

ข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว

ส่วนที่ 1 ภาพรวม (25 แห่งเดิม และที่ขอเพิ่มใหม่)

(1) เหตุผลความจำเป็นในการจัดตั้งสถาบันฯ ในพื้นที่

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2543 เพื่อเป็นหน่วยงานในการพัฒนากำลังแรงงานไร้ฝีมือหรือแรงงานทักษะฝีมือขั้นพื้นฐานให้เป็นแรงงานฝีมือเพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศที่กำลังปรับเปลี่ยนการผลิตจากภาคการเกษตรเป็นภาคอุตสาหกรรม ซึ่งประสบปัญหาการขาดแรงงานในช่วงเวลานั้น ประกอบกับรัฐบาลต้องการแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชนในพื้นที่ด้วยการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ประชาชนมีความรู้และทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้หรือมีงานทำลดการย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานในจังหวัดอื่น ภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานช่วงแรกจะเน้นการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพหลักที่ต้องการเร่งด่วน เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม ช่างยนต์ ฯลฯ ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้พัฒนาวิทยากร หลักสูตร จัดหาครุภัณฑ์ฝึกอบรมทั้งกำหนดให้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและการแข่งขันฝีมือแรงงานเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนในการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยเน้นการดำเนินการกิจเองเนื่องจากภาคเอกชนยังขาดความพร้อมในการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้วที่ได้รับมอบหมายภารกิจสามารถพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประชาชนในพื้นที่จังหวัดสระแก้วมีรายได้เพิ่มขึ้นและได้งานทำตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2556 (10 ปี) ในส่วนที่ดำเนินการเองจำนวนโดยประมาณ 15,000 คน

ในปี พ.ศ.2564 มีความต้องการแรงงานสูงขึ้นถึง 2,644 คน ซึ่งคาดว่าในปี พ.ศ.2565 และปีต่อไปมีแนวโน้มความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 10 ต่อปีจากแนวโน้มปริมาณความต้องการแรงงานที่สูงขึ้นและตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูงขึ้นตามการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต รวมถึงอาชีพมีความหลากหลายและเกิดอาชีพใหม่ๆ ในยุคสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด 19 ดังนั้นการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบันของสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้วด้วยทรัพยากรของหน่วยงานเองรวมทั้งบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันจะไม่สามารถพัฒนากำลังแรงงานได้ทันตามความต้องการของตลาดแรงงานและไม่สามารถตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในการแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนในจังหวัดสระแก้วได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงเห็นสมควรเปลี่ยนบทบาทรวมทั้งเพิ่มกลไกการดำเนินงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว

(2) บทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกรมในอนาคต

1) ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพที่ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ คือ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร สาขาช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็กและช่างสาขาต่างงานเชื่อม ซึ่งสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้วให้บริการทดสอบได้ปีละ 200 คน ต้องส่งเสริมถ่ายโอนภารกิจและกำกับให้สถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาที่มีความพร้อม จำนวน 4 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น วิทยาลัยเทคโนโลยีสระแก้ว วิทยาลัยเทคโนโลยี-ไฮเทคสระแก้ว เป็นศูนย์ทดสอบ ซึ่งจะเพิ่มจำนวนผู้ผ่านการทดสอบทั้ง 3 สาขา ได้อีกปีละ 300 คน

2) ด้านการประเมินความรู้ความสามารถ เพื่อออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถให้ผู้ประกอบอาชีพช่างไฟฟ้าในอาคาร สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้วให้บริการประเมินและรับรองความรู้ความสามารถได้ปีละ 100 คนคน ต้องส่งเสริมถ่ายโอนภารกิจและกำกับให้สถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาที่มีความพร้อม ทั้งด้าน

บุคลากรและสถานที่ จำนวน 2 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็นเป็นศูนย์ประเมินฯ ซึ่ง
จะเพิ่มจำนวนผู้ผ่านการประเมิน ได้อีกปีละ 200 คน

3) ด้านการฝึกอบรม สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้วดำเนินการได้ จำนวน 1,500 คนต่อปี
ต้องส่งเสริมและกำกับให้สถานประกอบกิจการจำนวน 1,555 แห่ง และสถานประกอบกิจการประเภทโรงงาน
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จำนวน 368 แห่ง ดำเนินการฝึกอบรมลูกจ้างตามตำแหน่งงานเองจะช่วยเพิ่มจำนวนผู้ผ่าน
การฝึกอบรมตามตำแหน่งงานตรงความต้องการของสถานประกอบกิจการ จำนวน 3,000 คนต่อปี

4) ส่งเสริมให้เมืองครีเอทีฟ สมาคมช่างไฟฟ้าในอาคารและเครื่องปรับอากาศจำนวน 1 สมาคมและ
ดำเนินการจดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย อนุญาตให้เป็นศูนย์ประเมินและรับรองความรู้ความสามารถตาม
มาตรฐาน 26/4 (2) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้วกำกับดูแลในการประเมินออกหนังสือรับรองความรู้
ความสามารถให้แก่ประชาชน ซึ่งจะช่วยเพิ่มจำนวนผู้ได้รับหนังสือรับรองผ่านสมาคม จำนวน 100 คนต่อปี

