



ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนางาน  
(Work Development Concept Proposals)

เรื่อง โครงการส่งเสริม SMEs ไทย สู่อความยั่งยืน  
“Next GEN SMEs : 76 จังหวัด 76 ต้นแบบ SMEs คุณภาพ”

จัดทำโดย กลุ่มที่ 1  
“MOL for Next GEN”

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม  
หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษของกระทรวงแรงงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569  
ลิขสิทธิ์ของกระทรวงแรงงาน

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนางาน  
(Work Development Concept Proposals)

โครงการส่งเสริม SMEs ไทย สู่วิถีที่ยั่งยืน  
“Next GEN SMEs : 76 จังหวัด 76 ต้นแบบ SMEs คุณภาพ”

จัดทำโดย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม  
หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษของกระทรวงแรงงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กลุ่มที่ 1  
รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา

1. เลขที่ 11 นางสาวภูษนิศา มานะพงศ์  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ สังกัด กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สป.
2. เลขที่ 12 นายนฤตล บรรดาศักดิ์  
ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ สังกัด กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สป.
3. เลขที่ 13 นางสาวนิภาพร ครอบนพรัตน์  
ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ สังกัด กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สป.
4. เลขที่ 21 นางทรัพย์วรา ไตรพิน  
ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน  
บริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ สังกัด กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กกจ.
5. เลขที่ 24 นางสาวสุธีกานท์ พินวิวัฒน์  
ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สังกัด กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กกจ.
6. เลขที่ 34 นายমনชยา ศิริกิจ  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากร สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์  
สังกัด สถาบันพัฒนาบุคลากร สาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ กพร.
7. เลขที่ 37 นายสุทัศน์ เชื้ออินทร์  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรเทคโนโลยีขั้นสูงด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน  
สังกัด สถาบันพัฒนาบุคลากรเทคโนโลยีขั้นสูงด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน กพร.
8. เลขที่ 40 นางสาวสุนีย์ ตันติวุฒิมงคล  
ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สังกัด ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต 11 กสร.
9. เลขที่ 46 นางมลฤดี ชันธสนธิ์  
ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สังกัด กองนโยบายและแผนงาน กสร.
10. เลขที่ 50 นางกรณัญญ์ ศิริคาร์ณ  
ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สังกัด สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สปส.

## 1. ชื่อโครงการ (Project Title)

โครงการส่งเสริม SMEs ไทย สู่อุตสาหกรรม “Next GEN SMEs : 76 จังหวัด 76 ต้นแบบ SMEs คุณภาพ”

## 2. ที่มาและวัตถุประสงค์ (Background & Objectives)

### 2.1 ที่มาของปัญหา

ภายใต้กรอบ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประเทศไทยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจให้ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และทุนมนุษย์คุณภาพ ควบคู่กับการลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับผู้ประกอบการฐานรากให้สามารถเติบโตอย่างยั่งยืน

ขณะเดียวกัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มุ่งเน้นการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่เศรษฐกิจมูลค่าสูง (High Value Economy) การยกระดับผลิตภาพแรงงาน และการเสริมสร้างขีดความสามารถของ SMEs ให้สามารถแข่งขันได้ในบริบทเศรษฐกิจดิจิทัลและห่วงโซ่มูลค่าโลก (Global Value Chain) รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะแรงงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างระบบนิเวศทางธุรกิจที่เอื้อต่อผู้ประกอบการรายย่อย

จะเห็นได้ว่าประเทศไทยกำลังเผชิญแรงกดดันเชิงโครงสร้างจากการแข่งขันระหว่างประเทศ การเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยี และความเปราะบางทางเศรษฐกิจของผู้ประกอบการรายย่อย ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดชัดเจนให้เพิ่มผลิตภาพแรงงาน พัฒนาเศรษฐกิจมูลค่าสูง และลดความเหลื่อมล้ำเชิงโอกาส SMEs ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 99.5 ของผู้ประกอบการทั้งหมด และจ้างงานกว่าร้อยละ 70 ของแรงงานประเทศ คือ “ฐานเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ” หาก SMEs อ่อนแอ ระบบการจ้างงานจะไม่มีคามมั่นคง

