

ข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบุรี

ส่วนที่ 1 ภาพรวม (25 แห่งเดิมและที่ขอเพิ่มใหม่)

(1) เหตุผลความจำเป็นในการจัดตั้งสถาบันฯ ในพื้นที่

การจัดตั้งเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จะเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่ด้านการท่องเที่ยวและบริการให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานรองรับการท่องเที่ยวในระดับประเทศและนานาชาติ ด้านการเกษตรและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง ให้เป็นเกษตรสมัยใหม่มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ มีการประยุกต์ใช้ IoT (Internet of Things) ฯลฯ และด้านอุตสาหกรรมให้แรงงานปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง โดยการ Upskill/Reskill ด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีอัตโนมัติ เทคโนโลยีดิจิทัล ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อตอบโจทย์ยุทธศาสตร์สำคัญของชาติด้านที่ 2 “การสร้างความสามารถในการแข่งขัน” และด้านที่ 3 “การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ”

(2) บทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกรมในอนาคต

1) การเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor) ตามนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่โดยใช้กลไกคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) มีผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรีเป็นประธาน มีผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นเลขาธิการฯ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

2) การรักษา บังคับใช้กฎหมายและการอนุมัติ อนุญาต (Regulator) โดยมีบทบาทหน้าที่ในการอนุญาต กำกับดูแลศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ผู้ทดสอบ ผู้ประเมินความรู้ความสามารถที่จะมีขึ้นในอนาคต หรือที่มีอยู่แล้วเช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี วิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี วิทยาลัยสารพัดช่าง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาเพชรบุรี ฯลฯ และสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมในพื้นที่ให้ปฏิบัติถูกต้องตามข้อกำหนดและกฎหมาย

3) การส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ (Facilitator) โดยมีบทบาทหน้าที่สนับสนุนสถานประกอบกิจการในพื้นที่ให้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานในองค์กรให้คำปรึกษาและสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานจัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งส่งเสริมการฝึกอบรมแรงงานของสถานประกอบกิจการ ตามเป้าหมายของจังหวัดเป้าหมาย 30,000 คนต่อ 3 ปี

4) การจัดการบริการภาครัฐให้ประชาชน (Operator) โดยมีบทบาทหน้าที่การบูรณาการฝึกอบรมฝีมือแรงงานสาขาที่ขาดแคลน ฝึกเตรียมความพร้อมตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่เครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการฝึกอบรมรองรับทิศทางการพัฒนาจังหวัด เป้าหมาย 6,000 ต่อ 3 ปี

นอกจากนั้น สถาบันฯ จะปรับเปลี่ยนการทำงานโดยใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการกำลังแรงงาน การพัฒนาแรงงานในพื้นที่ เพื่อกำหนดสาขาการพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่ รวมทั้งการเชื่อมโยงข้อมูลกับกรมการจัดหางานหรือภาคส่วนอื่นในพื้นที่ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการการจ้างงานของสถานประกอบการในพื้นที่ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าแรงงานที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะมีงานทำทั้งนี้เพื่อให้ก้าวไปสู่การเป็น Data - Driven Organization)

(3) กำหนดตัวชี้วัดสำคัญเพื่อวัดความสำเร็จจากการจัดตั้งสถาบันฯ (เป้าหมาย 3 ปี)

- 1) กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือตามเป้าหมาย จำนวน 36,000 คน
- 2) ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 35

3) จำนวนแรงงานที่สำเร็จการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีศักยภาพเพิ่มขึ้น มีอาชีพ มีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

ส่วนที่ 2 เหตุผลประกอบการจัดตั้งสถาบันฝีมือแรงงานจังหวัด รายจังหวัด (25 จังหวัดเดิม + 20 จังหวัดใหม่)