5) ในส่วนบทบาทผู้ดำเนินการเองสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้วดำเนินการพัฒนาทักษะฝีมือ
แรงงานเฉพาะในสาขาอาชีพที่ขาดแคลนผู้ว่างงาน หรือสาขาอาชีพที่ต้องการเร่งด่วนจากการขยายตัวของธุรกิจ
ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษสระแก้วพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่หรือการพัฒนาฝีมือแรงงานตามนโยบายเร่งด่วน
ของจังหวัดสระแก้วหรือของรัฐบาลพัฒนาอบรมผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ประเมินความรู้ความสามารถใน
สาขาอาชีพที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศให้มีจำนวนเพียงพอทดสอบมาตรฐานฝีมือ
แรงงานแห่งชาติในสาขาที่ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตไม่มีความพร้อมหรือไม่เพียงพอต่อ
ความต้องการประเมินความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพที่ประกาศเพิ่มเติมใหม่และขยายผลให้มีศูนย์ประเมิน
ความรู้ความสามารถตามมาตรฐาน 26/4 (2) ดำเนินการ

(3) กำหนดตัวชี้วัดสำคัญเพื่อวัดความสำเร็จจากการจัดตั้งสถาบันฯ (เป้าหมาย 3 ปี)

- 1) กำลังแรงงานกลุ่มเป้าหมายในจังหวัดสระแก้วได้รับการเพิ่มทักษะฝีมือได้ตามมาตรฐานฝีมือ
แรงงานหรือได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถปีละ 5,400 คน
- 2) ประชาชนที่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือมีงานทำมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น
- 3) มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานศูนย์ประเมินความรู้
ความสามารถเพิ่มขึ้นจำนวน 5 แห่ง

ส่วนที่ 2 เหตุผลประกอบประกอบการจัดตั้งสถาบันฝีมือแรงงาน รายจังหวัด (25 จังหวัดเดิม + 20 จังหวัดใหม่)

หัวข้อ	คำอธิบาย
1. ทิศทางการ พัฒนาของ จังหวัด/พื้นที่	จังหวัดสระแก้วเป็นจังหวัดที่ได้รับการประกาศเป็นพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zones: SEZs) โดยจังหวัดได้จัดลำดับความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งทางการ พัฒนา (Positioning) ของจังหวัดปี พ.ศ. 2566 - 2570 ไว้ 3 ด้านดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาเกษตรปลอดภัย 2) ด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเชื่อมโยงอารยธรรมโบราณ 3) ด้านการค้าชายแดนเสริมเขตเศรษฐกิจพิเศษ จากทิศทางการพัฒนาจังหวัดสระแก้วและยุทธศาสตร์เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด สำนักงาน พัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้วต้องพัฒนากำลังคนทั้งในระบบและนอกระบบการจ้างงาน ทั้งใน ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ภาคท่องเที่ยวและบริการภาคการค้าชายแดนและผู้ประกอบ

หัวข้อ	คำอธิบาย
	อาชีพอิสระให้มีทักษะฝีมือและเพียงพอกับความต้องการหรือประชาชนมีงานทำ
2. เป้าหมาย การพัฒนากำลัง แรงงานของ จังหวัด	1) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนากำลังแรงงานของจังหวัดสระแก้วตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการประเมินความรู้ความสามารถ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ประชาชนมีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป้าหมาย 6 ปี (พ.ศ. 2565 – 2570) รวมทั้งสิ้น 34,500 คนใน 7 กลุ่มอุตสาหกรรม ดังนี้ (1) อุตสาหกรรมการเกษตรและสินค้าเกษตรแปรรูป จำนวน 3,356 คน (2) อุตสาหกรรมภาคธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ จำนวน 5,225 คน (3) อุตสาหกรรมธุรกิจวิสาหกิจชุมชนและผู้ประกอบการ OTOP จำนวน 5,150 คน (4) อุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และดิจิทัล จำนวน 6,325 คน (5) อุตสาหกรรมการศึกษา จำนวน 12,000 คน (6) อุตสาหกรรมเทคโนโลยีก่อสร้าง จำนวน 1,856 คน (7) อุตสาหกรรมเทคโนโลยียานยนต์ จำนวน 588 คน 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการพัฒนากำลังคนของจังหวัดสระแก้ว (1) ส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชนในจังหวัดสระแก้ว ทั้ง 5 แห่ง จัดตั้งศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแห่งๆ ละ 2-3 สาขาตามความพร้อม (2) ส่งเสริมให้วิทยาลัยเทคนิคสระแก้วและวิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็นจัดตั้งศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร (3) ส่งเสริมสถานประกอบการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างของตนเองโดยใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีและเงินอุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นแรงจูงใจ (4) ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานผู้ประกอบการอาชีพอย่างน้อยปีละ 2 แห่งๆละ 1 สาขาอาชีพ