ศูนย์วิจัยกสิกรไทยเผยแพร่ผลงานวิจัยผ่านเว็บไซต์ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2568 ว่า SMEs เป็นหนึ่งในกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ทั้งภาคการผลิต การค้า และการบริการ รวมถึงมีความเชื่อมโยงทาง Supply Chain กับธุรกิจขนาดใหญ่ มีมูลค่าทางเศรษฐกิจรวม 6.5 ล้านล้านบาท หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 35 ของ GDP และเป็นแหล่งการจ้างงานกว่าร้อยละ 70 ของการจ้างงานทั้งหมด โดยผู้ประกอบการไทยกว่า 3.2 ล้านราย หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 99.5 ของผู้ประกอบการทั้งหมดเป็น SMEs ที่มีการกระจายตัวอยู่ทั่วประเทศ ดังนั้น SMEs จึงมีบทบาทสำคัญในการกระจายรายได้ไปยังพื้นที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะในต่างจังหวัด อย่างไรก็ตาม นอกจากที่ SMEs ไทยจะต้องเผชิญกับปัญหาใหม่จากภายนอก อาทิ สงครามการค้ารอบใหม่ การแข่งขันกับสินค้านำเข้าท่ามกลางตลาดในประเทศที่เติบโตต่ำ ซึ่งส่งผลให้ SMEs ไทย ยังเสี่ยงต่อการขาดทุน และมีการปิดตัวเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 7 ต่อปีแล้ว SMEs ไทยยังคงเผชิญกับปัญหาโครงสร้างที่มีอยู่เดิม ได้แก่

(1) ผลิตภาพและมูลค่าเพิ่มของสินค้า/บริการต่ำ โดย SMEs ในภาคการค้าและบริการของไทยที่พึ่งพาตลาดในประเทศเป็นหลักยังเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรง โดยเฉพาะกับธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมมากกว่า ทำให้มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการต้นทุนและการตั้งราคาได้ต่ำกว่า รวมถึงช่องทางการตลาดหรือการเข้าถึงลูกค้าหลากหลายกว่า ขณะที่ SMEs ในภาคการผลิตมีบทบาทเป็นเพียง Subcontractors หรือ Distributors ของธุรกิจขนาดใหญ่เท่านั้น ทำให้การมีส่วนร่วมและการสร้างมูลค่าเพิ่มใน Global supply chain น้อย สะท้อนจาก SMEs ในภาคการผลิตของไทยมีสัดส่วนมูลค่าการส่งออกอยู่เพียงร้อยละ 7 ของการส่งออกทั้งหมดในภาคการผลิตทั้งหมด

(2) การเข้าถึงแหล่งเงินทุนและความยืดหยุ่นในการปรับตัวมีจำกัด ดังนั้น เมื่อเผชิญกับปัญหาหรือปัจจัยกดดันต่าง ๆ จึงทำให้ความสามารถในการแข่งขันหรือทำกำไรของ SMEs มีความเสี่ยง และส่งผลต่อการเข้าถึงแหล่งเงินทุน สะท้อนจากการเข้าถึงสินเชื่อของ SMEs คิดเป็นเพียง 1 ใน 5 ของสินเชื่อรวมในระบบธนาคารพาณิชย์ สอดคล้องกับบทความกรุงเทพธุรกิจ (กัญญ์ภูษิต บุตระดี, 2569)

(3) ขาดความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เนื่องจาก SMEs มีข้อจำกัดด้านเงินทุน องค์กรความรู้ และขาดแรงงานทักษะสูง โดยร้อยละ 70 ของ SMEs ไทย ยังคงใช้เทคโนโลยีในระดับ 2.0 (เช่น การสั่งซื้อออนไลน์ ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์) ทำให้เสียเปรียบจากการแข่งขันทั้งในประเทศ โดยเฉพาะกับธุรกิจขนาดใหญ่ รวมถึงการแข่งขันกับต่างประเทศ

ยิ่งกว่านั้น หากแรงงานซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจของ SMEs ประสบอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน จะส่งผลให้การผลิตและการให้บริการของ SMEs หยุดชะงัก เกิดภาระค่าใช้จ่าย ขาดความต่อเนื่อง สิ้นเปลืองระยะเวลา รวมไปถึงผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานและครอบครัว ซึ่งจากสถิติของกองทุนเงินทดแทนปี 2567 พบว่า แรงงานของ SMEs ที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 200 คน ประสบอันตรายกรณีร้ายแรงจำนวน 15,821 ราย และเสียชีวิต จำนวน 444 ราย โดยมีสาเหตุหลักมาจากรายการข้อจำกัดในการขาดองค์ความรู้ และขาดบุคลากรในการรับผิดชอบความปลอดภัยของ SMEs (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2567)

