

ข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสระบุรี

ส่วนที่ 1 ภาพรวมจังหวัดสระบุรี

(1) เหตุผลความจำเป็นในการจัดตั้งสถาบันฯ ในพื้นที่

จังหวัดสระบุรีถือเป็นแหล่งอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมที่สำคัญของประเทศ และเป็นจังหวัดที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยมีนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ 3 แห่ง ได้แก่ 1) นิคมอุตสาหกรรมหนองแค อำเภอหนองแค 2) นิคมอุตสาหกรรมสระบุรี อำเภอแก่งคอย และ 3) เขตประกอบการอุตสาหกรรมดับบลิวเอช เอ สระบุรี อำเภอหนองแค (โดยการจัดการของบริษัท ดับบลิวเอช เอ อินดัสเตรียล ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) และมีแนวโน้มที่จะพัฒนาจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้างและเป็นแหล่งผลิต รวบรวมสินค้าการเกษตรเพื่อการส่งออก เป็นศูนย์บริการเชื่อมโยงการคมนาคมทางบกสู่ภาคอีสานและชายฝั่งทะเลตะวันออก เพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นจังหวัดในด้านคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์รองรับอุตสาหกรรมและบริการสู่ภูมิภาคอาเซียน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาแรงงานด้านโลจิสติกส์ให้มีทักษะ และมาตรฐานฝีมือเป็นที่ยอมรับ

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระบุรี มีบทบาทและภารกิจในการพัฒนากำลังแรงงานทุกระดับของจังหวัด เพื่อให้เป็นกำลังแรงงานที่มีศักยภาพสูง มุ่งเน้นการพัฒนาที่ตอบสนองและสามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจของจังหวัดได้

(2) บทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกรมในอนาคต

บทบาทและทิศทางการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสระบุรีในอนาคต จะต้องพัฒนากำลังแรงงานสามารถรองรับความต้องการกำลังแรงงานในอนาคต เน้นในการตอบสนองภารกิจและเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัดสระบุรี รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

1) กำหนดนโยบาย (Policy Advisor) โดยการจัดทำแผนพัฒนากำลังแรงงานระดับจังหวัด ภายใต้คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ)

2) ผู้กำกับดูแล (Regulator) ออกใบอนุญาตผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ดำเนินการฝึกอบรม (ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน) ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ และกำกับดูแลการดำเนินงานของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่ได้รับอนุญาตให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย

3) ผู้ส่งเสริม/ประสาน (Facilitator) จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่สำคัญในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ผลักดันให้ภาคเอกชนพัฒนาลูกจ้างของตนในสถานประกอบการทุกขนาด บริหารจัดการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ขับเคลื่อนนโยบายโดยสร้างการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง

4) ผู้ดำเนินการ (Operator) พิจารณารับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของสถานประกอบการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพที่ขาดแคลนและตามความต้องการของตลาดแรงงาน และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตไม่มีความพร้อมหรือไม่เพียงพอต่อความต้องการ

(3) กำหนดตัวชี้วัดสำคัญเพื่อวัดความสำเร็จจากการจัดตั้งสถาบันฯ (เป้าหมาย 3 ปี)

1) ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ : พัฒนาฝีมือแรงงานให้กำลังแรงงานในจังหวัด ไม่น้อยกว่าปีละ 20,000 คน รวม 3 ปี จำนวน 60,000 คน

2) ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ :

- แรงงานในสถานประกอบการพื้นที่จังหวัดสระบุรี มีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5
- สถานประกอบการลดการสูญเสียในกระบวนการผลิต เกิดการจ้างงานแรงงานที่มีทักษะสูง
- ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 35

ส่วนที่ 2 เหตุผลประกอบการจัดตั้งสถาบันฝีมือแรงงานจังหวัด รายจังหวัด (25 จังหวัดเดิม + 20 จังหวัดใหม่)

