

ข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

ส่วนที่ 1 ภาพรวม (25 แห่งเดิม และที่ขอเพิ่มใหม่)

(1) เหตุผลความจำเป็นในการจัดตั้งสถาบันฯ ในพื้นที่

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกระบี่ มีภารกิจในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ยุทธศาสตร์ของประเทศ ทั้งภาคการท่องเที่ยว ภาคอุตสาหกรรม และภาคการเกษตร และพัฒนาและแนวทางการพัฒนาจังหวัดกระบี่ พ.ศ. 2566 - 2570 สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกระบี่ มีเป้าหมายพัฒนาฝีมือแรงงานในปีงบประมาณ 2564 ทั้งสิ้น 11,310 คน งบประมาณดำเนินการ ทั้งสิ้น 27,057,540 บาท (เป้าหมายปกติ 6,910 คน งบประมาณ 5,547,540 บาท เป้าหมายตามงบพัฒนาจังหวัดฯ 200 คน งบประมาณ 540,000 บาท และเป้าหมายตามงบประมาณโครงการเงินกู้ 4,200 คน งบประมาณ 20,970,000 บาท)

(2) บทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกรมในอนาคต

(2.1) บทบาทผู้ขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor) สนับสนุน/ผลักดันการบูรณาการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยกลไกคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัดกระบี่ (กพร.ปจ.กระบี่)

(2.2) ผู้กำกับดูแล (Regulator) ออกใบอนุญาตผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน / ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ/กำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์ทดสอบฯ/การดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่ได้รับอนุญาต/ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพควบคุม หรือสาขาอาชีพที่ต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

(2.3) ผู้ส่งเสริม/ประสาน/อำนวยความสะดวก (Facilitator) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพในจังหวัดกระบี่จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน

(2.4) ผู้ดำเนินการ (Operator) รับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ /ฝึกอบรมในสาขาอาชีพที่ขาดแคลนและตามความต้องการของตลาดแรงงาน/ทดสอบฯ ในสาขาที่ศูนย์ทดสอบฯที่ได้รับอนุญาตไม่มีความพร้อมหรือไม่เพียงพอต่อความต้องการ

(3) กำหนดตัวชี้วัดสำคัญเพื่อวัดความสำเร็จการจัดตั้งสถาบันฯ (เป้าหมาย 3 ปี)

ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจ (ปริมาณ)

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกระบี่ ได้กำหนดตัวชี้วัด ดังนี้

1) แรงงานมีทักษะเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าปีละ 6,500 คน 2) แรงงานที่ผ่านการพัฒนามีรายได้เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า 7,200 บาทต่อปี 3) ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5 ในแต่ละปี

ตัวชี้วัดด้านสังคม (คุณภาพ)

1) แรงงานในพื้นที่จังหวัดกระบี่ มีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2) สถานประกอบกิจการ เกิดการจ้างงานแรงงานที่มีทักษะสูง ลดการสูญเสียในกระบวนการผลิต

ส่วนที่ 2 เหตุผลประกอบการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด รายจังหวัด (25 จังหวัดเดิม + 20 จังหวัดใหม่)

หัวข้อ	คำอธิบาย
1. ทิศทางการพัฒนาของจังหวัด/พื้นที่	จังหวัดกระบี่ แบ่งการปกครองออกเป็น 8 อำเภอ เศรษฐกิจของจังหวัดขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมที่สำคัญ 3 อันดับแรกได้แก่ 1. เกษตรกรรม พืชเศรษฐกิจคือปาล์มน้ำมัน และยางพารา 2. อุตสาหกรรมที่พักและการบริการ 3. การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ด้านการสร้าง

