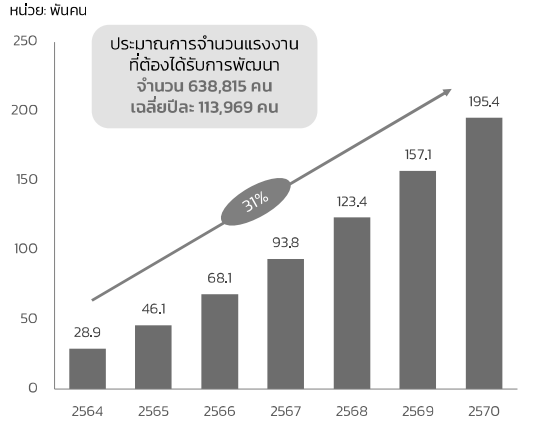
จากการศึกษาประกาศคณะกรรมการนโยบายเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ 1/2561 ทั้งหมด 14 กลุ่มอุตสาหกรรม และสมรรถนะบุคลากรในอนาคตสำหรับ 12 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (พ.ศ. 2563 - 2567) ของสำนักงานสภานโยบายอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) โดยมุ่งเน้นตำแหน่งงานระดับสูงที่ต้องการผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมการศึกษา พบว่ามีความต้องการด้านแรงงานที่มีทักษะสูงด้านดิจิทัลที่เพิ่มขึ้นทำให้มีการจัดกลุ่มความต้องการตำแหน่งงานที่มีทักษะสูงด้านดิจิทัล (Talent) ตาม 12 กลุ่มอุตสาหกรรม S-curve ซึ่งก็คือ กลุ่มอุตสาหกรรมในอนาคตที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนและเป็นกลไกที่สำคัญในการผลักดันเศรษฐกิจ โดยมีความต้องการในส่วนของตำแหน่งงานที่มีทักษะสูงด้านดิจิทัลเท่ากับ 177,606 คน โดยในการจำแนก 12 กลุ่มอุตสาหกรรมได้มีการแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ นั่นคือ 1) 5 First S-Curve การสร้างมูลค่า 2) 5 New Growth Engine ยกระดับมูลค่า 3) อุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มเติม โดยในแต่ละกลุ่มมีรายละเอียด ดังนี้

**5 กลุ่มอุตสาหกรรม First S-Curve การสร้างมูลค่า** เป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนา รูปแบบสินค้าและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าในอุตสาหกรรมเดิม ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญของกลไกการขับเคลื่อน เศรษฐกิจของประเทศเนื่องจากการต่อยอดอุตสาหกรรมเดิมให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น โดยมีการรับมือกับความ เปลี่ยนแปลงของการพัฒนาตลาดและเทคโนโลยีใหม่ จึงมีความสำคัญในยุคปัจจุบันและอนาคต **โดยมีความ ต้องการแรงงานสูงสุดในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวผู้มีรายได้สูงและท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ 15,432 คน** เป็น อุตสาหกรรมที่เน้นการท่องเที่ยวที่สร้างมูลค่าไม่ว่าจะเป็นการท่องเที่ยวแบบระยะยาวหรือการท่องเที่ยวเชิง สุขภาพโดยนักท่องเที่ยวที่มีศักยภาพในการใช้จ่ายค่อนข้างสูง ซึ่งในอุตสาหกรรมนี้มีตำแหน่งงานที่สำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญการตลาดดิจิทัล (Digital Marketing Specialist) และนักพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform Developer)

**สำหรับ 5 กลุ่มอุตสาหกรรม New Growth Engine ยกระดับมูลค่า** เป็นกลยุทธ์สำคัญในการเติบโต ขององค์กรหรือธุรกิจในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน โดยมุ่งเน้นการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ และวางแผนอย่างรอบคอบ รวมถึงการนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ ที่สามารถสร้าง มูลค่าเพิ่มเข้ามาในองค์กร **โดยความต้องการแรงงานสูงสุดในอุตสาหกรรมดิจิทัลสูงสุด 30,742 คน** เป็น อุตสาหกรรมที่มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศเพื่อใช้ในชีวิตประจำวันและปรับปรุง กระบวนการผลิตในภาคอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เช่น ธุรกิจพัฒนาและให้บริการ ซอฟต์แวร์ อุตสาหกรรมสื่อสร้างสรรค์และแอนิเมชัน ธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น ซึ่งในอุตสาหกรรมนี้มีตำแหน่งงานที่สำคัญในอุตสาหกรรม คือ นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Scientist) นักพัฒนาแอปพลิเคชันและเว็บไซต์ (Website and Mobile Application Developer) และนักการตลาด ดิจิทัล (Digital Marketing)

**ในส่วนของอุตสาหกรรมเป้าหมายเพิ่มเติม:** คืออุตสาหกรรมที่มีความสำคัญในการสนับสนุนในด้าน ต่าง ๆ ให้ประเทศสามารถพัฒนาต่อไปได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมนี้มีทั้งหมด 4 อุตสาหกรรมโดยมี **ความต้องการแรงงานสูงสุดในอุตสาหกรรมพัฒนาศักยภาพมนุษย์และการวิจัย 13,306 คน** เป็น อุตสาหกรรมที่เน้นพัฒนากิจกรรมการส่งเสริมการศึกษาที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พัฒนาทักษะทาง อาชีพและทักษะเฉพาะทางเทคนิค สนับสนุนการเรียนการสอนทักษะในยุคดิจิทัลเพื่อผลิตบุคลากรที่ตอบโจทย์ ความต้องการของตลาดและอุตสาหกรรม ซึ่งในอุตสาหกรรมนี้มีตำแหน่งงานที่สำคัญในอุตสาหกรรม ได้แก่ ผู้ ถ่ายทอดวิชาชีพอาชีวศึกษา (Vocational Trainer) ผู้สอนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Instructor) และผู้ให้คำปรึกษา (Counselor)

**จำนวนแรงงานที่ต้องได้รับการพัฒนาทั้งหมด**



ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**จำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล**



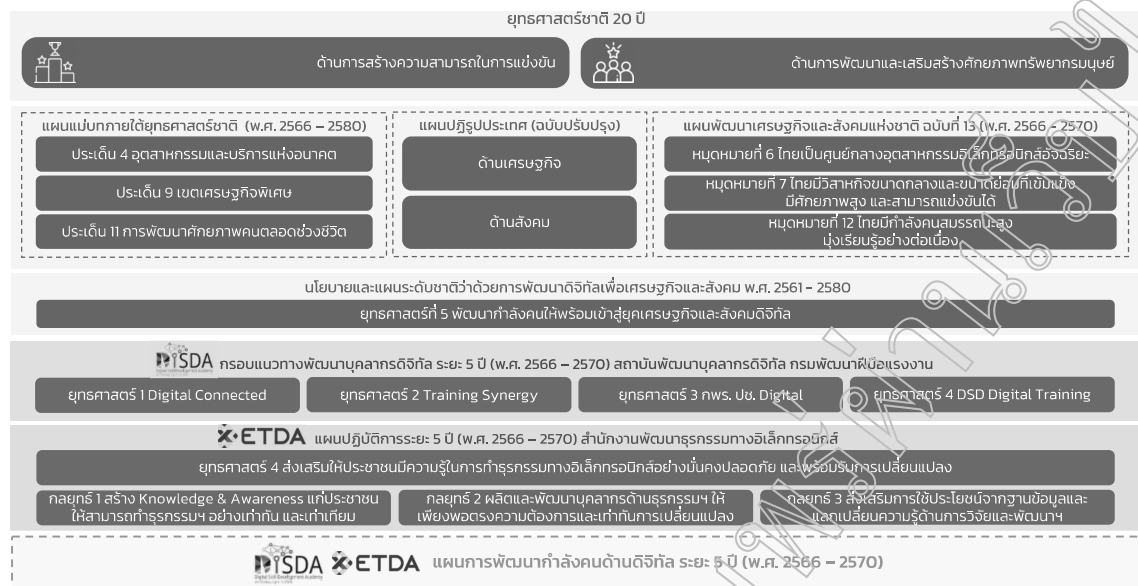
รูปที่ 2-6: ประมาณการจำนวนแรงงานด้านดิจิทัลที่ต้องพัฒนาในปี พ.ศ. 2565 – 2570 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากการประมาณการจำนวนแรงงานที่ต้องได้รับการพัฒนาทักษะตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 – 2570 พบว่ามีจำนวนแรงงานเดิมที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะทั้งหมด 638,815 คนด้วยอัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปี (CAGR) เท่ากับร้อยละ 31 จากเดิมในปี พ.ศ. 2564 มีจำนวนแรงงานที่ต้องได้รับการพัฒนาทั้งหมด 28,900 คนและเพิ่มขึ้นเป็น 195,400 คนในปี พ.ศ. 2570 ทั้งนี้ จำนวนแรงงานที่ต้องได้รับการพัฒนาเฉลี่ยปีมีทั้งหมด 113,969 คน เมื่อพิจารณาปริมาณความต้องการแรงงานโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมดิจิทัลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 – 2570 พบว่ามีจำนวนแรงงานส่วนเพิ่มทั้งหมด 166,520 คน โดยมี 10 ตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลโดยสรุปผลได้ดังนี้

- ปริมาณความต้องการแรงงานตามแผนผังตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งงานในกลุ่มอาชีพระบบข้อมูลและฐานข้อมูล (Data & Database) มีจำนวนมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง เท่ากับ 60,000 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 36 ของทั้งหมด รองลงมาเป็นตำแหน่งงานในกลุ่มอาชีพพัฒนาซอฟต์แวร์ (Software Developer) จำนวน 34,050 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 20.45 และตำแหน่งงานที่มีปริมาณความต้องการแรงงานสูงสุดอันดับที่ 3 คือแรงงานในกลุ่มอาชีพความมั่นคงปลอดภัยข้อมูลและการตรวจสอบจำนวน 23,400 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 14.05
- ปริมาณความต้องการแรงงานตามแผนผังตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย คือกลุ่มอาชีพพัฒนาสื่อดิจิทัลสื่อ Social Media และ สื่อเพื่อการเรียนรู้จำนวน 5,100 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.06 รองลงมาเป็นแรงงานในกลุ่มอาชีพพัฒนา Internet of Thing (IoT) จำนวน 4,800 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 2.88 และอันดับสุดท้ายที่มีปริมาณความต้องการแรงงานต่ำสุดกลุ่มอาชีพประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง 2,750 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.65



### 3 ผลการศึกษาข้อมูลจากแผนระดับชาติและแผนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงแผนการดำเนินงานของ สพรอ.



รูปที่ 3-1: ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติและแผนของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย

การศึกษาแผนระดับชาติ แผนระดับต่าง ๆ และแผนของหน่วยงานภาครัฐด้านพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลของประเทศไทยเพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาแผนการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ทั้งนี้ แผนนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ระดับชาติและระดับกระทรวงสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับตามสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้แก่ แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน แผนระดับที่ 2 เป็นแผนซึ่งเป็นแนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่าง ๆ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ และการถ่ายทอดไปสู่แนวทางในการปฏิบัติในแผนระดับที่ 3 คือแผนที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐ เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาของแผนระดับที่ 1 และแผนระดับที่ 2 ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดความสอดคล้องดังต่อไปนี้

#### 3.1 แผนระดับที่ 1: ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

แผนยุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนระยะยาวเพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ที่จะทำให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล มีดังต่อไปนี้

- ยุทธศาสตร์ชาติที่ 2 การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน รวมถึงมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น โดยประกอบด้วย 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 อุตสาหกรรม และบริการแห่งอนาคต และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

- ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ตีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสำนึก รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง โดยประกอบด้วย 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

### 3.2 แผนระดับที่ 2 แผนซึ่งเป็นแนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่าง ๆ

สำหรับแผนระดับที่ 2 ในการเป็นแนวทางการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและผลักดันไปสู่การปฏิบัติในแผนระดับที่ 3 โดยแผนระดับที่ 2 ประกอบด้วย 2 แผนหลัก ได้แก่

- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เป็นแผนต่อเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีที่มีการกำหนดประเด็นในรูปแบบการบูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถนำไปใช้ต่อยอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ประกอบด้วย

- ประเด็นที่ 4 อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต มีความเกี่ยวข้องในแผนย่อยของการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต มีเป้าหมายเพื่อให้แรงงานไทย มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัลในด้าน ความพร้อมในอนาคตดีขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลผลิตการผลิตของอุตสาหกรรม และบริการตลอดห่วงโซ่มูลค่า มีการคาดการณ์เทคโนโลยีในอนาคตสำหรับการกำหนด ยุทธศาสตร์สำหรับภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการของประเทศ

➤ **ประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต** มีความเกี่ยวข้องในแผนย่อย  
ครอบคลุมตั้งแต่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ การพัฒนาทักษะ  
ความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะศตวรรษที่ 21 ของช่วงวัยเรียนและวัยรุ่น รวมถึงการพัฒนาและยกระดับ  
ศักยภาพวัยแรงงานให้มีทักษะและสมรรถนะสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของ  
ตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้ประเทศไทย

● **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)** ประกอบไปด้วย  
3 ประเด็น ได้แก่

➤ **หมุดหมายที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและ  
อุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน** มุ่งตอบสนองเป้าหมายหลักในการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่โดยการ  
พัฒนากำลังคนที่มีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมและบริการ ในอนาคต รวมถึง  
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมและบริการดิจิทัลของประเทศ โดยค่าเป้าหมายและ  
ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง คือ เป้าหมายที่ 3 อุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศ  
มีความเข้มแข็งขึ้น และมีตัวชี้วัดในการมีแรงงานที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัล (ระดับ 4) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 6  
ของจำนวนประชากรไทยภายในปี พ.ศ. 2570

➤ **หมุดหมายที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพ  
สูง และสามารถแข่งขันได้** มุ่งตอบสนองเป้าหมายในการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ในประเด็นพัฒนาให้คน  
ไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และ  
คุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ซึ่งค่าเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง คือ เป้าหมายที่ 2 วิสาหกิจขนาดกลาง  
และขนาดย่อม มีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจ สามารถยกระดับและปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันใหม่

➤ **หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์  
การพัฒนาแห่งอนาคต** มุ่งตอบสนองเป้าหมายในการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยคนทุกช่วงวัยได้รับการ  
พัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย  
สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ ที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและ  
นวัตกรรม และเป้าหมายการมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาส และความเป็นธรรม ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต  
ทั้งการพัฒนาาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

### 3.3 แผนระดับที่ 3 แผนในเชิงปฏิบัติที่มีความชัดเจนตามภารกิจส่วนราชการ

แผนระดับที่ 3 เป็นแผนที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานภาครัฐ เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาของแผนระดับที่ 1 และระดับที่ 2 ไปสู่การปฏิบัติ โดยศึกษาและวิเคราะห์แผนของสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลของประเทศไทย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.)



ที่มา: แผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2566 – 2570

รูปที่ 3-2: แผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2566 - 2570

จากการศึกษาและวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (พ.ศ. 2566 – 2570) พบว่ามีการกำหนดเป้าหมายหลักที่ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล 2 เป้าหมาย คือ 1) มูลค่าเพิ่มเศรษฐกิจดิจิทัลมีส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product) หรือ GDP เพิ่มขึ้นร้อยละ 30 ภายในปี พ.ศ. 2570 และ 2) อันดับการแข่งขันอันดับขีดความสามารถทางการแข่งขันด้านดิจิทัล (World Digital Competitiveness) โดยสถาบันการศึกษาด้านการบริหารธุรกิจ (International Institute for Management Development) หรือ IMD อันดับ 30 ภายในปี พ.ศ. 2570 ทั้งนี้ แผนดังกล่าวมีแนวทางการพัฒนามาน 5 ยุทธศาสตร์หลัก โดยมียุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์อย่างมั่นคงปลอดภัยและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันเศรษฐกิจดิจิทัล โดยมีเป้าหมายในการสนับสนุนและส่งเสริมองค์ความรู้ให้แก่ประชากรทุกภาคส่วนครอบคลุมตั้งแต่วัยเด็ก วัยเรียน วัยสูงอายุ ประชากรในพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ห่างไกล รวมไปถึงผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง ทั้งนี้ การพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลมี

ประเด็นปัญหาความท้าทายมาจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็วและแรงงานมีประสิทธิภาพและสมรรถนะที่ต่ำลง ด้วยเหตุนี้ จึงมีแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการพัฒนาและส่งเสริม (Upskill/ Reskill) ทักษะความรู้ความเข้าใจด้านดิจิทัลและทักษะความสามารถด้านดิจิทัลของกำลังแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Digital Literacy & Digital Skill) ผ่านแนวทางการพัฒนา 3 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 สร้าง Knowledge & Awareness แก่ประชาชนให้สามารถเปลี่ยนผ่านการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์อย่างเท่าทันและเท่าเทียม กลยุทธ์ที่ 2 ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ให้เพียงพอ ตรงความต้องการ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลและแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการวิจัยและพัฒนา

### สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



รูปที่ 3-3: กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลระยะกลาง ปี พ.ศ. 2566 – 2570 ของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน โดยมีสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (Digital Skill Development Academy) หรือ DiSDA มีวิสัยทัศน์ “เป็นหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการสร้างแรงงานไทยให้เป็นแรงงานดิจิทัลเพื่อความก้าวหน้าและเติบโตอย่างยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายและตัวชี้วัดในการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.50 ต่อปี 2) คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 มีผลิตภาพสูงขึ้น และ 3) ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ต่อปี สำหรับแนวทางการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (DiSDA) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ **ยุทธศาสตร์ที่ 1 Digital Connected** สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นหน่วยงานฝึกอบรม

ด้านดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ 2 Training Synergy เชื่อมโยงการพัฒนาแรงงานดิจิทัลกับหน่วยงานระดับประเทศ ซึ่งเป็นการยกระดับฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล (Upskill) ยุทธศาสตร์ที่ 3 คณะกรรมการพัฒนาแรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) Digital พัฒนาการฝึกอบรมด้านดิจิทัลร่วมกับองค์กร เครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคม ชมรม องค์กรอิสระต่าง ๆ ระดับประเทศ โดยเป็นการเชื่อมโยงการพัฒนาแรงงานดิจิทัลทั่วประเทศทั้งเป็นการผลิตและพัฒนาแรงงานใหม่ในอุตสาหกรรมดิจิทัล (Newskill/ Reskill) และยกระดับฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ (Upskill) ยุทธศาสตร์ที่ 4 DSD Digital Training กำหนดระบบและรูปแบบการฝึกอบรมด้านดิจิทัลของกรม และเสนอแนวทางตามแผนงานโครงการ ประจำปี โดยมีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลจำนวน 5,000 คนต่อปี

