

ข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา

ส่วนที่ 1 ภาพรวม (25 แห่งเดิม และที่ขอเพิ่มใหม่)

(1) เหตุผลความจำเป็นในการจัดตั้งสถาบันฯ ในพื้นที่

ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย งานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน งานรับรองความรู้ความสามารถ งานรับรองหลักสูตรและอนุมัติค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ งานกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน งานช่วยเหลือหรืออุดหนุนสถานประกอบกิจการงานฝึกอบรมฝีมือแรงงาน กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย แรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน แรงงานในสถานประกอบกิจการ ผู้ประกอบกิจการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ทหารประจำการ ผู้ต้องขัง

แนวทาง/ทิศทางในอนาคตของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทราปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ (positioning) และบทบาท (role) จากผู้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน มาเป็นหน่วยงานที่เปิดโอกาส ประสานอำนวยความสะดวก (Facilitator /Coordinator) ให้ภาคส่วนต่าง ๆ ในแต่ละพื้นที่ ทั้งภาครัฐและเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมบทบาทในการพัฒนาฝีมือแรงงานประสานให้เกิดการดำเนินงานในลักษณะของเครือข่าย มุ่งเน้นบทบาทในการกำกับดูแล (Regulator) การรับรองความรู้ความสามารถ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มุ่งเน้นบทบาทในการขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor) ผ่านกลไกคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา การเสนอแนะนโยบาย / บริหารนโยบาย (Policy Advisor) การพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานต่าง ๆ ในเครือข่าย

(2) บทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกรมในอนาคต

2.1 การเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor) โดยการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานจังหวัด ภายใต้คณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.)

2.2 การรักษา บังคับใช้กฎหมายและการอนุมัติ อนุญาต (Regulator) มีบทบาทหน้าที่จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ กำกับดูแลและให้ใบอนุญาตศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ/สถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ/ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ/ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน กำกับดูแลคุณภาพการดำเนินการ และกำกับดูแลศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ/ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งเห็นชอบหลักสูตรและอนุมัติค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ รวมทั้งรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพในสถานประกอบกิจการ

2.3 การส่งเสริมและถ่ายทอดองค์ความรู้ (Facilitator) มีความเกี่ยวข้องโดยมีบทบาทหน้าที่สนับสนุนสถานประกอบกิจการให้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ให้คำปรึกษาและสนับสนุนจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน/ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ/สถานทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ/ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งส่งเสริมการฝึกฝีมือแรงงานของสถานประกอบกิจการ ผ่านระบบสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 บริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.4 การจัดบริการภาครัฐให้ประชาชน (Operator) โดยมีบทบาทหน้าที่การบูรณาการฝึกอบรมฝีมือแรงงานสาขาที่ขาดแคลน ฝึกเตรียมความพร้อมให้แก่เครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝึกรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เพื่อลดปัญหาขาดแคลนแรงงานฝีมือในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

(3) กำหนดตัวชี้วัดสำคัญเพื่อวัดความสำเร็จจากการจัดตั้งสถาบันฯ (เป้าหมาย 3 ปี)

1. แรงงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
2. ผู้ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อครัวเรือนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 3 ต่อปี

ส่วนที่ 2 เหตุผลประกอบการจัดตั้งสถาบันฝีมือแรงงานจังหวัด รายจังหวัด (25 จังหวัดเดิม + 20 จังหวัดใหม่)

หัวข้อ	คำอธิบาย
1. ทิศทางการพัฒนาของจังหวัด/พื้นที่	จังหวัดฉะเชิงเทรามีการพัฒนาเมืองใหม่ เมืองสมุทรซิติ์ ตามนโยบายรัฐบาลเพื่อรองรับการพัฒนาของพื้นที่ EEC และการขยายตัวของกรุงเทพฯ เป็นเมืองนำอยู่มาตรฐานระดับโลกและนโยบายรัฐบาลกำหนดให้จังหวัดฉะเชิงเทราเป็นพื้นที่ต้นแบบอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ เอื้อให้เกิดการขยายผลการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น อีกทั้งการพัฒนาศูนย์ขนส่งระบบราง อุตสาหกรรมยานยนต์ โครงการจัดตั้งศูนย์ทดสอบยานยนต์อย่างล้อแห่งชาติ การพัฒนารถไฟฟ้าความเร็วสูง และการขยายทางหลวงสายหลัก เช่น ทางหลวงหมายเลข 304 314 และ 315 มีถนนวงแหวนมอเตอร์เวย์ใหม่ช่วยสนับสนุนประสิทธิภาพและลดต้นทุนของการขนส่งโลจิสติกส์ให้กับภาคอุตสาหกรรม ภาพของจังหวัดฉะเชิงเทรา 1) เมืองและชุมชนรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 2) เมืองและชุมชนอยู่อาศัยขั้นดี 3) การพัฒนาเมืองเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน
2. เป้าหมายการพัฒนากำลังแรงงานของจังหวัด	พัฒนากำลังแรงงานของจังหวัดฉะเชิงเทราให้มีทักษะฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตและจูงใจในการลงทุน สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ประชาชนมีงานทำ มีรายได้ที่เพิ่มขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยมุ่งเน้นการพัฒนาแรงงานในภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ภาคการท่องเที่ยว
3. ความต้องการกำลังแรงงานจังหวัด (Demand)	แนวโน้มของตลาดแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทราปี 2562 จังหวัดฉะเชิงเทรามีความต้องการแรงงาน จำนวน 4,271 คน ปี 2563 จำนวน 31,073 คน เพิ่มขึ้น 627.53% จากปี 2562ปี 2564จำนวน 9,820 คน ลดลง 68.4 % จากปี 2563 ความต้องการแรงงานในพื้นที่เปรียบเทียบกับจำนวนกำลังแรงงานในพื้นที่หรืออัตราการว่างงาน ปี 2563 จังหวัดฉะเชิงเทรา มีกำลังแรงงานรวม 449,226 คน

