

ข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานประจำบุรีรัมย์

ส่วนที่ 1 ภาพรวม (25 แห่งเดิม และที่ขอเพิ่มใหม่)

(1) เหตุผลความจำเป็นในการจัดตั้งสถาบันฯ ในพื้นที่

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจำบุรีรัมย์ มีเป้าหมายพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับจุดเน้นของจังหวัดให้เป็นแหล่งผลิต แปรรูป อาหารปลอดภัยแบบครบวงจร การเพิ่มศักยภาพการผลิตพืชเศรษฐกิจ ที่มุ่งเน้นกระบวนการผลิต การแปรรูปและการส่งออกเพื่อเพิ่มมูลค่า การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเน้นการใช้นวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ให้ได้มาตรฐานและแข่งขันได้ การพัฒนาศักยภาพของจังหวัดทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ และสอดคล้องตามนโยบายรัฐบาลในการใช้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือในการกระจายรายได้จากเมืองหลักสู่เมืองรอง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของเมืองรองและชุมชนช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และเพื่อช่วยพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้กับนักท่องเที่ยว

(2) บทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกรมในอนาคต

(2.1) การเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor)

(2.1.1) จัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานจังหวัด ภายใต้คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)

(2.1.2) รวบรวมข้อมูลในระดับพื้นที่และผลักดันด้วยรูปแบบการบูรณาการแต่ละหน่วยงานเพื่อการพัฒนากำลังแรงงานของจังหวัด

(2.2) ผู้กำกับดูแล (Regulator)

ออกใบอนุญาตผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ดำเนินการฝึกอบรม (ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน) ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ กำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพควบคุมหรือสาขาอาชีพที่ต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

(2.3) ผู้ส่งเสริม/ประสาน/อำนวยความสะดวก (Facilitator) พิจารณารับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยผ่านระบบ E-Service ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(2.4) ผู้ดำเนินการ (Operator) ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่ขาดแคลนและตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยอาศัยกลไกการประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) และการสำรวจความต้องการกำลังแรงงานในพื้นที่ และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตไม่มีความพร้อมหรือไม่เพียงพอต่อความต้องการ

(3) กำหนดตัวชี้วัดสำคัญเพื่อวัดความสำเร็จจากการจัดตั้งสถาบันฯ (เป้าหมาย 3 ปี)

(3.1) แรงงานมีทักษะเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าปีละ 13,000 คน

(3.2) แรงงานที่ผ่านการพัฒนามีรายได้เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า 6,000 บาทต่อปี

(3.3) ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 ในแต่ละปี

(3.4) สถานการณ์การค้าชายแดนจุดผ่อนปรนพิเศษด้านสิ่งขมมีมูลค่าการค้ารวม 18.7 ล้านบาทต่อปี

ส่วนที่ 2 เหตุผลประกอบการจัดตั้งสถาบันฝีมือแรงงานจังหวัดรายจังหวัด (25 จังหวัดเดิม + 20 จังหวัดใหม่)

หัวข้อ	คำอธิบาย
1. ทิศทางการพัฒนาของจังหวัด/พื้นที่	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจำระดับจังหวัด กำหนดไว้ ดังนี้ 1. มุ่งเน้นการท่องเที่ยวบนพื้นฐานเอกลักษณ์ของจังหวัด 2. เสริมสร้างนวัตกรรมกระบวนการผลิต การแปรรูป และการตลาดเป็นสินค้าเกษตรอุตสาหกรรมคุณภาพสูง
2. เป้าหมายการพัฒนา กำลังแรงงานของจังหวัด	โดยเน้นการพัฒนา กำลังแรงงานใน 3 สาขาหลัก ดังนี้ 1. การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ 2. การแปรรูปอาหาร 3. การเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ ทั้งนี้ได้สนับสนุนเพิ่มเติมใน 2 สาขา ได้แก่ สาขาโลจิสติกส์ และสาขาดิจิทัล
3. ความต้องการกำลังแรงงานจังหวัด (Demand)	การวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการเติบโตของกำลังแรงงานและความต้องการแรงงานในพื้นที่ พบว่ามีผู้มีงานทำ จำนวน 256,470 คน โดยทำงานในภาคเกษตรกรรม จำนวน 81,380 คน คิดเป็นร้อยละ 31.73 ของผู้มีงานทำทั้งหมด และทำงานในภาคอุตสาหกรรมจำนวน 175,090 คน คิดเป็นร้อยละ 68.27 ของผู้มีงานทำทั้งหมด โดยแยกเป็นสาขาที่มีจำนวนกำลังแรงงานมากที่สุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ 1) สาขาการขนส่ง การขายปลีก และการซ่อมยานยนต์ จำนวน 56,603 คน (ร้อยละ 22.07) 2) สาขาที่พักแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน 29,733 คน (ร้อยละ 11.59) 3) สาขาการก่อสร้าง จำนวน 21,057 คน (ร้อยละ 8.21) 4) สาขาการผลิต จำนวน 20,112 คน (ร้อยละ 7.84) 5) การบริหารราชการ การป้องกันประเทศ และการประกันสังคม จำนวน 10,675 คน คิดเป็นร้อยละ 4.16
4. การพัฒนา กำลังแรงงาน (Supply)	1. ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน สาขาที่เป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการกิจการและพื้นที่/ฝึกอบรมผู้ขอมีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ 2. ฝึกอบรมความพร้อมตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่เครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน 3. บูรณาการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน / การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 4. มุ่งเน้นภารกิจด้านการกำหนดนโยบาย / กพร.ปช./กพร.ปจ./ปรับโครงสร้าง / ปรับปรุงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการ/พัฒนาบุคลากร/อื่น 5. ให้คำปรึกษาแนะนำองค์กรภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง / พัฒนาระบบรูปแบบ/การบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน 6. เปลี่ยนบทบาทจากการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยตนเอง มาเป็นการควบคุมคุณภาพ กำกับดูแลตามกฎหมาย 7. ประสานและส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงาน 8. จัดทำหลักสูตรร่วมกับภาคีเครือข่าย 1 จังหวัด 1 หลักสูตร ตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสุชาติ ชมกลิ่น) ได้แก่ หลักสูตร การปลูกผัก

