

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ กพร.ปจ.ให้
ตอบสนองกับพื้นที่จังหวัด

รศ.ดร.โชติชัย เจริญงาม

อำนาจหน้าที่ของ กพร.ปจ.

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลด้านกำลังแรงงาน เพื่อวิเคราะห์ความต้องการแรงงาน ความต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในภาพรวมของจังหวัดฯ
2. ติดตามและดำเนินงานตามแผนการพัฒนากำลังแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณในพื้นที่จังหวัด ฯ
3. รวบรวมข้อมูลเพื่อสังเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนากำลังคนในพื้นที่ประจำปีเพื่อแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จังหวัด และ กพร.ปช. ได้ทราบฯ
4. ส่งเสริมสถานประกอบการและองค์กรในภาคเอกชนของจังหวัดให้มีส่วนร่วมในการพัฒนากำลังแรงงานและการฝึกอาชีพของจังหวัด
5. ขอข้อมูลหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในพื้นที่จังหวัดได้ตามที่เห็นสมควร

ที่มา: คำสั่ง กพร.ปช. ที่ 6/2555 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) 23 สิงหาคม 2555

องค์ประกอบ กพร.ปจ.

ผู้ว่าราชการจังหวัด
(ประธาน)

หัวหน้าสำนักงานจังหวัด

เกษตรและสหกรณ์จังหวัด

สถิติจังหวัด

พัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์จังหวัด

พาณิชย์จังหวัด

แรงงานจังหวัด

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
จังหวัด

จัดหางานจังหวัด

ประกันสังคมจังหวัด

อุตสาหกรรมจังหวัด

นายก อบจ.

ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัด

ประธานหอการค้าจังหวัด

วัฒนธรรมจังหวัด

ประชาสัมพันธ์จังหวัด

ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัด

พัฒนาการจังหวัด

ผู้แทนหน่วยงานด้านการท่องเที่ยว
ในพื้นที่

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้แทนหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่

**ผู้อำนวยการสถาบัน/ศูนย์พัฒนา
ฝีมือแรงงานฯ (เลขานุการ)**

จนท.สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือ
แรงงานฯ (ผู้ช่วยเลขานุการ)

ที่มา: คำสั่ง กพร.ปจ. ที่ 6/2555 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) 23 สิงหาคม 2555

จุดยืน (Positioning) ของ กพร.ปจ.

Positioning ของ กพร.ปจ.

- กพร.ปจ. **เป็นองค์คณะสูงสุด**ที่รับผิดชอบกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับจังหวัด (**HRD Committee**)
- กพร.ปจ. เป็น**จุดบูรณาการการพัฒนากำลังคน**ของทุกภาคส่วนในจังหวัด
- “**แผนการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด**” ของ กพร.ปจ. เป็น**เครื่องมือของจังหวัด (ผู้ว่าราชการจังหวัด)** ในการวางแผน จัดการ ทรัพยากร และติดตามประเมินผล การพัฒนากำลังคนของจังหวัด

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

- 1) กพร.ปช. มีนโยบายและแผนการพัฒนากำลังคนในระดับชาติที่ชัดเจน
- 2) การทำให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เห็นความสำคัญของ กพร.ปจ. และใช้ กพร.ปจ.เป็นกลไกในการพัฒนากำลังคนของจังหวัด
- 3) แผนการพัฒนากำลังคนของ กพร.ปจ. ถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนากำลังคนของส่วนราชการในพื้นที่ (ทั้งงบประมาณจังหวัด และงบประมาณของส่วนราชการ)
- 4) ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเข้าร่วมและให้ความสำคัญ
- 5) สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (ในฐานะฝ่ายเลขานุการ) มีความพร้อมในด้านการประสานงาน การวิเคราะห์ และการจัดทำแผนการพัฒนากำลังคน