

บทสรุปผู้บริหาร

เรื่อง การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล"ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด" ในรอบ ๑๒ เดือน
(๑ เมษายน - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗)

ที่มาและความสำคัญ

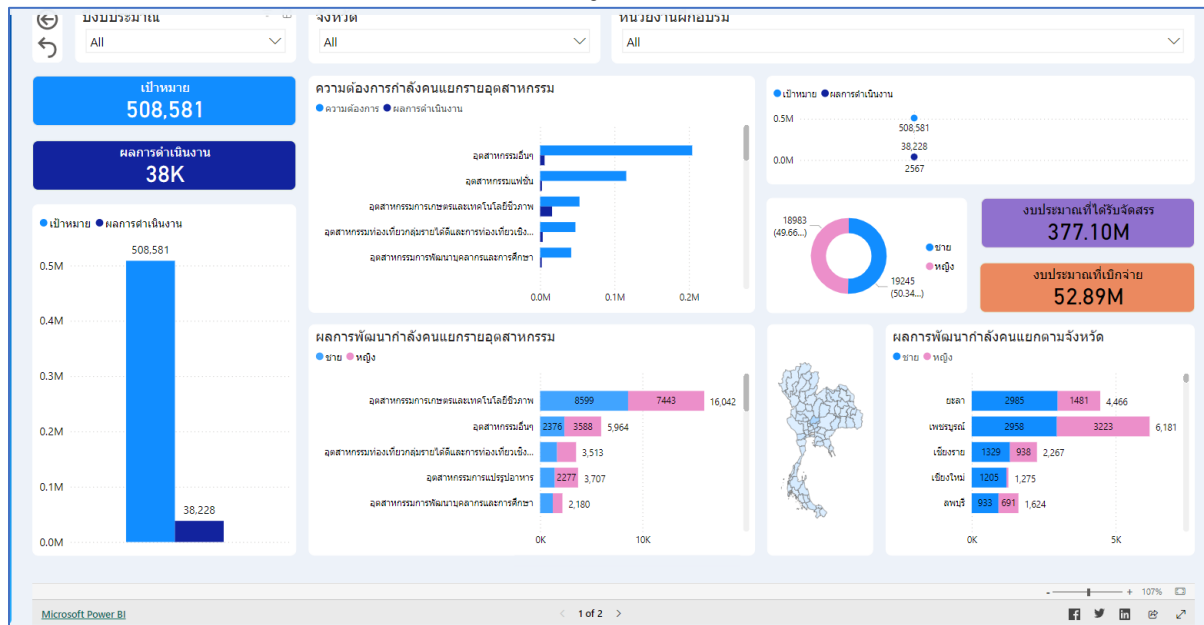
ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด คือเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน เป็นเจ้าภาพการขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคนจังหวัด การแปลงแผนสู่การปฏิบัติ การติดตามประเมินผล การสนับสนุนงบประมาณจังหวัดเพื่อดำเนินกิจกรรม/โครงการ และทรัพยากรอื่นๆ ในพื้นที่ตามความเหมาะสม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) รวมทั้งมีข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนากำลังคนในระดับพื้นที่ สามารถสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดและเชื่อมโยงสู่การจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับประเทศ โดยมีเป้าหมายให้กำลังคนทุกกลุ่มได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ลดการซ้ำซ้อนและใช้ทรัพยากรร่วมกันของจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตระหนักถึงความสำคัญในการเป็นศูนย์กลางข้อมูลในการรวบรวมและบริหารข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยเฉพาะในระดับพื้นที่ จึงได้เห็นชอบแนวทางการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด โดยแต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ.) เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดขึ้นใหม่ โดยระบบนี้จะสามารถใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละพื้นที่ของประเทศ เช่น ความต้องการแรงงาน เป้าหมายการพัฒนา แรงงาน เป้าหมายการพัฒนาพื้นที่ กลไกการพัฒนาแรงงาน เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการกำหนดนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามการปรับบทบาทจากผู้เสนอแนะนโยบายในภาพรวม เป็น Policy Advisor เป็นผู้เสนอแนะนโยบายการพัฒนากำลังแรงงานเชิงพื้นที่ (Area Based) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนำข้อมูลแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ฉบับทบทวน (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๗๐) บันทึกเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดที่พัฒนาขึ้นใหม่ โดยแผนดังกล่าวจะต้องผ่านการทบทวนจาก กพร.ปจ. ซึ่งได้มีการรับทราบปัญหาและความต้องการกำลังคน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนากำลังคนของพื้นที่ ครอบคลุมสภาพปัญหาการขาดแคลน ความไม่สอดคล้องของการผลิต การพัฒนากำลังคน และบูรณาการแผนงานโครงการด้านการพัฒนากำลังคนเข้าด้วยกันเพื่อลดความซ้ำซ้อนของแผนงานหรือโครงการ โดยมีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนภาพรวม พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๕๐๓,๐๑๙ คน และมอบหมายให้โดย สพร./สนพ.ชี้แจงให้หน่วยงานภายใต้ กพร.ปจ. บันทึกผลตามแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่านระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ.) ทั้ง ๗๖ จังหวัด โดยมีผลการพัฒนากำลังคน จำนวน ๓๒,๖๘๕ คน รายละเอียดตามภาพ

