

ข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานตาก

ส่วนที่ 1 ภาพรวม (25 แห่งเดิม และที่ขอเพิ่มใหม่)

(1) เหตุผลความจำเป็นในการจัดตั้งสถาบันฯ ในพื้นที่

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก มีภารกิจพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัดตาก ทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาคการเกษตร และการค้าการลงทุนตามแนวชายแดนของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของประเทศที่กำหนดให้จังหวัดตากเป็นจังหวัดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ รวมถึงตอบสนองต่อประเด็นการพัฒนาและแนวทางการพัฒนาจังหวัดตาก พ.ศ. 2566 -2570 ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ “เมืองน่าอยู่ ประตูก้าชายแดน” และกำหนดเป้าหมายการพัฒนา “ประชาชนมีคุณภาพที่ดีขึ้น สร้างมูลค่าเพิ่มจากสินค้าทางเกษตร และสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว ธุรกิจบริการ และการค้าการลงทุนในพื้นที่” ซึ่งทุกประเด็นการพัฒนานั้น สิ่งสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายคือแรงงาน จะเห็นได้ว่าจังหวัดตาก ให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นอย่างมาก มีการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการพัฒนาจังหวัด ให้แก่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตาก เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานตามอุตสาหกรรมเป้าหมายของจังหวัดในงบประมาณ 2564 จำนวน 630,612 บาท สามารถพัฒนาแรงงานได้ 200 คน และแผนพัฒนาจังหวัดตาก พ.ศ. 2566-2570 สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตากได้รับการจัดสรรงบประมาณแผนงาน/โครงการ จำนวน 1 โครงการ รวมทั้งสิ้น 3,667,500 บาท เป้าหมายทั้งหมด 1,500 คน ซึ่งยังไม่แนับรวมจำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาโดยใช้งบประมาณปกติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(2) บทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกรมในอนาคต

(2.1) บทบาทผู้ขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor)

สนับสนุนข้อมูลจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด รวบรวมข้อมูลเพื่อสนับสนุนกำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและสาขาอาชีพควบคุมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวบรวมข้อมูลในระดับพื้นที่เพื่อสนับสนุนการทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และผลักดันการบูรณาการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยกลไกคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช) และคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ)

(2.2) ผู้กำกับดูแล (Regulator)

เป็นผู้ออกใบอนุญาตและกำกับดูแล ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ใบอนุญาตผู้ดำเนินการฝึกอบรม (ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน) ใบอนุญาตศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่ได้รับอนุญาตให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายและเป็นไปตามระบบประกันคุณภาพ โดยให้สถาบันการอาชีวศึกษา 2 แห่ง (มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร แม่สอด และ วิทยาลัยเทคนิคแม่สอด) ดำเนินการ

(2.3) ผู้ส่งเสริม/ประสาน/อำนวยความสะดวก (Facilitator)

สนับสนุนการพัฒนาและจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการ หรือผู้ประกอบการอาชีพจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน ส่งเสริมผู้ประกอบการให้จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน และบริหารจัดการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สร้างและส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานส่งเสริมการจัดแข่งขันฝีมือแรงงานร่วมกับสถานประกอบการและสถาบันการศึกษา

(2.4) ผู้ดำเนินการ (Operator)

(2.4.1) พิจารณารับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของสถานประกอบการกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

(2.4.2) ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่ขาดแคลนและตามความต้องการของตลาดแรงงาน

(2.4.3) ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตไม่มีความพร้อมหรือไม่เพียงพอต่อความต้องการ

(2.4.4) พัฒนาฝีมือแรงงานให้กับประเทศเพื่อนบ้านโดยความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ ดำเนินการฝึกอบรมยกระดับฝีมือแรงงานให้กับแรงงานประเทศเพื่อนบ้าน ภายใต้โครงการสร้างทักษะ แรงงาน/วิชาชีพ (กัมพูชา/สปป.ลาว/เมียนมา) ซึ่งแรงงานที่ได้รับการพัฒนาจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขยายเศรษฐกิจในพื้นที่ มีการกระจายรายได้ที่เป็นธรรม ทำให้พื้นที่ชายแดนเป็นพื้นที่แห่งสันติสุขและลดระดับความรุนแรงปัญหาข้ามชาติต่างๆ