หัวข้อ	คำอธิบาย												
3. ความต้องการกำลังแรงงานจังหวัด (Demand)	ข้อมูลแนวโน้มของตลาดแรงงานจังหวัดสระแก้ว 1) ปี 2563 จังหวัดสระแก้วมีความต้องการแรงงาน จำนวน 570 คน 2) ปี 2564 จังหวัดสระแก้วมีความต้องการแรงงานจำนวน 2,644 คน เพิ่มขึ้น 78.44 % จากปี 2563 อัตราการว่างงาน <table><tr><th>ข้อมูลด้านแรงงาน</th><th>รายปี 2563</th><th>รายปี 2564</th></tr><tr><td>ผู้ว่างงาน</td><td>7,562</td><td>7,749</td></tr><tr><td>กำลังแรงงานในจังหวัด</td><td>341,530</td><td>355,801</td></tr><tr><td>อัตราการว่างงานในจังหวัด</td><td>2.21</td><td>2.17</td></tr></table> การเปรียบเทียบผล ความต้องการแรงงานกับผู้ว่างงานพบว่าความต้องการแรงงานปี 2564 มีจำนวน 2,644 คน และมีผู้ว่างงานจำนวน 7,749 คน ดังนั้นความต้องการแรงงานจึงมีจำนวนต่ำกว่าผู้ว่างงานจำนวน 5,105 คน คิดเป็นร้อยละ 1.43 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ซึ่งสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้วจึงต้องพัฒนากำลังแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงานของจังหวัดสระแก้ว	ข้อมูลด้านแรงงาน	รายปี 2563	รายปี 2564	ผู้ว่างงาน	7,562	7,749	กำลังแรงงานในจังหวัด	341,530	355,801	อัตราการว่างงานในจังหวัด	2.21	2.17
ข้อมูลด้านแรงงาน	รายปี 2563	รายปี 2564											
ผู้ว่างงาน	7,562	7,749											
กำลังแรงงานในจังหวัด	341,530	355,801											
อัตราการว่างงานในจังหวัด	2.21	2.17											
4. การพัฒนากำลังแรงงาน (Supply)	รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการและพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการตลาดแรงงานในพื้นที่ พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งการฝึกอบรม การกำหนดและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถให้น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และส่งเสริมให้เครือข่ายนาระบบดังกล่าวไปกำกับควบคุมการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน												
5. กลไกการพัฒนา กำลังแรงงาน	1) บูรณาการความร่วมมือและส่งเสริมเครือข่ายในการพัฒนากำลังแรงงานกับหน่วยงานภาคการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยบูรพาสระแก้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์สระแก้ว วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิควังน้ำเย็น วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสระแก้ว วิทยาลัยเทคโนโลยีสระแก้ว วิทยาลัยเทคโนโลยี-ไฮเทคสระแก้ว 2) บูรณาการความร่วมมือกับภาครัฐและภาคเอกชน เช่น สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสระแก้วสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระแก้ว สำนักงานเกษตรจังหวัดสระแก้วสมาคมธุรกิจที่พักและท่องเที่ยวจังหวัดสระแก้ว สมาคมผู้ประกอบการร้านอาหารจังหวัดสระแก้วสภาเกษตรกรจังหวัดสระแก้วหอการค้าจังหวัดสระแก้วสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสระแก้วเครือข่ายบ้านมั่นคงจังหวัดสระแก้ว เป็นต้น โดยการพัฒนากำลังคนของจังหวัดอาศัยอำนาจหน้าที่และขับเคลื่อนด้วยคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) และสนับสนุนส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน พนักงานลูกจ้างตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 3) ใช้ข้อมูลจากระบบ TP MAP (เมนูแก้งคน) เป็นเครื่องมือในการชี้เป้า การแก้ไขปัญหาแบบ												

หัวข้อ	คำอธิบาย
	พุ่งเป้า นำข้อมูลจากระบบมาวางแผน ส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน 4) นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาช่วยในการปฏิบัติงาน มีระบบการจัดเก็บข้อมูลและระบบวิเคราะห์ฐานข้อมูลที่มีความครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการใช้งาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและพัฒนาระบบการให้บริการด้านพัฒนากำลังคนต่อไป
6. ประเมินการ ค่าใช้จ่ายที่ เพิ่มขึ้น	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. ผลสัมฤทธิ์ที่ คาดว่าจะได้รับ	การพัฒนาทักษะกำลังแรงงานในจังหวัดสระแก้ว ซึ่งดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้วและเครือข่ายช่วยสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จในการพัฒนาจังหวัด ช่วง 3 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2566 - 2568 ดังนี้ 1) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคเกษตรจังหวัดสระแก้วเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี 2) รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี 3) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี 4) เพิ่มผลิตภาพแรงงานให้กับสถานประกอบกิจการ ธุรกิจ SMEs วิสาหกิจชุมชน ร้อยละ 5/ปี 5) แรงงานที่ผ่านการพัฒนามีรายได้เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า 5,000 บาทต่อปี