



รายงาน
ของ
สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ด้านสังคม

เรื่อง
การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ
เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขัน
ของแรงงานไทย
และร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนา
กำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.



คำนำ

ตามที่ที่ประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม โดยมีอำนาจหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแนวทาง แผนการปฏิรูป วิธีการปฏิรูป พร้อมกำหนดเวลาการปฏิรูป และข้อเสนอแนะเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม ชุมชน เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส การจัดการด้านแรงงาน และการคุ้มครองผู้บริโภค ให้สัมฤทธิ์ผล ซึ่งคณะกรรมการได้ดำเนินการพิจารณาศึกษา เรื่อง การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย และร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. เพื่อให้มีการพัฒนาฝีมือและศักยภาพของแรงงานไทยให้สูงขึ้น อันนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านแรงงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งรองรับการเปิดเสรีของประชาคมอาเซียน

รายงานฉบับนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม ได้เสนอต่อสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ในคราวประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ ๔๙/๒๕๕๙ วันอังคารที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙ ซึ่งที่ประชุมได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบรายงานของคณะกรรมการดังกล่าว และให้คณะกรรมการนำรายงานไปปรับปรุงก่อนเสนอรายงานพร้อมความเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไป

บัดนี้ สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศได้รวบรวมผลการศึกษารายงานดังกล่าว จัดทำเป็นรูปเล่มรายงานฉบับสมบูรณ์แล้ว จึงได้เสนอรายงานฉบับนี้ต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิรูปการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้มีศักยภาพสูงขึ้นต่อไป

สารบัญ

	หน้า
๑. แผนการปฏิรูป	๑
๒. วิธีการปฏิรูป	๑๕
๓. กำหนดเวลาการปฏิรูป	๑๖
๔. แหล่งที่มาของงบประมาณ	๑๖
๕. หน่วยงานที่รับผิดชอบ	๑๖
๖. ข้อเสนอแนะ	๑๗
๗. ร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.	๑๗
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก : สรุปความเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ต่อรายงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม เรื่อง การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถ การแข่งขันของแรงงานไทย และร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนา กำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. ในการประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ ๔๙/๒๕๕๙ วันอังคารที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙	๓๑
ภาคผนวก ข : ตารางสรุปแผนการปฏิรูป	๓๖
ภาคผนวก ค : ตารางสรุปความเห็นของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูป ตามมาตรา ๓๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เรื่อง ปฏิรูปการแรงงาน เรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขัน ของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืนและมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า และร่างพระราชบัญญัติ บูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.	๓๗
ภาคผนวก ง : รายงานคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม	๔๘
ภาคผนวก จ : รายงานคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงานและระบบคุ้มครอง ผู้บริโภค และที่ปรึกษาอนุกรรมการ	๔๙

รายงาน
ของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม
เรื่อง การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย
และร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.

๑. แผนการปฏิรูป

๑.๑ ประเด็นการปฏิรูป เรื่อง “การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย”

เป็นเรื่องที่คณะกรรมการฯ เห็นว่า เป็นประเด็นสมควรปฏิรูป เพราะมีความสำคัญเร่งด่วน และสามารถสัมฤทธิ์ผลของการปฏิรูปในระยะเวลาที่เหลืออยู่ ทั้งยังเป็นประเด็นการดำเนินงานต่อเนื่องจากวาระปฏิรูปที่ ๓๗ : ปฏิรูปการแรงงาน คณะกรรมการฯ ปฏิรูปการแรงงาน สภาปฏิรูปแห่งชาติ (สปช.) ซึ่งเป็นข้อเสนอเพื่อการปฏิรูปตามมาตรา ๓๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้ทำการศึกษารายละเอียดข้อเสนอของสภาปฏิรูปแห่งชาติ และได้ทำการศึกษารายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมแล้ว

ทางคณะกรรมการฯ เห็นว่า การดำเนินการในเรื่องนี้ยังสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลของนายกรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่ได้แถลงประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การศึกษา สาธารณสุข คุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต ที่ระบุตอนหนึ่งว่า “...เพื่อพัฒนาให้แรงงานทุกระดับและทุกภาคการผลิตมีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยพัฒนาทักษะฝีมือและศักยภาพแรงงานไทยทั้งระบบไม่น้อยกว่า ๓.๕ ล้านคน...”^๑

สอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ที่ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการผลิตและการค้าที่มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์กลายเป็นรูปแบบการค้าที่มีบทบาทมากขึ้น โดยหากภาคการผลิตที่ปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีไม่ทัน ขาดการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลง ดังนั้น แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ ต้องมีการยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง เรื่องหนึ่ง คือ การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน ที่ต้องสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนากำลังคนและแรงงานให้มีทักษะความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและรองรับการเปิดเสรีของประชาคมอาเซียน เร่งรัดให้แรงงานทั้งระบบมีการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน เพื่อสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมและบริการจัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นมาตรฐานที่เชื่อมโยงกัน เพื่อยกระดับทักษะของแรงงานไทย^๒

^๑ คำแถลงประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ วันพฤหัสบดีที่ ๒๑ พฤษภาคม พุทธศักราช ๒๕๕๘

^๒ รายงานการประชุมประจำปี ๒๕๕๘ เรื่อง “ทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒” เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๘ ณ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี จ.นนทบุรี โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

อีกทั้งยังสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๗๗) ที่รัฐบาลได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์ชาติขึ้นมาประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์สำคัญ ซึ่งยุทธศาสตร์หนึ่ง คือ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ที่ตระหนักในเรื่องหนึ่งที่สำคัญว่า “...ประเทศไทยยังขาดแคลนแรงงานทั้งในกลุ่มทักษะฝีมือสูงและกลุ่มทักษะฝีมือระดับล่าง ในขณะที่ผลิตภาพแรงงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ระบบเศรษฐกิจมีผลิตภาพการผลิตโดยรวมต่ำและอาศัยการเพิ่มด้านปริมาณเป็นแรงขับเคลื่อนหลัก ดังนั้นจำเป็นต้องพัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงาน เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเสริมสร้างศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะของแรงงาน พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เพื่อยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิต เพื่อให้สามารถตอบสนองการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการผลิตของประเทศในอนาคต...”^๓

๑.๒ สภาพปัญหาและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒.๑ ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม

การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจไทย เนื่องจากอัตราการเกิดน้อยลง สวนทางกับจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นตามความทันสมัยและคุณภาพการรักษายาบาลทำให้ประเทศไทยกำลังก้าวไปสู่ “ยุคสังคมสูงวัย” คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) คาดประมาณประชากรตลอด ๓๐ ปีข้างหน้า ประเทศไทยจะเข้าสู่ “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด” ในปี พ.ศ. ๒๕๗๔ หรือและประชากรไทยกำลังอยู่ในสภาพ “คงตัว” จำนวนประชากรจะไม่เพิ่มขึ้นไปจากที่มีอยู่ในปัจจุบัน อันจะส่งผลให้อัตราวัยแรงงานที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจลดจำนวนลงอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อมูลจากการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๘๓ โดย “คณะกรรมการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย” พบว่า “สัดส่วนประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลงต่อเนื่อง” นอกจากนี้ ในรายงาน “การศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบเชิงนโยบายต่อการพัฒนาประเทศจากผลการคาดประมาณประชากรของไทย พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๘๓” ได้ระบุถึงผลการวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) ร่วมกับสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับการคาดประมาณการความต้องการแรงงาน พบว่า ความต้องการแรงงานโดยรวมในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จะมีสูงถึง ๔๘.๙ ล้านคน แต่อุปทานแรงงานมีเพียง ๔๑.๘% หรืออีกนัย คือ มีอุปสงค์ส่วนเกินประมาณ ๗.๑ ล้านคน ซึ่งหมายถึงว่า จำนวนแรงงานไม่เพียงพอกับความต้องการ เพราะฉะนั้นประเทศไทยมีความเสี่ยงที่จะเกิด “วิกฤติขาดแคลนแรงงาน”

ยิ่งไปกว่านั้นแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศอยู่นอกระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะภาคการเกษตรและงานด้านบริการ ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะมีอายุมากและมีการศึกษาน้อย ถึงแม้ว่าแนวโน้มของแรงงานจะมีระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น แต่การเปลี่ยนแปลงนี้มิได้ส่งผลทางบวกต่ออัตราการผลิตภาพของแรงงานในภาคอุตสาหกรรม เพราะแรงงานไทยที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นจะเคลื่อนย้ายจากงานที่จ่ายค่าแรงต่ำไปหางานที่ค่าตอบแทนสูงขึ้น จะคงเหลือแต่แรงงานสูงวัยที่มีระดับการศึกษาน้อย ไม่มีทักษะในการทำงานบนพื้นฐานงานที่ต้องใช้เทคโนโลยี ดังนั้น ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยที่ถูกจัดอยู่ใน

^๓ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๗๗) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๘) โดยคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูป

กลุ่มประเทศที่มีระดับเทคโนโลยีในการผลิตระดับกลาง ต้องการกลุ่มแรงงานอายุน้อยในช่วง ๒๐ - ๓๐ ปี จึงเป็นภาคที่จะได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนกำลังแรงงานอย่างมากและรุนแรงกว่าภาคอื่น

นอกจากนี้ โครงสร้างการผลิตและการให้บริการมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ระบบการผลิตย่อยส่วนลง มีการโยกย้ายฐานการผลิต ปรับการผลิตรายย่อยไปยังฐานต่าง ๆ คงเหลือแต่ฐานสำคัญ และการอาศัยห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ในด้านการผลิตหรือการให้บริการทำให้ต้องมีการปรับโครงสร้างการจ้างงาน และรูปแบบการจ้างประเภทต่าง ๆ ที่หลากหลายมาก จากการศึกษาวิจัยของหลายหน่วยงานสรุปได้ว่า กำลังแรงงานของไทยยังไม่มีคุณภาพเพียงพอ