ในส่วนของแนวทางการขับเคลื่อนในปี พ.ศ. 2566 – 2570 ของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (DiSDA) มีดังนี้ 1) ผลิตและพัฒนาแรงงานใหม่ (New-Skilling & Re-Skilling) 2) การยกระดับฝีมือแรงงานใน อุตสาหกรรม (Up-Skilling) และ 3) ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองทักษะฝีมือแรงงาน (Skill Certification) นอกจากนี้ สถาบันฯ มีการขับเคลื่อนความร่วมมือกับหน่วยงานพันธมิตรผ่านการพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมด้านดิจิทัล สนับสนุนการฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบพร้อมจัดทำสื่อผ่าน DSD Online Training และขับเคลื่อนบูรณาการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร โดยเชื่อมโยงผู้ให้บริการ e-learning กับ ระบบ DSD จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมด้านดิจิทัล Digital Workforce Center และวางแผนกับหน่วยงานอื่น เช่น ร่วมมือกับสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) ในหัวข้อ “พัฒนาหลักสูตร Content Creator/ Micro Influencer & Personal Branding/ Page Admin รูปแบบ Online/Onsite เผยแพร่บน DSD” เป็นต้น

#### สรุปผลการศึกษาและวิเคราะห์เปรียบเทียบแผนของหน่วยงานต่าง ๆ

นอกจากนี้ จากการศึกษาแผนของหน่วยงานต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบใน 4 ด้าน ด้วยกัน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- **บทบาทสำคัญ:** จากการตรวจสอบบทบาทของแต่ละหน่วยงานพบว่าหน่วยงานอื่น ๆ ใน ปัจจุบันส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล รวมถึงทักษะขั้นสูงให้แก่กลุ่มเป้าหมายของแต่ละหน่วยงาน ทั้งยัง ส่งเสริมการสร้างพันธมิตร และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เช่นเดียวกับ สพธอ. แต่มีความแตกต่างในการที่ สพธอ. มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้าน Digital Transformation และ พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Commerce)

- **กลุ่มเป้าหมาย:** หน่วยงานอื่น ๆ มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่ประชาชนทั่วไป กลุ่มนักเรียนในระดับต่าง ๆ ไปจนถึงบุคลากรกำลังแรงงาน และภาครัฐ ทำให้ สพธอ. มีความแตกต่างจากการมุ่งเน้นทั้งประชาชนทั่วไป รวมไปถึงผู้ประกอบการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

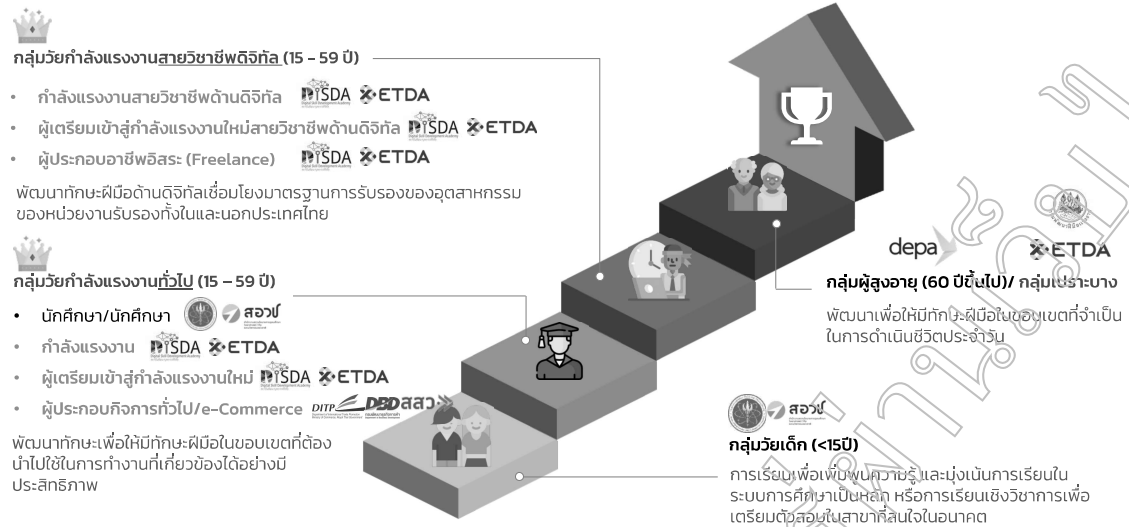
- **รูปแบบการพัฒนา:** เพื่อตอบสนองกลุ่มเป้าหมายของ สพธอ. การพัฒนาจึงมุ่งเน้นในการพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ รวมไปถึงการพัฒนาเทรนเนอร์ดิจิทัล (EDC Trainer) และการสร้างการรับรู้แก่ภาคประชาชน เช่นเดียวกัน หน่วยงานอื่น ๆ ก็มีการพัฒนาหลักสูตรด้านดิจิทัล การพัฒนาทักษะผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ รวมถึงด้านการรับรองทักษะ และสมรรถนะ

- **ทักษะที่มุ่งเน้น:** ในภาพรวม แต่ละหน่วยงานมีการมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่แตกต่างกันไปตามภารกิจของหน่วยงานโดยมี สพธอ. ที่พัฒนาทักษะด้านแพลตฟอร์มดิจิทัล, พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และด้านระบบความปลอดภัยในโลกดิจิทัล ในขณะที่หน่วยงานมุ่งเน้นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ อว. และ สอวช. เน้นพัฒนาตามกรอบ Future Skill Set ครอบคลุม 14 อุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve, สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลเน้นพัฒนาทักษะดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพ, สทพร. เน้นพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ, สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลเน้นพัฒนาทักษะดิจิทัลเกี่ยวกับ Coding, STEM, IoT และ AI, สตช. เน้นพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และทักษะดิจิทัลทั่วไปในชีวิตประจำวัน และสภาพดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งประเทศไทยที่เน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลในชีวิตประจำวันและการทำงาน รวมไปถึงทักษะภาษาอังกฤษ

	บทบาทสำคัญ	กลุ่มเป้าหมาย	รูปแบบการพัฒนา	ทักษะที่มุ่งเน้น
	Reskill/Upskill แสงงานให้รู้เท่าทัน Digital Transformation & e-Commerce	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนทั่วไป</li> <li>ผู้ประกอบการ e-Commerce</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาหลักสูตร 5 หลักสูตร</li> <li>EDC Trainer 5,000 คน</li> <li>การรับรัฐประชาชน 15 ล้านคน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มุ่งเน้นด้าน Digital Platform/ e-Commerce/ Digital Security</li> </ul>
	พัฒนาระบบการศึกษาไทยและศักยภาพคนทักษะสูง และส่งเสริม Lifelong Learning	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนทั่วไป</li> <li>กลุ่มนักศึกษา</li> <li>หน่วยฝึกอบรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manpower Planning</li> <li>รับรองหลักสูตรดิจิทัล</li> <li>Thai MOOC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Future Skill Set ครอบคลุม 14 อุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve</li> </ul>
	พัฒนาฝีมือแรงงานด้านดิจิทัลและรับรองมาตรฐานแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรกำลังแรงงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาหลักสูตรกับพันธมิตร</li> <li>DSD Online Training</li> <li>มาตรฐานฝีมือแรงงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทักษะดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพ</li> </ul>
	ส่งเสริมความพร้อมไปสู่รัฐบาลดิจิทัลด้วยการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับภาครัฐ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>รอบคุณ้ทักษะและหลักสูตร</li> <li>e-learning สถาบัน TDGA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล</li> </ul>
	ร่วมมือกับหน่วยงานพันธมิตรจัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ Reskill คนรุ่นใหม่ และ Upskill และวัดระดับ	<ul style="list-style-type: none"> <li>กลุ่มนักเรียนนักศึกษา</li> <li>บุคลากรกำลังแรงงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศูนย์รับรองสมรรถนะแรงงาน</li> <li>ชุมชน Digital Literacy</li> <li>หลักสูตร Coding ให้เด็กและเยาวชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทักษะดิจิทัลเกี่ยวกับ Coding, STEM, IoT และ AI</li> </ul>
	ประชาชนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างปลอดภัย และสร้างสรรค	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนทั่วไป</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศูนย์ดิจิทัลชุมชน</li> <li>พลเมืองดิจิทัล/อสค.</li> <li>รับรองหลักสูตรดิจิทัลภาครัฐ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ</li> <li>ทักษะดิจิทัลในชีวิตประจำวันและการทำงาน</li> </ul>
	ทำงานร่วมกับภาคเอกชน รัฐบาล ในการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนทั่วไป</li> <li>นักเรียนนักศึกษาระดับอุดมศึกษา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DCT Digital U ร่วมมือกับเครือข่ายภาครัฐและเอกชนที่เข้มแข็ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทักษะดิจิทัลในชีวิตประจำวันและการทำงาน</li> <li>ทักษะภาษาอังกฤษ</li> </ul>

รูปที่ 3-4: ผลการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบแผนของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลของประเทศไทย

### 3.4 การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเรียนรู้หลักสูตร



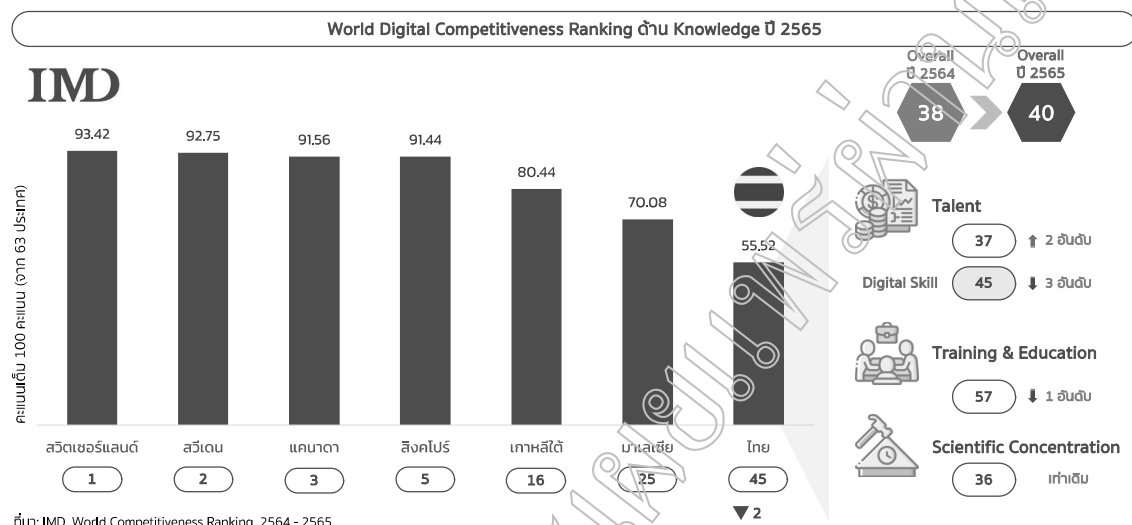
รูปที่ 3-5: การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเรียนรู้หลักสูตร

จากการศึกษาข้อมูลจากแผนระดับชาติและแผนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงแผนการดำเนินงานของ สพอ. พบว่ามีเป้าหมายของการพัฒนาหลักสูตรภายในโครงการนี้มุ่งเน้น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1) **กลุ่มวัยกำลังแรงงานทั่วไป (อายุ 15 - 59 ปี)** เป็นผู้มีช่วงอายุที่สามารถทำงานหรือประกอบอาชีพได้ ครอบคลุมกลุ่มนักเรียนหรือนักศึกษา กลุ่มกำลังแรงงาน หรือผู้ที่เข้าสู่กำลังแรงงานใหม่ มีสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลภายใต้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ที่มีหน้าที่ในการยกระดับและพัฒนากำลังแรงงานด้านดิจิทัล โดยสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์เข้าร่วมการพัฒนา และกลุ่มผู้ประกอบการทั่วไปหรือกลุ่มผู้ประกอบการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ มีหน่วยงานภาครัฐบาลที่ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะการประกอบธุรกิจสำหรับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 2) **กลุ่มวัยกำลังแรงงานสายวิชาชีพดิจิทัล (อายุ 15 - 59 ปี)** มีสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลเป็นหน่วยงานหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในการสร้างแรงงานไทยด้านดิจิทัล ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักที่สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพอ.) ให้ความร่วมมือสนับสนุนและผลักดันกำลังแรงงานด้านดิจิทัลร่วมกัน



## 4 การศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการปฏิบัติที่ดีในต่างประเทศ

สำหรับการศึกษาถึงประเทศที่มีความโดดเด่นในด้านการแข่งขันที่เกี่ยวข้องกับด้านดิจิทัลในบริบทที่เกี่ยวข้องกับ e-Commerce ในระดับโลก ระดับอาเซียน และระดับเอเชีย โดยมีการวิเคราะห์ประเทศที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดีจากการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันทางดิจิทัลของโลก (World Digital Competitiveness Ranking) โดย International Institute for Management Development หรือ IMD ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาด้านการบริหารธุรกิจซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล



รูปที่ 4-1: ภาพรวมอันดับความสามารถในการแข่งขันทางดิจิทัลของโลกตาม Knowledge ปี 2565

จากผลการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันทางดิจิทัลของโลก (World Digital Competitiveness Ranking) โดย IMD ประจำปี พ.ศ. 2565 ได้ทำการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัลของ 63 เขตเศรษฐกิจทั่วโลก โดยประเมินเขตเศรษฐกิจต่าง ๆ โดยมีปัจจัย 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) ประเมินจากความรู้และวิธีการที่จำเป็นพร้อมทั้งความเข้าใจและการสร้างเทคโนโลยีใหม่ ๆ 2) เทคโนโลยี (Technology) ประเมินจากบริษัทโดยรวมที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล และ 3) ความพร้อมในอนาคต (Future Readiness) ประเมินจากระดับความพร้อมของประเทศในการใช้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล โดยภาพรวมระดับความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัลของประเทศไทย ลดลงจากอันดับที่ 38 ในปี พ.ศ. 2564 เป็นอันดับที่ 40 ในปี พ.ศ. 2565 และเมื่อพิจารณาอันดับความสามารถ โดยเฉพาะด้านความรู้ (Knowledge) จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน จากทั้งหมด 63 ประเทศ พบว่าประเทศในทวีปยุโรปมีขีดความสามารถที่สูงได้อันดับที่ 1 คือประเทศสวีเดน คะแนน 93.42 คะแนน รองลงมา อันดับที่ 2 คือประเทศสวีเดน คะแนน 92.75 คะแนน อันดับที่ 3 คือประเทศแคนาดา ได้คะแนน 91.56

คะแนน อันดับที่ 5 คือประเทศสิงคโปร์ ได้คะแนน 91.44 คะแนน อันดับที่ 16 คือประเทศเกาหลีใต้ ได้คะแนน 80.44 คะแนน อันดับที่ 25 คือประเทศมาเลเซีย ได้คะแนน 70.08 คะแนน และประเทศไทยลดลงมา 2 อันดับ ตกมาอยู่อันดับที่ 45 ได้คะแนน 55.52 คะแนน เมื่อพิจารณาดูรายละเอียดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านความรู้ (Knowledge) ของประเทศไทย พบว่าอันดับขีดความสามารถทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อยู่ในอันดับที่ 45 จากทั้งหมด 63 ประเทศ ลดลง 3 อันดับจากปี พ.ศ. 2564 แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนาทักษะดิจิทัลให้เท่าทันประเทศอื่น ๆ โดยทำการต่อยอดแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมจากต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในด้านดิจิทัลให้กับกำลังคนด้านดิจิทัลของประเทศไทย

**การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบแนวทางปฏิบัติที่ดี**

โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ		 สหภาพยุโรป	 แคนาดา	 สิงคโปร์	 เกาหลีใต้	 มาเลเซีย
1	ให้บริการข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารประชาสัมพันธ์	✓	✓ Podcast	✓ Podcast	✓	✓
2	ให้บริการข้อมูลเชิงลึกด้านแรงงาน	✓	✓	✓		✓
3	การสร้าง Community	✓	✓			
4	การประเมินความพร้อมด้านดิจิทัล	Individual	Individual	SME & Individual		Individual
5	กรอบทักษะด้านดิจิทัล	DigComp	Skill For Success	Skill Framework		
6	หลักสูตรการเรียนรู้ทักษะดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓
7	แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์			MySkillsFuture	K-MOOC	
8	การรับรองทักษะด้านดิจิทัล (Certificate)	✓	✓	✓	✓	✓
9	ความร่วมมือกับหน่วยงานพันธมิตร	✓	✓	✓	✓	✓
10	การให้บริการให้คำแนะนำ/คำปรึกษา			✓		

รูปที่ 4-2: ผลการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบแนวปฏิบัติที่ดี

จากการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีทั้ง 5 ประเทศ จึงวิเคราะห์ที่ได้ดำเนินการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบแนวปฏิบัติที่ดีตามแผนและแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล 10 ด้าน โดยสรุปผลได้ดังนี้

- ทุกประเทศร้อยละ 100 ให้ความสำคัญเหมือนกันในเรื่องการให้บริการข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารประชาสัมพันธ์ การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ทักษะดิจิทัล และการร่วมมือกับหน่วยงานพันธมิตรทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน
- รองลงมาร้อยละ 80 คือการให้บริการข้อมูลเชิงลึกด้านแรงงาน การประเมินความพร้อมด้านดิจิทัลโดยเฉพาะในประเทศสิงคโปร์ที่มีการจัดทำแบบประเมินให้กับกำลังคนด้านดิจิทัลครอบคลุมประชาชนทั่วไป และผู้ประกอบการธุรกิจ และการรับรองทักษะดิจิทัลในรูปแบบออนไลน์หรือใบประกาศนียบัตรรับรองความรู้ความสามารถด้านดิจิทัลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Certificate)