หัวข้อ	คำอธิบาย
	ไฮโดร โปนิกส์ปลอดสารพิษ โดยบูรณาการกับองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มเป้าหมายเป็นแรงงานสตรี ที่จบการศึกษาระดับ ม. 3 และมีอายุระหว่าง 18 - 59 ปี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานสตรีในการประกอบอาชีพเสริมเพื่อขยายผลเป็นผู้ประกอบการ ต่อไป
5. กลไกการพัฒนากำลังแรงงาน	กลไกการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2557
	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจวบคีรีขันธ์ มีการพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่ โดยความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ดังนี้ 1) สถาบันการศึกษาในพื้นที่ จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ (1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล (2) มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์หัวหิน (3) วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล (4) วิทยาลัยการอาชีพปราณบุรี (5) วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ (6) วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน (7) โรงเรียนพณิชยการหัวหิน (8) วิทยาลัยเทคโนโลยีประจวบคีรีขันธ์ 2) ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ (1) ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานวิทยาลัยเทคโนโลยีประจวบคีรีขันธ์ (2) ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานวิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน (3) ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแกรนด์ มาสสาจ แอนด์ เฮลท์ตี้ (4) ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโรงเรียนอนันตรักษ์การบิบาล 3) ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน

หัวข้อ	คำอธิบาย
	4) สถานประกอบการกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับของ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 57 แห่ง - ๑๐ - 5) คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 30 คน 6) คณะทำงานขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคน จำนวน 40 คน 7) อาสาสมัครแรงงาน จำนวน 48 คน 8) เครือข่ายธุรกิจและวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ เช่น วิสาหกิจชุมชนสมบัติไหมไทย เป็นต้น 9) หอการค้า / สภาอุตสาหกรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 10) ชมรมธุรกิจท่องเที่ยวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 11) สำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 12) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 13) องค์การบริหารส่วนจังหวัด 14) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 15) สมาคม ชมรมต่าง ๆ โดยมีการประสานงานทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ เช่น การใช้งานระบบฐานข้อมูลการพัฒนาแรงงานจังหวัดร่วมกัน การใช้งานระบบ PRB service การร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องการเทคโนโลยีภาคการเกษตร เป็นต้น
6. ประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น	ค่าประจำตำแหน่งผู้อำนวยการต้น (ตำแหน่งใหม่) – ค่าตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเดิม) (11,200 บาท x 12 เดือน) - (3,500 บาท x 12 เดือน) = 134,400 บาท – 42,000 บาท = 92,400 บาทต่อปี งบลงทุน และงบดำเนินงาน ตามที่ได้รับจัดสรร
7. ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ	ผลผลิต (Out put) 1. แรงงานมีทักษะเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าปีละ 13,000 คน 2. แรงงานที่ผ่านการพัฒนามีรายได้เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า 6,000 บาทต่อปี 3. ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 ในแต่ละปี 4. สถานการณ์การค้าชายแดนจุดผ่อนปรนพิเศษด้านสิ่งขรมีมูลค่าการค้ารวม 18.7 ล้านบาทต่อปี ผลกระทบ (Impact) 1. แรงงานมีทักษะและรายได้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ประมาณการรายได้ต่อหัวของประชากรเพิ่มขึ้น ร้อยละ 6 2. ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 3. ความสามารถในการแข่งขันของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์สูงขึ้น 1 – 2 อันดับ