ปัจจุบันนี้ประเทศไทยใช้วิธีนำเข้าแรงงานข้ามชาติจากประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อชดเชยการขาดแคลนแรงงาน ทั้งนี้ ช่วงที่ผ่านมา มีแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวนมาก เป็นเพราะค่าจ้างแรงงานรายวันของไทยสูง นโยบายค่าแรงขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท ยังคงดึงดูดให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในประเทศไทยอีก ข้อควรคำนึง คือ การที่เปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะเป็นปัจจัยหนุนให้เกิดการค้าและการลงทุนขนาดใหญ่ อาจส่งผลให้แรงงานข้ามชาติบางส่วนกลับสู่ประเทศต้นทาง ประกอบกับความยากลำบากและซับซ้อนในกระบวนการพิสูจน์สัญชาติก็เป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานข้ามชาติกลับประเทศเพิ่มขึ้น

ปัญหาด้านศักยภาพของกำลังแรงงานของประเทศ การสำรวจผลผลิตภาพและสถานะการลงทุนของธนาคารโลกและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ และ ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ แสดงให้เห็นว่า แรงงานมากกว่าร้อยละ ๗๐ ขาดทักษะภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นทักษะที่แรงงานระบุว่า เป็นปัญหาสูงที่สุด (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, ๒๕๕๗) สำหรับประเทศไทย พบว่า แรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทยยังขาดทักษะที่สำคัญในเรื่องของภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศต่าง ๆ (ยงยุทธ, ๒๕๕๗ ก) ซึ่งสอดคล้องกับดัชนีความคล่องแคล่วในการใช้ภาษาอังกฤษ (English Proficiency Index : EPI) ที่พบว่า ประเทศไทยถูกจัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีความคล่องแคล่วของการใช้ภาษาอังกฤษในระดับต่ำมาก (อันดับที่ ๔๘ จาก ๖๓ ประเทศ ค่าดัชนี ๔๗.๗๙) (Education First, ๒๐๑๔) ทำให้เสียเปรียบหลายประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เช่น มาเลเซีย (อันดับ ๑๒ ค่าดัชนี ๕๙.๗๓) สิงคโปร์ (อันดับ ๑๓ ค่าดัชนี ๕๙.๕๘) และเวียดนาม (อันดับที่ ๓๓ ค่าดัชนี ๕๑.๕๗) (Education First, ๒๐๑๔)

นอกจากปัญหาด้านภาษาและการสื่อสารของแรงงานไทยแล้ว ผู้ประกอบการยังระบุปัญหาทักษะแรงงาน ทั้งแรงงานฝีมือและผู้เชี่ยวชาญเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การคิดคำนวณ ความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำ การบริหารเวลา การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา การเข้าสังคม การปรับตัว การทำงานเป็นทีม และทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะด้าน จะพบว่า แรงงานฝีมือมีปัญหาการขาดทักษะดังกล่าวรุนแรงกว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, ๒๕๕๗) ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับการสำรวจของกระทรวงแรงงานในปี พ.ศ. ๒๕๕๔

อย่างไรก็ตามนายจ้างมักจะต้องการทักษะที่มีระดับสูงกว่าที่แรงงานมีอยู่ ทำให้เกิดความไม่สอดคล้องกันในตลาดแรงงาน (Result for Development Institute, ๒๐๑๒) นอกจากนี้ ยังพบว่า ทักษะที่ต้องการมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมาก หากผู้เรียนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่ออาชีพแล้ว มักจะทำงานไม่ตรงตามสาขาที่เรียน หรือเปลี่ยนไปศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพอื่น เช่น ผู้ที่จบการศึกษา ด้านการท่องเที่ยวมักมีทัศนคติว่างานในสาขาการท่องเที่ยวเป็นงานบริการที่หนัก ต่ำต้อย ไร้ศักดิ์ศรี และไม่มือนาคต จึงไม่สนใจทำงานในสาขาที่เรียน (ยงยุทธ, ๒๕๕๗ ก) เป็นต้น

ภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว ประกอบกับประเทศไทยยังไม่สามารถที่จะพัฒนาการศึกษาและกระบวนการกลุ่มเกลาคนในสังคมให้เปลี่ยนจากเดิมไปสู่สถานะที่ดีขึ้น ทำให้ประเทศไทยอาจจะเสียเปรียบมากเมื่อเทียบกับประเทศในอาเซียนประเทศอื่น ๆ โดยเฉพาะประเทศกัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม ซึ่งมีฐานประชากรวัยเด็กจำนวนมาก ทั้งนี้ แรงงานข้ามชาติซึ่งส่วนใหญ่มาทำงานทั่วไป ภายใต้รูปแบบการใช้แรงงานเข้มข้น ในลักษณะมาแทนที่หรือเสริม (ส่วนน้อย) แรงงานไทยซึ่งเคยทำงานประเภทนี้มาก่อน ฉะนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ว่า กำลังแรงงานไทยที่ถูกทดแทนที่นั้น ทำงานอื่นที่เลือกได้ดีกว่า ประเด็นนี้สำคัญมาก

สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปที่ถูกทาง เพราะหากกำลังแรงงานไทยมุ่งหวังไปทำงานที่มีมูลค่าเพิ่มมากกว่า มีรายได้มากกว่า ก็ต้องพิจารณาทักษะของตนเอง และพร้อมที่จะต้องเข้ารับการพัฒนาและฝึกทักษะเพิ่มเติม ทั้งอาชีพเก่า อาชีพเสริม หรือแม้แต่อาชีพใหม่ รวมถึงการใช้ประโยชน์จากแรงงานสูงอายุ และการส่งเสริมให้กำลังแรงงานมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพของตนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ส่งเสริมให้เยาวชนฝึกงานหรือทำงานระหว่างการศึกษาล่าเรียน การออกกฎหมายส่งเสริมให้สตรีที่มีภาระทางครอบครัวมีโอกาสทำงานบางเวลา (Part Time Jobs) การออกกฎหมายว่าด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายชั่วโมง เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานที่ประสงค์จะทำงานบางเวลา และให้โอกาสนายจ้างหรือสถานประกอบการที่จะว่าจ้างแรงงานในลักษณะยืดหยุ่นในบางช่วงเวลาที่ต้องการภายใต้เงื่อนไขที่ไม่ฉกฉวยโอกาสสิทธิประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานด้วย

ดังนั้น การผลักดันนโยบายการพัฒนาทักษะแรงงานเฉพาะด้าน เพื่อให้ผลิตภาพของประเทศเพิ่มสูงขึ้น ผลผลิตต่อหัวเพิ่มสูงขึ้นและการสร้างระบบการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่ดีมีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องได้รับความใส่ใจจากทุกหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างยิ่ง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ต้องถูกกำหนดเป็นนโยบายของรัฐที่ชัดเจน เพื่อให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานนำไปขับเคลื่อนให้เป็นผลอย่างเป็นรูปธรรมโดยเร็วเพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาประเทศไทยต่อไป

๑.๒.๒ ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

ปัจจัยที่ทำให้มีผลกระทบต่อโครงสร้างเศรษฐกิจและรูปแบบการส่งออกของประเทศไทย คือ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร และเทคโนโลยีอัตโนมัติ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการผลิตและการบริการ จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องมีการปรับตัวเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการค้าโลก มิฉะนั้นจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย ทั้งในด้านผลผลิตและการจ้างงาน

โดยปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้รูปแบบการค้าระหว่างประเทศมีการเปลี่ยนแปลงไป คือ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบห่วงโซ่อุปทานโลก ซึ่งผลกระทบของปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อรูปแบบการค้าของประเทศไทย หากพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแล้ว จะพบว่า แนวโน้มของเทคโนโลยีใหม่ที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจและรูปแบบการค้า ประกอบไปด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และเทคโนโลยีพลังงาน และการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีทั้งสองด้านนี้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในรูปแบบการผลิตและการบริโภค ฉะนั้นความสัมพันธ์ระหว่างระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาทางเทคโนโลยีรวมถึงระดับการสร้างนวัตกรรมที่มีต่อความสามารถในการส่งออกและผลิตภาพการผลิต จึงเป็นเรื่องที่ควรจะต้องได้รับการพิจารณาอย่างเร่งด่วน

หลายประเทศอาศัยเทคโนโลยีเหล่านี้ซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ โดยการนำเทคโนโลยีเข้าไปใช้ในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและพัฒนากำลังคนขึ้นรองรับเทคโนโลยีเหล่านั้น เพื่อใช้ประโยชน์จากกำลังแรงงานให้สูงที่สุด อย่างไรก็ตามกำลังแรงงานส่วนใหญ่ของประเทศไทยยังปรับตัวไม่ทัน สาเหตุส่วนหนึ่งเพราะแรงงานก้าวเข้าสู่วัยกลางคน ดังนั้น กลุ่มที่ได้รับผลกระทบเพราะปรับตัวไม่ทัน (Digital gap) จึงมีจำนวนมาก บางส่วนต้องถูกออกจากงาน ซึ่งเรียกสถานการณ์นี้ว่า “Structural Unemployment” ส่วนแรงงานที่เหลือจึงจำเป็นต้องเร่งหาแนวทางการปฏิรูป เพื่อสร้างหรือเพิ่มทักษะให้แก่กำลังแรงงานที่อยู่ในตลาดขณะนี้ให้เก่งขึ้นกว่าเดิม มีภูมิคุ้มกันต่อสิ่งท้าทายและการเปลี่ยนแปลงของตลาดที่รุกไล่อย่างรวดเร็ว

มีงานวิจัยที่ยืนยันว่าหนึ่งในปัญหาของแรงงานไทย^๔ คือ ความไม่สอดคล้องของคุณลักษณะแรงงานกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ทั้งในด้านการศึกษาด้านอายุของแรงงาน พบว่า จำนวนแรงงานในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับอาชีวศึกษามีแนวโน้มลดลง ในขณะที่กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ตลาดแรงงานมีความต้องการมากที่สุด ทั้งนี้ เป็นผลมาจากปัจจัยทางด้านค่านิยมในการเรียนสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ ความต้องการค่าจ้างที่สูงขึ้น เนื่องจากค่าจ้างของแรงงานในระดับปริญญาตรีสูงกว่าค่าจ้างของแรงงานในระดับอาชีวศึกษา และนโยบายการส่งเสริมการศึกษา เช่น กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา เปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับแรงงานมากขึ้น เป็นต้น