- ร้อยละ 60 เป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาและจัดทำกรอบทักษะด้านดิจิทัล โดยในสหภาพยุโรปมีการพัฒนากรอบสมรรถนะด้านดิจิทัล DigComp ในประเทศแคนาดามีการพัฒนากรอบทักษะ Skill For Success และประเทศสิงคโปร์มีการกำหนดกรอบการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามกลุ่มอาชีพและตำแหน่งงานในอุตสาหกรรม ICT หรือเรียกว่า Skill Framework

- ร้อยละ 40 มีเพียงสหภาพยุโรปและประเทศแคนาดาที่ให้ความสำคัญในด้านการสร้าง Community กำลังคนด้านดิจิทัล เพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแบ่งปันข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ สำหรับในด้านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่โดดเด่นนั้น มีประเทศสิงคโปร์ที่มีแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ MySkillsFuture และในสาธารณรัฐเกาหลีมีแพลตฟอร์มออนไลน์ร่วมกับสถาบันการศึกษา K-MOOC

- ร้อยละ 20 มีเพียงประเทศสิงคโปร์เท่านั้นที่มีการให้บริการคำปรึกษาและคำแนะนำแก่กำลังคนด้านดิจิทัลและประชาชนทั่วไปที่สนใจในการพัฒนาทักษะความรู้

## 5 กรอบแนวทางการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

### 5.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล

การวิเคราะห์ผลการศึกษาทบทวนปัจจัยและแนวโน้มที่เกี่ยวข้องผ่านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจากปัจจัยภายในด้านจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) และปัจจัยภายนอกด้านโอกาส (Opportunity) และอุปสรรคความท้าทาย (Threat) โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	<p>S1 กลยุทธ์และการจัดสรรงบประมาณภายใต้แผนยุทธศาสตร์มีแนวทางในการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล (Upskill/Reskill)</p> <p>S2 การร่วมมือภายใต้ MOU ของ สพอ. และ DiSDA ในการผลักดันและขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล</p> <p>S3 มีศูนย์การเรียนรู้แพลตฟอร์มออนไลน์ DSD Online Training และการให้บริการองค์ความรู้ด้านดิจิทัลที่เจาะลึกที่ตอบสนองความต้องการของกำลังคนด้านดิจิทัล</p> <p>S4 มีเครือข่ายหน่วยงานพันธมิตรภาครัฐและภาคเอกชนที่เข้มแข็งภายใต้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล</p>	<p>W1 ขาดหลักสูตรการอบรมที่มีความต่อเนื่องทันสมัย ตอบโจทย์ความต้องการตลาดและอุตสาหกรรมดิจิทัล</p> <p>W2 ขาดการจัดผล ติดตาม และประเมินผล การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ</p> <p>W3 ขาดการสื่อสารภาพลักษณ์และสร้างความตระหนักรู้ของความร่วมมือระหว่าง สพอ. และ DiSDA ที่ชัดเจนในการเป็นหน่วยงานสนับสนุนด้านการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลร่วมกัน</p>

ปัจจัยภายนอก	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรคความท้าทาย (Threat)
	<p>O1 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และดิจิทัลเป็นตัวเร่งให้ความต้องการแรงงานด้านดิจิทัลมากยิ่งขึ้น</p> <p>O2 สถานการณ์ Covid 19 ส่งผลให้เกิดเศรษฐกิจแบบใหม่ Gig Economy/ e-Commerce เกิดผู้ประกอบการ/ อาชีพใหม่</p> <p>O3 ความพร้อมของหน่วยงานภาครัฐในการผลักดันกำลังแรงงานดิจิทัลในทุกกระดับ</p> <p>O4 นโยบายประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p>	<p>T1 สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และสังคม</p> <p>T2 ภาวะกำลังแรงงานไม่ตรงกับความต้องการตลาดแรงงาน</p> <p>T3 เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทดแทนการทำงานของมนุษย์ เช่น AI เป็นต้น</p> <p>T4 อันดับขีดความสามารถทางการแข่งขันด้านดิจิทัลของไทยจาก IMD จัดอันดับด้าน Knowledge ให้ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 45 ต่ำสุดในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา ทำให้เป็นความท้าทายในการกำหนดแนวทางการพัฒนาและยกระดับทักษะดิจิทัลให้แก่แรงงานไทย</p>

จากการวิเคราะห์วิเคราะห์ด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ด้านการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลของ สพธอ. ทำให้รับรู้ถึงสถานการณ์ในขณะนั้นและปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลของ สพธอ. ส่งผลไปสู่การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมปัจจุบันขององค์กร ด้วยการจับคู่องค์ประกอบระหว่างปัจจัยภายในจุดแข็งและจุดอ่อนกับปัจจัยภายนอกนั้นคือโอกาสและอุปสรรคเข้าด้วยกัน เพื่อยกระดับการวางแผนกลยุทธ์ให้มีความชัดเจน ทำให้การวางกลยุทธ์มีเป้าหมายที่เห็นภาพ โดย (TOWS Matrix) มีดังนี้

S+O	กลยุทธ์เชิงรุก (SO)
S1, S2 + O2	กลไกการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลที่มีตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์
S3 + O2	การให้บริการองค์ความรู้ทักษะดิจิทัลที่ตอบสนองความต้องการของกำลังคนด้านดิจิทัล

S4 + O3	ส่งเสริมการบูรณาการการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานพันธมิตรในการผลักดันการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลร่วมกัน
W+O	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)
W1 + O3	พัฒนากิจกรรมและเนื้อหาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
W2 + O1	พัฒนากลไกระบบ Community กำลังแรงงานด้านดิจิทัล
W3 + O4	สร้างความตระหนักรู้และสื่อสารภาพลักษณ์การเป็นผู้ขับเคลื่อนกำลังคนด้านดิจิทัล
S+T	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)
S1 + T1	กำหนดแนวทางการส่งเสริมและพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลที่มีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม
S3 + T2	ยกระดับศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับกำลังแรงงาน
W+T	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)
W1 + T4	พัฒนาหลักสูตรการอบรมเพื่อการพัฒนาและยกระดับ (Upskill/ Reskill) กำลังแรงงานสู่กำลังแรงงานสมรรถนะสูง (Talent)
W1 + T3	พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อการทำงาน/การประกอบอาชีพ สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 5.2 กรอบการจัดกลุ่มระดับทักษะดิจิทัล



ที่มา: ระดับความเชี่ยวชาญดิจิทัลของแรงงาน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแนวทางการพัฒนากำลังแรงงาน ด้านดิจิทัล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 2566

รูปที่ 5-1: กรอบระดับความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล 4 ระดับ

ในส่วนการพัฒนากรอบการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล จึงดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ระดับความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลของแรงงานจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มีเป้าหมายอุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศมีความเข้มแข็งขั้นและระบุตัวชี้วัด “มีแรงงานที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางดิจิทัล (ระดับ 4) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 6 ของจำนวนประชากรไทย ภายในปี พ.ศ. 2570” รวมถึงการศึกษารอบแนวทางการพัฒนากำลังแรงงานด้านดิจิทัลของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 – 2570 ร่วมด้วย จึงทำให้สรุปกรอบระดับความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลสำหรับการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลดังนี้

- **กลุ่มทักษะหลักสูตรระดับพื้นฐาน (Fundamental)** เป็นหลักสูตรที่ประกอบด้วยการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและทักษะดิจิทัลเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงานของประชาชนไทยทั่วไปที่ครอบคลุมถึงระดับพลเมืองไทยและกำลังแรงงานไทย ซึ่งแนวทางการจัดการฝึกอบรมเป็นในรูปแบบการเรียนรู้บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) บนแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ DSD Online Training ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- **กลุ่มทักษะหลักสูตรขั้นต้น (Basic)** หลักสูตรที่พัฒนาทักษะดิจิทัลของกำลังแรงงานทั่วไปหรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่สามารถนำองค์ความรู้และทักษะความสามารถด้านดิจิทัลที่ได้พัฒนาไปใช้ในการประกอบอาชีพ หรือการประกอบธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการฝึกอบรมเป็นไปในรูปแบบการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) และการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานภาคปฏิบัติ (Workshop) สู่การต่อยอดเป็นวิทยากรต้นแบบ (Master Trainer)

- **กลุ่มทักษะหลักสูตรระดับกลาง (Intermediate)** เป็นหลักสูตรพัฒนาทักษะดิจิทัลที่กำลังแรงงานที่ได้รับการพัฒนาและยกระดับทักษะสามารถประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมธุรกิจหรือการบริการอื่น ๆ ได้ โดยมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายกำลังแรงงานอิสระ หรือกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมเฉพาะ เช่น อุตสาหกรรมเกษตรกรรม อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมขนส่ง เป็นต้น โดยการฝึกอบรมเป็นไปในรูปแบบการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) และการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานภาคปฏิบัติ (Workshop) สู่การต่อยอดเป็นวิทยากรต้นแบบ (Master Trainer)

- **กลุ่มทักษะหลักสูตรระดับสูง (Advance)** การยกระดับทักษะดิจิทัลฝีมือกำลังแรงงานกลุ่มอาชีพพัฒนาสื่อดิจิทัลที่ครอบคลุมตำแหน่งอาชีพการพัฒนาสื่อดิจิทัลมีเดีย และตำแหน่งอาชีพการพัฒนาสื่อเพื่อการเรียนรู้ รวมถึงกลุ่มอาชีพความมั่นคงปลอดภัยทางด้านข้อมูลและตรวจสอบ ซึ่งเป็น 2 กลุ่มอาชีพหลักภายใต้แผนผังตำแหน่งงานของอุตสาหกรรมดิจิทัล (Functional Map) ของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรสำหรับกลุ่มดังกล่าวมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่าง

ต่อเนื่อง ต่อยอดทักษะดิจิทัลขั้นสูง (Advance) ในสายงานนั้น ๆ สู่การเป็นนักพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ นักการตลาดดิจิทัล และนักความมั่นคงปลอดภัยทางด้านข้อมูลมีอาชีพ

### 5.3 รายละเอียดแผนการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570



รูปที่ 5-2: ภาพรวมแผนการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

จากผลการศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะทางดิจิทัลจากแนวปฏิบัติที่ดีในไทยและต่างประเทศ รวมถึงแนวโน้มที่เกี่ยวข้อง จึงพัฒนาสู่การจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) ร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยมีวิสัยทัศน์ “สพรอ. ร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานพันธมิตรในการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล เพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมดิจิทัล” ผ่านพันธกิจ 3 ประการ คือ

- บูรณาการเชื่อมโยงหน่วยงานพันธมิตรเพื่อสร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมการเข้าถึงองค์ความรู้ดิจิทัลให้กับพลเมืองและกำลังแรงงานไทย
- จัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะและกำลังคนด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มเป้าหมายหรือผู้ประกอบการอาชีพที่เกี่ยวข้อง
- ส่งเสริมกิจกรรมการยกระดับทักษะดิจิทัลของแรงงานไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมดิจิทัล





### 5.3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 Digital Awareness สร้างความตระหนักรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะดิจิทัลตลอดชีวิต

สำหรับยุทธศาสตร์ที่ 1 Digital Awareness สร้างความตระหนักรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะดิจิทัลตลอดชีวิต มีเป้าประสงค์ในการสร้างพลเมืองและกำลังแรงงานไทยมีความตระหนักรู้และเข้าถึงการฝึกทักษะดิจิทัลได้ทุกที่ทุกเวลา สู่การเรียนรู้ในรูปแบบ Lifelong Learning พัฒนาทักษะดิจิทัลตลอดชีวิต โดยมีกลุ่มเป้าหมายและตัวชี้วัด 2 ข้อหลัก คือ 1) จำนวนความตระหนักรู้เนื้อหาหลักสูตรพัฒนาทักษะดิจิทัล หรือการเข้าถึงเนื้อหา (Reach) อย่างน้อย 20,000,000 Reach และ 2) จำนวนกำลังแรงงานที่เข้ามาเป็นสมาชิกภายใน Digital Workforce Community อย่างน้อย 20,000 ราย

**ยุทธศาสตร์ 1 Digital Awareness**  
สร้างความตระหนักรู้  
ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะดิจิทัลตลอดชีวิต

**KPI 1.1** จำนวนความตระหนักรู้เนื้อหาหลักสูตรพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างน้อย 20,000,000 Reach

**KPI 1.2** จำนวนกำลังคนด้านดิจิทัล ที่เป็นสมาชิกภายใน Digital Workforce Community อย่างน้อย 20,000 ราย

เป้าประสงค์: พลเมืองและกำลังแรงงานไทยมีความตระหนักรู้และเข้าถึงการฝึกทักษะดิจิทัลได้ทุกที่ทุกเวลา สู่การเรียนรู้ในรูปแบบ Lifelong Learning พัฒนาทักษะดิจิทัลตลอดชีวิต

**กลยุทธ์ 1.1** การสร้างความร่วมมือหน่วยงานพันธมิตรการบูรณาการข้อมูลและสื่อสารประชาสัมพันธ์

**กลยุทธ์ 1.2** การสร้าง Community กำลังคนด้านดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

**1.1.1** โครงการร่วมมือ ETDA x กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประชาสัมพันธ์ เสริมสร้างภาพลักษณ์ สร้างการรับรู้ พัฒนากำลังคนดิจิทัล

**1.1.2** โครงการความร่วมมือพันธมิตร ประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสนับสนุน การพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล

**1.2.1** โครงการความร่วมมือพันธมิตร สร้างชุมชน Digital Workforce Community

➢ สื่อสารบทบาท ภารกิจ และแนวทางการดำเนินงานของ สพรอ. และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการพัฒนา กำลังคนด้านดิจิทัล

➢ ร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตร ประชาสัมพันธ์สร้างคอนเทนต์เรื่อง ทักษะดิจิทัลโดยพิจารณาจากกิจกรรมทาง อิเล็กทรอนิกส์ และความมั่นคงปลอดภัยด้านข้อมูล สู่การสร้างการรับรู้เป็นวงกว้าง

➢ ขยายฐานกลุ่มเป้าหมายไปยัง สถาบันการศึกษา เพื่อรองรับกลุ่ม นักเรียนนักศึกษาที่เตรียมพร้อมเข้าสู่ กำลังแรงงาน

➢ การเชื่อมโยงเครือข่ายกำลังคนด้านดิจิทัลทั่วประเทศไทยให้กลายเป็น ศูนย์กลางการสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพ และเป็นชุมชน Community เพื่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่เป็นและสอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมดิจิทัล

รูปที่ 5-4: ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 1 Digital Awareness

โดยแนวทางการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภายใต้ยุทธศาสตร์นี้ ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก 3 โครงการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- กลยุทธ์ที่ 1.1 การสร้างความร่วมมือหน่วยงานพันธมิตรการบูรณาการข้อมูลและสื่อสารประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย 2 โครงการ ประกอบด้วย

➢ 1.1.1 โครงการร่วมมือ ETDA x กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประชาสัมพันธ์ เสริมสร้างภาพลักษณ์ สร้างการรับรู้พัฒนากำลังคนดิจิทัล (ดำเนินงานในปี พ.ศ. 2568) เป็นโครงการที่มุ่งเน้นในการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ และการรับรู้ด้านการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลของ สพรอ. และ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แนวทางการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล

และหลักสูตรเพื่อพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลของ สฟทอ. ให้สาธารณชนทั่วไปและกำลังแรงงานภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง และเพิ่มโอกาสให้กำลังแรงงานไทยได้เข้าถึงองค์ความรู้ด้านดิจิทัลอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยมีแนวทางการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ไปถึงกลุ่มเป้าหมายในปัจจุบันของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมตั้งแต่กลุ่มประชาชนวัยแรงงาน สถานประกอบการ ภาคประชาสังคม และหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพทอ.) ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น สื่อโซเชียลมีเดีย สกู๊ปประชาสัมพันธ์ผ่านทางสถานีโทรทัศน์ วารสารออนไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงาน เป็นต้น

➤ **1.1.2 โครงการความร่วมมือพันธมิตรประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสนับสนุนการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล (ดำเนินงานในปี พ.ศ. 2569)** ขยายความร่วมมือกับพันธมิตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล เพื่อสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานพันธมิตรด้านการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล เสริมสร้างศักยภาพการสื่อสารประชาสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานพันธมิตรให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงมีประสิทธิภาพ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลผ่านทางสื่อออนไลน์และออฟไลน์ของหน่วยงานพันธมิตรให้เป็นประโยชน์ต่อการสร้างความตระหนักรู้และองค์ความรู้ด้านดิจิทัล โดยมีแนวทางการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลจากความร่วมมือของ สฟทอ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องมีการดำเนินการครอบคลุม การใช้ประโยชน์จากแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย (Social Media) ช่องทาง Owned Platform ที่เกี่ยวข้อง แพลตฟอร์มของหน่วยงาน และช่องทางของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง Partner Media/Platform เพื่อให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกของการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลจากความร่วมมือสมาชิกเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐและภาคเอกชนที่มีความเข้มแข็ง

● **กลยุทธ์ 1.2 การสร้าง Community กำลังคนด้านดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต** ซึ่งประกอบด้วย 1.2.1 โครงการความร่วมมือพันธมิตรพัฒนาและเชื่อมโยงเครือข่ายแรงงานไทยสู่การเป็น Digital Workforce Community (ดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2568 – 2570) เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลสมาชิกเครือข่ายกำลังคนด้านดิจิทัล และเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลต่างๆ เช่น หลักสูตรพัฒนาทักษะดิจิทัล องค์ความรู้ด้านดิจิทัล โอกาสการหางานในอุตสาหกรรมดิจิทัล เป็นต้น

### 5.3.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 Digital Skill For All ผลิตและพัฒนากำลังแรงงานใหม่รองรับทักษะดิจิทัลในอนาคต