Dashboard ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด



อ้างอิง : <https://gcloud.dsd.go.th/~dsdocc/index.php> ข้อมูลวันที่ ๑๕ ส.ค. ๖๗

จากข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด พบว่าความต้องการแรงงาน จำแนกตามจังหวัดและกลุ่มจังหวัด พิจารณาแยกตามกลุ่มจังหวัด ๑๘ กลุ่ม เพื่อสนับสนุนนโยบายการบริหารงานแบบกลุ่มจังหวัด อันเป็นการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ ในรูปของการรวมกลุ่มจังหวัดที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงในด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งจะช่วยให้การวางกรอบทิศทางการพัฒนาและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและร่วมกันแก้ไขปัญหาระหว่างจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน (พระนครศรีอยุธยา สระบุรี ลพบุรี ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง) โดยมีเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด “ลุ่มน้ำแห่งประวัติศาสตร์เศรษฐกิจดิจิทัลเชิงสร้างสรรค์ที่ยั่งยืน” มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนจำนวน ๑๑,๗๐๖ คน

๒.กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ) โดยมีเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด “กลุ่มจังหวัดอัจฉริยะที่ยั่งยืน (Smart and Sustainability Cluster) ” มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนจำนวน ๗๒๖ คน

๓.กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๑ (ราชบุรี กาญจนบุรี สุพรรณบุรี) โดยมีเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด “ศูนย์กลางการผลิตและการตลาดสินค้าภาคเกษตร อุตสาหกรรม ปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ การท่องเที่ยวคุณภาพเชิงสร้างสรรค์และการค้าภาคตะวันตก” มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนจำนวน ๒๓,๓๘๒ คน

๔.กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ (เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร) โดยมีเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด “เพชรสมุทรคีรีมั่นคง เศรษฐกิจเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลยั่งยืน” มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนจำนวน ๙๑๓ คน

๕.กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ๑ (ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ระยอง) โดยมีเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด “เศรษฐกิจชั้นนำระดับอาเซียน พัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน บนพื้นฐานสังคมเป็นสุข” มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนจำนวน ๑,๙๑๐ คน

๖.กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ๒ (ปราจีนบุรี จันทบุรี ตราด นครนายก สระแก้ว) โดยมีเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด “เมืองแห่งคุณภาพชีวิต ศูนย์กลางท่องเที่ยวเชิงนิเวศวิถีชุมชนและวัฒนธรรม แหล่งผลไม้และเกษตรปลอดภัย” มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนจำนวน ๒๑,๖๗๘ คน

๗.กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ (อุดรธานี เลย หนองคาย หนองบัวลำภู บึงกาฬ) โดยมีเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด “เกษตรอุตสาหกรรมชั้นนำ ศูนย์กลางการค้าและโลจิสติกส์ การท่องเที่ยวมาตรฐานสากล เมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน” มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนจำนวน ๓,๒๙๙ คน

๘.กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร) โดยมีเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด “ฐานการผลิตสินค้าเกษตรมูลค่าสูง เมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว น่าลงทุน ประชูปการค้าสู่อนุภาคลุ่มน้ำโขง” มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนจำนวน ๒๙๙,๑๘๖ คน