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาทั้งในสายอาชีวะและสายสามัญ โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการ เช่น ด้านช่างอุตสาหกรรมและสายวิทยาศาสตร์ ยังมีสัดส่วนน้อยมากเมื่อเทียบกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในขณะเดียวกันพบว่า ช่วงอายุของแรงงานที่มีการจ้างงานในภาคธุรกิจมากที่สุด คือ ช่วงอายุ ๒๐ – ๓๙ ปี โดยแรงงานในภาคการผลิตส่วนใหญ่จะมีอายุไม่เกิน ๓๔ ปี และจำนวนแรงงานที่มีอายุมากกว่า ๓๔ ปี มีแนวโน้มลดลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งคาดว่าจำนวนแรงงานที่ลดลงส่วนนี้ออกไปทำงานนอกระบบแทน เป็นต้น

ข้อมูลจากการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ พ.ศ. ๒๕๕๖ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งได้สำรวจสถานประกอบการที่มีคนทำงานตั้งแต่ ๖ คนขึ้นไปทั่วประเทศ จำนวน ๑๘๙,๑๘๒ แห่ง ในจำนวนสถานประกอบการนี้ มีสถานประกอบการที่เป็นตัวอย่างทุกจังหวัด จำนวน ๓๑,๘๕๖ แห่ง พบว่า มีความต้องการแรงงานจากสถานประกอบการจำนวน ๓๐๖,๑๔๘ คน และในจำนวนนี้เป็นแรงงานที่ขาดแคลน ๔,๑๘๑,๘๒๗ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๙.๔ แสดงให้เห็นว่า จำนวนแรงงานที่ขาดแคลนใน ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ ผู้ควบคุมเครื่องจักรปฏิบัติงานในโรงงานและผู้ปฏิบัติงานด้านประกอบเครื่องจักร และพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า/พนักงานขาย ซึ่งเป็นแรงงานที่ต้องได้รับการฝึกฝนก่อนปฏิบัติงานจริง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๕๗)

การนำเข้าแรงงานและการขาดแคลนแรงงานทั้งที่มีคนว่างงานจำนวนมากในประเทศ แสดงให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องกันของการผลิตแรงงาน และความต้องการของตลาดแรงงาน (Job mismatch) ในด้านของคุณลักษณะของแรงงานที่ไม่ตรงตามที่นายจ้างต้องการ การคาดประมาณแนวโน้มความต้องการแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑ โดยสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน พบว่า จำนวนแรงงานที่ต้องการของประเทศไทยในช่วงเวลาดังกล่าวประมาณ ๔๐.๕ ล้านคนต่อปี

^๔ ข้อท้าทายในการผลิตแรงงานฝีมือไทยเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยจงจิตต์ ฤทธิรงค์ และ รินา ต๊ะดี, ๒๕๕๗ (เอกสารอัดสำเนา)

ในจำนวนนี้เป็นความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มเฉลี่ย ๑ ล้านคนต่อปี (กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๗)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงเห็นได้ชัดเจนว่า โครงสร้างของภาคการผลิตกำลังแรงงานของประเทศไทยยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการได้อย่างเหมาะสม และยังมีการผลิตกำลังแรงงานใหม่ในสาขาที่ไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานเป็นจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่เป็นสายสังคม ซึ่งอาจมีสาเหตุหลักที่สำคัญ ๒ ประการ คือ

(๑) การจัดการศึกษาในสายสังคม สามารถบริหารจัดการการศึกษาได้ง่ายกว่า เนื่องจากมีบุคลากรทางการศึกษาในสายนี้อยู่แล้วจำนวนมาก และมีต้นทุนในการจัดการศึกษาค่อนข้างต่ำ

(๒) เยาวชนที่จะเข้ารับการศึกษาสามารถเข้ารับการศึกษาในสายสังคมได้ง่ายกว่า เนื่องจากมีปริมาณการรับสมัครในแต่ละปีจำนวนมาก และมีค่าใช้จ่ายในการศึกษาค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สภาพปัญหาดังกล่าวนี้ สามารถแก้ไขได้โดยการทบทวนนโยบายและแผนงานด้านการศึกษา ซึ่งต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างดังกล่าวในระยะเวลาหนึ่ง ดังนั้น ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวจำเป็นต้องใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการอื่น เพื่อพัฒนากำลังแรงงานใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสมต่อการทำงานในสาขาอาชีพที่ใกล้เคียงกับสาขาที่สำเร็จการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น การจัดการศึกษาในระบบทวิภาคี การจัดการศึกษาในระบบสหกิจศึกษา การเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมในช่วงที่ใกล้จะสำเร็จการศึกษา หรือหลังจากสำเร็จการศึกษาในสาขาอาชีพที่มุ่งหวังจะไปทำงานหรือประกอบอาชีพในอนาคต เป็นต้น รวมถึงการพัฒนาตนเองในรูปแบบอื่น ๆ ที่จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การทำงานในช่วงปิดภาคเรียน การฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือการเข้ารับการประเมินเพื่อรับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ เป็นต้น

ทั้งนี้ การพัฒนาในลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว เป็นความจำเป็นของกำลังแรงงานทุกกลุ่มไม่ว่าจะเป็นแรงงานใหม่ แรงงานที่มีอาชีพหรือมีงานทำอยู่แล้ว หรือกำลังแรงงานที่จะเปลี่ยนอาชีพหรือเปลี่ยนงาน

๑.๒.๓ การเตรียมการสำหรับแข่งขันทางเศรษฐกิจระดับโลก

เว็ลด์อีโคโนมิกฟอรัม (World Economic Forum : WEF) ได้เผยแพร่ผลความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยเปรียบเทียบกับนานาชาติ ในวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๗ พบว่า ประเทศไทยไต่อันดับสูงขึ้น ๖ อันดับ จากเดิมปี พ.ศ. ๒๕๕๖ อยู่ที่อันดับ ๓๗ จาก ๑๔๘ ประเทศ เป็นอันดับที่ ๓๑ จาก ๑๔๔ ประเทศในปีนี้ ขณะที่มาเลเซียเติบโตเข้าสู่อันดับรวมที่ ๒๐ ได้เป็นครั้งแรกนับแต่มีการจัดอันดับส่วนฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และเวียดนาม ก็ไต่อันดับสูงขึ้น โดย WEF ใช้เกณฑ์พิจารณาจาก ๓ หมวด ได้แก่ ๑) ปัจจัยพื้นฐาน อาทิ สถาบันด้านเศรษฐกิจ โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ๒) ปัจจัยยกระดับประสิทธิภาพ อาทิ ประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน ด้านการศึกษาขั้นสูงและการฝึกอบรม (Higher Education and Training) และ ๓) ปัจจัยนวัตกรรมและศักยภาพทางธุรกิจ ซึ่งจะเป็นตัวขับเคลื่อนความก้าวหน้าของประเทศ ทั้งนี้ WEF ประเมินขีดความสามารถทางการแข่งขันของไทยอยู่ในระดับกลาง โดยมีคะแนนค่อนข้างดีด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจมหภาค และการพัฒนาทางการเงิน สิ่งที่น่าวิตกกังวลมากคือ คุณภาพระบบการศึกษาไทยอยู่อันดับที่ ๘๗ ซึ่งมีอันดับถดถอย ๙ อันดับจากปี พ.ศ. ๒๕๕๖

โดย WEF ยังได้วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของไทย ๘ อันดับแรก ดังนี้ ๑) ปัญหาคอร์รัปชัน ๒) ความไม่มั่นคงทางการเมือง ๓) ระบบราชการ ๔) ความไม่ต่อเนื่องทางนโยบาย ๕) ขาดความสามารถเชิงนวัตกรรม ๖) ขาดระบบเชื่อมโยงโครงสร้างพื้นฐาน ๗) ขาดคุณภาพการศึกษาแรงงาน และ ๘) ขาดจริยธรรมการทำงานแรงงาน

เมื่อพิจารณาภาพรวมการจัดอันดับด้านการศึกษาของไทยเปรียบเทียบกับปี ๒๕๕๖ พบว่า อัตราการเข้าเรียนทุกระดับ (ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา) ดีขึ้น แต่ด้านคุณภาพการศึกษาทุกระดับ อันดับไทยถดถอย โดยคุณภาพของระบบการศึกษาและคุณภาพประถมศึกษาถดถอย ๙ และ ๔ อันดับตามลำดับ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ WEF เน้นย้ำว่าไทยต้องเร่งพัฒนา นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอาเซียน ๙ ประเทศ พบว่า ไทยต้องรีบพัฒนาอย่างเร่งด่วน ๓ ข้อ ได้แก่ คุณภาพประถมศึกษา (อันดับที่ ๖) คุณภาพระบบการศึกษา (อันดับที่ ๖) และคุณภาพการจัดการศึกษาด้านบริหารธุรกิจ (อันดับที่ ๖) ประเด็นสำคัญที่สะท้อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยเมื่อเทียบกับกลุ่มสมาชิกอาเซียนด้วยกันพบว่า ในรอบสิบปีที่ผ่านมาประเทศอื่น ๆ มีการปรับปรุงถูกจัดลำดับให้สูงขึ้น ดีขึ้น ในขณะที่ประเทศไทยนอกจากไม่รักษาระดับเดิมไว้ได้ กลับถดถอยลงไป

เมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริงดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ระบบการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ศึกษาเล่าเรียนต่อเนื่องในระดับที่สูงขึ้น มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาโดยไม่สัมพันธ์กับความต้องการทักษะที่แท้จริงของตลาดแรงงาน ทำให้ศักยภาพโดยรวมของแรงงานไทยต่ำกว่ามาตรฐานสากล ความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศลดลง นอกจากนั้น ค่านิยมและทัศนคติการทำงานของแรงงานเปลี่ยนแปลงไปมาก เน้นที่รายได้มากกว่าการทุ่มเทพัฒนาทักษะการทำงาน เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่สูง ทั้งนี้ ประเทศไทยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของผู้แข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับโลก ซึ่งจะมีศักยภาพที่เท่าเทียมหรือสูงกว่าประเทศอื่นอย่างไรขึ้นอยู่กับกำหนดยุทธศาสตร์การปฏิรูปประเทศของรัฐบาล โดยการวิเคราะห์สภาพของข้อเท็จจริงของประเทศ ยอมรับและหาทางปรับปรุงแก้ไขให้ตรงประเด็นที่ต้องการปฏิรูปหรือที่ต้องแก้ไขปรับปรุงระบบต่าง ๆ ของประเทศต่อไป