สำหรับยุทธศาสตร์ที่ 2 Digital Skill For All ผลิตและพัฒนากำลังแรงงานใหม่รองรับทักษะดิจิทัลในอนาคต มีเป้าประสงค์เพื่อให้กำลังคนด้านดิจิทัลเพิ่มความรู้ ทักษะการใช้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีตัวชี้วัดจำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Newskill and Reskill) อย่างน้อย 270,000 คน และจำนวนผู้เชี่ยวชาญระดับต้นแบบ (Master Trainer) จำนวน 100 คน โดยมีเส้นทางการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลตลอดระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2567) ในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับหน่วยงานพันธมิตร ยกตัวอย่างเช่น สมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย สมาคมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทย และสมาคมส่งเสริมนวัตกรรมเทคโนโลยีไซเบอร์ เป็นต้น



**ยุทธศาสตร์ 2**  
**Digital Skill For All**  
**ผลิตและพัฒนากำลังแรงงานใหม่**  
**รองรับทักษะดิจิทัลในอนาคต**

**กลุ่มเป้าหมาย และตัวชี้วัด (KPI)**

KPI 2.1 จำนวนกำลังคนด้านดิจิทัลที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (NEWSKILL & RESKILL) อย่างน้อย 270,000 ราย

KPI 2.2 จำนวนผู้เชี่ยวชาญระดับต้นแบบ Master Trainer จำนวน 100 คน

**เป้าประสงค์: กำลังคนด้านดิจิทัลเพิ่มความรู้ ทักษะการใช้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน**

**กลยุทธ์ 2.1 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถการประกอบอาชีพ ด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล**

2.1.1 โครงการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลรูปแบบ Modular-based Curriculum สำหรับการประกอบอาชีพหรือประกอบธุรกิจออนไลน์

- ❖ ปี 2567 หลักสูตร AI FOR MARKETING & TECHNOLOGY
- ❖ ปี 2568 หลักสูตร BRANDING STRATEGY
- ❖ ปี 2569 หลักสูตร CYBER RISK MANAGEMENT & STRATEGY

2.1.2 โครงการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาคปฏิบัติ (Workshop) เพื่อสร้างผู้นำด้านตลาดดิจิทัล Digital Front Runner

➢ ต่อยอดการเรียนรู้จากโครงการ 2.1.1 ในหลักสูตรที่ต้องอิงกับการทำตลาดดิจิทัล (หลักสูตรในปี 2567 – 2568) เปิดโอกาสให้กำลังคนด้านดิจิทัลที่ต้องการเปลี่ยนผ่านทางธุรกิจเข้าสู่ธุรกิจออนไลน์ หรือที่รับบริการทางธุรกิจออนไลน์เต็มรูปแบบให้เข้าเรียนรู้อิงปฏิบัติการกับวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ

**กลยุทธ์ 2.2 การสร้างวิทยากรต้นแบบเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ สร้างแรงบันดาลใจการประกอบธุรกิจยุคดิจิทัล**

2.2.1 โครงการพัฒนาหลักสูตรวิทยากรต้นแบบการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการตลาดอย่างชาญฉลาด (Master Trainer: Marketing & Technology Stack Revolution)

- ❖ ปี 2569 หลักสูตรฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบและจัดฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบ 2 รุ่น รุ่นละ 25 คน

2.2.2 โครงการสร้างเครือข่ายวิทยากรต้นแบบการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล Master Trainer Network

- ❖ ปี 2570 จัดฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบ 2 รุ่น รุ่นละ 25 คน พร้อมลงทะเบียนเครือข่ายวิทยากรต้นแบบ และเป็นส่วนหนึ่งของการสร้าง Community เครือข่ายกำลังแรงงานด้านดิจิทัล

รูปที่ 5-5: ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 2 Digital Skill For All

โดยแนวทางการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภายใต้ยุทธศาสตร์นี้ ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก 4 โครงการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถการประกอบอาชีพด้วยเครื่องมือเทคโนโลยี ประกอบด้วย 2 โครงการ ประกอบด้วย

- 2.1.1 โครงการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลรูปแบบ Modular-based Curriculum สำหรับการประกอบอาชีพหรือประกอบธุรกิจออนไลน์ เป็นโครงการต่อเนื่องตั้งแต่

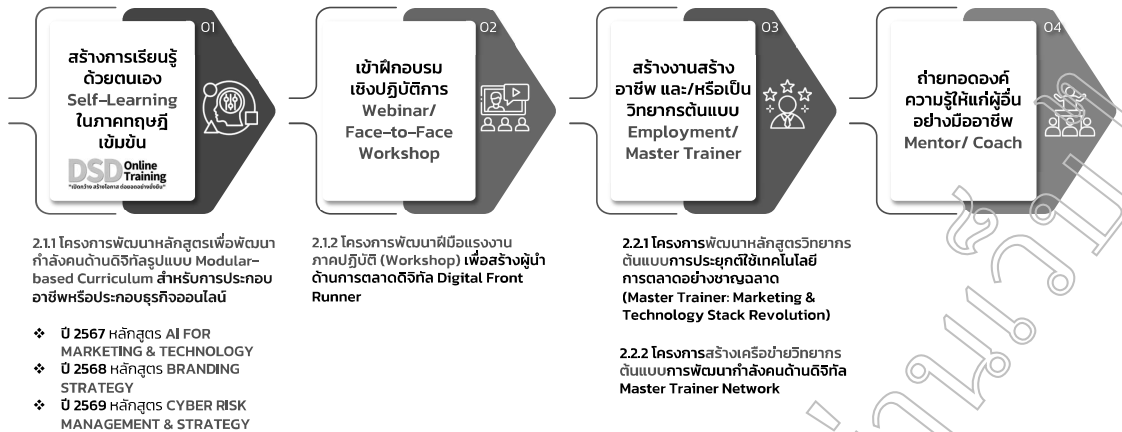
ปี พ.ศ. 2567 – 2569 ที่พัฒนาต่อเนื่องมาจากหลักสูตร 11 เซคลิสต์ พิชิตธุรกิจออนไลน์ หรือหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในปี พ.ศ. 2567 มีการพัฒนาหลักสูตรการตลาดและเทคโนโลยีด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI For Marketing and Technology ในปี พ.ศ. 2568 มีการพัฒนาหลักสูตรกลยุทธ์การสร้างแบรนด์ Branding Strategy และในปี พ.ศ. 2569 มีการพัฒนาหลักสูตรกลยุทธ์และการบริหารจัดการความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ Cyber Risk Management and Strategy

➤ 2.1.2 โครงการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาคปฏิบัติ (Workshop) เพื่อสร้างผู้นำด้านการตลาดดิจิทัล Digital Front Runner (ดำเนินการในปี พ.ศ. 2568) เป็นการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยการต่อยอดการนำหลักสูตรที่มีการพัฒนาที่ผ่านมาในปี พ.ศ. 2567 – 2568 เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนากักขะมีการเรียนรู้และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และอุตสาหกรรมดิจิทัล พัฒนาทักษะเป็นผู้นำด้านการตลาดดิจิทัลในการประยุกต์ใช้หลักการการตลาดและเทคโนโลยีการตลาดอย่างเหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ และพัฒนาทักษะสามารถสร้างกลยุทธ์การตลาดในบริบทของผู้นำด้านการตลาดดิจิทัลที่อยู่บนหลักการการตลาดดิจิทัลด้านต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำ

● กลยุทธ์ที่ 2.2 การสร้างวิทยากรต้นแบบเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ สร้างแรงบันดาลใจการประกอบธุรกิจยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 2 โครงการ ประกอบด้วย

➤ 2.2.1 โครงการพัฒนาหลักสูตรวิทยากรต้นแบบการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการตลาดอย่างชาญฉลาด (Master Trainer: Marketing & Technology Stack Revolution) ดำเนินการในปี พ.ศ. 2569 เพื่อสร้างวิทยากรต้นแบบ (Master Trainer) ที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการตลาดอย่างชาญฉลาด

➤ 2.2.2 โครงการสร้างเครือข่ายวิทยากรต้นแบบการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล Master Trainer Network ดำเนินการในปี พ.ศ. 2570 เพื่อสร้างเครือข่ายวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน สร้างองค์ความรู้ที่ให้ประโยชน์ที่ตรงความต้องการของกำลังคนด้านดิจิทัลที่แท้จริง ดำเนินการฝึกอบรมวิทยากรต้นแบบในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา นำองค์ความรู้และทักษะไปถ่ายทอดและอบรมขยายผลให้แก่พนักงานในสถานประกอบการ แรงงานทั่วไป นิสิตนักศึกษาต่อไปได้ และส่งเสริมการสร้าง Community พัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลในด้านธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ และการตลาดดิจิทัลในการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลในประเทศ



รูปที่ 5-6: เส้นทางการพัฒนากำลังแรงงานที่ต้องการพัฒนาทักษะระดับต้นสำหรับการประกอบอาชีพ ต่อยอดการเป็นวิทยากรต้นแบบ

ทั้งนี้ มีการริเริ่มจากโครงการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานรูปแบบ Modular-based Curriculum สำหรับการประกอบอาชีพหรือประกอบธุรกิจออนไลน์ซึ่งเป็นโครงการที่พัฒนาต่อเนื่องมาจากหลักสูตร 11 เซคลิสต์ พิชิตธุรกิจออนไลน์ หรือหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ในขั้นต่อมาจึงเป็นการอบรมการเป็นผู้ประกอบการการค้าออนไลน์ในรูปแบบ Webinar หรือผสมผสานการเรียนออนไลน์ และออนไซต์ (Blended Learning) ผ่านการจัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานภาคปฏิบัติ (Workshop) เพื่อสร้างผู้นำด้านการตลาดดิจิทัล Digital Front Runner ในขั้นถัดไปจึงเป็นสร้างงานสร้างอาชีพ และ/หรือ เป็นวิทยากรต้นแบบ (Employment/ Master Trainer) ภายใต้โครงการพัฒนาหลักสูตรวิทยากรต้นแบบการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการตลาดอย่างชาญฉลาด (Master Trainer: Marketing and Technology Stack Revolution) และโครงการสร้างเครือข่ายวิทยากรต้นแบบการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล Master Trainer Network จากนั้นผู้ที่ผ่านการอบรมวิทยากรต้นแบบ (Master Trainer) สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่กำลังแรงงานต่อไปได้

### 5.3.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 Digital Mastery ยกระดับและพัฒนากำลังแรงงานด้านดิจิทัลให้มีทักษะดิจิทัลขั้นสูง

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 Digital Mastery**  
ยกระดับทักษะดิจิทัลกำลังแรงงานเดิมสู่  
กำลังแรงงานสมรรถนะสูงในอุตสาหกรรมดิจิทัล

**กลุ่มเป้าหมายและตัวชี้วัด (KPI)**  
**KPI 3.1** จำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการประเมินทักษะดิจิทัล 2,000 ราย  
**KPI 3.2** จำนวนแรงงานสายอาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 3,000 ราย

**เป้าประสงค์:** แรงงานสายอาชีพด้านดิจิทัลมีศักยภาพและทักษะดิจิทัลระดับสูง ที่ตรงตามตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กร

<p><b>กลยุทธ์ 3.1</b> การสนับสนุนเครื่องมือวัดระดับความรู้ความสามารถด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาระดับฝีมือแรงงาน</p> <p><b>3.1.1</b> โครงการความร่วมมือ ETDA x กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยกระดับศักยภาพกำลังแรงงานด้านดิจิทัลในสถานประกอบการ</p>	<p><b>กลยุทธ์ 3.2</b> ยกระดับทักษะดิจิทัลด้านธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ การตลาดดิจิทัล และความมั่นคงปลอดภัยด้านข้อมูลอย่างเข้มข้น</p> <p><b>3.2.1</b> โครงการพัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานรูปแบบ Modular-based Curriculum สร้างนักพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และนักการตลาดดิจิทัลมืออาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ ปี 2566 หลักสูตรพัฒนาทักษะด้าน Advanced Content Creation For Online Platform</li> <li>❖ ปี 2567 หลักสูตรพัฒนาทักษะด้าน AR/VR Content Creation</li> <li>❖ ปี 2568 หลักสูตรพัฒนาทักษะด้าน Multi-moment Marketing &amp; Technology</li> <li>❖ ปี 2569 จัดกิจกรรม Hackathon 1 กิจกรรม</li> </ul> <p><b>3.2.2</b> โครงการพัฒนาหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานรูปแบบ Modular-based Curriculum สร้างนักความมั่นคงปลอดภัยด้านข้อมูลและตรวจสอบมืออาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ ปี 2567 หลักสูตรพัฒนาทักษะด้าน Information Security Management</li> <li>❖ ปี 2568 หลักสูตรพัฒนาทักษะด้าน Advanced Cyber Response &amp; Defense</li> <li>❖ ปี 2569 จัดกิจกรรม Hackathon 1 กิจกรรม</li> </ul>	<p><b>กลยุทธ์ 3.3</b> ส่งเสริมการยกระดับกำลังแรงงานไทยสู่มาตรฐานสากล</p> <p><b>3.3.1</b> โครงการความร่วมมือ ETDA x กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดกิจกรรมแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ (Skill Competition)</p>
---	---	---

รูปที่ 5-7: ภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ 3 Digital Mastery

สำหรับยุทธศาสตร์ที่ 3 Digital Mastery ยกระดับทักษะดิจิทัลกำลังแรงงานเดิมสู่กำลังแรงงานสมรรถนะสูงในอุตสาหกรรมดิจิทัล ซึ่งมีเป้าประสงค์แรงงานสายอาชีพด้านดิจิทัลมีศักยภาพและทักษะดิจิทัลระดับสูง ที่ตรงตามตำแหน่งในอุตสาหกรรมดิจิทัลและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กร โดยตัวชี้วัดที่ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นประกอบด้วย จำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการประเมินทักษะดิจิทัล 2,000 ราย และจำนวนแรงงานสายอาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 3,000 ราย ทั้งนี้ 2 กลุ่มอาชีพที่มีความสำคัญคือ กลุ่มอาชีพพัฒนาสื่อดิจิทัล และกลุ่มอาชีพความมั่นคงปลอดภัยทางด้านข้อมูลและตรวจสอบ

- กลยุทธ์ที่ 3.1 การสนับสนุนเครื่องมือวัดระดับความรู้ความสามารถด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาระดับฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย 2 โครงการหลัก ได้แก่

- โครงการที่ 3.1.1 ความร่วมมือ ETDA x กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยกระดับศักยภาพกำลังแรงงานด้านดิจิทัลในสถานประกอบการ (ดำเนินการในปี พ.ศ. 2568 – 2570) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการผ่านกระบวนการพัฒนาและยกระดับทักษะดิจิทัลของกำลังแรงงาน เพื่อสร้างกรอบแนวทางการยกระดับศักยภาพกำลังแรงงานด้านดิจิทัลให้กับสถานประกอบการ ส่งการพัฒนาต่อยอดสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศไทย โดยในปี พ.ศ. 2568 ศึกษาความเป็นไปได้สำหรับโครงการ (Feasibility Study) ในการจัดทำกรอบการวัดระดับศักยภาพกำลังแรงงาน

ด้านดิจิทัลในสถานประกอบกิจการ ในส่วนของปี พ.ศ. 2569 ดำเนินการให้บริการคำปรึกษายกระดับศักยภาพกำลังแรงงานด้านดิจิทัลในสถานประกอบกิจการ (Workforce Enhancement) และในปี พ.ศ. 2570 ดำเนินการให้บริการคำปรึกษายกระดับศักยภาพกำลังแรงงานด้านดิจิทัลในสถานประกอบกิจการ (Workforce Enhancement) และการจัดกิจกรรมประชุมสุดยอด Digital Workforce Development Summit โดยการนำสถานประกอบกิจการที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพกำลังแรงงานภายในสถานประกอบกิจการ

- กลยุทธ์ที่ 3.2 ยกระดับทักษะดิจิทัลด้านธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ การตลาดดิจิทัล และความมั่นคงปลอดภัยด้านข้อมูลอย่างเข้มข้น ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ

- โครงการที่ 3.2.1 โครงการพัฒนาหลักสูตรยกระดับกำลังคนด้านดิจิทัลรูปแบบ Modular-based Curriculum สร้างนักพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และนักการตลาดดิจิทัลมืออาชีพ เพื่อการออกแบบหลักสูตรยกระดับทักษะดิจิทัลกลุ่มอาชีพพัฒนาสื่อดิจิทัลที่นำไปสู่การสร้างนักพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และนักการตลาดดิจิทัล และสร้างความรู้ความสามารถให้กำลังแรงงานสามารถไปปฏิบัติงานได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล

- โครงการที่ 3.2.2 โครงการพัฒนาหลักสูตรยกระดับกำลังคนด้านดิจิทัลรูปแบบ Modular-based Curriculum สร้างนักความมั่นคงปลอดภัยด้านข้อมูลและตรวจสอบมืออาชีพ เพื่อการออกแบบหลักสูตรยกระดับทักษะดิจิทัลกลุ่มอาชีพความมั่นคงปลอดภัยทางด้านข้อมูลและตรวจสอบ และสร้างความรู้ความสามารถทักษะแรงงานด้านความมั่นคงปลอดภัยทางด้านข้อมูลและการตรวจสอบ ให้มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมและตลาดแรงงานดิจิทัล

- กลยุทธ์ที่ 3.3 ส่งเสริมการยกระดับศักยภาพกำลังแรงงานไทยสู่มาตรฐานสากล ประกอบด้วย โครงการที่ 3.3.1 โครงการความร่วมมือ ETDA x กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมจัดกิจกรรมแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ (Skill Competition) เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้กำลังแรงงานไทยสนใจที่จะเรียนรู้ ฝึกฝน และพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองให้ได้มาตรฐานสากล สร้างกำลังแรงงานไทยที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น และพร้อมที่จะปรับตัวก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต อีกทั้ง เป็นเวทีสำหรับกำลังแรงงานไทยได้แสดงความสามารถด้านทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่ได้ฝึกฝนมาในด้านธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ด้านการตลาดดิจิทัล ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางด้านข้อมูล และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง



6 สรุปผลแนวทางการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ 1 Digital Awareness สร้างความตระหนักรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะ ดิจิทัลตลอดชีวิต	กลยุทธ์ที่ 1.1 การสร้างความ ร่วมมือหน่วยงานพันธมิตรการ บูรณาการข้อมูลและสื่อสาร ประชาสัมพันธ์	โครงการ 1.1.1 ร่วมมือ ETDA x กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประชาสัมพันธ์เสริมสร้าง ภาพลักษณ์ สร้างการรับรู้พัฒนากำลังคนดิจิทัล โครงการ 1.1.2 ความร่วมมือพันธมิตรประชาชนเพื่อสนับสนุนการพัฒนา กำลังคนด้านดิจิทัล	ตัวชี้วัด 1.1 จำนวนความตระหนักรู้เนื้อหาหลักสูตรพัฒนา ทักษะดิจิทัลอย่างน้อย 20,000,000 Reach ตัวชี้วัด 1.2 จำนวนกำลังคนด้านดิจิทัลที่เป็นสมาชิกภายใน Digital Workforce Community อย่างน้อย 20,000 ราย
	กลยุทธ์ที่ 1.2 การสร้าง Community กำลังคนด้านดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต	โครงการ 1.2.1 ความร่วมมือพันธมิตรพัฒนาและเชื่อมโยงแรงงานด้าน ดิจิทัลสู่การเป็น Digital Workforce Community	ตัวชี้วัด 2.1 จำนวนกำลังคนด้านดิจิทัลที่ได้รับการพัฒนาทักษะ ดิจิทัล (NEWSKILL & RESKILL) อย่างน้อย 270,000 ราย ตัวชี้วัด 2.2 จำนวนผู้ที่เข้าอบรมวิทยากรต้นแบบ Master Trainer จำนวน 100 คน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 Digital Skill For All ผลิตและพัฒนากำลัง แรงงานใหม่ รองรับทักษะดิจิทัลใน อนาคต	กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนา ศักยภาพและขีดความสามารถ การประกอบอาชีพด้วยเครื่องมือ เทคโนโลยีดิจิทัล	โครงการ 2.1.1 พัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลในรูปแบบ Modular- based Curriculum สำหรับผู้ประกอบการอาชีพหรือประกอบธุรกิจออนไลน์ โครงการ 2.1.2 โครงการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาคปฏิบัติ (Workshop) เพื่อ สร้างผู้นำด้านการตลาดดิจิทัล Digital Front Runner	ตัวชี้วัด 2.1 จำนวนกำลังคนด้านดิจิทัลที่ได้รับการพัฒนาทักษะ ดิจิทัล (NEWSKILL & RESKILL) อย่างน้อย 270,000 ราย ตัวชี้วัด 2.2 จำนวนผู้ที่เข้าอบรมวิทยากรต้นแบบ Master Trainer จำนวน 100 คน
	กลยุทธ์ที่ 2.2 การสร้างวิทยากร ต้นแบบเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ สร้างแรงบันดาลใจการประกอบ ธุรกิจยุคดิจิทัล	โครงการ 2.2.1 พัฒนาหลักสูตรวิทยากรต้นแบบการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการตลาด อย่างชาญฉลาด (Master Trainer, Marketing & Technology Stack Revolution) โครงการ 2.2.2 สร้างเครือข่ายวิทยากรต้นแบบการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล Master Trainer Network	ตัวชี้วัด 3.1 จำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการที่ได้รับการ ประเมินทักษะดิจิทัล 2,000 ราย ตัวชี้วัด 3.2 จำนวนแรงงานสายอาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมอย่าง น้อย 3,000 ราย
ยุทธศาสตร์ที่ 3 Digital Mastery ยกระดับทักษะดิจิทัล กำลังแรงงานเดิมสู่ กำลังแรงงานสมรรถนะ สูงในอุตสาหกรรมดิจิทัล	กลยุทธ์ 3.1 การสนับสนุน เครื่องมือวัดระดับความรู้ ความเสถียรด้านดิจิทัลเพื่อ พัฒนาระดับฝีมือแรงงาน	โครงการ 3.1.1 ความร่วมมือ ETDA x กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยกกระดับศักยภาพ กำลังคนด้านดิจิทัลในสถานประกอบการ	ตัวชี้วัด 3.1 จำนวนแรงงานในสถานประกอบการที่ได้รับการที่ได้รับการ ประเมินทักษะดิจิทัล 2,000 ราย ตัวชี้วัด 3.2 จำนวนแรงงานสายอาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมอย่าง น้อย 3,000 ราย
	กลยุทธ์ 3.2 ยกระดับทักษะดิจิทัล ด้านธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ การตลาดดิจิทัล และความมั่นคง ปลอดภัยด้านข้อมูลอย่างเข้มข้น	โครงการ 3.2.1 พัฒนาหลักสูตรยกระดับกำลังคนด้านดิจิทัลในรูปแบบ Modular- based Curriculum สร้างนำพาผู้เชี่ยวชาญอิเล็กทรอนิกส์ และนักการตลาดดิจิทัลมือ อาชีพ โครงการ 3.2.2 พัฒนาหลักสูตรยกระดับกำลังคนด้านดิจิทัลในรูปแบบ Modular- based Curriculum สร้างนำความมั่นคงปลอดภัยด้านข้อมูลและตรวจสอบมืออาชีพ	โครงการ 3.3.1 ความร่วมมือ ETDA x กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ร่วมจัดกิจกรรม แข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ (Skill Competition)

รูปที่ 6-1: สรุปภาพรวมแผนพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

## แหล่งข้อมูลอ้างอิง

The World Economic Forum. (2566). The Future of Jobs Report 2023. สวิตเซอร์แลนด์: The World Economic Forum.

วิจัยกรุงศรี. แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2566-2568: ธุรกิจบริการดิจิทัลและซอฟต์แวร์. สืบค้นออนไลน์:  
<https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/services/digital-software/io/io-digital-software-2023-2025>

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้สำเร็จ  
การศึกษาระดับอุดมศึกษา. สืบค้นออนไลน์: [https://info.mhesi.go.th/homestat\\_cgt\\_65.php](https://info.mhesi.go.th/homestat_cgt_65.php)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2565). สรุปผลที่สำคัญผู้ทำงานด้าน  
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: กองสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติ  
แห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (2560). ประกาศคณะกรรมการนโยบายเพิ่มขีดความสามารถใน  
การแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ 1/2561. กรุงเทพฯ: สำนักงาน  
คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สอวช.) (2563). สมรรถนะบุคลากรใน  
อนาคตสำหรับ 12 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (พ.ศ. 2563 – 2567). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภา  
นโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สอวช.)

International Institute for Management Development (IMD). (2564). World Digital  
Competitiveness 2021. สวิตเซอร์แลนด์: International Institute for Management  
Development (IMD).

International Institute for Management Development (IMD). (2565). World Digital  
Competitiveness 2022. สวิตเซอร์แลนด์: International Institute for Management  
Development (IMD).

European Commission. (2563). Digital Education Action Plan (2021-2027). สืบค้นออนไลน์:  
<https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan>

European Commission. (2563). Digital Skills and Job Platform. สืบค้นออนไลน์: <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en>

Government of Canada. (2566). Future Skills. สืบค้นออนไลน์: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/future-skills.html>

Government of Canada. (2566). Skill For Success. สืบค้นออนไลน์: <https://www.canada.ca/en/services/jobs/training/initiatives/skills-success.html>

Singapore Government Agency. (2566). Skill Future. สืบค้นออนไลน์: <https://www.skillsfuture.gov.sg/>

Singapore Government Agency. (2566). โครงการ SkillsFuture For Digital Workplace. สืบค้นออนไลน์: <https://www.skillsfuture.gov.sg/initiatives/mid-career/>

IMDA. (2566). Skills Framework for Infocomm Technology (SfW for ICT). สืบค้นออนไลน์: <https://www.imda.gov.sg/how-we-can-help/techskills-accelerator-tesa/skills-framework-for-infocomm-technology-sfw-for-ict>

Jia Yong Goh. (2564). How to redesign jobs for a future-ready workforce. สืบค้นออนไลน์: [https://www.ey.com/en\\_sg/workforce/how-to-redesign-jobs-for-a-future-ready-workforce](https://www.ey.com/en_sg/workforce/how-to-redesign-jobs-for-a-future-ready-workforce)

Ministry of Science and ICT. (2565). Korea to Come up with the Roadmap of Digital ROK, Realizing the New York Initiative. สืบค้นออนไลน์: <https://www.msit.go.kr/eng/bbs/view.do?sCode=eng&mId=4&mPid=2&bbsSeqNo=42&nttSeqNo=742>

Malaysia Government. (2564). Malaysia Digital Economy Blueprint. มาเลเซีย: Economic Planning Unit, Prime Minister's Department.

MDEC. (2566). Saya Digital. สืบค้นออนไลน์: <https://mdec.my/syadigital>

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2566). แผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2566 – 2570. สพธอ.

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล. (2565). กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลระยะกลาง ปี พ.ศ. 2565 – 2570. DISDA.

กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). แผนด้านการอุดมศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564 – 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566 – 2570). อว.

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2566). แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570). สอวช.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2566). แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570. สพร.

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2566). แผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ระยะที่ 2 พ.ศ. 2566 – 2570. depa.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. สดช.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570. สดช.

สภาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งประเทศไทย. (2563). รายงานประจำปีไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2563. DCT.

สภาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งประเทศไทย. (2565.) รายงานตัวชี้วัดสภาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งประเทศไทย ไตรมาสที่ 4 ปี 2022. สืบค้นออนไลน์: <https://www.dct.or.th/th/news-and-activities/detail/3>

+



# เอคคาร์เทคโนโลยีพาร์ค วิทยาศาสตร์



+

ใบเสนอราคาจ้างด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding)

เรียน .....(ระบุตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ).....

๑. ข้าพเจ้า.....(ระบุชื่อบริษัท ห้าง ร้าน).....สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่

.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....โทรศัพท์.....

โดย.....ผู้ลงนามข้างทำยนี้ (ในกรณีผู้รับจ้างเป็นบุคคลธรรมดาให้ใช้ข้อความว่า  
ข้าพเจ้า.....(ระบุชื่อบุคคลธรรมดา).....อยู่บ้านเลขที่

.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....ผู้ถือบัตรประจำตัวประชาชน  
เลขที่.....โทรศัพท์.....โดย.....ได้พิจารณา

เงื่อนไขต่างๆ ในเอกสารประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารเพิ่มเติม (ถ้ามี) เลขที่.....

โดยตลอดและยอมรับข้อกำหนดและเงื่อนไขนั้นแล้ว รวมทั้งรับรองว่า ข้าพเจ้าเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน  
ตามที่กำหนดและไม่เป็นผู้ทำงานของหน่วยงานของรัฐ

๒. ข้าพเจ้าขอเสนอที่จะทำงานจ้าง.....ตามข้อกำหนดเงื่อนไขรายละเอียด  
แห่งเอกสารประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ ตามราคาตั้งที่ได้ระบุไว้ในใบเสนอราคานี้ เป็นเงินทั้งสิ้น  
..... บาท (.....) ซึ่งได้รวมภาษีมูลค่าเพิ่มตลอดจนภาษีอากรอื่นๆ  
และค่าใช้จ่ายที่ส่งไปเรียบร้อยแล้ว

๓. ข้าพเจ้าจะยื่นคำเสนอราคานี้เป็นระยะเวลา.....วัน ตั้งแต่วันยื่นข้อเสนอ  
และ .....<sup>๑</sup> อาจรับคำเสนอนี้ ณ เวลาใดก็ได้ก่อนที่จะครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว หรือระยะเวลา  
ที่ได้ยึดออกไปตามเหตุผลอันสมควรที่ .....<sup>๑</sup> ร้องขอ

๔. ข้าพเจ้ารับรองว่าจะส่งมอบงานตามเงื่อนไขที่เอกสารประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์กำหนดไว้

๕. ในกรณีที่ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้ชนะการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์  
ข้าพเจ้ารับรองที่จะ

๕.๑ ทำสัญญาตามแบบสัญญาจ้างแนบท้ายเอกสารการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์หรือ  
ตามที่สำนักงานอัยการสูงสุดได้แก้ไขเพิ่มเติมแล้ว กับ .....<sup>๑</sup> ภายใน.....วัน นับถัดจากวันที่  
ได้รับหนังสือให้ไปทำสัญญา

๕.๒ มอบหลักประกันการปฏิบัติตามสัญญา ตามที่ระบุไว้ในข้อ ๗ ของเอกสารการประกวดราคา  
อิเล็กทรอนิกส์ ให้แก่ .....<sup>๑</sup> ขณะที่ได้ลงนามในสัญญาเป็นจำนวนร้อยละ.....ของราคาตามสัญญา  
ที่ได้ระบุไว้ในใบเสนอราคานี้ เพื่อเป็นหลักประกันการปฏิบัติตามสัญญาโดยถูกต้องและครบถ้วน

หากข้าพเจ้าไม่ปฏิบัติให้ครบถ้วนตามที่ระบุในข้อ ๕.๑ และ/หรือข้อ ๕.๒ ดังกล่าว  
ข้างต้น ข้าพเจ้ายอมชดใช้ค่าเสียหายใดๆ ที่อาจมีแก่.....<sup>๑</sup> และ.....<sup>๑</sup> มีสิทธิจะให้  
ผู้ยื่นข้อเสนอรายอื่นเป็นผู้ชนะการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ได้ หรือ.....<sup>๑</sup> อาจดำเนินการ  
จัดจ้างการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ก็ได้

๖. ข้าพเจ้ายอมรับว่า .....<sup>๑</sup> ไม่มีความผูกพันที่จะรับคำเสนอนี้ หรือใบเสนอราคาใดๆ  
รวมทั้งไม่ต้องรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายใดๆ อันอาจเกิดขึ้นในการที่ข้าพเจ้าได้เข้ายื่นข้อเสนอครั้งนี้

๗. เพื่อเป็นประกันในการปฏิบัติโดยถูกต้อง ตามที่ได้ทำความเข้าใจและผูกพันแห่งคำเสนอนี้  
ข้าพเจ้าขอมอบ.....เพื่อเป็นหลักประกันการเสนอราคา เป็นจำนวนเงิน.....บาท  
(.....) มาพร้อมนี้

๘. ข้าพเจ้าได้ตรวจทานตัวเลขและตรวจสอบเอกสารต่างๆ ที่ได้ยื่นพร้อมใบเสนอราคานี้  
โดยละเอียดแล้ว และเข้าใจดีว่า .....<sup>๑</sup> ไม่ต้องรับผิดชอบใดๆ ในความผิดพลาดหรือตกหล่น

๙. ใบเสนอราคานี้ ได้ยื่นเสนอโดยบริษัทผู้ยุติธรรม และปราศจากกลฉ้อฉล หรือการสมรู้ร่วมคิดกัน โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือหลายบุคคล หรือกับห้างหุ้นส่วน บริษัทใดๆ ที่ได้ยื่นข้อเสนอ ในคราวเดียวกัน

เสนอมา ณ วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ....

ลงชื่อ .....

(.....)

ตำแหน่ง.....

**หมายเหตุ**

๑ ให้ระบุชื่อย่อของหน่วยงานของรัฐที่ดำเนินการจัดจ้าง เช่น กรม หรือจังหวัด หรือที่ไอที เป็นต้น

เอกสารเผยแพร่ทางเว็บไซต์

แบบสัญญา  
สัญญาจ้างทำของ

สัญญาเลขที่..... (1).....

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้น ณ .....

ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....

จังหวัด..... เมื่อวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

ระหว่าง..... (2) .....

โดย..... (3) .....

ต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า “ผู้ว่าจ้าง” ฝ่ายหนึ่ง กับ..... (4 ก) .....

จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล ณ .....

สำนักงานใหญ่อยู่เลขที่ ..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... โดย.....

ผู้มีอำนาจลงนามผูกพันนิติบุคคลปรากฏตามหนังสือรับรองของสำนักงานทะเบียนหุ้นส่วนบริษัท .....

ลงวันที่..... (5)และหนังสือมอบอำนาจลงวันที่..... แนบท้ายสัญญานี้

(6)ในกรณีที่ผู้รับจ้างเป็นบุคคลธรรมดาให้ใช้ข้อความว่า กับ..... (4 ข) .....

อยู่บ้านเลขที่ ..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... ผู้ถือบัตรประจำตัวประชาชน

เลขที่..... ดังปรากฏตามสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนแนบท้ายสัญญานี้) ซึ่งต่อไปใน

สัญญานี้เรียกว่า “ผู้รับจ้าง” อีกฝ่ายหนึ่ง

คู่สัญญาได้ตกลงกันมีข้อความดังต่อไปนี้

**ข้อ 1 ข้อตกลงว่าจ้าง**

ผู้ว่าจ้างตกลงจ้างและผู้รับจ้างตกลงรับจ้างทำงาน..... (7) .....

ณ ..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต .....

จังหวัด..... ตามข้อกำหนดและเงื่อนไขแห่งสัญญานี้รวมทั้งเอกสารแนบท้ายสัญญา

ผู้รับจ้างตกลงที่จะจัดหาแรงงานและวัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนอุปกรณ์ต่างๆ

ชนิดดีเพื่อใช้ในงานจ้างตามสัญญานี้

**ข้อ 2 เอกสารอันเป็นส่วนหนึ่งของสัญญา**

เอกสารแนบท้ายสัญญาดังต่อไปนี้ให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญานี้

2.1 ผนวก 1.....(รายละเอียดงานจ้าง)..... จำนวน.....(.....) หน้า

2.2 ผนวก 2.....(ใบเสนอราคา)..... จำนวน.....(.....) หน้า

..... ฯลฯ.....