๙.กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง (ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม ร้อยเอ็ด) โดยมีเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด “เติบโตด้วยเศรษฐกิจแห่งอนาคต สังคมเป็นสุข สิ่งแวดล้อมยั่งยืน” มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนจำนวน ๓,๐๑๐ คน

๑๐.กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ (นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์) โดยมีเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด “ศูนย์กลางของเกษตรอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ใหม่ ท่องเที่ยวอารยธรรมขอมการค้าชายแดน และ สังคมเป็นสุข” มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนจำนวน ๑๘,๓๑๙ คน

๑๑.กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ (อุบลราชธานี ยโสธร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ) โดยมีเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด “เกษตรสร้างมูลค่า ศูนย์กลางการค้า โลจิสติกส์ การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ เชื่อมโยงภูมิภาค” มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนจำนวน ๖๙๖ คน

๑๒.กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ (เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน) โดยมีเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด “พัฒนาพื้นที่บนพื้นฐานวัฒนธรรมสร้างสรรค์สู่เศรษฐกิจมูลค่าสูงอย่างทั่วถึง” มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนจำนวน ๓๗,๕๔๖ คน

๑๓.กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ (เชียงราย พะเยา แพร่ น่าน) โดยมีเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด “ท่องเที่ยวบนพื้นฐานวัฒนธรรมร่วมสมัย ยกระดับคุณภาพสินค้าเกษตร สิ่งแวดล้อมยั่งยืน ส่งเสริมธุรกิจมั่นคง ” มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนจำนวน ๒๒,๐๕๐ คน

๑๔.กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑ (พิษณุโลก ตาก สุโขทัย เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์) โดยมีเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด “เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงระเบียงเศรษฐกิจเหนือ – ใต้ (NSEC)กับระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก – ตะวันตก (EWEC) ที่เข้มแข็ง”มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนจำนวน ๑๙,๒๖๙ คน

๑๕.กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๒ (นครสวรรค์ อุทัยธานี กำแพงเพชร พิจิตร) โดยมีเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด “เป็นฐานเศรษฐกิจสำคัญของประเทศที่มีการเติบโตในระดับสูงและมีศักยภาพทางการแข่งขัน บนพื้นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นธรรม” มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนจำนวน ๗๕๕ คน

๑๖.กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย (สุราษฎร์ธานี ชุมพร นครศรีธรรมราช พัทลุง สงขลา) โดยมีเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด “พัฒนาการท่องเที่ยว การเกษตร อุตสาหกรรมชีวภาพ สู่ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ และมูลค่าสูง อย่างยั่งยืน” มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนจำนวน ๑,๓๙๐ คน

๑๗.กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน (ภูเก็ต กระบี่ ตรัง พังงา ระนอง สตูล) โดยมีเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด “ศูนย์กลางการท่องเที่ยวเน้นคุณค่าและเกษตรแนวใหม่เพื่อสังคมแห่งความสุขและวิถีชีวิตที่ยั่งยืน ” มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนจำนวน ๑๔,๑๔๐ คน

๑๘.กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน (ยะลา นราธิวาส ปัตตานี) โดยมีเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด “ศูนย์กลางการเกษตร การท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมการค้าชายแดนบนสังคมพหุวัฒนธรรมเข้มแข็ง อย่างยั่งยืน” มีเป้าหมายการพัฒนากำลังคนจำนวน ๒๘,๖๔๘ คน

ปัญหาและอุปสรรคที่พบ

- ปัญหาด้านการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน

๑. ปัญหาด้านคุณภาพของแผน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผน จึงทำให้ยังตรวจพบความซ้ำซ้อนในโครงการ/กิจกรรม หรือมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลง ทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ขาดการประสานงานที่เป็นระบบ

- ปัญหาด้านงบประมาณ

๑. งบประมาณจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ถูกวางตำแหน่งไว้ในลักษณะงบประมาณเพื่อเติมเต็มช่องว่างหรือความขาดแคลนของจังหวัดและกลุ่มจังหวัดจากงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และงบประมาณของกระทรวง/หน่วยงาน (Function) ที่จัดสรรลงพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด ดังนั้น จึงได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงเท่าที่จำเป็นตามสภาพปัญหา และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาภาค และนโยบายของรัฐบาล ถึงแม้ว่าค่าของงบประมาณที่มีลำดับความสำคัญสูงกลับไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามความต้องการของพื้นที่อย่างแท้จริง ซึ่งอาจทำให้การพัฒนาของจังหวัดและกลุ่มจังหวัดไม่เป็นไปตามเป้าหมาย อีกทั้งยังพบว่าสัดส่วนงบประมาณที่จัดสรรลงสู่จังหวัดมีความคล้ายกันทุกปี อาจกล่าวได้ว่าการปรับขึ้นหรือลดลงของจำนวน