๑.๒.๔ ผลผลิตภาพแรงงานและบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศไทย

การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในช่วงเกือบ ๑๐ ปีที่ผ่านมา ผลิตภาพแรงงานของไทยขยายตัวอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีแนวโน้มลดลง สะท้อนว่าไทยมุ่งเน้นปัจจัยด้านเงินทุนและปริมาณแรงงานมากกว่าการพัฒนาคุณภาพแรงงาน กล่าวคือ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๖ ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้นของภาคการผลิตเป็นสำคัญ ส่วนผลิตภาพแรงงานในภาคเกษตรแทบมิได้เพิ่มขึ้น คือ เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๐.๖ เท่านั้น นอกจากนี้ ภาคที่มีใช้ภาคเกษตรและภาคการผลิตมีผลิตภาพแรงงานลดลง ขณะที่มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ ภาคก่อสร้าง การค้า อสังหาริมทรัพย์ การบริหารราชการแผ่นดิน และการบริการสุขภาพและสังคมสงเคราะห์

ตารางแสดงอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยแบบช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๔ - ๒๕๕๖

	๔๔ - ๔๘	๔๙ - ๕๒	๕๓ - ๕๖	๔๔ - ๕๖
ภาคการเกษตร	๓.๒	๐.๐	๑.๔	๑.๗
นอกภาคการเกษตร	๒.๕	- ๐.๓	๓.๕	๒.๔
การผลิต	๔.๘	๑.๕	- ๐.๙	๓.๓
การก่อสร้าง	- ๓.๖	- ๑.๒	- ๒.๓	- ๒.๓
การค้าส่ง และค้าปลีก	๐.๒	- ๐.๖	๕.๔	๑.๒
โรงแรม และภัตตาคาร	๑.๔	- ๔.๔	๑๖.๘	๕.๑
การค้าส่งหาริมทรัพย์ ธุรกิจให้เช่าและธุรกิจอื่น ๆ	- ๑.๒	- ๑.๙	๑.๖	- ๐.๕
การบริหารราชการแผ่นดิน	๒.๕	- ๒.๗	๒.๙	- ๐.๙
การบริหารสุขภาพ และสังคมสงเคราะห์	- ๒.๙	- ๑.๖	- ๔.๔	- ๑.๘

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๗)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๕๗)

จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนากำลังคนของประเทศจึงไม่ใช่ภาระหน้าที่ของฝ่ายผู้ผลิตเท่านั้น แต่ฝ่ายผู้ใช้หรือสถานประกอบการ (ตลาดแรงงาน) ต้องร่วมมือในการสะท้อนความต้องการให้แก่ผู้ผลิตด้วย โดยจะต้องระบุลักษณะของกำลังคนที่ต้องการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ หรือระบุมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ต้องการในแต่ละอุตสาหกรรมหรือสาขาอาชีพ เพื่อส่งข้อมูลต่อไปให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนากำลังแรงงาน อาทิ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ใช้ศักยภาพและจุดแข็งของแต่ละหน่วยงานในการร่วมกันผลิตและพัฒนากำลังแรงงานป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างเหมาะสมต่อไปในอนาคต

ที่ผ่านมาพบว่า มีหลายหน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีความพยายามส่งเสริมและสนับสนุนให้มิกำลังแรงงานเพียงพอ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดเพิ่มขึ้น ประเด็นสำคัญที่ควรให้ความสนใจ คือ เมื่อพิจารณาผู้รับบริการหรือกำลังแรงงานกลับพบว่า มีความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในระดับต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแรงงานที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด

ทั้งนี้ จากการพิจารณาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร ซึ่งสำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานและนอกกำลังแรงงาน หลักสูตรที่ต้องการการพัฒนา ตลอดจนความต้องการความช่วยเหลือจากภาครัฐที่ผู้ว่างงานต้องการ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ พบว่า จำนวนประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป มีประมาณ ๕๔.๓ ล้านคน และมีประชาชนที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถตนเอง จำนวน ๕.๔ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๐ โดยเป็นเพศชายจำนวน ๒.๖ ล้านคน และเพศหญิง ๒.๘ ล้านคน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา ผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถมีจำนวนลดลง ๓.๙ ล้านคน จาก ๙.๓ ล้านคน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็น ๕.๔ ล้านคน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ในขณะที่ผู้ไม่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถกลับมีจำนวนเพิ่มขึ้น ๗.๓ ล้านคน จาก ๔๑.๖ ล้านคน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็น ๔๘.๙ ล้านคน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕

ตารางแสดงความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร (หน่วยพันคน)

ปี	รวม	ต้องการ		ไม่ต้องการ	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๒๕๕๐	๕๐,๘๒๔.๒	๙,๒๕๒.๐	๑๘.๒	๔๑,๕๗๒.๒	๘๑.๘
๒๕๕๑	๕๑,๔๑๒.๐	๘,๒๑๑.๑	๑๖.๐	๔๓,๒๐๐.๙	๘๔.๐
๒๕๕๒	๕๒,๕๖๕.๒	๘,๗๕๒.๙	๑๖.๗	๔๓,๘๑๒.๓	๘๓.๓
๒๕๕๓	๑๑๖,๘๔๐.๐	๗,๐๖๘.๑	๑๓.๓	๔๖,๑๕๘.๙	๘๖.๗
๒๕๕๔	๕๓,๘๐๗.๘	๕,๔๘๓.๐	๑๐.๒	๔๘,๓๒๔.๘	๘๙.๘
๒๕๕๕	๕๔,๓๒๒.๓	๕,๔๑๖.๗	๑๐.๐	๔๘,๙๐๕.๖	๙๐.๐

ที่มา : การสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. ๒๕๕๕
สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๕)

เมื่อมาพิจารณาถึงบทบาทของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศพบว่า หน่วยงานภาครัฐสามารถกระทำได้ภายใต้บทบาทและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ไม่ได้มีลักษณะของการบูรณาการความร่วมมือ ยกตัวอย่างเช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน จะมุ่งเน้นทำหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้กำลังแรงงานมีความรู้ความสามารถและทักษะฝีมือเป็นไปตามกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (สมรรถนะ) ที่กำหนด

ในขณะที่กระทรวงศึกษาธิการมุ่งเน้นการพัฒนามาตรฐานการศึกษาและการเตรียมความพร้อมให้กับกำลังคนที่อยู่ในวัยของการศึกษา ทำให้การทำงานที่ขาดการบูรณาการดังเช่นในอดีต ส่งผลให้คุณภาพของกำลังแรงงาน โดยเฉพาะทักษะหรือสมรรถนะของผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้น ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ดังนั้น ในปัจจุบันเมื่อกล่าวถึงการพัฒนากำลังแรงงาน จึงมีการกล่าวถึงการทำงานในลักษณะของการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “กลไกสามประสาน” หรือ “ประชารัฐ” ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพของกำลังแรงงานสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศและสอดคล้องต่อความต้องการของผู้ประกอบการสำหรับการทำงานในลักษณะ “กลไกสามประสาน” หรือ “ประชารัฐ” ที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) ภายใต้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่มีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่เป็นเลขานุการ

นอกจากนั้น ยังมีภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่มีส่วนร่วมในการพัฒนากำลังแรงงาน ได้แก่ สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาคมหรือสภาวิชาชีพอื่น ๆ รวมถึงผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ

สำหรับภาคประชาสังคมนับเป็นภาคส่วนที่อยู่ตรงกลางระหว่างรัฐกับปัจเจก เป็นรูปแบบการรวมตัวเพื่อทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์สาธารณะในหลาย ๆ ครั้ง ภาคประชาสังคมจะทำหน้าที่เป็นกระบอกเสียงให้แก่ประชาชน ทั้งในด้านที่เป็นการให้ความรู้ และการสร้างความตระหนัก รวมถึงการเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันนโยบายที่จะเกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ

ในประเทศไทยแม้ว่าจะมีหน่วยงานภาคประชาสังคมที่เข้าไปมีส่วนร่วมในด้านแรงงาน แต่บทบาทของภาคประชาสังคมต่องานด้านการพัฒนากำลังแรงงานยังไม่เป็นที่เด่นชัด ส่วนใหญ่ภารกิจสำคัญของหน่วยงานภาคประชาสังคมข้างต้น จะมุ่งเน้นที่การคุ้มครองสิทธิของแรงงาน และเป็นการทำงานเฉพาะกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มงานแรงงานนอกระบบและแรงงานข้ามชาติ ซึ่งในการทำงานเพื่อการพัฒนากำลังแรงงานในอนาคตจำเป็นต้องผลักดันให้กลุ่มของภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมให้มากขึ้น เพื่อให้การพัฒนากำลังแรงงานมีความครอบคลุมแรงงานในทุกกลุ่มที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา

ประการสำคัญเมื่อมาพิจารณาถึงโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาแรงงานพบว่า มีหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศหลายหน่วยงาน ซึ่งมีหน่วยงานหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(๑) กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการผลิตและพัฒนาแรงงาน ทั้งการผลิตกำลังแรงงานใหม่ การพัฒนาแรงงานที่มีงานทำอยู่แล้ว และการพัฒนากำลังแรงงานที่อยู่นอกระบบการจ้างงาน ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติอื่นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ และการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง

(๒) กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการพัฒนาแรงงาน ทั้งการพัฒนากำลังแรงงานใหม่ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน พัฒนาแรงงานที่มีงานทำอยู่แล้ว และการพัฒนากำลังแรงงานที่อยู่นอกระบบการจ้างงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผ่านการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่กำหนด การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ การรับรองความรู้ความสามารถและการกำกับดูแลการประกอบอาชีพ และการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่สถานประกอบการที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการดำเนินงานภายใต้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ อีกด้วย

(๓) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการพัฒนาแรงงานภาคเกษตร ทั้งผู้ประกอบการอาชีพในการทำกิจกรรม ประมง และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่นอกระบบการจ้างงาน โดยการให้คำปรึกษาและกระบวนการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๔) กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการพัฒนาแรงงานผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่อยู่นอกระบบการจ้างงาน โดยการทำกิจกรรมกลุ่ม และกระบวนการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน

(๕) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการพัฒนาแรงงานกลุ่มพิเศษที่อยู่นอกระบบการจ้างงาน เช่น ผู้สูงวัย คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ เป็นต้น โดยการให้คำปรึกษา การอุดหนุนและช่วยเหลือ และกระบวนการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๖) กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการพัฒนาแรงงานกลุ่มพิเศษที่เป็นผู้ต้องขังหรือผู้ถูกคุมประพฤติ โดยการให้คำปรึกษาและกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพในเรื่องต่าง ๆ ที่เหมาะสม

(๗) กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการพัฒนาแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการในภาคอุตสาหกรรมการผลิต โดยการให้คำปรึกษา การอุดหนุนและช่วยเหลือ และกระบวนการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๘) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการพัฒนาแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการท่องเที่ยวและบริการที่เกี่ยวข้อง โดยการให้คำปรึกษา การอุดหนุนและช่วยเหลือ และกระบวนการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๙) กระทรวงพาณิชย์ เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการพัฒนาแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจการค้าในลักษณะต่าง ๆ โดยการให้คำปรึกษา การอุดหนุนและช่วยเหลือ และกระบวนการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑๐) กระทรวงคมนาคม เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการพัฒนาแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการคมนาคม ขนส่ง และโลจิสติกส์ โดยการให้คำปรึกษา การอุดหนุนและช่วยเหลือ และกระบวนการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑๑) กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการพัฒนาแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์ การพยาบาล การสาธารณสุข และการประกอบอาชีพบริการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยการจัดการศึกษา การอุดหนุนและช่วยเหลือ และกระบวนการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑๒) สำนักงานรัฐมนตรี เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบการพัฒนาแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาเชิงคุณวุฒิวิชาชีพ โดยการพัฒนามาตรฐานอาชีพ การประเมินหรือทดสอบการให้คำปรึกษา และการอุดหนุนและช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ หน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ส่วนใหญ่จะเน้นหนักไปในการควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานตามกฎหมาย (Regulator) มีเพียงบางภารกิจเท่านั้นที่เน้นหนักไปที่การพัฒนา กำลังแรงงานอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังพบว่า การดำเนินการเพื่อพัฒนากำลังแรงงานของหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าว มีลักษณะที่ค่อนข้างจะแยกกันทำตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ทำให้ขาดสัมฤทธิ์ผลในการผลักดันยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ รวมถึงสร้างความสับสนในการใช้บริการของประชาชน และสร้างความสับสนในการดำเนินการเพื่อเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในระดับนานาชาติ

จึงกล่าวได้ว่า ประเทศไทยแม้จะมีการพัฒนากำลังคนทั้งในและนอกระบบการศึกษา แต่การดำเนินการในภาพรวมที่ผ่านมายังขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ซึ่งจะเห็นได้จากสภาพการขาดแคลนกำลังคนและฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพ อาทิ ขาดสมรรถนะกำลังคนทั้งในเรื่องปริมาณและคุณภาพในหลายภาคส่วน ค่าตอบแทนไม่สัมพันธ์กับทักษะฝีมือ ขาดเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน กำลังคนไม่สามารถพัฒนาตัวเองได้ อาชีพอิสระไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจนทำให้ผู้ประกอบการสูญเสียผลประโยชน์ การพัฒนากำลังคนเน้นเฉพาะมิติด้านทักษะฝีมือ ขาดการพัฒนาในมิติอื่น ๆ อาทิ ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการบริหารจัดการ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐานเพื่อควบคุมระบบงาน (Soft - Skills) ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ตลอดจนขาดระบบกลไกการพัฒนากำลังคนนอกระบบในภาคการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม เป็นต้น^๕

นอกจากนั้น การผลิตกำลังคนจากภาคการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการไม่สอดคล้องกับความต้องการเท่าที่ควร ซึ่งเป็นการสูญเสียการใช้งบประมาณของรัฐ การจัดการแนะแนวการศึกษาที่ขาดความชัดเจนและไม่มีคุณภาพส่งผลให้เกิดการตัดสินใจในการศึกษาต่อไม่สอดคล้องกับความต้องการ

^๕ รายงานวาระปฏิรูปที่ ๓๗: ปฏิรูปการแรงงาน; สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๕๘, หน้า ๓

ของตลาดแรงงาน ทักษะในกระบวนการพัฒนางานยังอยู่ระดับคุณภาพด้อย เนื่องจากแรงงานมีความรู้พื้นฐานทางด้านวิชาอาชีพเท่านั้น การต่อยอดในวิชาอาชีพเพื่อยกระดับสูงขึ้นไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากปัญหากระบวนการออกใบรับรองความสามารถให้กับแรงงานในสาขาวิชาชีพตามระดับคุณวุฒิวิชาชีพ ที่ผ่านการทดสอบเพื่อประเมินความรู้ความสามารถในวิชาอาชีพเทียบชั้นวุฒิการศึกษายังมีปัญหาที่ไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพร่วมกันได้ ทั้งในส่วนกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงแรงงาน แม้ว่าจะเป็นความต้องการของแรงงานและกำลังคนก็ตาม^๖

๑.๒.๕ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คือ การจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการในเรื่องการจัดหลักสูตร, การจัดการเรียนการสอน, การจัดการฝึกอาชีพ, การวัดและการประเมินผล

ทั้งนี้ เป็นไปตามกฎหมายและนโยบาย ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๒๐ การอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๘ การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้โดยรูปแบบดังต่อไปนี้

(๑) การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

(๒) การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

(๓) การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ

เพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้นต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

มาตรา ๙ การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ตามมาตรา ๖ มาตรา ๗ และมาตรา ๘ ให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ดังต่อไปนี้

^๖ รายงานวาระปฏิรูปที่ ๓๗: ปฏิรูปการแรงงาน; สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๕๘, หน้า ๑

(๑) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

(๒) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

(๓) ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

คณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาจกำหนดหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อความรู้ หรือทักษะ ในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้

มาตรา ๕๑ ในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่เป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา อาชีวศึกษาหรือสถาบัน และสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษา หรือสถาบัน และสถานประกอบการ

มาตรา ๕๔ สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่นที่ให้ความร่วมมือ ในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ อาจได้รับสิทธิและประโยชน์ ดังต่อไปนี้

(๑) การสนับสนุนด้านวิชาการและทรัพยากรตามสมควรแก่กรณี

(๒) การเชิดชูเกียรติแก่สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือองค์กรอื่น ที่ให้ความร่วมมือ ในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พ.ศ. ๒๕๕๗

เป็นการกำหนดมาตรฐานของสถานประกอบการที่จะมาร่วมจัดการศึกษาระบบ ทวิภาคี รวมไปถึงกำหนดมาตรฐานของการจัดการเรียนการสอน และรายละเอียดอื่นๆ ด้าน เช่น

- กำหนดโครงสร้างหลักสูตรให้เป็นการจัดการเรียนการสอนในระบบและในระบบ ทวิภาคี ในสัดส่วน ๕๐ : ๕๐

- กำหนดสมรรถนะตามหลักสูตรที่จะต้องเกิดกับผู้เรียนในระหว่างเข้าไปเรียนรู้ ในสถานประกอบการ ทั้งนี้ เพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้เรียนจะได้เรียนรู้ทุกทักษะที่จำเป็นจากสถานประกอบการ

- กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมาเป็นครูนิเทศก์และครูฝึก

- กำหนดคุณสมบัติของสถานประกอบการที่จะเข้าร่วมโครงการทวิภาคี

- สถานประกอบการที่ร่วมจัดทวิภาคีสามารถนำค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษา ไปหักลดหย่อนภาษีได้ ๒ เท่าของค่าใช้จ่าย เป็นการจูงใจให้สถานประกอบการสนใจร่วมโครงการทวิภาคี

การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ครอบคลุมความร่วมมือกับสถานประกอบการ โดยแบ่งเป็น ๔ model ดังนี้

Model A การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเต็มรูปแบบ (ร้อยเปอร์เซ็นต์) ในพื้นที่ คือ มีสถานประกอบการ ในพื้นที่ตั้งสถานศึกษา ผู้เรียนทุกคนทุกสาขาวิชาได้เข้าฝึกอาชีพในสถานประกอบการ

Model B การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเต็มรูปแบบ (ร้อยเปอร์เซ็นต์) นอกพื้นที่ คือ ไม่มีสถานประกอบการในพื้นที่ตั้งสถานศึกษา ผู้เรียนทุกคนทุกสาขาวิชาได้เข้าฝึกอาชีพ ในสถานประกอบการ โดยจะต้องมีการจัดที่พักใกล้กับสถานประกอบการที่ไปฝึกอาชีพให้แก่ผู้เรียน และมีครูควบคุมดูแล

Model C การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีบางสาขาวิชา

Model D การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้แก่พนักงานของสถานประกอบการ

มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๖ ประการ ดังนี้

- มีบันทึกความร่วมมือ MOU (Memorandum of Understanding) ระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา/สถาบัน/สถานศึกษากับสถานประกอบการ
- มีสัญญาฝึกอาชีพระหว่างสถานประกอบการกับผู้เรียน
- มีแผนการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ ตลอดระยะเวลาการฝึกอาชีพที่กำหนดในแผนการเรียนตลอดหลักสูตร
- มีการประเมินมาตรฐานการฝึกอาชีพตามข้อตกลง และตามแผนการฝึกอาชีพที่จัดทำร่วมกันระหว่างสถานประกอบการ และสถานศึกษาหรือสถาบัน
- มีใบรับรองการผ่านงานของสถานประกอบการ เมื่อสิ้นสุดการฝึกอาชีพ ลงนามโดยสถานประกอบการ
- มีวุฒิบัตรการศึกษาระบบทวิภาคีลงนามร่วมกัน ๒ ฝ่าย คือ สถานประกอบการ และสถานศึกษา/สถาบัน