ความใดในเอกสารแนบท้ายสัญญาที่ขัดหรือแย้งกับข้อความในสัญญานี้ ให้ใช้ข้อความ

ในสัญญานี้บังคับ และในกรณีที่เอกสารแนบท้ายสัญญาขัดแย้งกันเอง ผู้รับจ้างจะต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัย

ของผู้ว่าจ้าง คำวินิจฉัยของผู้ว่าจ้างให้ถือเป็นที่สุด และผู้รับจ้างไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้าง หรือค่าเสียหาย

หรือค่าใช้จ่ายใดๆ เพิ่มเติมจากผู้ว่าจ้างทั้งสิ้น



**ข้อ 3 หลักประกันการปฏิบัติตามสัญญา**

ในขณะที่ทำสัญญานี้ผู้รับจ้างได้นำหลักประกันเป็น..... (8) .....  
เป็นจำนวนเงิน..... บาท (.....) ซึ่งเท่ากับร้อยละ.....(9).....(.....) ของ  
ราคาค่าจ้างตามสัญญา มามอบให้แก่ผู้ว่าจ้างเพื่อเป็นหลักประกันการปฏิบัติตามสัญญานี้

(10)กรณีผู้รับจ้างใช้หนังสือค้ำประกันมาเป็นหลักประกันการปฏิบัติตามสัญญา  
หนังสือค้ำประกันดังกล่าวจะต้องออกโดยธนาคารที่ประกอบกิจการในประเทศไทย หรือโดยบริษัทเงินทุน  
หรือบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการเงินทุนเพื่อการพาณิชย์และประกอบธุรกิจ  
ค้ำประกันตามประกาศของธนาคารแห่งประเทศไทย ตามรายชื่อบริษัทเงินทุนที่ธนาคารแห่งประเทศไทย  
แจ้งเวียนให้ทราบตามแบบที่คณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐกำหนด  
หรืออาจเป็นหนังสือค้ำประกันอิเล็กทรอนิกส์ตามวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนดก็ได้ และจะต้องมีอายุ  
การค้ำประกันตลอดไปจนกว่าผู้รับจ้างพ้นข้อผูกพันตามสัญญานี้

หลักประกันที่ผู้รับจ้างนำมามอบให้ตามวรรคหนึ่ง จะต้องมียุครอบคลุมความรับผิด  
ทั้งปวงของผู้รับจ้างตลอดอายุสัญญา ถ้าหลักประกันที่ผู้รับจ้างนำมามอบให้ดังกล่าวลดลงหรือเสื่อมค่าลง  
หรือมีอายุไม่ครอบคลุมถึงความรับผิดของผู้รับจ้างตลอดอายุสัญญา ไม่ว่าจะด้วยเหตุใดๆ ก็ตาม รวมถึงกรณี  
ผู้รับจ้างส่งมอบงานล่าช้าเป็นเหตุให้ระยะเวลาแล้วเสร็จหรือวันครบกำหนดความรับผิดในความชำรุด  
บกพร่องตามสัญญาเปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเกิดขึ้นคราวใด ผู้รับจ้างต้องหาหลักประกันใหม่หรือ  
หลักประกันเพิ่มเติมให้มีจำนวนครบถ้วนตามวรรคหนึ่งนำมามอบให้แก่ผู้ว่าจ้างภายใน.....  
(.....) วัน นับถัดจากวันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากผู้ว่าจ้าง

หลักประกันที่ผู้รับจ้างนำมามอบไว้ตามข้อนี้ ผู้ว่าจ้างจะคืนให้แก่ผู้รับจ้างโดยไม่มี  
ดอกเบี้ยเมื่อผู้รับจ้างพ้นจากข้อผูกพันและความรับผิดทั้งปวงตามสัญญานี้แล้ว

**ข้อ 4 ค่าจ้างและการจ่ายเงิน**

(11)ก) สำหรับการจ่ายเงินค่าจ้างให้ผู้รับจ้างเป็นงวด

ผู้ว่าจ้างตกลงจ่ายและผู้รับจ้างตกลงรับเงินค่าจ้างจำนวนเงิน.....บาท  
(.....) ซึ่งได้รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม จำนวน.....บาท (.....)  
ตลอดจนภาษีอากรอื่นๆ และค่าใช้จ่ายทั้งปวงด้วยแล้ว โดยกำหนดการจ่ายเงินเป็นงวดๆ ดังนี้

- งวดที่ 1 เป็นจำนวนเงิน.....บาท (.....)  
เมื่อผู้รับจ้างได้ปฏิบัติงาน.....ให้แล้วเสร็จภายใน.....
- งวดที่ 2 เป็นจำนวนเงิน.....บาท (.....)  
เมื่อผู้รับจ้างได้ปฏิบัติงาน.....ให้แล้วเสร็จภายใน.....
- ..... ฯลฯ.....
- งวดสุดท้าย เป็นจำนวนเงิน.....บาท (.....)

เมื่อผู้รับจ้างได้ปฏิบัติงานทั้งหมดให้แล้วเสร็จเรียบร้อยตามสัญญาและผู้ว่าจ้างได้ตรวจรับงานจ้างตามข้อ 11  
ไว้โดยครบถ้วนแล้ว

(12)ข) สำหรับการจ่ายเงินค่าจ้างให้ผู้รับจ้างครั้งเดียว

ผู้ว่าจ้างตกลงจ่ายและผู้รับจ้างตกลงรับเงินค่าจ้างจำนวนเงิน.....บาท  
(.....) ซึ่งได้รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม จำนวน.....บาท (.....)  
ตลอดจนภาษีอากรอื่นๆ และค่าใช้จ่ายทั้งปวงด้วยแล้ว เมื่อผู้รับจ้างได้ปฏิบัติงานทั้งหมดให้แล้วเสร็จ  
เรียบร้อยตามสัญญาและผู้ว่าจ้างได้ตรวจรับงานจ้างตามข้อ 11 ไว้โดยครบถ้วนแล้ว

(13)การจ่ายเงินตามเงื่อนไขแห่งสัญญา ผู้ว่าจ้างจะโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของผู้รับจ้าง ชื่อธนาคาร.....สาขา.....ชื่อบัญชี.....เลขที่บัญชี.....ทั้งนี้ ผู้รับจ้างตกลงเป็นผู้รับภาระเงินค่าธรรมเนียมหรือค่าบริการอื่นใดเกี่ยวกับการโอน รวมทั้งค่าใช้จ่ายอื่นใด (ถ้ามี) ที่ธนาคารเรียกเก็บ และยินยอมให้มีการหักเงินดังกล่าวจากจำนวนเงินโอนในงวดนั้นๆ (ความในวรรคนี้ใช้สำหรับกรณีที่หน่วยงานของรัฐจะจ่ายเงินตรงให้แก่ผู้รับจ้าง (ระบบ Direct Payment) โดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของผู้รับจ้างตามแนวทางที่กระทรวงการคลังหรือหน่วยงานของรัฐเจ้าของงบประมาณเป็นผู้กำหนด แล้วแต่กรณี)

**(14)ข้อ 5 เงินค่าจ้างล่วงหน้า**

ผู้ว่าจ้างตกลงจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าให้แก่ผู้รับจ้าง เป็นจำนวนเงิน.....บาท (.....) ซึ่งเท่ากับร้อยละ.....(.....) ของราคาค่าจ้างตามสัญญาที่ระบุไว้ในข้อ 4

เงินค่าจ้างล่วงหน้าดังกล่าวจะจ่ายให้ภายหลังจากที่ผู้รับจ้างได้วางหลักประกันการรับเงินค่าจ้างล่วงหน้าเป็น..... (หนังสือค้ำประกันหรือหนังสือค้ำประกันอิเล็กทรอนิกส์ของธนาคารภายในประเทศหรือพันธบัตรรัฐบาลไทย) .....เต็มตามจำนวนเงินค่าจ้างล่วงหน้านั้นให้แก่ผู้ว่าจ้าง ผู้รับจ้างจะต้องออกใบเสร็จรับเงินค่าจ้างล่วงหน้าตามแบบที่ผู้ว่าจ้างกำหนดให้และผู้รับจ้างตกลงที่จะกระทำตามเงื่อนไขอันเกี่ยวกับการใช้จ่ายและการใช้คืนเงินค่าจ้างล่วงหน้า นั้น ดังต่อไปนี้

5.1 ผู้รับจ้างจะใช้เงินค่าจ้างล่วงหน้านั้นเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานตามสัญญาเท่านั้น หากผู้รับจ้างใช้จ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของเงินค่าจ้างล่วงหน้านั้นในทางอื่น ผู้ว่าจ้างอาจจะเรียกเงินค่าจ้างล่วงหน้าคืนจากผู้รับจ้างหรือบังคับเอาจากหลักประกันการรับเงินค่าจ้างล่วงหน้าได้ทันที

5.2 เมื่อผู้ว่าจ้างเรียกร้อง ผู้รับจ้างต้องแสดงหลักฐานการใช้จ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าเพื่อพิสูจน์ว่าได้เป็นไปตามข้อ 5.1 ภายในกำหนด 15 (สิบห้า) วัน นับถัดจากวันได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากผู้ว่าจ้าง หากผู้รับจ้างไม่อาจแสดงหลักฐานดังกล่าวภายในกำหนด 15 (สิบห้า) วัน ผู้ว่าจ้างอาจเรียกเงินค่าจ้างล่วงหน้าคืนจากผู้รับจ้างหรือบังคับเอาจากหลักประกันการรับเงินค่าจ้างล่วงหน้าได้ทันที

5.3 ในการจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ผู้รับจ้างตามข้อ 4 ผู้ว่าจ้างจะหักคืนเงินค่าจ้างล่วงหน้าในแต่ละงวดเพื่อชดใช้คืนเงินค่าจ้างล่วงหน้าไว้จำนวนร้อยละ .....(.....) ของจำนวนเงินค่าจ้างในแต่ละงวดจนกว่าจำนวนเงินที่หักไว้จะครบตามจำนวนเงินที่หักค่าจ้างล่วงหน้าจากผู้รับจ้างได้รับไปแล้ว ยกเว้นค่าจ้างงวดสุดท้ายจะหักไว้เป็นจำนวนเท่ากับจำนวนเงินค่าจ้างล่วงหน้าที่เหลือทั้งหมด

5.4 เงินจำนวนใดๆ ก็ตามที่ผู้รับจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ผู้ว่าจ้างเพื่อชำระหนี้หรือเพื่อชดใช้ความรับผิดต่างๆ ตามสัญญา ผู้ว่าจ้างจะหักเอาจากเงินค่าจ้างงวดที่จะจ่ายให้แก่ผู้รับจ้างก่อนที่จะหักชดใช้คืนเงินค่าจ้างล่วงหน้า

5.5 ในกรณีที่มีการบอกเลิกสัญญา หากเงินค่าจ้างล่วงหน้าที่เหลือเกินกว่าจำนวนเงินที่ผู้รับจ้างจะได้รับหลังจากหักชดใช้ในกรณีอื่นแล้ว ผู้รับจ้างจะต้องจ่ายคืนเงินจำนวนที่เหลือนั้นให้แก่ผู้ว่าจ้างภายใน 7 (เจ็ด) วัน นับถัดจากวันได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากผู้ว่าจ้าง

5.6 ผู้ว่าจ้างจะคืนหลักประกันเงินค่าจ้างล่วงหน้าให้แก่ผู้รับจ้างต่อเมื่อผู้ว่าจ้างได้หักเงินค่าจ้างไว้ครบจำนวนเงินค่าจ้างล่วงหน้าตามข้อ 5.3

### ข้อ 6 กำหนดเวลาแล้วเสร็จและสิทธิของผู้ว่าจ้างในการบอกเลิกสัญญา

ผู้รับจ้างต้องเริ่มทำงานที่รับจ้างภายในวันที่..... เดือน..... พ.ศ. .... และจะต้องทำงานให้แล้วเสร็จบริบูรณ์ภายในวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .... ถ้าผู้รับจ้างมิได้ลงมือทำงานภายในกำหนดเวลา หรือไม่สามารถทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา หรือมีเหตุให้เชื่อได้ว่าผู้รับจ้างไม่สามารถทำงานให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา หรือจะแล้วเสร็จล่าช้าเกินกว่ากำหนดเวลา หรือผู้รับจ้างทำผิดสัญญาข้อใดข้อหนึ่ง หรือตกเป็นผู้ถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดหรือตกเป็นผู้ล้มละลาย หรือเพิกเฉยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ผู้ว่าจ้างมีสิทธิที่จะบอกเลิกสัญญานี้ได้ และมีสิทธิจ้างผู้รับจ้างรายใหม่เข้าทำงานของผู้รับจ้างให้ลุล่วงไปได้ด้วย การใช้สิทธิบอกเลิกสัญญานี้ไม่กระทบสิทธิของผู้ว่าจ้างที่จะเรียกร้องค่าเสียหายจากผู้รับจ้าง

การที่ผู้ว่าจ้างไม่ใช้สิทธิเลิกสัญญาดังกล่าวข้างต้นนั้น ไม่เป็นเหตุให้ผู้รับจ้างพ้นจากความรับผิดตามสัญญา

### (15) ข้อ 7 ความรับผิดชอบในความชำรุดบกพร่องของงานจ้าง

เมื่องานแล้วเสร็จบริบูรณ์ และผู้ว่าจ้างได้รับมอบงานจากผู้รับจ้างหรือจากผู้รับจ้างรายใหม่ ในกรณีที่มีการบอกเลิกสัญญาตามข้อ 6 หากมีเหตุชำรุดบกพร่องหรือเสียหายเกิดขึ้นจากการจ้างนี้ ภายในกำหนด.....(16).....(.....) ปี .....(.....) เดือน นับถัดจากวันที่ได้รับมอบงานดังกล่าว ซึ่งความชำรุดบกพร่องหรือเสียหายนั้นเกิดจากความบกพร่องของผู้รับจ้างอันเกิดจากการใช้วัสดุที่ไม่ถูกต้อง หรือทำไว้ไม่เรียบร้อย หรือทำไม่ถูกต้องตามมาตรฐานแห่งหลักวิชา ผู้รับจ้างจะต้องรีบทำการแก้ไข ให้เป็นที่เรียบร้อยโดยไม่ชักช้า โดยผู้ว่าจ้างไม่ต้องออกเงินใดๆ ในการนี้ทั้งสิ้น หากผู้รับจ้างไม่กระทำการดังกล่าวภายในกำหนด.....(.....) วัน นับถัดจากวันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากผู้ว่าจ้างหรือไม่ทำการแก้ไขให้ถูกต้องเรียบร้อยภายในเวลาที่ผู้ว่าจ้างกำหนด ให้ผู้ว่าจ้างมีสิทธิที่จะทำการนั้นเอง หรือจ้างผู้อื่นให้ทำงานนั้น โดยผู้รับจ้างต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเองทั้งสิ้น

ในกรณีเร่งด่วนจำเป็นต้องรีบแก้ไขเหตุชำรุดบกพร่องหรือเสียหายโดยเร็ว และไม่อาจรอให้ผู้รับจ้างแก้ไขในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามวรรคหนึ่งได้ ผู้ว่าจ้างมีสิทธิเข้าจัดการแก้ไขเหตุชำรุดบกพร่องหรือเสียหายนั้นเอง หรือจ้างผู้อื่นให้ซ่อมแซมความชำรุดบกพร่องหรือเสียหาย โดยผู้รับจ้างต้องรับผิดชอบชำระค่าใช้จ่ายทั้งหมด

การที่ผู้ว่าจ้างทำการนั้นเอง หรือจ้างผู้อื่นให้ทำงานนั้นแทนผู้รับจ้าง ไม่ทำให้ผู้รับจ้างหลุดพ้นจากความรับผิดตามสัญญา หากผู้รับจ้างไม่ชดใช้ค่าใช้จ่ายหรือค่าเสียหายตามที่ผู้ว่าจ้างเรียกร้อง ผู้ว่าจ้างมีสิทธิบังคับจากหลักประกันการปฏิบัติตามสัญญาได้

### ข้อ 8 การจ้างช่วง

ผู้รับจ้างจะต้องไม่เอางานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแห่งสัญญานี้ไปจ้างช่วงอีกทอดหนึ่ง เว้นแต่การจ้างช่วงงานแต่บางส่วนที่ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากผู้ว่าจ้างแล้ว การที่ผู้ว่าจ้างได้อนุญาตให้จ้างช่วงงานแต่บางส่วนดังกล่าวนี้ ไม่เป็นเหตุให้ผู้รับจ้างหลุดพ้นจากความรับผิดหรือพ้นหน้าที่ตามสัญญานี้ และผู้รับจ้างจะยังคงต้องรับผิดชอบในความผิดและความประมาทเลินเล่อของผู้รับจ้างช่วง หรือของตัวแทนหรือลูกจ้างของผู้รับจ้างช่วงนั้นทุกประการ

กรณีผู้รับจ้างไปจ้างช่วงงานแต่บางส่วนโดยฝ่าฝืนความในวรรคหนึ่ง ผู้รับจ้างต้องชำระค่าปรับให้แก่ผู้ว่าจ้างเป็นจำนวนเงินในอัตราร้อยละ.....(17).....(.....) ของวงเงินของงานที่จ้างช่วงตามสัญญา ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิผู้ว่าจ้างในการบอกเลิกสัญญา

## ข้อ 9 ความรับผิดชอบของผู้รับจ้าง

ผู้รับจ้างจะต้องรับผิดชอบต่ออุบัติเหตุ ความเสียหาย หรือภัยอันตรายใดๆ อันเกิดจากการปฏิบัติงานของผู้รับจ้าง และจะต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายจากการกระทำของลูกจ้างหรือตัวแทนของผู้รับจ้าง และจากการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างช่วงด้วย (ถ้ามี)

ความเสียหายใดๆ อันเกิดแก่งานที่ผู้รับจ้างได้ทำขึ้น แม้จะเกิดขึ้นเพราะเหตุสุดวิสัยก็ตาม ผู้รับจ้างจะต้องรับผิดชอบโดยซ่อมแซมให้คืนดีหรือเปลี่ยนให้ใหม่โดยค่าใช้จ่ายของผู้รับจ้างเอง เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดจากความผิดของผู้ว่าจ้าง ทั้งนี้ ความรับผิดชอบของผู้รับจ้างดังกล่าวในข้อนี้จะสิ้นสุดลงเมื่อผู้ว่าจ้างได้รับมอบงานครั้งสุดท้าย ซึ่งหลังจากนั้นผู้รับจ้างคงต้องรับผิดชอบเพียงในกรณีชำรุดบกพร่องหรือความเสียหายดังกล่าวในข้อ 7 เท่านั้น