นอกจากนั้น สถาบันฯ จะปรับเปลี่ยนการทำงานโดยใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการกำลังแรงงาน การพัฒนาแรงงานในพื้นที่ เพื่อกำหนดสาขาการพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่ รวมทั้งการเชื่อมโยงข้อมูลกับกรมการจัดหางานหรือภาคส่วนอื่นในพื้นที่ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการการจ้างงานของสถานประกอบการในพื้นที่เพื่อให้มั่นใจได้ว่า แรงงานที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะมีงานทำอย่างน้อย 50 % ทั้งนี้ เพื่อให้ก้าวไปสู่การเป็น Data-Driven Organization)

(3) กำหนดตัวชี้วัดสำคัญเพื่อวัดความสำเร็จจากการจัดตั้งสถาบันฯ (เป้าหมาย 3 ปี)

(3.1) ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจ (ปริมาณ)

(3.1.1) แรงงานมีทักษะเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าปีละ 15,000 คน

(3.1.2) แรงงานที่ผ่านการพัฒนามีรายได้เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า 6,000 บาทต่อปี

(3.1.3) ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3.5 ในแต่ละปี

(3.1.4) มูลค่าการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษตากและนอกพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษมากกว่า 20,000 ล้านบาทต่อปี

(3.2) ตัวชี้วัดด้านสังคม (คุณภาพ)

(3.2.1) แรงงานในพื้นที่จังหวัดตาก มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เนื่องจากมีรายได้เพิ่มขึ้น พันเกณฑ์ความยากจนตาม จปฐ.8 หรือจากการสำรวจของ TP MAP

(3.2.2) สถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดตาก เกิดการจ้างงานแรงงานที่มีทักษะสูง ลดการสูญเสียในกระบวนการผลิต

(3.2.3) ลดอัตราการหมุนเวียนแรงงาน (turn over) ร้อยละ 0.6

ส่วนที่ 2 เหตุผลประกอบการจัดตั้งสถาบันฝีมือแรงงานจังหวัดรายจังหวัด (25 จังหวัดเดิม + 20 จังหวัดใหม่)

หัวข้อ	คำอธิบาย
1. ทิศทางการพัฒนาของจังหวัด/พื้นที่	เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดตาก “ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สร้างมูลค่าเพิ่มจากสินค้าทางเกษตร และสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว ธุรกิจบริการ และการค้าการลงทุนในพื้นที่” ซึ่งเป้าหมายการพัฒนาของจังหวัดและทิศทางการพัฒนาทั้ง มี 5 ด้าน การพัฒนาของจังหวัดตากมี 5 ด้าน ดังนี้