หัวข้อ	เหตุผลประกอบการการจัดตั้งสถาบันฝีมือแรงงานจังหวัด																																																								
1. ทิศทางการพัฒนาของจังหวัด/พื้นที่	ทิศทางเป้าหมายการพัฒนาในพื้นที่ มุ่งส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อตอบโจทย์ยุทธศาสตร์สำคัญของชาติด้านที่ 2 “การสร้างความสามารถในการแข่งขัน” และด้านที่ 3 “การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ” ดังนี้ 1. ด้านการท่องเที่ยวและบริการ ให้แรงงานมีคุณภาพ มีมาตรฐาน รองรับการท่องเที่ยวในระดับประเทศและนานาชาติ 2. ด้านการเกษตรและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง ให้เป็นเกษตรสมัยใหม่ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเกษตร การประยุกต์ IoT (Internet of Things) ในการควบคุมจัดการแปลง ฯลฯ 3. ด้านอุตสาหกรรมให้แรงงานมีการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยการ Upskill/Reskill ด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีอัตโนมัติ เทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งการทำงานที่หลากหลาย (Multi Skill) ฯลฯ																																																								
2. เป้าหมายการพัฒนากำลังแรงงานของจังหวัด	1. ด้านการท่องเที่ยวและบริการ เพื่อให้แรงงานในตำแหน่งต่างๆ มีความรู้ ทักษะด้านการบริการได้มาตรฐาน การบริการที่ประทับใจผู้มาเยือน เป็นเจ้าบ้านที่ดี ทักษะภาษาต่างประเทศ พัฒนาให้มีทักษะหลากหลาย (Multi Skill) ดูแลผู้มาท่องเที่ยวในพื้นที่ให้ปลอดภัย รักษาสิ่งแวดล้อม ฯลฯ 2. ด้านการเกษตรและธุรกิจเกี่ยวเนื่องเพื่อให้แรงงานมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการทำเกษตรสมัยใหม่ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเกษตร การประยุกต์ IoT (Internet of Things) มาใช้ในการควบคุมจัดการแปลง การนำอากาศยานซึ่งไม่มีนักบิน (Drone) มาใช้ในการหว่านเมล็ดพันธุ์พืช รดน้ำ ใส่ปุ๋ย พ่นยา ฯลฯ ตลอดจนการเป็นผู้ประกอบการเกษตรครบวงจร การบริหารจัดการตลาดสินค้าเกษตร การตลาดออนไลน์ รวมทั้งสร้างเสริมทักษะอาชีพอื่นๆ นอกภาคเกษตรเพื่อประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ ฯลฯ 3. ด้านอุตสาหกรรม เพื่อให้แรงงานในสถานประกอบการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยการ Upskill/Reskill ด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อทำงานร่วมกับเทคโนโลยีระบบอัตโนมัติ หรือหุ่นยนต์ได้ พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ พัฒนาให้มีทักษะหลากหลาย (Multi Skill) โดยเฉพาะทักษะทางสังคม (Social Skills) สู่การเป็นแรงงานแห่งอนาคตซึ่งมีทักษะสูง																																																								
3. ความต้องการกำลังแรงงานจังหวัด (Demand)	ข้อมูลแรงงานจังหวัดเพชรบุรี ปี พ.ศ. 2563 มีผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 282,547 คน มีงานทำ 278,995 คน ผู้ว่างงาน 3,552 คน (อัตราการว่างงานร้อยละ 1.26) โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีจำนวนการจ้างงานสูงสุด 5 อันดับแรก คือ (1) การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ (2) การผลิต (3) กิจกรรมโรงแรมและบริการด้านอาหาร (4) เกษตรกรรม <table><tr><th colspan="8">ตารางแสดงข้อมูลความต้องการแรงงานในจังหวัดเพชรบุรี พ.ศ. 2560 - 2564 จำแนกตามวุฒิการศึกษา</th></tr><tr><th>ข้อมูลปี</th><th>รวม</th><th>ประถมและต่ำกว่า</th><th>มัธยมศึกษา</th><th>อาชีวศึกษา</th><th>ปริญญาตรี</th><th>ปริญญาโท</th><th>ปริญญาเอก</th></tr><tr><td>2560</td><td>2,745</td><td>527</td><td>1,135</td><td>862</td><td>216</td><td>5</td><td></td></tr><tr><td>2561</td><td>2,421</td><td>407</td><td>921</td><td>885</td><td>206</td><td>2</td><td></td></tr><tr><td>2562</td><td>2,440</td><td>363</td><td>987</td><td>889</td><td>198</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>2563</td><td>616</td><td>95</td><td>253</td><td>216</td><td>52</td><td></td><td></td></tr><tr><td>2564</td><td>7,959</td><td>1,277</td><td>2,468</td><td>3,194</td><td>978</td><td>42</td><td></td></tr></table> ที่มา : สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรี	ตารางแสดงข้อมูลความต้องการแรงงานในจังหวัดเพชรบุรี พ.ศ. 2560 - 2564 จำแนกตามวุฒิการศึกษา								ข้อมูลปี	รวม	ประถมและต่ำกว่า	มัธยมศึกษา	อาชีวศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	2560	2,745	527	1,135	862	216	5		2561	2,421	407	921	885	206	2		2562	2,440	363	987	889	198	2	1	2563	616	95	253	216	52			2564	7,959	1,277	2,468	3,194	978	42	
ตารางแสดงข้อมูลความต้องการแรงงานในจังหวัดเพชรบุรี พ.ศ. 2560 - 2564 จำแนกตามวุฒิการศึกษา																																																									
ข้อมูลปี	รวม	ประถมและต่ำกว่า	มัธยมศึกษา	อาชีวศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก																																																		
2560	2,745	527	1,135	862	216	5																																																			
2561	2,421	407	921	885	206	2																																																			
2562	2,440	363	987	889	198	2	1																																																		
2563	616	95	253	216	52																																																				
2564	7,959	1,277	2,468	3,194	978	42																																																			