ผู้รับจ้างจะต้องรับผิดชอบต่อบุคคลภายนอกในความเสียหายใดๆ อันเกิดจากการปฏิบัติงานของผู้รับจ้าง หรือลูกจ้างหรือตัวแทนของผู้รับจ้าง รวมถึงผู้รับจ้างช่วง (ถ้ามี) ตามสัญญานี้ หากผู้ว่าจ้างถูกเรียกร้องหรือฟ้องร้องหรือต้องชดเชยค่าเสียหายให้แก่บุคคลภายนอกไปแล้ว ผู้รับจ้างจะต้องดำเนินการใดๆ เพื่อให้มีการว่าต่างแก้ต่างให้แก่ผู้ว่าจ้างโดยค่าใช้จ่ายของผู้รับจ้างเอง รวมทั้งผู้รับจ้างจะต้องชดเชยค่าเสียหายนั้นๆ ตลอดจนค่าใช้จ่ายใดๆ อันเกิดจากการถูกเรียกร้องหรือถูกฟ้องร้องให้แก่ผู้ว่าจ้างทันที

## ข้อ 10 การจ่ายเงินแก่ลูกจ้าง

ผู้รับจ้างจะต้องจ่ายเงินแก่ลูกจ้างที่ผู้รับจ้างได้จ้างมาในอัตราและตามกำหนดเวลาที่ผู้รับจ้างได้ตกลงหรือทำสัญญาไว้ต่อลูกจ้างดังกล่าว

ถ้าผู้รับจ้างไม่จ่ายเงินค่าจ้างหรือค่าทดแทนอื่นใดแก่ลูกจ้างดังกล่าวในวรรคหนึ่ง ผู้ว่าจ้างมีสิทธิที่จะเอาเงินค่าจ้างที่จะต้องจ่ายแก่ผู้รับจ้างมาจ่ายให้แก่ลูกจ้างของผู้รับจ้างดังกล่าว และให้ถือว่าผู้ว่าจ้างได้จ่ายเงินจำนวนนั้นเป็นค่าจ้างให้แก่ผู้รับจ้างตามสัญญาแล้ว

ผู้รับจ้างจะต้องจัดให้มีประกันภัยสำหรับลูกจ้างทุกคนที่จ้างมาทำงาน โดยให้ครอบคลุมถึงความรับผิดชอบทั้งปวงของผู้รับจ้าง รวมทั้งผู้รับจ้างช่วง (ถ้ามี) ในกรณีความเสียหายที่คิดค่าสินไหมทดแทนได้ตามกฎหมาย ซึ่งเกิดจากอุบัติเหตุหรือภัยอันตรายใดๆ ต่อลูกจ้างหรือบุคคลอื่นที่ผู้รับจ้างหรือผู้รับจ้างช่วงจ้างมาทำงาน ผู้รับจ้างจะต้องส่งมอบกรมธรรม์ประกันภัยดังกล่าวพร้อมทั้งหลักฐานการชำระเบี้ยประกันให้แก่ผู้ว่าจ้างเมื่อผู้ว่าจ้างเรียกร้อง

## ข้อ 11 การตรวจรับงานจ้าง

เมื่อผู้ว่าจ้างได้ตรวจรับงานจ้างที่ส่งมอบและเห็นว่าถูกต้องครบถ้วนตามสัญญาแล้ว ผู้ว่าจ้างจะออกหลักฐานการรับมอบเป็นหนังสือไว้ให้ เพื่อผู้รับจ้างนำมาเป็นหลักฐานประกอบการขอรับเงินค่างานจ้างนั้น

ถ้าผลของการตรวจรับงานจ้างปรากฏว่างานจ้างที่ผู้รับจ้างส่งมอบไม่ตรงตามสัญญา ผู้ว่าจ้างทรงไว้ซึ่งสิทธิที่จะไม่รับงานจ้างนั้น ในกรณีเช่นว่านี้ ผู้รับจ้างต้องทำการแก้ไขให้ถูกต้องตามสัญญาด้วยค่าใช้จ่ายของผู้รับจ้างเอง และระยะเวลาที่เสียไปเพราะเหตุดังกล่าวผู้รับจ้างจะนำมาอ้างเป็นเหตุขอขยายเวลาส่งมอบงานจ้างตามสัญญาหรือของดหรือลดค่าปรับไม่ได้

(18) ในกรณีที่ผู้รับจ้างส่งมอบงานจ้างถูกต้องแต่ไม่ครบจำนวน หรือส่งมอบครบจำนวนแต่ไม่ถูกต้องทั้งหมด ผู้ว่าจ้างจะตรวจรับงานจ้างเฉพาะส่วนที่ถูกต้อง โดยออกหลักฐานการตรวจรับงานจ้างเฉพาะส่วนนั้นก็ได้ (ความในวรรคสามนี้ จะไม่กำหนดไว้ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างต้องการงานจ้างทั้งหมดในคราวเดียวกัน หรืองานจ้างที่ประกอบเป็นชุดหรือหน่วย ถ้าขาดส่วนประกอบอย่างหนึ่งอย่างใดไปแล้ว จะไม่สามารถใช้งานได้โดยสมบูรณ์)

### ข้อ 12 รายละเอียดของงานจ้างคลาดเคลื่อน

ผู้รับจ้างรับรองว่าได้ตรวจสอบและทำความเข้าใจในรายละเอียดของงานจ้างโดยถี่ถ้วนแล้ว หากปรากฏว่ารายละเอียดของงานจ้างนั้นผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อนไปจากหลักการทางวิศวกรรมหรือทางเทคนิค ผู้รับจ้างตกลงที่จะปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของผู้ว่าจ้าง คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ เพื่อให้งานแล้วเสร็จบริบูรณ์ คำวินิจฉัยดังกล่าวให้ถือเป็นที่สุด โดยผู้รับจ้างจะคิดค่าจ้าง ค่าเสียหาย หรือค่าใช้จ่ายใดๆ เพิ่มขึ้นจากผู้ว่าจ้าง หรือขอขยายอายุสัญญาไม่ได้

### ข้อ 13 ค่าปรับ

หากผู้รับจ้างไม่สามารถทำงานให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา และผู้ว่าจ้างยังมิได้บอกเลิกสัญญา ผู้รับจ้างจะต้องชำระค่าปรับให้แก่ผู้ว่าจ้างเป็นจำนวนเงินวันละ.....(19).... บาท (.....) นับถัดจากวันที่ครบกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงานตามสัญญาหรือวันที่ผู้ว่าจ้างได้ขยายเวลาทำงานให้ จนถึงวันที่ทำงานแล้วเสร็จจริง นอกจากนี้ ผู้รับจ้างยอมให้ผู้ว่าจ้างเรียกค่าเสียหายอันเกิดขึ้นจากการที่ผู้รับจ้างทำงานล่าช้าเฉพาะส่วนที่เกินกว่าจำนวนค่าปรับดังกล่าวได้อีกด้วย ในระหว่างที่ผู้ว่าจ้างยังมิได้บอกเลิกสัญญานั้น หากผู้ว่าจ้างเห็นว่าผู้รับจ้างจะไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาต่อไปได้ ผู้ว่าจ้างจะใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาและใช้สิทธิตามข้อ 14 ก็ได้ และถ้าผู้ว่าจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้องไปยังผู้รับจ้างเมื่อครบกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงานขอให้ชำระค่าปรับแล้ว ผู้ว่าจ้างมีสิทธิที่จะปรับผู้รับจ้างจนถึงวันบอกเลิกสัญญาได้อีกด้วย

### ข้อ 14 สิทธิของผู้ว่าจ้างภายหลังบอกเลิกสัญญา

ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างบอกเลิกสัญญา ผู้ว่าจ้างอาจทำงานนั้นเองหรือว่าจ้างผู้อื่นให้ทำงานนั้นต่อจนแล้วเสร็จก็ได้ และในกรณีดังกล่าว ผู้ว่าจ้างมีสิทธิรับหรือบังคับจากหลักประกันการปฏิบัติตามสัญญาทั้งหมดหรือบางส่วนตามแต่จะเห็นสมควร นอกจากนี้ ผู้รับจ้างจะต้องรับผิดชอบในค่าเสียหายซึ่งเป็นจำนวนเกินกว่าหลักประกันการปฏิบัติตามสัญญา รวมทั้งค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในการทำงานนั้นต่อให้แล้วเสร็จตามสัญญา ซึ่งผู้ว่าจ้างจะหักเอาจากจำนวนเงินใดๆ ที่จะจ่ายให้แก่ผู้รับจ้างก็ได้

### ข้อ 15 การบังคับค่าปรับ ค่าเสียหาย และค่าใช้จ่าย

ในกรณีที่ผู้รับจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อใดข้อหนึ่งด้วยเหตุใดๆ ก็ตาม จนเป็นเหตุให้เกิดค่าปรับ ค่าเสียหาย หรือค่าใช้จ่ายแก่ผู้ว่าจ้าง ผู้รับจ้างต้องชดใช้ค่าปรับ ค่าเสียหาย หรือค่าใช้จ่ายดังกล่าวให้แก่ผู้ว่าจ้างโดยสิ้นเชิงภายในกำหนด.....(.....) วัน นับถัดจากวันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากผู้ว่าจ้าง หากผู้รับจ้างไม่ชดใช้ให้ถูกต้องครบถ้วนภายในระยะเวลาดังกล่าวให้ผู้ว่าจ้างมีสิทธิที่จะหักเอาจากจำนวนเงินค่าจ้างที่ต้องชำระ หรือบังคับจากหลักประกันการปฏิบัติตามสัญญาได้ทันที

หากค่าปรับ ค่าเสียหาย หรือค่าใช้จ่ายที่บังคับจากเงินค่าจ้างที่ต้องชำระ หรือหลักประกันการปฏิบัติตามสัญญาแล้วยังไม่เพียงพอ ผู้รับจ้างยินยอมชำระส่วนที่เหลือที่ยังขาดอยู่จนครบถ้วนตามจำนวนค่าปรับ ค่าเสียหาย หรือค่าใช้จ่ายนั้น ภายในกำหนด .....(.....) วัน นับถัดจากวันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือจากผู้ว่าจ้าง

หากมีเงินค่าจ้างตามสัญญาที่หักไว้จ่ายเป็นค่าปรับ ค่าเสียหาย หรือค่าใช้จ่ายแล้วยังเหลืออยู่อีกเท่าใด ผู้ว่าจ้างจะคืนให้แก่ผู้รับจ้างทั้งหมด

### ข้อ 16 การงดหรือลดค่าปรับ หรือการขยายเวลาปฏิบัติงานตามสัญญา

ในกรณีที่มีเหตุเกิดจากความผิดหรือความบกพร่องของฝ่ายผู้ว่าจ้าง หรือเหตุสุดวิสัย หรือเกิดจากพฤติการณ์อันหนึ่งอันใดที่ผู้รับจ้างไม่ต้องรับผิดชอบตามกฎหมาย หรือเหตุอื่นตามที่กำหนด ในกฎกระทรวง ซึ่งออกตามความในกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ทำให้ผู้รับจ้าง ไม่สามารถทำงานให้แล้วเสร็จตามเงื่อนไขและกำหนดเวลาแห่งสัญญานี้ได้ ผู้รับจ้างจะต้องแจ้งเหตุหรือ พฤติการณ์ดังกล่าวพร้อมหลักฐานเป็นหนังสือให้ผู้ว่าจ้างทราบ เพื่อของดหรือลดค่าปรับ หรือขยายเวลา ทำงานออกไปภายใน 15 (สิบห้า) วันนับถัดจากวันที่เหตุนั้นสิ้นสุดลง หรือตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ดังกล่าว แล้วแต่กรณี

ถ้าผู้รับจ้างไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามความในวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าผู้รับจ้างได้ละสิทธิ เรียกร้องในการที่จะของดหรือลดค่าปรับ หรือขยายเวลาทำงานออกไปโดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ ทั้งสิ้น เว้นแต่ กรณีเหตุเกิดจากความผิดหรือความบกพร่องของฝ่ายผู้ว่าจ้าง ซึ่งมีหลักฐานชัดเจน หรือผู้ว่าจ้างทราบ ดิอยู่แล้วตั้งแต่นั้น

การงดหรือลดค่าปรับ หรือขยายกำหนดเวลาทำงานตามวรรคหนึ่ง อยู่ในดุลพินิจ ของผู้ว่าจ้างที่จะพิจารณาตามที่เห็นสมควร

### ข้อ ๑7 การใช้เรือไทย

ในการปฏิบัติตามสัญญานี้ หากผู้รับจ้างจะต้องส่งหรือนำของเข้ามาจากต่างประเทศ รวมทั้งเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ต้องนำเข้ามาเพื่อปฏิบัติงานตามสัญญา ไม่ว่าผู้รับจ้างจะเป็นผู้นำของเข้ามาเอง หรือนำเข้ามาโดยผ่านตัวแทนหรือบุคคลอื่นใด ถ้าสิ่งของนั้นต้องนำเข้ามาโดยทางเรือในเส้นทางเดินเรือที่มี เรือไทยเดินอยู่และสามารถให้บริการรับขนได้ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมประกาศกำหนด ผู้รับจ้างต้องจัดการให้สิ่งของดังกล่าวบรรทุกโดยเรือไทยหรือเรือที่มีสิทธิเช่นเดียวกับเรือไทยจากต่างประเทศ มายังประเทศไทย เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากกรมเจ้าท่าก่อนบรรทุกของนั้นลงเรืออื่นที่มีใช้เรือไทย หรือเป็นของที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมประกาศยกเว้นให้บรรทุกโดยเรืออื่นได้ ทั้งนี้ไม่ว่าการส่ง หรือนำเข้าสิ่งของดังกล่าวจากต่างประเทศจะเป็นแบบใด

ในการส่งมอบงานตามสัญญาให้แก่ผู้ว่าจ้าง ถ้างานนั้นมีสิ่งของตามวรรคหนึ่ง ผู้รับจ้างจะต้องส่งมอบใบตราส่ง (Bill of Lading) หรือสำเนาใบตราส่งสำหรับของนั้น ซึ่งแสดงว่าได้บรรทุก มาโดยเรือไทยหรือเรือที่มีสิทธิเช่นเดียวกับเรือไทยให้แก่ผู้ว่าจ้างพร้อมกับการส่งมอบงานด้วย

ในกรณีที่สิ่งของดังกล่าวไม่ได้บรรทุกจากต่างประเทศมายังประเทศไทยโดยเรือไทย หรือเรือที่มีสิทธิเช่นเดียวกับเรือไทย ผู้รับจ้างต้องส่งมอบหลักฐานซึ่งแสดงว่าได้รับอนุญาตจากกรมเจ้าท่า ให้บรรทุกของโดยเรืออื่นได้ หรือหลักฐานซึ่งแสดงว่าได้ชำระค่าธรรมเนียมพิเศษเนื่องจากการไม่บรรทุกของ โดยเรือไทยตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพาณิชย์แล้วอย่างใดอย่างหนึ่งแก่ผู้ว่าจ้างด้วย

ในกรณีที่ผู้รับจ้างไม่ส่งมอบหลักฐานอย่างใดอย่างหนึ่งดังกล่าวในวรรคสอง และวรรคสามให้แก่ผู้ว่าจ้าง แต่จะขอส่งมอบงานดังกล่าวให้ผู้ว่าจ้างก่อนโดยไม่รับชำระเงินค่าจ้าง ผู้ว่าจ้าง มีสิทธิรับงานดังกล่าวไว้ก่อน และชำระเงินค่าจ้างเมื่อผู้รับจ้างได้ปฏิบัติถูกต้องครบถ้วนดังกล่าวแล้วได้

สัญญาที่สร้างขึ้นเป็นสองฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจ  
ข้อความ โดยละเอียดตลอดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อ พร้อมทั้งประทับตรา (ถ้ามี) ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน  
และคู่สัญญาต่างยึดถือไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ

(ลงชื่อ).....ผู้ว่าจ้าง  
(.....)

(ลงชื่อ).....ผู้รับจ้าง  
(.....)

(ลงชื่อ).....พยาน  
(.....)

(ลงชื่อ).....พยาน  
(.....)