หัวข้อ	คำอธิบาย
1. ทิศทางการพัฒนาของจังหวัด/พื้นที่	จังหวัดสระบุรีให้ความสำคัญในการพัฒนาการด้านคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ยกระดับคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการสู่ภูมิภาคอาเซียน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งในทุกสาขา ทั้งทางราง ถนน น้ำ และอากาศ รวมทั้งการเชื่อมโยง โครงข่ายอย่างเป็นระบบ ภายใต้โครงการพัฒนาระบบรถไฟความเร็วสูงเพื่อเชื่อมโยงภูมิภาค เพื่อให้เป็นศูนย์กลางการขนส่งในภูมิภาคที่สามารถเชื่อมโยงในกลุ่มระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง – ตะวันตก สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระบุรีมีส่วนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในอุตสาหกรรมด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน โดยมีการบูรณาการหน่วยงานในจังหวัด ทั้งหน่วยงานสถาบันการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี วิทยาลัยเทคนิคมวกเหล็ก ในการร่วมกันพัฒนาทักษะนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย พร้อมทั้งส่งเสริมการตลาดมาตรฐานฝีมือแรงงาน พร้อมทั้งบูรณาหน่วยงานภาคเอกชน สถานประกอบการ ในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
2. เป้าหมายการพัฒนากำลังแรงงานของจังหวัด	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระบุรีวางแผนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน โดยจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนที่ยึดสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดสระบุรี พ.ศ. 2566 – 2570 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างทักษะใหม่ที่จำเป็นในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการ (ReSkill) ควบคู่กับการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้นรองรับการเติบโตในอนาคต (UpSkill) เพื่อพัฒนาผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น มีทักษะฝีมือได้มาตรฐาน (Standard Skill) โดยการประสานงานกับวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค ในการพัฒนาทักษะนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายให้มีทักษะฝีมือได้มาตรฐาน ประสานงานและประสานกับหน่วยงานเอกชน โรงเรียนทักษะพิพัฒน์ และเครือข่ายอื่น ๆ ได้แก่ เช่น อุ.น.พ.แคเจริญยนต์, อุ.สหะกิจ, โรงงานดัดแปลง ซ่อมแซมรถที่ใช้ในการรถไฟ รถรางไฟฟ้า เป็นต้น
3. ความต้องการกำลังแรงงานจังหวัด (Demand)	ในปี 2563 จังหวัดสระบุรีมีประชากร จำนวน 643,221 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 403,690 คน โดยจำแนกเป็นผู้มีงานทำ 390,903 คน ผู้ว่างงาน 10,677 คน กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล 2,109 คน และผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน 193,215 คน จากข้อมูลรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดสระบุรี ประจำปี 2564 มีตำแหน่งงานว่างในอุตสาหกรรมด้านการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการผลิต และอื่น ๆ จำนวน 8,231 คน เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางตามแผนพัฒนาจังหวัดสระบุรี และข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานดังกล่าว ตลอดจนเป็นการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับจังหวัดสระบุรี สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระบุรี จึงกำหนดจุดเน้นการพัฒนา

	กำลังแรงงานสำคัญในอุตสาหกรรมด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนเพิ่มมากขึ้น
4. การพัฒนากำลัง แรงงาน (Supply)	การพัฒนาพัฒนากำลังแรงงาน เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการสู่ภูมิภาคอาเซียน 1) แผนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับกำลังแรงงาน โดยร่วมกับหน่วยงานด้านการศึกษา ภาคเอกชน ได้แก่ โรงเรียนทักษะพัฒนา อู่ น.พ.แค เจริญยนต์, อู่ สหกิจ, โรงงานดัดแปลง ซ่อมแซมรถที่ใช้ในการรถไฟ รถรางไฟฟ้า พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในหลักสูตร การบำรุงรักษารถยนต์, ผู้ปฏิบัติการคลังสินค้า ระดับ 1, ผู้ควบคุมสินค้าคงคลัง ระดับ 1, นักบริหารงานขนส่งสินค้าทางถนน ระดับ 1, ผู้ควบคุมรถยกสินค้าขนาดไม่เกิน 10 ตัน ระดับ 1 โดยมีเป้าหมาย ระยะเวลา 3 ปี จำนวน 60,000 คน
5. กลไกการพัฒนา กำลังแรงงาน	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระบุรี มีกลไกการพัฒนาพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่ ดังนี้ 1. ใช้กลไก การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) ในการพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่ 2. บูรณาการทำงานร่วมกับองค์กรต่างๆ เช่น สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรด้านการท่องเที่ยว สมาคมอุตสาหกรรม หอการค้า สมาเกษตรกร องค์กรอิสระ ภายใต้สิทธิประโยชน์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ใน 4 บทบาท ดังนี้ 2.1 ผู้ร่วมกำหนดนโยบาย แสวงหาความร่วมมือเพื่อกำหนดนโยบาย ฐานข้อมูล 2.2 ผู้กำกับดูแล ร่วมกำหนดมาตรฐานฝีมือให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่สำคัญในอุตสาหกรรมเป้าหมาย 2.3 ส่งเสริม/ประสาน ผลักดันให้ภาคเอกชนพัฒนาลูกจ้างของตนในสถานประกอบการกิจการทุกขนาด 2.4 ผู้ดำเนินงาน ขับเคลื่อนนโยบายโดยสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น
6. ประเมินการ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น	ประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเมื่อมีการจัดตั้งเป็นสถาบันฯ 1) เงินประจำตำแหน่งผู้อำนวยการ 134,400 บาท - 42,000 บาท = 92,400 บาท 2) งบลงทุนที่เป็นค่าวัสดุ/อุปกรณ์/อาคารสถานที่ หน่วยงานมีความพร้อม และสำหรับในส่วนที่จะต้องจัดหาเพิ่มเติมสามารถบูรณาการร่วมกับเครือข่ายในจังหวัดได้
7. ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ	ผลสัมฤทธิ์ (Out come) 1. กำลังแรงงานในจังหวัดได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าปีละ 20,000 คน 2. แรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 3. ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้น