งบประมาณคิดเป็นสัดส่วนจากจำนวนงบประมาณในปีที่ผ่านมาเป็นหลัก ไม่ได้ผันผวนตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละจังหวัดทำให้จังหวัดที่เคยได้รับงบประมาณในสัดส่วนที่สูงก็ยังคงจะได้รับสูงต่อไป และจังหวัดที่ได้รับจัดสรรในสัดส่วนที่ต่ำ ก็จะได้รับงบต่ำต่อไป และเมื่อพิจารณาในมิติพื้นที่จังหวัด ๗๖ จังหวัด ส่วนใหญ่พบว่า จังหวัดใหญ่ที่มีความเจริญแล้วมักจะได้รับงบประมาณมากกว่าจังหวัดที่มีความเจริญน้อย ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาพื้นที่

๒. งบประมาณหน่วยงาน Function โดยส่วนใหญ่จะถูกใช้ในการดำเนินการตามนโยบายที่ส่วนราชการถูกกำหนดเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด ไม่ได้นำมาใช้เพื่อการพัฒนากำลังคนรายพื้นที่ได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด

- ปัญหาด้านการใช้งานระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคน

ระบบฐานข้อมูลที่พัฒนาขึ้นใหม่สามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงาน (Demand Supply matching) ในแต่ละอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดตลอดจนความต้องการแรงงานต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ ถึงแม้ระบบที่พัฒนาขึ้นใหม่จะถูกออกแบบมาให้ง่ายต่อการใช้งาน แต่ผู้ปฏิบัติงานยังไม่มี ความชำนาญในการใช้งานระบบเท่าที่ควร จำเป็นที่จะต้องมีการให้ความรู้การใช้งานระบบฐานข้อมูล แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถระบบฐานข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการขับเคลื่อนข้อมูลการพัฒนาสู่แผนการพัฒนากำลังคน

ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัดหรือแผนด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างอุปสงค์และอุปทานด้านแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรมและพื้นที่จังหวัด โดยการดำเนินการควรให้ความสำคัญในหลายด้าน ดังนี้

๑. การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม

จากข้อมูลพบว่าอุตสาหกรรมที่ต้องการกำลังคนสูงสุดคืออุตสาหกรรมอื่นๆ อุตสาหกรรมแฟชั่น และอุตสาหกรรมเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ ดังนั้น นโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานควรเน้นที่การพัฒนาทักษะในอุตสาหกรรมเหล่านี้ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เน้นทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นในแต่ละอุตสาหกรรม

๒. การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างแม่นยำและทันสมัย การใช้ข้อมูลจากระบบนี้จะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถระบุช่องว่างในการพัฒนาแรงงาน และวางแผนการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อความต้องการจริงในระดับจังหวัดและระดับประเทศ

๓. การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน

เพื่อให้การพัฒนากำลังคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการประสานงานและบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และหน่วยงานภาคีเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันและลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินการ นอกจากนี้ การกำหนดเป้าหมายและการประเมินผลควรสอดคล้องกับแผนพัฒนากำลังคนระดับประเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาในภาพรวม

๔. การสร้างแผนพัฒนาที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

นโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดและดำเนินแผนการพัฒนาแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการและแรงงานในพื้นที่เป้าหมาย การมีส่วนร่วมนี้จะช่วยให้แผนการพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการในพื้นที่และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างตรงจุด และสามารถนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในพื้นที่ที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการพัฒนาในพื้นที่อย่างแท้จริง

แผนพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด ที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในพื้นที่จังหวัด โดยมีข้อมูลสนับสนุนการดำเนินการจากระบบฐานข้อมูล ภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาและประสานการฝึกอบรมจังหวัด (กพร.ปจ.) หน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะเลขานุการฯ ต้องนำแผนสู่การปฏิบัติด้วยการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนให้บรรจุอยู่ในแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด เพื่อขอรับการสนับสนุนจากงบประมาณจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ควรดำเนินการตามขั้นตอนและแนวทางดังนี้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการและศักยภาพของจังหวัด

๑.๑ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมหลักของจังหวัด โดยใช้ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ.) รวมถึงการประเมินศักยภาพแรงงานในพื้นที่ อุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจจังหวัด และกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม

๑.๒ การวิเคราะห์ควรระบุช่องว่างที่ชัดเจนระหว่างทักษะที่มีอยู่กับทักษะที่ต้องการ เพื่อให้แผนพัฒนากำลังคนตอบสนองความต้องการของความต้องการแรงงานในจังหวัดได้อย่างแท้จริง

๒. การบูรณาการแผนพัฒนากำลังคนกับแผนพัฒนาจังหวัด

๒.๑ ควรบูรณาการแผนพัฒนากำลังคนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาจังหวัด โดยเน้นให้เห็นถึงความสัมพันธ์และความสำคัญของการพัฒนากำลังคนต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ เช่น การพัฒนาทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในจังหวัดที่พึ่งพาการท่องเที่ยว หรือการเพิ่มทักษะด้านการเกษตรในพื้นที่ที่มีการเกษตรเป็นฐานเศรษฐกิจหลัก

๒.๒ แผนพัฒนากำลังคนควรสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาจังหวัด เช่น การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของจังหวัด การลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม หรือการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการพัฒนาแรงงาน

๓. การกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

๓.๑ ในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน ควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ เช่น จำนวนบุคลากรที่ต้องการพัฒนาในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม ความสามารถในการจ้างงานหลังจากการฝึกอบรม หรือการเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตในอุตสาหกรรมที่สำคัญ

๓.๒ ควรระบุแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน รวมถึงวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของตลาด การประเมินและติดตามผลการพัฒนาแรงงาน รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินการ

๔. การจัดทำข้อเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

๔.๑ ข้อเสนอควรชี้แจงให้เห็นถึงความสำคัญของแผนพัฒนากำลังคนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด รวมถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด

๔.๒ ควรมีการนำเสนอข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น ผลการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในจังหวัด ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด และผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนได้เสียว่าจะมีผลตอบแทนที่คุ้มค่าเมื่อได้รับการสนับสนุนงบประมาณ

๕. การสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๕.๑ การทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในจังหวัด เช่น สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาคีเครือข่าย และผู้ประกอบการในพื้นที่ จะช่วยให้แผนพัฒนากำลังคนมีความแข็งแกร่งและครอบคลุมทุกมิติ

๕.๒ การจัดเวทีหารือและการประชุมร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ สามารถช่วยให้ได้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ และทำให้แผนพัฒนากำลังคนได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. กพร.ปช. ควรให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาตามแผนพัฒนากำลังคนรายจังหวัด ผ่าน กลไก กพร.ปจ. โดยมอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลักในการดำเนินการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตอบสนองต่อความต้องการรายพื้นที่ โดยพิจารณาการจัดสรรเป้าหมายการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการประจำปี จำแนกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๒.๑ การขับเคลื่อนการพัฒนาแรงงานในระดับนโยบายของกรมตาม Function Base ๗๐%

๒.๒ การขับเคลื่อนการพัฒนาแรงงานที่ตอบสนองความต้องการระดับพื้นที่ Area base ๓๐ %

๓. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา บูรณาการความร่วมมือในการขับเคลื่อนนโยบายและแนวทางในการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมในแต่ละพื้นที่ ให้แรงงานมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อใช้ในการกำหนดทิศทาง นโยบายการพัฒนาแรงงาน และเป้าหมายการพัฒนาเชิงพื้นที่ทั้งในระดับภูมิภาคและพื้นที่จังหวัด

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

การติดตามผลการพัฒนากำลังคนจากระบบฐานข้อมูล เห็นควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกัน กำหนดแนวทางการประเมินผลในแต่ละประเด็นการพัฒนา เพื่อนำผลการประเมินมาทบทวน ปรับปรุงแผนการพัฒนากำลังคนรายจังหวัดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กองแผนงานและสารสนเทศ

สิงหาคม 2567