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินส่วนบุคคล

### วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับสัญญาจ้าง

- (1) ให้ระบุเลขที่สัญญาในปีงบประมาณหนึ่งๆ ตามลำดับ
- (2) ให้ระบุชื่อของหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคล เช่น กรม ก. หรือรัฐวิสาหกิจ ข. เป็นต้น
- (3) ให้ระบุชื่อและตำแหน่งของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคลนั้น หรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจ เช่น นาย ก. อธิบดีกรม..... หรือ นาย ข. ผู้ได้รับมอบอำนาจจากอธิบดีกรม.....
- (4) ให้ระบุชื่อผู้รับจ้าง
  - ก. กรณีนิติบุคคล เช่น ห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด
  - ข. กรณีบุคคลธรรมดา ให้ระบุชื่อและที่อยู่
- (5) เป็นข้อความหรือเงื่อนไขเพิ่มเติม ซึ่งหน่วยงานของรัฐผู้ทำสัญญาอาจเลือกใช้หรือตัดออกได้ตามข้อเท็จจริง
- (6) เป็นข้อความหรือเงื่อนไขเพิ่มเติม ซึ่งหน่วยงานของรัฐผู้ทำสัญญาอาจเลือกใช้หรือตัดออกได้ตามข้อเท็จจริง
- (7) ให้ระบุงานที่ต้องการจ้าง
- (8) “หลักประกัน” หมายถึง หลักประกันที่ผู้รับจ้างนำมามอบไว้แก่หน่วยงานของรัฐเมื่อลงนามในสัญญา เพื่อเป็นการประกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามสัญญา ดังนี้
  - (๑) เงินสด
  - (๒) เช็คหรือตราพดด้วง ที่ธนาคารเซ็นสั่งจ่าย ซึ่งเป็นเช็คหรือตราพดด้วงวันที่ที่ใช้เช็คหรือตราพดด้วงนั้นชำระต่อเจ้าหน้าที่ หรือก่อนวันนั้นไม่เกิน ๓ วันทำการ
  - (๓) หนังสือค้ำประกันของธนาคารภายในประเทศตามตัวอย่างที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด โดยอาจกำหนดเป็นหนังสือค้ำประกันอิเล็กทรอนิกส์ตามวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนดก็ได้
  - (4) หนังสือค้ำประกันของบริษัทเงินทุนหรือบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการเงินทุนเพื่อการพาณิชย์และประกอบธุรกิจค้ำประกันตามประกาศของธนาคารแห่งประเทศไทย ตามรายชื่อบริษัทเงินทุนที่ธนาคารแห่งประเทศไทยแจ้งเวียนให้ทราบ โดยอนุโลมให้ใช้ตามตัวอย่างหนังสือค้ำประกันของธนาคารที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด
- (5) พันธบัตรรัฐบาลไทย
- (9) ให้กำหนดจำนวนเงินหลักประกันการปฏิบัติตามสัญญาตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ข้อ 168
- (10) เป็นข้อความหรือเงื่อนไขเพิ่มเติม ซึ่งหน่วยงานของรัฐผู้ทำสัญญาอาจเลือกใช้หรือตัดออกได้ตามข้อเท็จจริง
- (11) เป็นข้อความหรือเงื่อนไขเพิ่มเติม ซึ่งหน่วยงานของรัฐผู้ทำสัญญาอาจเลือกใช้หรือตัดออกได้ตามข้อเท็จจริง
- (12) เป็นข้อความหรือเงื่อนไขเพิ่มเติม ซึ่งหน่วยงานของรัฐผู้ทำสัญญาอาจเลือกใช้หรือตัดออกได้ตามข้อเท็จจริง
- (13) เป็นข้อความหรือเงื่อนไขเพิ่มเติม ซึ่งหน่วยงานของรัฐผู้ทำสัญญาอาจเลือกใช้หรือตัดออกได้ตามข้อเท็จจริง
- (14) เป็นข้อความหรือเงื่อนไขเพิ่มเติม ซึ่งหน่วยงานของรัฐผู้ทำสัญญาอาจเลือกใช้หรือตัดออกได้ตามข้อเท็จจริง



(15) เป็นข้อความหรือเงื่อนไขเพิ่มเติม ซึ่งหน่วยงานของรัฐผู้ทำสัญญาอาจเลือกใช้หรือตัดออกได้ตามข้อเท็จจริง

(16) กำหนดเวลาที่ผู้รับจ้างจะรับผิดชอบในความชำรุดบกพร่อง โดยปกติจะต้องกำหนดไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถัดจากวันที่ผู้รับจ้างได้รับมอบงานจ้าง หรือกำหนดตามความเหมาะสม

(17) อัตราค่าปรับตามสัญญาข้อ 8 กรณีผู้รับจ้างไปจ้างช่วงบางส่วนโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ว่าจ้าง ต้องกำหนดค่าปรับเป็นจำนวนเงินไม่น้อยกว่าร้อยละสิบของวงเงินของงานที่จ้างช่วงตามสัญญา

(18) ความในวรรคนี้ จะไม่กำหนดไว้ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างต้องการสิ่งของทั้งหมดในคราวเดียวกันหรืองานจ้างที่ประกอบเป็นชุดหรือหน่วย ถ้าขาดส่วนประกอบอย่างหนึ่งอย่างใดไปแล้ว จะไม่สามารถใช้งานได้โดยสมบูรณ์

(19) อัตราค่าปรับตามสัญญาข้อ 13 ให้กำหนด ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ข้อ 162 ส่วนกรณีจะปรับร้อยละเท่าใดให้อยู่ในดุลพินิจของหน่วยงานของรัฐผู้ว่าจ้างที่จะพิจารณาแต่ทั้งนี้การที่จะกำหนดค่าปรับเป็นร้อยละเท่าใดจะต้องกำหนดไว้ในเอกสารเชิญชวนด้วย

## แบบหนังสือค้ำประกัน

(หลักประกันสัญญาจ้าง)

(กรณีปกติ)

เลขที่.....

วันที่.....

ข้าพเจ้า.....(ชื่อธนาการ)..... สำนักงานตั้งอยู่เลขที่..... ถนน..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... โดย.....  
ผู้มีอำนาจลงนามผูกพันธนาคาร ขอทำหนังสือค้ำประกันฉบับนี้ไว้ต่อ.....(ชื่อหน่วยงานของรัฐผู้ว่าจ้าง).....ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ว่าจ้าง” ดังมีข้อความต่อไปนี้

๑. ตามที่.....(ชื่อผู้รับจ้าง).....ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้รับจ้าง” ได้ทำสัญญาจ้าง.....กับผู้ว่าจ้างตามสัญญาเลขที่.....ลงวันที่..... เดือน..... พ.ศ. .... ซึ่งผู้รับจ้างต้องวางหลักประกันการปฏิบัติตามสัญญาต่อผู้ว่าจ้าง เป็นจำนวนเงิน.....บาท (.....) ซึ่งเท่ากับร้อยละ..... (.....) ของมูลค่าทั้งหมดของสัญญา

ข้าพเจ้ายินยอมผูกพันตนโดยไม่มีเงื่อนไขที่จะค้ำประกันในการชำระเงินให้ตามสิทธิเรียกร้องของผู้ว่าจ้าง จำนวนไม่เกิน.....บาท (.....) ในฐานะเป็นลูกหนี้ร่วมในกรณีที่ผู้รับจ้างก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ หรือต้องชำระค่าปรับ หรือค่าใช้จ่ายใด ๆ หรือผู้รับจ้างมิได้ปฏิบัติตามภาระหน้าที่ใด ๆ ที่กำหนดในสัญญาดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ โดยผู้ว่าจ้างไม่จำเป็นต้องเรียกร้องให้ผู้รับจ้างชำระหนี้ก่อน

๒. หนังสือค้ำประกันนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่..... เดือน..... พ.ศ. .... ถึงวันที่..... เดือน..... พ.ศ. .... และข้าพเจ้าจะไม่เพิกถอนการค้ำประกันนี้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

๓. หากผู้ว่าจ้างได้ขยายระยะเวลาให้แก่ผู้รับจ้าง ให้ถือว่าข้าพเจ้ายินยอมในกรณีนั้น ๆ ด้วย โดยให้ขยายระยะเวลาการค้ำประกันนี้ออกไปตลอดระยะเวลาที่ผู้ว่าจ้างได้ขยายระยะเวลาให้แก่ผู้รับจ้างดังกล่าวข้างต้น

ข้าพเจ้าได้ลงนามและประทับตราไว้ต่อหน้าพยานเป็นสำคัญ

ลงชื่อ.....ผู้ค้ำประกัน

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ.....พยาน

(.....)

ลงชื่อ.....พยาน

(.....)

\* หมายเหตุ : กรณีลงนามในสัญญาจ้างตามปกติ ให้หน่วยงานของรัฐระบุวันที่หนังสือค้ำประกันเริ่มมีผลใช้บังคับให้มีผลตั้งแต่วันที่ทำสัญญาจ้าง

## บทนิยาม

“**ผู้เสนอราคาที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน**” หมายความว่า บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลที่เข้าเสนอราคาในการสอบราคาซื้อของสำนักงาน เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมในกิจการของบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลอื่นที่เข้าเสนอราคาขาย ในการสอบราคาซื้อของสำนักงานในคราวเดียวกัน

การมีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมของบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลดังกล่าวข้างต้น ได้แก่ การที่บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันในลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) **มีความสัมพันธ์กันในเชิงบริหาร** โดยผู้จัดการ หุ่นส่วนผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจในการดำเนินงานในกิจการของบุคคลธรรมดาหรือของนิติบุคคลรายหนึ่ง มีอำนาจหรือสามารถใช้อำนาจในการบริหารจัดการกิจการของบุคคลธรรมดาหรือของนิติบุคคลอีกรายหนึ่งหรือหลายราย ที่เสนอราคาให้แก่สำนักงานในการสอบราคาซื้อครั้งนี้

(๒) **มีความสัมพันธ์กันในเชิงทุน** โดยผู้เป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือผู้เป็นหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดในห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือผู้ถือหุ้นรายใหญ่ในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด เป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญหรือห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดอีกรายหนึ่งหรือหลายรายที่เสนอราคาให้แก่สำนักงานในการสอบราคาซื้อครั้งนี้

คำว่า “**ผู้ถือหุ้นรายใหญ่**” หมายความว่า ผู้ถือหุ้นซึ่งถือหุ้นเกินกว่าร้อยละยี่สิบห้าในกิจการนั้น หรือในอัตราอื่นตามที่คณะกรรมการว่าด้วยการพัสดุเห็นสมควรประกาศกำหนดสำหรับกิจการบางประเภทหรือบางขนาด

(๓) **มีความสัมพันธ์กันในลักษณะไขว้กันระหว่าง (๑) และ (๒)** โดยผู้จัดการ หุ่นส่วนผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจในการดำเนินงานในกิจการของบุคคลธรรมดาหรือของนิติบุคคลรายหนึ่ง เป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญหรือห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดอีกรายหนึ่งหรือหลายรายที่เข้าเสนอราคาให้แก่สำนักงานในการสอบราคาซื้อครั้งนี้ หรือในนัยกลับกัน

การดำรงตำแหน่งการเป็นหุ้นส่วน หรือเข้าถือหุ้นดังกล่าวข้างต้นของคู่สมรส หรือบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลใน (๑) (๒) หรือ (๓) ให้ถือว่าเป็นการดำรงตำแหน่งการเป็นหุ้นส่วน หรือการถือหุ้นของบุคคลดังกล่าว

ในกรณีบุคคลใดใช้ชื่อบุคคลอื่นเป็นผู้จัดการ หุ่นส่วนผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นโดยที่ตนเองเป็นผู้ใช้อำนาจในการบริหารที่แท้จริง หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นที่แท้จริงของห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด แล้วแต่กรณี และห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่เกี่ยวข้อง ได้เสนอราคาให้แก่สำนักงานในการสอบราคาซื้อของสำนักงานในคราวเดียวกัน ให้ถือว่าผู้เสนอราคาหรือผู้เสนองานนั้นมีความสัมพันธ์กันตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี

“การขัดขวางการแข่งขันราคาอย่างเป็นธรรม” หมายความว่า การที่ผู้เสนอราคารายหนึ่งหรือหลายราย กระทำการอย่างใด ๆ อันเป็นการขัดขวาง หรือเป็นอุปสรรค หรือไม่เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันราคาอย่างเป็นธรรมใน การเสนอราคาต่อสำนักงาน ไม่ว่าจะกระทำโดยการสมยอมกัน หรือโดยการให้ ขอให้ หรือรับว่าจะให้ เรียก รับ หรือ ยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด หรือใช้กำลังประทุษร้าย หรือข่มขู่ว่าจะใช้กำลังประทุษร้าย หรือ แสดงเอกสารอันเป็นเท็จ หรือกระทำการใดโดยทุจริต ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแสวงหาประโยชน์ในระหว่าง ผู้เสนอราคาด้วยกัน หรือเพื่อให้ประโยชน์แก่ผู้เสนอราคารายหนึ่งรายใดเป็นผู้มีสิทธิทำสัญญากับสำนักงาน หรือเพื่อ หลีกเลี่ยงการแข่งขันราคาอย่างเป็นธรรม หรือเพื่อให้เกิดความได้เปรียบสำนักงาน โดยมีใช่เป็นไปในทางประกอบ ธุรกิจปกติ

-----

เอกสารเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์

บัญชีเอกสารส่วนที่ ๑

๑. ในกรณีผู้ยื่นข้อเสนอเป็นนิติบุคคล

(ก) ห้างหุ้นส่วนสามัญหรือห้างหุ้นส่วนจำกัด

- สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล

ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น

- บัญชีรายชื่อหุ้นส่วนผู้จัดการ

ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น

- ผู้มีอำนาจควบคุม (ถ้ามี)

ไม่มีผู้มีอำนาจควบคุม

มีผู้มีอำนาจควบคุม

ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น

(ข) บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด

- สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล

ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น

- สำเนาหนังสือบริคณห์สนธิ

ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น

- บัญชีรายชื่อกรรมการผู้จัดการ

ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น

บัญชีผู้ถือหุ้นรายใหญ่ (ถ้ามี)

ไม่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่

มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่

ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น

- ผู้มีอำนาจควบคุม (ถ้ามี)

ไม่มีผู้มีอำนาจควบคุม

มีผู้มีอำนาจควบคุม

ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น

๒. ในกรณีผู้ยื่นข้อเสนอไม่เป็นนิติบุคคล

(ก) บุคคลธรรมดา

- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้ยื่น

ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น

(ข) คณะบุคคล

- สำเนาข้อตกลงที่แสดงถึงการเข้าเป็นหุ้นส่วน

ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น

- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้เป็นหุ้นส่วน

ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น

๓. ในกรณีผู้ยื่นข้อเสนอเป็นผู้ยื่นข้อเสนอร่วมกันในฐานะเป็นผู้ร่วมค้า
- สำเนาสัญญาของการเข้าร่วมค้า  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น
  - (ก) ในกรณีผู้ร่วมค้าเป็นบุคคลธรรมดา
    - บุคคลสัญชาติไทย  
สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น
    - บุคคลที่มีเชื้อสัญชาติไทย  
สำเนาหนังสือเดินทาง  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น
  - (ข) ในกรณีผู้ร่วมค้าเป็นนิติบุคคล
    - ห้างหุ้นส่วนสามัญหรือห้างหุ้นส่วนจำกัด  
สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น
    - บัญชีรายชื่อหุ้นส่วนผู้จัดการ  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น
    - ผู้มีอำนาจควบคุม (ถ้ามี)
      - ไม่มีผู้ควบคุม
      - มีผู้ควบคุม  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น
    - บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด  
สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์.....จำนวน .....แผ่น
    - สำเนาหนังสือบริษัทสนธิ  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์.....จำนวน .....แผ่น
    - บัญชีรายชื่อกรรมการผู้จัดการ  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์.....จำนวน .....แผ่น
    - บัญชีผู้ถือหุ้นรายใหญ่ (ถ้ามี)
      - ไม่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่
      - มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์.....จำนวน .....แผ่น
    - ผู้มีอำนาจควบคุม (ถ้ามี)
      - ไม่มีผู้มีอำนาจควบคุม
      - มีผู้มีอำนาจควบคุม  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์.....จำนวน .....แผ่น

๔. อื่น ๆ (ถ้ามี)

- .....  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์.....จำนวน .....แผ่น
- .....  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์.....จำนวน .....แผ่น
- .....  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์.....จำนวน .....แผ่น

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า เอกสารหลักฐานที่ข้าพเจ้ายื่นพร้อมการเสนอราคาทางระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ในการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ครั้งนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้ยื่นข้อเสนอ  
(.....)

เอกสารเผยแพร่

## บัญชีเอกสารส่วนที่ ๒

๑. แคตตาล็อกและหรือแบบรูปรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะ  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น
๒. หนังสือมอบอำนาจซึ่งปิดอากรแสตมป์ตามกฎหมายในกรณีที่ยื่นข้อเสนอมอบอำนาจให้บุคคลอื่นลงนามในใบเสนอราคาแทน  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น
๓. หลักประกันการเสนอราคา  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น
๔. สรุปรายละเอียดประกอบการอธิบายเอกสารตามที่หน่วยงานของรัฐกำหนดให้จัดส่งภายหลังวันเสนอราคาเพื่อใช้ในประกอบการพิจารณา (ถ้ามี) ดังนี้
- ๔.๑ .....  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น
- ๔.๒ .....  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น
๕. อื่นๆ (ถ้ามี)
- ๕.๑ .....  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น
- ๕.๒ .....  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น
- ๕.๓ .....  
ไฟล์ข้อมูล.....ขนาดไฟล์..... จำนวน .....แผ่น

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าเอกสารหลักฐานที่ข้าพเจ้าได้ยื่นมาพร้อมการเสนอราคาทางระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ในการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ครั้งนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

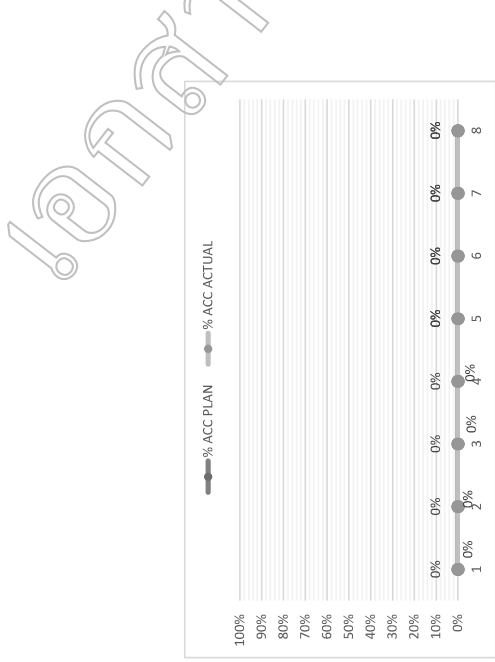
ลงชื่อ.....ผู้ยื่นข้อเสนอ  
(.....)



ตัวอย่างแบบการจัดทำแผนการทำงาน

ที่	รายการ	หน่วย	ปริมาณงาน	ราคาต่อหน่วย	เป็นเงิน	%
1	งานหรือโครงสร้างเดิม					
	รายการ....	ลบ.ม.				
2	งานผิวทาง					
	รายการ....	ตร.ม.				
	รายการ....	ตร.ม.				
	รวม				-	0%

1	2	3	4	5	6	7	8
เดือน...	เดือน...	เดือน...	เดือน...	เดือน...	เดือน...	เดือน...	เดือน...



Money												
AccMoney												
% PLAN												
% ACC PLAN												
% ACTUAL												
% ACC ACTUAL												
% ACC DIFF												
% PLAN/2												
% PLAN/2 DIFF												

หมายเหตุ: 1) กรณีตัวอย่าง กำหนดระยะเวลาการก่อสร้างตามแผนดำเนินงานทั้งสิ้น 8 เดือน

2) หมายถึง ระยะเวลาการก่อสร้างตามแผนดำเนินงานของแต่ละรายการก่อสร้าง เช่น งานหรือโครงสร้างเดิม กำหนดระยะเวลาการก่อสร้าง จำนวน 4 เดือน (ไม่รวมระยะเวลาการก่อสร้างผิวทาง)

3) หมายถึง ร้อยละของงานที่ได้รับจ้างตั้งแต่วันเริ่มการก่อสร้างตามแผนงานประจำเดือนของแต่ละรายการก่อสร้าง ซึ่งแต่ละรายการก่อสร้าง คิดเป็น 100 %

4) มูลค่างานแต่ละรายการ จำนวนจากร้อยละตามแผนงานเทียบกับมูลค่างานของแต่ละรายการ

5) ร้อยละของแผนดำเนินงาน คำนวณจากมูลค่าของงานตามแผนดำเนินงาน เมื่อเทียบกับมูลค่าของงานทั้งโครงการ

25
Money
% PLAN