จากสภาพปัญหาของ SMEs ในปัจจุบันดังกล่าวข้างต้น ผู้เข้ารับการอบรมฯ กลุ่มที่ 1 จึงได้ประมวลองค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นข้อเสนอแนวคิด ในการพัฒนางานคือ **โครงการส่งเสริม SMEs ไทย สู่อุตสาหกรรม “Next GEN SMEs : 76 จังหวัด 76 ต้นแบบ SMEs คุณภาพ”** ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยเฉพาะการยกระดับแรงงานใน SMEs ซึ่งเป็นฐานการจ้างงานหลักของประเทศ

## 2.2 วัตถุประสงค์โครงการ

โครงการนี้ออกแบบภายใต้โมเดล “Human Capital × Technology × Safety × Governance” โดยมีเป้าหมายสร้าง “SME ต้นแบบจังหวัดละ 1 แห่ง รวม 76 แห่งทั่วประเทศ” เป็น Living Model ให้เกิดการเรียนรู้และขยายผล (Scale-up) ในระดับภูมิภาค

2.2.1 เพื่อยกระดับผลิตภาพแรงงานและมาตรฐานแรงงานของ SMEs อย่างเป็นรูปธรรมใน 76 จังหวัด โดยการเพิ่มทักษะ Upskill / Reskill อย่างน้อยจังหวัดละ 100 คน และพัฒนา SMEs ต้นแบบจังหวัดละ 1 แห่ง ให้ผ่านเกณฑ์ “**ต้นแบบ SMEs คุณภาพ**”

2.2.2 เพื่อเชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และสำนักงานพาณิชย์จังหวัด เป็นต้น โดยจัดทำ Dashboard ผลการดำเนินงานโครงการ

## 3. วิธีดำเนินการ (Implementation)

### 3.1 ขั้นตอนการทำงานหลัก

#### 3.1.1 ขั้นตอนการพัฒนา SMEs

##### 3.1.1.1 คัดเลือก SMEs จังหวัดละ 1 แห่ง ซึ่งมีศักยภาพเติบโตและมีความประสงค์เข้าร่วม

โครงการ

### 3.1.1.2 การพัฒนา SMEs ต้นแบบ ใน 4 มิติ ดังนี้

- 1) **Digital & AI Transformation** ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์กระบวนการผลิตด้วย AI ปรับระบบบริหารต้นทุน และใช้ Chatbot / Automation มาช่วยในกระบวนการขายและกระบวนการผลิต
- 2) **Workforce Upgrade** โดยการ Upskill/Reskill แรงงาน ให้มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพสอดคล้องกับกระบวนการที่อาจจะถูกปรับเปลี่ยน นอกจากนี้จะเป็นการเพิ่มผลิตภาพรายบุคคลแล้ว ยังจะต้องพัฒนาหัวหน้างานด้านดิจิทัลด้วย
- 3) **Safety Excellence** โดยการเข้าตรวจประเมินเชิงลึกเพื่อให้คำแนะนำและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงในกระบวนการผลิตให้มีมาตรฐาน เพื่อยกระดับสู่ Safety SME Standard และเข้าสู่มาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001 – 2563 ต่อไป
- 4) **Market & Funding Linkage** โดยการเชื่อมต่อแหล่งทุน และ E-Marketplace เพื่อเพิ่มช่องทางการจำหน่าย

### 3.1.2 ขั้นตอนการพัฒนาแรงงานใน SMEs

- 3.1.2.1 คัดเลือกแรงงานใน SMEs จังหวัดละ 100 คน
- 3.1.2.2 UpSkill และ ReSkill แรงงานกลุ่มที่ได้รับการคัดเลือก

## 3.2 กลุ่มเป้าหมายที่จะได้ประโยชน์

- 1) แรงงานในสถานประกอบการ SMEs 76,000 คน
- 2) สถานประกอบการ SMEs ต้นแบบ 76 แห่ง

## 4. ผลที่คาดว่าจะได้รับและทรัพยากรที่ต้องใช้ (Results & Resources)

### 4.1 ประเมินการงบประมาณ รวม 180 ล้านบาท (เพิ่มจากเดิมเพื่อรองรับ 76 ต้นแบบ) ประกอบด้วย

รายการ	งบประมาณ
1) ส่งเสริมการใช้ Digital & AI เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน	54 ล้านบาท
2) UpSkill และ ReSkill	45 ล้านบาท
3) Safety Upgrade	36 ล้านบาท
4) Market & Funding	27 ล้านบาท
5) พัฒนาระบบ Monitoring & Dashboard	18 ล้านบาท