หัวข้อ	คำอธิบาย
	ความสามารถในการแข่งขัน ประเด็น การเกษตรสร้างมูลค่าและสร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว
2. เป้าหมายการพัฒนา กำลังแรงงานของจังหวัด	เป้าหมายที่จะดำเนินการข้อ 1 พัฒนาการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและยั่งยืน เพิ่มศักยภาพให้ได้มาตรฐานสากลและเชื่อมโยงการท่องเที่ยวระดับภูมิภาคและนานาชาติ ซึ่ง สนพ.กระบี่ ได้ร่วมกับสมาคมโรงแรมกระบี่ สมาคมธุรกิจการท่องเที่ยวจังหวัดกระบี่ พัฒนาทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว รวมทั้งร่วมกับ ศูนย์ทดสอบภาคเอกชนโรงเรียน สป้าหัตถาณณิกร และน้ำพุร้อนเค็มคลองท่อม(แห่งเดียวในประเทศไทย) โดยมุ่งเน้น ฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานและสร้างกำลังแรงงานใหม่และเพิ่มทักษะแรงงานเดิม ตั้งเป้าหมายให้เป็นศูนย์ฝึกอบรมตอบสนองการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของภาคใต้ ข้อ 2 ยกระดับขีดความสามารถในการผลิตด้านการเกษตรแปรรูป และตลาดสินค้าเกษตรอย่างครบวงจรควบคู่กับการพัฒนาอุตสาหกรรมสะอาดและพลังงานทางเลือก สนพ.กระบี่ ได้รับงบประมาณจากจังหวัดกระบี่ ในการพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมปาล์มและยางพารา สร้างแรงงานคุณภาพในอุตสาหกรรมปาล์มน้ำมันและยางพารา
3. ความต้องการกำลัง แรงงานจังหวัด (Demand)	ประชากรวัยแรงงานในปี 2564 ประมาณ 215,501 คนความต้องการแรงงานของจังหวัดกระบี่สรุปดังนี้ 1. จำนวนแรงงานตามอาชีพที่มีจำนวนกำลังแรงงานมากที่สุด 2 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และการประมง จำนวน 80,184 คน (ร้อยละ 37.53) 2) พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า และตลาด จำนวน 41,853 คน (ร้อยละ 19.59) ข้อมูลความต้องการกำลังแรงงาน ไตรมาสที่ 4 ปี 2564 มีความต้องการแรงงานของนายจ้างและสถานประกอบการ จำนวน 8,172 คน สาขาที่ต้องการจำนวนแรงงานมากที่สุด 2 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านเทคนิค 2,136 คน (ร้อยละ 26.13) 2) อาชีพงานพื้นฐาน 1,531 คน (ร้อยละ 18.83) ซึ่งจากข้อมูลจะเห็นได้ว่า สิ่งที่ สนพ.กระบี่ จะต้องดำเนินการยกระดับฝีมือให้กับแรงงานในสถานประกอบการ ด้านเกษตรและท่องเที่ยวรวมทั้งสร้างแรงงานใหม่ในด้านช่างเทคนิคต่างๆเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของจังหวัดกระบี่
4. การพัฒนากำลัง แรงงาน (Supply)	1. สนพ.กระบี่ ร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนากำลังคนของจังหวัด โดยจัดประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัดกระบี่ (กพร.ปจ.กระบี่) 2. ปรับหลักสูตรให้ทันสมัยเหมาะสมกับกลุ่มทุกกลุ่มเช่น การควบคุมระบบน้ำในภาคเกษตร ผ่านมือถือ การออกแบบและติดตั้งระบบโซล่าเซลล์ เป็นต้น 3. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อลดต้นทุนหรือเพิ่มมูลค่าของสินค้าและบริการ โดย สนพ.กระบี่ ใช้ไอโอทีเข้ามาช่วยในการฝึกอบรมทั้งในภาคเกษตร อุตสาหกรรมและภาคการท่องเที่ยว การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ 4. กำกับดูแลให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตาม พ.ร.บ. 2545 และ 2557 5. ลงพื้นที่ประสานความร่วมมือกับชมรม สมาคมอาชีพในจังหวัดกระบี่ รวมทั้ง

หัวข้อ	คำอธิบาย
	ภาคราชการเช่น กศน. กระบี่ วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ วิทยาลัยเกษตรกระบี่ สมาคมโรงแรมกระบี่ สภาอุตสาหกรรมกระบี่ เป็นต้น
5. กลไกการพัฒนากำลังแรงงาน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกระบี่ มีความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ 1) สถาบันการศึกษาในพื้นที่ เช่น มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตกระบี่ และหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จำนวน 5 แห่ง 2) ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 4 แห่ง 3) สถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับของพ.ร.บ. 2545 จำนวน 74 แห่ง 4) คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพ จำนวน 30 คน 5) อาสาสมัครแรงงาน จำนวน 53 คน ครอบคลุมทั้งพื้นที่จังหวัดกระบี่ 6) เครือข่ายภาคเอกชน เช่น สภาอุตสาหกรรมจังหวัดกระบี่ หอการค้าจังหวัดกระบี่ สมาพันธ์ SME ไทย จังหวัดกระบี่ ฯลฯ 7) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ เช่น กลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มเลี้ยงผึ้งบ้านไหนดั้ง กลุ่มวิสาหกิจชุมชนแม่บ้านเกษตรกรบ้านทุ่งประสาน เป็นต้น 8) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจังหวัดกระบี่และหน่วยงานราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อบจ. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น โดยมีการประสานงานทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ เช่น การใช้งานระบบฐานข้อมูลการพัฒนาแรงงานจังหวัดร่วมกัน การใช้งานระบบ PRB service การร่วมกันพัฒนาหลักสูตรในภาคท่องเที่ยวและบริการ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง การเทคโนโลยีภาคการเกษตร เป็นต้น
6. ประเมินการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น	- ค่าประจำตำแหน่งผู้อำนวยการต้น (ตำแหน่งใหม่) – ค่าตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเดิม) (5,600 บาท x 2 x 12 เดือน) - (3,500 บาท x 12 เดือน) = 134,400 บาท - 42,000 บาท = 92,400 บาทต่อปี งบลงทุน และงบดำเนินงาน ได้รับการจัดสรรเพียงพอ
7. ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ	ผลผลิต (Out put) 1. แรงงานมีทักษะเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าปีละ 7,000 คน 2. แรงงานที่ผ่านการพัฒนามีรายได้เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า 3,600 บาทต่อปี 3. ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3.5 ในแต่ละปี ผลลัพธ์ (Out come) 1. แรงงานมีทักษะเพิ่มขึ้น ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการร้อยละ 70 2. แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 12,000 – 15,000 บาท 3. ผลผลิตภาพแรงงานของจังหวัดกระบี่เพิ่มขึ้นร้อยละ 3 4. สามารถดึงดูดนักลงทุนมาลงทุนเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 - 5 ผลกระทบ (Impact) 1. แรงงานมีทักษะและรายได้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ประมาณการรายได้ต่อหัวของประชากรเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 2. ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้น (GPP) ร้อยละ 3 3. อัตราการว่างงานลดลง อัตราการบรรจุนงานเพิ่มขึ้น 4. ความสามารถในการแข่งขันของจังหวัดกระบี่สูงขึ้น 1-2 อ