ขณะนี้วิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ประมาณ ๔๐๐ แห่ง จากทั้งหมด ๔๒๑ แห่งทั่วประเทศ มีการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีในบางสาขาวิชาอยู่แล้ว แต่ สอศ. ตั้งเป้าว่า ภายในปี ๒๕๕๙ วิทยาลัยทั้ง ๔๒๑ แห่ง ต้องจัดการศึกษาในระบบทวิภาคีให้ครบทุกสาขาวิชา

จากที่กล่าวมาจึงเห็นได้ว่า โดยหลักการของอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จึงเป็นหลักการที่ดี มุ่งพัฒนาคนเข้าสู่สถานประกอบการตามสาขาที่สถานประกอบการต้องการโดยตรง อีกทั้งผู้เรียนก็ได้พัฒนาทักษะ ความชำนาญผ่านการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดคุณภาพในฝีมือการทำงานต่อไป แต่ในสภาพการฝึกทำงานที่เทียบเท่าสภาพการทำงานจริงในสถานประกอบการแล้ว กลับพบปัญหาหลายประการ ได้แก่

(๑) ปัญหาด้านความพร้อมของสถานศึกษาและบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน และประเมินผล พบว่า สถานศึกษาจำนวนมากมีความพร้อมทางด้านบุคลากรในระดับปานกลาง ครูมีความเข้าใจรูปแบบการสอนระบบทวิภาคีมีน้อยอยู่ การเรียนในสถานศึกษามีเนื้อหาที่ไม่ครอบคลุมกับงานในสถานประกอบการ ขาดอุปกรณ์ในการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ ทำให้เวลาส่งนักศึกษามาฝึกงานในสถานประกอบการจึงไม่ตรงกับความต้องการ และขาดความชำนาญงานที่ไม่มีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษาก่อนมาทำงานจริง ทำให้พบปัญหาเรื่องการบาดเจ็บจากการทำงานจำนวนไม่น้อย

(๒) ปัญหาด้านสถานประกอบการ ถึงแม้ว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการจัดให้มีการฝึกงาน และมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีความทันสมัย แต่ยังพบปัญหาจำนวนครูฝึกในสถานประกอบการมีไม่เพียงพอ ที่สามารถคอยดูแลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด อีกทั้งยังขาดทักษะในการถ่ายทอดความรู้ ไม่มีเวลาสอนงาน จึงส่งผลกระทบต่อความไม่เชี่ยวชาญหรือขาดความเข้าใจในงานที่นักศึกษาต้องฝึกอย่างจริงจัง รวมถึงในเรื่องของการอบรมทักษะการใช้ชีวิตนอกสถานศึกษา

(๓) ปัญหาด้านนักศึกษา ที่ขาดความพร้อม ความเข้าใจ วุฒิภาวะ และความรับผิดชอบ ในการปรับตัวให้เข้ากับการศึกษาระบบทวิภาคี ที่ต้องเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ นักเรียนส่วนหนึ่งรู้สึกภาคภูมิใจที่มีความซ้ำซากจำเจ และหลักสูตรมุ่งเน้นการปฏิบัติมากเกินไป ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตน ทำให้เกิดปัญหาการลาออกกลางคัน และสร้างความเบื่อหน่ายให้กับสถานประกอบการ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งที่ยังศึกษาอยู่ก็พบว่า ขาดความระมัดระวังในการทำงาน จึงเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายได้ง่าย

โดยสรุปจากข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ข้างต้นรวม ๕ ประการ ได้แสดงให้เห็นถึงปัญหาหลัก ๆ ที่ต้องทำการปฏิรูปหรือพัฒนา คือ

๑) ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว และอยู่ในสภาวะการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการระดมสรรพกำลังให้คนที่ยังไม่ถูกใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่เข้ามารับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะฝีมือที่เหมาะสม เช่น เยาวชน สตรีที่มีภาระครอบครัว แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานเพิ่งเกษียณอายุแต่ยังสามารถทำงานได้ แรงงานคนพิการ แรงงานชนกลุ่มน้อย เป็นต้น

๒) การปฏิรูปและพัฒนากำลังแรงงานไทย จำนวน ๓๘ – ๓๙ ล้านคน ให้เก่งขึ้นกว่าเดิม ตีอาวูรทางปัญญาทั้งแนวตั้ง แนวราบ สร้างภูมิคุ้มกันทางด้านความมั่นคงทางสังคมรองรับกรณีต้องขาดรายได้โดยไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า จำเป็นต้องเร่งระดมทุกภาคส่วนรวมทั้งภาคเอกชนให้เป็นหนึ่งเดียวในการปฏิรูปและพัฒนา

๓) การบูรณาการภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ให้มีการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากำลังแรงงานใหม่ กำลังแรงงานที่มีงานทำหรือมีอาชีพอยู่แล้ว หรือกำลังแรงงานที่ประสงค์จะเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนอาชีพ

๒. วิธีการปฏิรูป

๒.๑ การวิเคราะห์ จัดทำแนวทางเกี่ยวกับเรื่องที่จะปฏิรูป

จากสถานการณ์และสภาพปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นที่จะต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งคณะกรรมการฯ ขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ได้ทำการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิรูป เรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย โดยมีกระบวนการดำเนินงานในภาพรวม ประกอบด้วย

๒.๑.๑ คณะกรรมการฯ ได้ประสานความร่วมมือในการทำงาน โดยได้เชิญผู้แทนจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และสภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย ร่วมเป็นคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงานและระบบคุ้มครองผู้บริโภค เพื่อพิจารณาและรับฟังข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการปฏิรูปในเรื่องดังกล่าวนี้

๒.๑.๒ การทบทวนเอกสารวิชาการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายงานการปฏิรูปวาระปฏิรูปที่ ๓๗ : ปฏิรูปการแรงงาน คณะกรรมการปฏิรูปการแรงงาน สภาปฏิรูปแห่งชาติ (สปช.) รวมถึงข้อเสนอแนะจากหน่วยงานและเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน ภาคแรงงานที่ผ่านมา เพื่อนำมาสู่ความร่วมมือในการจัดทำรายงานการศึกษาฉบับดังกล่าวนี้ร่วมกัน

๒.๑.๓ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ พิจารณาความเป็นไปได้ในข้อเสนอแนวทาง มาตรการในการดำเนินการขับเคลื่อนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัติบูรณาการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. โดยมีการประชุมร่วมกับผู้แทนจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๙ และการเข้าพบปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อหารือในรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๔ สรุปผลเสนอให้คณะกรรมการวิชาการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคมและ
สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) เห็นชอบ เพื่อดำเนินการส่งรายละเอียดให้คณะรัฐมนตรี
พิจารณาเห็นชอบและมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปพิจารณาดำเนินการต่อไปตามขั้นตอน

๒.๑.๕ ติดตามและประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิรูป เพื่อเสนอแนะและให้ความคิดเห็น
ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เกี่ยวข้องในช่วงนั้น

๒.๒ แนวทางแก้ไข

คณะกรรมการวิชาการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศระหว่าง
หน่วยงานของรัฐต่าง ๆ และหน่วยงานภาคเอกชนอื่นที่เกี่ยวข้อง เห็นควรผลักดันให้มีการตราพระราชบัญญัติ
บูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. เพื่อให้มีกฎหมายว่าด้วยการบูรณาการการพัฒนา
กำลังแรงงานแห่งชาติ ผลักดันให้การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ รูปแบบ แนวทาง และวิธีการดำเนินงาน
ด้านการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศของทุกภาคส่วนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๓. กำหนดเวลาการปฏิรูป

๓.๑ ระยะเวลาที่ ๑ ช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เสนอรายงานการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
เรื่อง การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย และผลักดัน
ให้มีการตราพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. ต่อสภาขับเคลื่อนการปฏิรูป
ประเทศ (สปท.)

๓.๒ ระยะเวลาที่ ๒ ช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) เสนอ
รายงานการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ เรื่อง การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถ
การแข่งขันของแรงงานไทย และร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.
ให้คณะรัฐมนตรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓.๓ ระยะเวลาที่ ๓ ช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.)
ประสานความร่วมมือกับกระทรวงแรงงาน ในการพิจารณาขับเคลื่อนข้อเสนอ เรื่อง การพัฒนาฝีมือแรงงาน
แห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย และร่างพระราชบัญญัติบูรณาการ
การพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. และดำเนินการเพื่อให้รัฐบาลประกาศให้การพัฒนากำลังแรงงาน
เป็นวาระแห่งชาติ

๔. แหล่งที่มาของงบประมาณ

ใช้งบประมาณของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และงบประมาณสนับสนุนจากกองทุน
ต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.

๕. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนราชการที่มีหน้าที่หลักในการบริหาร
การพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ และเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและ
ประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินการต่าง ๆ รวมถึงประสานงานกับ
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

๖. ข้อเสนอแนะ

ผลจากการเสนอรายงานต่อสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ ๔๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙ ที่ประชุมได้ให้ข้อคิดเห็นในประเด็นสำคัญต่าง ๆ เพื่อประกอบเป็นแนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย และการจัดทำร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. โดยสรุปดังนี้

๖.๑ เสนอแนะให้มีการศึกษาเพิ่มเติมถึงแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งประสบความสำเร็จในเรื่องดังกล่าว โดยเป็นความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับภาคเอกชน เช่น ประเทศเยอรมนี ออสเตรเลีย และเกาหลีใต้ และนำผลที่ได้มาปรับใช้ในประเทศไทย โดยเฉพาะการบูรณาการระหว่างภาครัฐในฐานะหน่วยผลิตกับภาคเอกชน

๖.๒ หน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนให้สถาบันอาชีวศึกษาของภาคเอกชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะการยกระดับขีดความสามารถให้สามารถพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถแข่งขันและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนและระดับโลก

๖.๓ ปัญหาเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นส่วนหนึ่งของปัญหาแรงงานทั้งระบบที่ครอบคลุมตั้งแต่เรื่องการขาดแคลนแรงงาน คุณภาพแรงงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น จำเป็นต้องตระหนักว่าการปฏิรูปแรงงานต้องครอบคลุมและสอดคล้องทั้งระบบในทุกมิติ

๖.๔ การนำข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การสหประชาชาติ ธนาคารพัฒนาเอเชีย หอการค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ และสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มาประมวลวิเคราะห์ข้อเสนอที่มีอยู่แล้วให้คมชัดมากยิ่งขึ้น

๗. ร่างพระราชบัญญัติ

ร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.