หัวข้อ	คำอธิบาย
	1.การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนและแก้ไขปัญหาความยากจน 2.การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 3.การพัฒนาผลิตภาพทางการเกษตร 4.การส่งเสริมการท่องเที่ยวสินค้า OTOP และการค้าชายแดน 5.การบริหารจัดการภาครัฐ และการรักษาความมั่นคงชายแดน และความสงบเรียบร้อย
2. เป้าหมายการพัฒนา กำลัง แรงงานของ จังหวัด	มุ่งเน้นใน 3 สาขาหลัก ได้แก่ 1) อุตสาหกรรมการเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ 2) อุตสาหกรรมท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ 3) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ โดยในแผนพัฒนาจังหวัดตาก พ.ศ. 2566-2570 สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตากเป็นผู้รับผิดชอบ จำนวน 1 โครงการ รวมทั้งสิ้น 3,667,500 บาท เป้าหมายทั้งหมด 1,500 คน ซึ่งยังไม่แนับรวมจำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาโดยใช้งบประมาณปกติของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. ความ ต้องการ กำลัง แรงงาน จังหวัด (Demand)	จากข้อมูลจากรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงาน-จังหวัดตาก ปี 2564 พบว่าความต้องการแรงงานของจังหวัดตาก ในอนาคตอีก 3 ปี มีความต้องการแรงงานในภาพรวม จำนวน 730,827 คน ซึ่งมีความต้องการแรงงานทักษะกึ่งฝีมือมากที่สุด ในภาพรวมความต้องการแรงงานมีแนวโน้มลดลงเฉลี่ยปีละ 3.60 เปอร์เซ็นต์ และเนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจถดถอยทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน สถานประกอบการหลายแห่งประสบปัญหาต้องปิดกิจการ ทั้งที่ปิดชั่วคราวและปิดถาวร ข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคมจังหวัดตาก ได้รายงานสถานการณ์เลิกจ้างไตรมาส 4 ปี 2564 ของจังหวัดตากว่า มีสถานประกอบการที่เลิกจ้างจำนวน 28 แห่ง จังหวัดตากมีประชากรที่อยู่ในวัยกำลังแรงงาน จำนวน 239,027 คน โดยแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตร คิดเป็นร้อยละ 48.09 มีอัตราการว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 1.10 และในปี พ.ศ. 2564 มีความต้องการแรงงาน จำนวนทั้งหมด 2,327 คน โดยได้มีการทดแทนการขาดแคลนแรงงานในจังหวัดด้วยแรงงานต่างชาติ จำนวน 1,201 คน โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาวเมียนมา ที่ไม่มีทักษะฝีมือ ทำให้การทำงานขาดคุณภาพ ประเภทอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงาน คือ การผลิต การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า การขายส่งและการขายปลีกการซ่อมยานยนต์ จึงต้องเร่งดำเนินการพัฒนาศักยภาพให้กับกำลังแรงงานต่างชาติ ที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องในจังหวัดตาก
4. การพัฒนา กำลัง แรงงาน (Supply)	เน้นการสร้างความร่วมมือ เพื่อการสร้างเครือข่าย ยกระดับฝีมือแรงงาน โดยใช้กรอบแนวคิดการจัดพื้นที่จังหวัดตาก และเขตเศรษฐกิจพิเศษ Tak Forum (4 Fragship) โดยกำหนดหลักสูตรการพัฒนาตามจุดเด่นของแต่ละพื้นที่ ดังนี้ 1) เมืองศูนย์กลางการค้าระหว่างประเทศ การยกระดับฝีมือแรงงาน (up skill) ฟื้นฟูทักษะ (Re-skill) มาตรฐานฝีมือแรงงาน การพัฒนาด้านการลงทุน การพัฒนาด้านขนส่งโลจิสติกส์ ฯลฯ 2) เมืองศูนย์การค้าบนระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ การพัฒนาทักษะด้านการค้า การลงทุน การตลาดออนไลน์ การค้าขายระหว่างประเทศ การขนส่งโลจิสติกส์ ฯลฯ 3) เมืองเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ การพัฒนาบุคลากร และแรงงานวิชาชีพระดับสูงด้านการเกษตร (Smart Farm) IoT เพื่อการเกษตร นวัตกรรมเพื่อการเกษตร ฯลฯ 4) เมืองอารยธรรมแห่งขุนเขา การพัฒนาทักษะ มาตรฐานการให้บริการ ทักษะด้านภาษา

หัวข้อ	คำอธิบาย
	ทักษะการนำท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ ฯลฯ
5. กลไกการพัฒนากำลังแรงงาน	กลไกการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝึกอบรมและทดสอบ ได้แก่ สภาอุตสาหกรรมจังหวัดตาก วิทยาลัยเทคนิคตาก มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ลำปาง วิทยาลัยเทคนิคแม่สอด มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร วิทยาลัยแม่สอด องค์การส่วนท้องถิ่น สมาคมขนส่งสินค้าจังหวัด สมาคมธุรกิจท่องเที่ยวจังหวัด
6. ประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น	ประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเมื่อมีการจัดตั้งเป็นสถาบันฯ 1) หน่วยงานมีส่วนเพิ่มเฉพาะบุคคลากร ซึ่งเป็นเงินประจำตำแหน่งผู้อำนวยการต้น 134,400 บาท – 42,000 บาท = 92,400 บาท 2) งบประมาณที่เป็นค่าอุปกรณ์/ครุภัณฑ์/อาคาร/สถานที่ หน่วยงานมีความพร้อมแล้ว รวมทั้ง ได้ประสานงานกับเครือข่ายต่าง ๆ ในการใช้ประโยชน์ร่วมกัน
7. ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ	ผลผลิต (Out put) 1. แรงงานมีทักษะเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าปีละ 15,000 คน 2. แรงงานที่ผ่านการพัฒนามีรายได้เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า 6,000 บาทต่อปี 3. ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3.5 ในแต่ละปี 4. สนับสนุนการพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่าในการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษตากและนอกพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งจังหวัดตากตั้งเป้าหมายไว้มากกว่า 20,000 ล้านบาทต่อปี ผลลัพธ์ (Out come) 1. แรงงานมีทักษะเพิ่มขึ้น ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 2. แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า 12,000 – 15,000 บาท 3. ผลผลิตภาพแรงงานของจังหวัดตากเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 ผลกระทบ (Impact) 1. แรงงานมีทักษะและรายได้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ประมาณการรายได้ต่อหัวของประชากรเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2 2. ผลผลิตมวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2 3. ความสามารถในการแข่งขันของจังหวัดตากสูงขึ้น 1 อันดับ