หัวข้อ	เหตุผลประกอบการจัดตั้งสถาบันฝีมือแรงงานจังหวัด
	ป่าไม้ และประมง (5) กิจกรรมบริการด้านอื่น ๆ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563) ข้อมูลความต้องการแรงงานจังหวัดเพชรบุรี พ.ศ. 2560 – 2564 พบว่าความต้องการแรงงานอยู่ในเกณฑ์ที่สูงมากขึ้นทุกปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี พ.ศ. 2564 มีความต้องการถึง 7,959 คน เรียงตามลำดับ 5 ลำดับแรก ได้แก่ 1. การผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์นำทาง ทัศนศาสตร์ จำนวน 4,981 คน 2. การขายปลีก ยกเว้น ยานยนต์และจักรยานยนต์ จำนวน 1,021 คน 3. การผลิตผลิตภัณฑ์ประเภทอื่นๆ จำนวน 902 คน 4. การผลิตเฟอร์นิเจอร์ จำนวน 404 และ 5. การผลิตผลิตภัณฑ์จากยางและพลาสติก จำนวน 211 คน ข้อมูลความต้องการพัฒนากำลังแรงงานจังหวัดเพชรบุรีจากการสำรวจในปีงบประมาณ 2564 พบว่าในภาคท่องเที่ยวและบริการ ภาคเกษตรและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง ภาคอุตสาหกรรม และอื่นๆ มีความต้องการพัฒนากำลังแรงงาน จำนวน 13,300 คน และคาดการณ์ความต้องการพัฒนากำลังแรงงานใน 3 ปี เพิ่มขึ้น 10% ต่อปี รวมทั้งสิ้น 44,023 คน ประกอบด้วย ภาคท่องเที่ยวฯ จำนวน 18,710 คน ภาคเกษตรฯ 5,612 คน อุตสาหกรรมฯ 13,097 คน และอื่น ๆ 6,604 คน
4. การพัฒนากำลังแรงงาน (Supply)	พัฒนากำลังแรงงานภาคการท่องเที่ยวและบริการเป้าหมายปีละ 1,000 คน รวม 3,000 คน เช่น โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว พัฒนากำลังแรงงานภาคเกษตรและอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่อง เป้าหมายปีละ 300 คน รวม 900 คน เช่น โครงการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตรด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม พัฒนากำลังแรงงานภาคอุตสาหกรรมเป้าหมายปีละ 700 คน รวม 2,100 คน เช่น โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม โครงการยกระดับแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการแข่งขัน 4. รับรองหลักสูตรให้แก่สถานประกอบกิจการที่พัฒนาลูกจ้างของตน เป้าหมาย จำนวน 30,000คน รวมทั้งกำกับดูแลศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ การจัดทำมาตรฐานของผู้ประกอบอาชีพ (ม.26) 5. ส่งเสริมสนับสนุนการขออนุญาตดำเนินการศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ การจัดทำมาตรฐานของผู้ประกอบอาชีพ (ม.26) เป้าหมาย 15 แห่ง
5. กลไกการพัฒนา	ใช้กลไกการพัฒนาพัฒนากำลังแรงงานผ่านคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) โดยการบูรณาการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ โดยผ่านกระบวนการพัฒนาทักษะใหม่ (Reskill) และพัฒนาทักษะเดิมให้ดียิ่งขึ้น (Upskill) โดยมีกลุ่มเครือข่ายการพัฒนากำลังคนในด้านต่างๆ ได้แก่ - ด้านการท่องเที่ยวและบริการ เช่น สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาแห่งประเทศไทย การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สมาคมโรงแรมไทยสมาคมธุรกิจการท่องเที่ยว ชมรมธุรกิจท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี - ด้านการเกษตรและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง เช่น เกษตรและสหกรณ์จังหวัด เกษตรจังหวัด ประชาสัมพันธ์จังหวัด สำนักงานพาณิชย์จังหวัด กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มเกษตรกรแปลงใหญ่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี - ด้านอุตสาหกรรม เช่น สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสภาอุตสาหกรรมจังหวัด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด หอการค้าจังหวัด สมาพันธ์ SME ไทยจังหวัด วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัย

หัวข้อ	เหตุผลประกอบการจัดตั้งสถาบันฝีมือแรงงานจังหวัด
	สารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพต่าง ๆ ทั้งนี้ มีการจัดทำแผนและพัฒนากำลังคนตามเป้าหมาย ในข้อ 2. ตลอดจนมีการติดตามผลการดำเนินงานและทบทวน/ปรับปรุงแผนฯ ทุกปี
6. ประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น	เครื่องมือ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ ใช้น้ำที่มีอยู่เดิม และบูรณาการร่วมกับภาครัฐ เอกชน และเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ โดยมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ดังนี้ * ค่าประจำตำแหน่งผู้อำนวยการต้น (ตำแหน่งใหม่) – (ตำแหน่งเดิม) = (5,600 บาท × 2 คน × 12 เดือน) - (3,500 บาท × 12 เดือน) = 134,400 บาท – 42,000 บาทเท่ากับเพิ่มขึ้น 92,400 บาทต่อปี
7. ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ	1. จำนวนแรงงานที่ผ่านการพัฒนา มีศักยภาพเพิ่มขึ้น มีอาชีพ มีรายได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 2. ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 3. อัตราการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 4 4. อันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของจังหวัดเพชรบุรีด้านผลิตภาพแรงงานสูงขึ้น