ร่าง

พระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ

พ.ศ.

หลักการ

เพื่อให้มีกฎหมายว่าด้วยการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ ผลักดันให้การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ รูปแบบ แนวทาง และวิธีการดำเนินงานด้านการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศของทุกภาคส่วนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เหตุผล

โดยที่ปัจจุบัน มีหน่วยงานของรัฐจำนวนมากเข้ามามีส่วนร่วมกับการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ซึ่งมีลักษณะที่ค่อนข้างจะแยกกันดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ทำให้ขาดสัมฤทธิ์ผลในการผลักดันนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ และสร้างความสับสนในการใช้บริการของประชาชน ดังนั้น เพื่อปฏิรูปการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศให้เกิดการบูรณาการภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ สนับสนุนหลักการพื้นฐานในการยกระดับขีดความสามารถของกำลังแรงงานไทยให้สูงขึ้น แก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ เพิ่มความแข็งแกร่งและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมั่นคง และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศบนรากฐานทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

“การศึกษา” หมายความว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการให้การศึกษา ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้าน ให้แก่บุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานในอนาคต เพื่อเตรียมกำลังแรงงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

“การฝึกอบรม” หมายความว่า กิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และมีเป้าหมายในการยกระดับความรู้ ความสามารถและทักษะของกำลังแรงงานในปัจจุบันให้สามารถทำงานได้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

มาตรา ๔ ให้นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกประกาศและระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับราชการของส่วนราชการนั้น

ประกาศหรือระเบียบนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๕ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ” เรียกโดยย่อว่า “กบรช.” ประกอบด้วย

(๑) นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงคมนาคม ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และประธานสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

(๔) ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ได้รับการคัดเลือกโดยการสรรหา จำนวนฝ่ายละสองคน เป็นกรรมการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ในด้านการพัฒนากำลังแรงงาน การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารการศึกษา จำนวนไม่เกินสี่คน เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ และให้ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมายเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๖ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๓) ไม่เคยต้องคำพิพากษาให้จำคุก แม้อันนั้นจะยังไม่ถึงที่สุดหรือมีการรอการลงโทษ เว้นแต่เป็นกรณีที่ดียังไม่ถึงที่สุดหรือมีการรอการลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดฐานหมิ่นประมาท
- (๔) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบ การบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

มาตรา ๗ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีวาระการดำรง ตำแหน่งคราวละสี่ปีนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง ก่อนครบวาระ หรือในกรณีที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้น อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว แล้วแต่กรณี

เมื่อครบกำหนดวาระตามวรรคหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้ผู้แทน ฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่ง เพื่อดำเนินการต่อไปจนกว่าผู้แทนฝ่ายนายจ้าง หรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับ การแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) นายกรัฐมนตรีให้ออกเนื่องจากบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หย่อนความสามารถ หรือไม่สุจริต
- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๖

มาตรา ๙ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย และแนวทางในการพัฒนา กำลังแรงงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการผลิต การท่องเที่ยว การบริการ การขนส่ง การเกษตรกรรมและการแปรรูปสินค้าเกษตร และการพาณิชย์กรรม

(๒) กำหนดรูปแบบและวิธีการในการบูรณาการภารกิจร่วมกันของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ และประสานแผนการพัฒนากำลังแรงงานระหว่างระบบการศึกษา กับระบบการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน ทั้งนี้ ตามนโยบายแห่งรัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้มีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

(๓) ประสานนโยบายและแผนการพัฒนากำลังแรงงานและแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อความเป็นเอกภาพในการพัฒนากำลังแรงงาน ขจัดปัญหาความซ้ำซ้อน และความสิ้นเปลืองงบประมาณของรัฐ

(๔) ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมโยงกรอบคุณวุฒิแห่งชาติกับกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ และผลักดัน ให้หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับจัดการศึกษา เพื่อผลิตกำลังแรงงานให้ตรงตามความต้องการของ ตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

(๕) ผลักดันให้มีการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาอาชีพที่มีความต้องการแรงงานสูง หรือสาขาอาชีพที่เป็นไปตามทิศทางการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรือการปฏิรูปประเทศ รวมถึงผลักดันให้หน่วยงานทางการศึกษานำข้อมูล จากมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปใช้ในการจัดการศึกษาในแต่ละระดับในส่วนที่เกี่ยวข้อง

(๖) เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ของหน่วยงานต่าง ๆ

(๗) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานการพัฒนากำลังแรงงาน ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๘) พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงานหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย เพื่อการ พัฒนากำลังแรงงานของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือกองทุนส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แล้วแต่กรณี

(๙) ออกประกาศ ระเบียบ คำสั่ง หรือมีมติเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(๑๐) ดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศตามที่เห็นสมควร

(๑๑) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะรัฐมนตรี หรือนายกรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในเรื่องใด ถ้าคณะกรรมการมีมติให้หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานใด หรือคณะกรรมการตามกฎหมายใดนำไปปฏิบัติ ให้หน่วยงานของรัฐหน่วยงานนั้น หรือ คณะกรรมการตามกฎหมายนั้น มีหน้าที่ปฏิบัติตามโดยเร็ว ทั้งนี้ หากคณะกรรมการเห็นว่า มีกรณีจำเป็น อาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาก็ได้ และเมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติเป็นอย่างใดให้หน่วยงานของรัฐ ที่เกี่ยวข้อง หรือคณะกรรมการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ปฏิบัติตามโดยเร็ว

มาตรา ๑๐ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการและรองประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๑ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

การประชุมคณะอนุกรรมการให้นำความในมาตรา ๑๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๒ ให้กรรมการและอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุม ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าใช้จ่ายอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๑๓ ให้มีสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ ขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการ

(๒) ดำเนินการต่าง ๆ ของคณะกรรมการ

(๓) ดำเนินการและประสานงานกับส่วนราชการและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๔) ดำเนินการหรือมอบหมายให้หน่วยงานอื่น ๆ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง และรายงานผล

ต่อคณะกรรมการ

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา ๑๔ ให้มีคณะอนุกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานประจำจังหวัด ทุกจังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “อกบจร.” ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) อนุกรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ เกษตรและสหกรณ์จังหวัด จัดหางานจังหวัด ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดหรือผู้แทนหน่วยงานด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด พัฒนาการจังหวัด พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ประชาสัมพันธ์จังหวัด พาณิชยจังหวัด แรงงานจังหวัด วัฒนธรรมจังหวัด สถิติจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด หัวหน้าสำนักงานจังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด นายกองกิจการบริหารส่วนจังหวัด ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัด ประธานหอการค้าจังหวัด และผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัด

(๓) ผู้แทนหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่ ซึ่งประธานอนุกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานประจำจังหวัดแต่งตั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชนในระดับอุดมศึกษา หรือระดับอาชีวศึกษาในพื้นที่จำนวนไม่เกินสามคน เป็นอนุกรรมการ

(๔) ผู้แทนหน่วยงานอื่นในพื้นที่ ซึ่งประธานอนุกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานประจำจังหวัดแต่งตั้งจากหน่วยงานของรัฐด้านการยุติธรรม และการคมนาคม จำนวนไม่เกินห้าคน เป็นอนุกรรมการ

(๕) ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ซึ่งประธานอนุกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานประจำจังหวัดแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน เป็นอนุกรรมการ

(๖) ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งประธานอนุกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานประจำจังหวัดแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน เป็นอนุกรรมการ

(๗) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประธานอนุกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานประจำจังหวัดแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ในด้านการพัฒนา กำลังแรงงานจำนวนไม่เกินสี่คน เป็นอนุกรรมการ

(๘) ให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

(๙) ให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมอบหมายจำนวนหนึ่งคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้นำความในมาตรา ๖ มาตรา ๗ และมาตรา ๘ มาใช้บังคับในการแต่งตั้ง การดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และการทำหน้าที่ของผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยอนุโลม ทั้งนี้ ความใดกล่าวถึงนายกรัฐมนตรีให้หมายความว่าเป็นผู้ว่าราชการจังหวัดแทน

มาตรา ๑๕ คณะอนุกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานประจำจังหวัด มีหน้าที่ช่วยเหลือคณะกรรมการในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๙ ภายในเขตจังหวัด ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลด้านกำลังแรงงาน เพื่อวิเคราะห์ความต้องการแรงงานและความต้องการพัฒนากำลังแรงงานในภาพรวมของจังหวัด รวมถึงประสานแผนการพัฒนากำลังแรงงานของจังหวัดเข้ากับแผนพัฒนาจังหวัด

(๒) ติดตามการดำเนินงานตามแผนการพัฒนากำลังแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในพื้นที่จังหวัด เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการศึกษาหรือการฝึกอบรมเพื่อให้มีโอกาสในการทำงานในพื้นที่จังหวัดและพื้นที่อื่น

(๓) รวบรวมข้อมูลเพื่อสังเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่ เพื่อแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จังหวัดและคณะกรรมการได้รับทราบเป็นประจำทุกปี

(๔) ส่งเสริมสถานประกอบกิจการและองค์กรในภาคเอกชนของจังหวัดให้มีส่วนร่วมในการพัฒนากำลังแรงงานของจังหวัด

(๕) ขอข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในพื้นที่จังหวัดได้ตามที่เห็นสมควร

(๖) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการตามที่คณะอนุกรรมการมอบหมาย

(๗) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ “กพรช.” มอบหมาย

มาตรา ๑๖ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานประจำจังหวัด มีอำนาจออกหนังสือเรียกให้ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่งข้อมูลหรือเอกสารใด ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาได้ในกรณีนี้อาจเรียกบุคคลใด ๆ มาชี้แจงด้วยก็ได้

มาตรา ๑๗ ให้กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานในสังกัดพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการเทียบโอนผลการฝึกอบรมหรือประสบการณ์การทำงาน หรือผลการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ หรือผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของกำลังแรงงาน ไปเป็นผลทางการศึกษา เพื่อให้ได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับต่าง ๆ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะทั้งหมดหรือบางส่วน โดยให้ดำเนินการให้ได้ผลเป็นรูปธรรมและรายงานผลให้คณะกรรมการทราบเป็นประจำทุกครั้งที่มีการประชุม