โดยขอรับการจัดสรรงบประมาณดำเนินการจาก สำนักงานประมาณ ภาคเอกชน และสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

**ความคุ้มค่า** หาก Productivity เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 SMEs ต้นแบบ จำนวน 76 แห่ง จะมีมูลค่าเฉลี่ยแห่งละ 50 ล้านบาท จะเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจได้ไม่น้อยกว่า 190 ล้านบาทต่อปี (คืนทุนภายใน 1 ปี)

### 4.2 ระยะเวลาดำเนินการ 1 ปี มีรายละเอียด ดังนี้

#### ระยะที่ 1: คัดเลือกและวิเคราะห์ศักยภาพ SMEs (เดือนที่ 1-2)

1) สำนักงานแรงงานจังหวัดร่วมกับ สำนักงานจัดหางานจังหวัด สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานประกันสังคมจังหวัด ทำการคัดเลือก SMEs จังหวัดละ 10 แห่ง และคัดเลือก “1 แห่ง ที่เป็น SMEs ต้นแบบ”

2) นำมาวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ด้านทักษะแรงงาน มาตรฐานแรงงาน ผลิตภาพแรงงาน ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

**ระยะที่ 2: พัฒนาแรงงาน (เดือนที่ 3-6) บูรณาการ ดังนี้**

- 1) สถาบัน/สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จัดทำหลักสูตร Upskill/Reskill โดยใช้ข้อมูลจาก ผลการวิเคราะห์ช่องว่างทักษะแรงงาน
- 2) สำนักงานจัดหางานจังหวัด จัด Matching แรงงานคุณภาพ
- 3) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ตรวจสอบประเมินมาตรฐานแรงงาน
- 4) สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ให้คำปรึกษาการเข้าสู่ระบบประกันสังคม
- 5) สำนักงานแรงงานจังหวัด บริหารข้อมูลในภาพรวมและ ประมวลผลในรูปแบบ Dashboard ร่วมกับหน่วยงานภายนอก ได้แก่ สภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด มหาวิทยาลัยในพื้นที่ ศูนย์ให้บริการ SME ครอบคลุมในพื้นที่จังหวัด

**ระยะที่ 3: ยกระดับสู่ต้นแบบ (เดือนที่ 7-10)**

โดยการจัดทำหลักเกณฑ์การประเมิน “ต้นแบบ SMEs คุณภาพ” มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) แรงงานที่เข้าร่วมโครงการจะต้องผ่านการฝึกอบรมมากกว่าร้อยละ 70
- 2) ลูกจ้างของ SMEs เข้าสู่ระบบประกันสังคมร้อยละ 100
- 3) ตั้งแต่เข้าร่วมโครงการไม่มีข้อร้องเรียนแรงงานร้ายแรง รวมถึงไม่พบการกระทำผิดกฎหมายแรงงาน
- 4) อัตราการประสพอันตรายลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 หรือไม่มีอุบัติเหตุร้ายแรงถึงขั้นเสียชีวิต
- 5) มี Productivity เพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 5
- 6) ต้นทุนการผลิตลดลงเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 5
- 7) แรงงานมีรายได้เฉลี่ยสูงขึ้น
- 8) มีการนำระบบบริหารแรงงานดิจิทัลมาใช้

**ระยะที่ 4: ประเมินผลและขยายผล (เดือนที่ 11-12)**

จัดทำรายงานผลระดับจังหวัด และสรุปรวมภาพประเทศ ประชุมถอดบทเรียนวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค รวมถึงเผยแพร่ข้อมูลความสำเร็จของโครงการ 76 Best Practices ตลอดจนจัดงานประกาศเกียรติคุณ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ

**4.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

- 1) เป็นการสร้าง “SME Champions” ระดับจังหวัด
  - 2) ลดความเสี่ยงการปิดกิจการของสถานประกอบการ
  - 3) ลดภาระกองทุนเงินทดแทน
  - 4) สร้างต้นแบบการบูรณาการเชิงพื้นที่
  - 5) ยกระดับภาพลักษณ์กระทรวงแรงงานเป็น Growth Partner
-