หัวข้อ	คำอธิบาย																																																				
	ตารางที่ 8 อัตราการว่างงานของจังหวัดฉะเชิงเทรา หน่วยนับ : คน <table><tr><th></th><th>1/2562</th><th>2/2562</th><th>3/2562</th><th>4/2562</th><th>รายปี 2562</th><th>1/2563</th><th>2/2563</th><th>3/2563</th><th>4/2563</th><th>รายปี 2563</th><th>1/2564</th><th>2/2564</th></tr><tr><td>ผู้ว่างงานจังหวัด</td><td>1,282</td><td>2,191</td><td>3,305</td><td>1,489</td><td>2,067</td><td>7,342</td><td>4,575</td><td>7,783</td><td>5,823</td><td>6,381</td><td>1,953</td><td>5,404</td></tr><tr><td>กำลังแรงงาน ในจังหวัด</td><td>442,659</td><td>448,125</td><td>426,024</td><td>435,244</td><td>438,013</td><td>683,649</td><td>44,299</td><td>449,564</td><td>449,500</td><td>449,071</td><td>463,694</td><td>477,833</td></tr><tr><td>อัตราการว่างงาน ในจังหวัด</td><td>0.29</td><td>0.49</td><td>0.8</td><td>0.22</td><td>0.47</td><td>1.61</td><td>1.03</td><td>1.73</td><td>1.30</td><td>1.42</td><td>0.42</td><td>1.13</td></tr></table> ข้อมูลผู้ว่างงานรายปี 2563 ของจังหวัดฉะเชิงเทรา มีจำนวน 6,381 คน อัตราว่างงานคิดเป็นร้อยละ 1.42 การเปรียบเทียบผล ความต้องการแรงงานกับผู้ว่างงานพบว่าความต้องการแรงงานปี 2564 มีจำนวน 9,820 คน และมีผู้ว่างงานจำนวน 6,381 คน ดังนั้น ความต้องการแรงงานจึงมีจำนวนสูงกว่าผู้ว่างงานจำนวน 3,439 คน คิดเป็นร้อยละ 64.98 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องพัฒนากำลังแรงงานในระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ดิจิทัล เทคโนโลยีขั้นสูง เครื่องจักรกล เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน		1/2562	2/2562	3/2562	4/2562	รายปี 2562	1/2563	2/2563	3/2563	4/2563	รายปี 2563	1/2564	2/2564	ผู้ว่างงานจังหวัด	1,282	2,191	3,305	1,489	2,067	7,342	4,575	7,783	5,823	6,381	1,953	5,404	กำลังแรงงาน ในจังหวัด	442,659	448,125	426,024	435,244	438,013	683,649	44,299	449,564	449,500	449,071	463,694	477,833	อัตราการว่างงาน ในจังหวัด	0.29	0.49	0.8	0.22	0.47	1.61	1.03	1.73	1.30	1.42	0.42	1.13
	1/2562	2/2562	3/2562	4/2562	รายปี 2562	1/2563	2/2563	3/2563	4/2563	รายปี 2563	1/2564	2/2564																																									
ผู้ว่างงานจังหวัด	1,282	2,191	3,305	1,489	2,067	7,342	4,575	7,783	5,823	6,381	1,953	5,404																																									
กำลังแรงงาน ในจังหวัด	442,659	448,125	426,024	435,244	438,013	683,649	44,299	449,564	449,500	449,071	463,694	477,833																																									
อัตราการว่างงาน ในจังหวัด	0.29	0.49	0.8	0.22	0.47	1.61	1.03	1.73	1.30	1.42	0.42	1.13																																									
4. การพัฒนากำลังแรงงาน (Supply)	1. ผู้ขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Advisor) และให้คำปรึกษาต่าง ๆ มุ่งเน้นภารกิจด้านการกำหนดนโยบาย กำหนดยุทธศาสตร์/ปรับโครงสร้าง /ปรับปรุงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการ/พัฒนาบุคลากร/อื่น และให้คำปรึกษาแนะนำองค์กรภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง /พัฒนาระบบรูปแบบ/การบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน 2. ผู้กำกับดูแล (Regulator) - การกำกับดูแล โดยให้การรับรองการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ฝึกอบรมฯ/ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฯ/สถานทดสอบฝีมือฯ/ศูนย์ประเมินความรู้ฯ/การรับรองความรู้ความสามารถ/สิทธิประโยชน์/การรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ/รับรองหลักสูตรและอนุมัติค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทำการเชื่อมต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานกับการจูงใจให้สถานประกอบการ 3. ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (Facilitator) - ทำการสนับสนุน อำนวยความสะดวก และช่วยประสานความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อทำการร่วมมือพัฒนาฝีมือแรงงาน ประสานการนำบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะรวมทั้งการแลกเปลี่ยนความรู้ - พัฒนาเครือข่ายต่าง ๆ และส่งเสริมให้แต่ละองค์กรสามารถพัฒนาหลักสูตร ตามความต้องการของตนเอง ตัวอย่าง เช่น ส่งเสริมผู้ประกอบการให้พัฒนาหลักสูตร 4. ผู้ดำเนินการ (Operator)บูรณาการกับเครือข่ายในพื้นที่ ๑) ฝึกอบรมฝีมือแรงงานสาขาที่ขาดแคลน/ฝึกอบรมผู้ขอมีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ๒) ฝึกอบรมความพร้อมตามกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓) บูรณาการการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๔) ฝึกอบรมฝึกต้นแบบให้ สถานประกอบการ/กลุ่มอาชีพ																																																				