มาตรา ๑๘ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนากำลังแรงงาน ตามกฎหมายหรือภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดกิจกรรมหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนากำลังแรงงานในสาขาอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานหรือประชาชน สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มาตรฐานอาชีพ หรือคุณวุฒิวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยให้ดำเนินการให้เป็นรูปธรรมครอบคลุมในทุกสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องและครอบคลุมในทุกพื้นที่

มาตรา ๑๙ ให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ และเร่งดำเนินการเพื่อให้คุณวุฒิวิชาชีพแก่กำลังแรงงาน รวมถึงดำเนินการเพื่อให้องค์กรภาครัฐและเอกชนเกิดการยอมรับในคุณวุฒิวิชาชีพ ตลอดจนประสานงานให้กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรับรองและยอมรับการเทียบโอนคุณวุฒิวิชาชีพกับคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับต่าง ๆ

มาตรา ๒๐ ให้คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนและกระทรวงการคลัง พิจารณาดำเนินการจัดให้มีสิทธิและประโยชน์ทางการลงทุนหรือทางภาษีแก่หน่วยงานภาคเอกชนที่ได้ดำเนินการใด ๆ อันเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการหรือตามที่มีกฎหมายกำหนดไว้

มาตรา ๒๑ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง มีหน้าที่ให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการดำเนินการต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานประจำจังหวัดได้มีมติหรือข้อสั่งการ

หากคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานประจำจังหวัด พิจารณาแล้วเห็นว่า ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความร่วมมือหรือไม่สนับสนุนการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง หรือดำเนินการล่าช้าเกินความจำเป็น ให้เชิญหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของรัฐนั้น มาชี้แจงสภาพปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ พร้อมทั้งร่วมกันแสวงหาวิธีการแก้ไขเพื่อให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐนั้นให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๒๒ ให้คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พิจารณาให้การสนับสนุนงบประมาณ จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานหรือกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แล้วแต่กรณี เพื่อช่วยเหลือ หรืออุดหนุนการดำเนินงานตามแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังแรงงาน ของหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ตลอดจนจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่าย ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับภารกิจในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ให้ถือว่าการดำเนินการต่าง ๆ ดังกล่าว เป็นกิจการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งต้องได้รับการช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานหรือกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๓ ให้ยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงาน การฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๒ และให้โอนผลการดำเนินงานต่าง ๆ ของ คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ และคณะอนุกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ไปเป็นของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๒๔ ให้คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๒ และคณะอนุกรรมการ ซึ่งมีอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่ ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้

.....
.....

บันทึกวิเคราะห์สรุป

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

โดยที่ปัจจุบัน มีหน่วยงานของรัฐจำนวนมากเข้ามามีส่วนร่วมกับการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ซึ่งมีลักษณะที่ค่อนข้างจะแยกกันดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ทำให้ขาดสัมฤทธิ์ผลในการผลักดันนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ และสร้างความสับสนในการใช้บริการของประชาชน ดังนั้น เพื่อปฏิรูปการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศให้เกิดการบูรณาการภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ สนับสนุนหลักการพื้นฐานในการยกระดับขีดความสามารถของกำลังแรงงานไทยให้สูงขึ้น แก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ เพิ่มความแข็งแกร่งและความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมั่นคง และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศบนรากฐานทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

๒.๑ กำหนดบทนิยามคำว่า “คณะกรรมการ” “กรรมการ” “กำลังแรงงาน” “การพัฒนากำลังแรงงาน” “การศึกษา” “การฝึกอบรม” ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ (มาตรา ๓)

๒.๒ กำหนดให้มีคณะกรรมการระดับชาติ เรียกว่า คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ หรือ “กบรช.” ประกอบด้วย

(๑) นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปลัดกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงคมนาคม ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคม อธิบดีกรมการจัดหางาน ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และประธานสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

(๔) ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ได้รับการคัดเลือกโดยการสรรหา จำนวนฝ่ายละสองคน เป็นกรรมการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ในด้านการพัฒนากำลังแรงงาน การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารการศึกษา จำนวนไม่เกินสี่คน เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ และให้ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมายเป็นผู้ช่วยเลขานุการ (มาตรา ๕)

๒.๓ กำหนดให้คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ หรือ “กบรช.” มีอำนาจหน้าที่

(๑) กำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ

(๒) กำหนดรูปแบบและวิธีการในการบูรณาการภารกิจร่วมกันของทุกภาคส่วน

(๓) ประสานแผนการพัฒนากำลังแรงงานระหว่างระบบการศึกษากับระบบการฝึกอบรม

(๔) ประสานนโยบายและแผนการพัฒนากำลังแรงงานและแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(๕) ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมโยงกรอบคุณวุฒิแห่งชาติกับกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

(๖) ผลักดันให้หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับจัดการศึกษา เพื่อผลิตกำลังแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

(๗) ผลักดันให้มีการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ และผลักดันให้หน่วยงานทางการศึกษานำข้อมูลจากมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไปใช้ในการจัดการศึกษาในแต่ละระดับในส่วนที่เกี่ยวข้อง

(๘) เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศของหน่วยงานต่าง ๆ (มาตรา ๙)

๒.๔ กำหนดให้มีคณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานประจำจังหวัด ทุกจังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า “อกบรจ.” ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายเป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) อนุกรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ เกษตรและสหกรณ์จังหวัด จัดหางานจังหวัด ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดหรือผู้แทนหน่วยงานด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด พัฒนาการจังหวัด พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ประชาสัมพันธ์จังหวัด พาณิชยจังหวัด แรงงานจังหวัด วัฒนธรรมจังหวัด สถิติจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด หัวหน้าสำนักงานจังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัด ประธานหอการค้าจังหวัด และผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัด

(๓) ผู้แทนหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่ ซึ่งประธานอนุกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานประจำจังหวัดแต่งตั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชนในระดับอุดมศึกษา หรือระดับอาชีวศึกษาในพื้นที่จำนวนไม่เกินสามคน เป็นอนุกรรมการ

(๔) ผู้แทนหน่วยงานอื่นในพื้นที่ ซึ่งประธานอนุกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานประจำจังหวัดแต่งตั้งจากหน่วยงานของรัฐด้านการยุติธรรม และการคมนาคม จำนวนไม่เกินห้าคน เป็นอนุกรรมการ

(๕) ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ซึ่งประธานอนุกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานประจำจังหวัดแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน เป็นอนุกรรมการ

(๖) ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งประธานอนุกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานประจำจังหวัดแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน เป็นอนุกรรมการ

(๗) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประธานอนุกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานประจำจังหวัดแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ในด้านการพัฒนากำลังแรงงานจำนวนไม่เกินสี่คน เป็นอนุกรรมการ

(๘) ให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

(๙) ให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดที่ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมอบหมายจำนวนหนึ่งคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ (มาตรา ๑๔)

๒.๕ กำหนดให้คณะอนุกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานประจำจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) วิเคราะห์ความต้องการแรงงานและความต้องการพัฒนากำลังแรงงานในภาพรวมของจังหวัด รวมถึงประสานแผนการพัฒนากำลังแรงงานของจังหวัดเข้ากับแผนพัฒนาจังหวัด

(๒) ติดตามการดำเนินงานตามแผนการพัฒนากำลังแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในพื้นที่จังหวัด

(๓) จัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่เพื่อแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จังหวัดและคณะกรรมการได้รับทราบเป็นประจำทุกปี

(๔) ส่งเสริมสถานประกอบการและองค์กรในภาคเอกชนของจังหวัดให้มีส่วนร่วมในการพัฒนากำลังแรงงานของจังหวัด

(๕) ผลักดันให้เกิดการเทียบโอนผลการฝึกอบรมหรือประสบการณ์การทำงาน หรือผลการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ หรือผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติของกำลังแรงงานไปเป็นผลทางการศึกษาเพื่อให้ได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับต่าง ๆ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะทั้งหมดหรือบางส่วน

(๖) ผลักดันให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดกิจกรรมหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนากำลังแรงงานในสาขาอาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานหรือประชาชน สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มาตรฐานอาชีพ หรือคุณวุฒิวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

(๗) ผลักดันให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เร่งดำเนินการเพื่อให้คุณวุฒิวิชาชีพแก่กำลังแรงงาน และทำให้เกิดการยอมรับและการเทียบโอนคุณวุฒิวิชาชีพกับคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับต่าง ๆ (มาตรา ๑๕)

๒.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิรูป

(๑) ทำให้มีกฎหมายที่จะทำให้เกิดการบูรณาการภารกิจของแต่ละหน่วยงานเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ

(๒) ทำให้มีคณะกรรมการระดับชาติ เพื่อทำหน้าที่ในการกำกับดูแล กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ ในการดำเนินงานด้านการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

(๓) ทำให้มีคณะกรรมการในระดับพื้นที่ (จังหวัด) เพื่อทำหน้าที่ในการศึกษาความต้องการแรงงาน และประสานการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในเขตพื้นที่

(๔) ทำให้มีกรอบการดำเนินงานเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังเกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบัน และมีแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาภารกิจของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอนาคต

(๕) ทำให้ได้แรงงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล พร้อมกับสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่แรงงานด้วยการติดอาวุธทางปัญญาส่งผลให้แรงงานมีรายได้สูงขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความมั่นคงทางสังคม

ภาคผนวก ก

สรุปความเห็นและข้อเสนอแนะ
ของสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ต่อรายงานของคณะกรรมการธิการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม
เรื่อง การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถ
การแข่งขันของแรงงานไทย และ
ร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.
ในการประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ครั้งที่ ๔๗/๒๕๕๗
วันอังคารที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๗

สรุปความเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ต่อรายงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม
เรื่อง การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ
เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย
และร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.
ในการประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ครั้งที่ ๔๙/๒๕๕๙
วันอังคารที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙

ในการประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ ๔๙/๒๕๕๙ วันอังคารที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙ ได้มีการพิจารณารายงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม เรื่อง การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย และร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. ที่คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคมเสนอ ซึ่งมีความเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ สรุปสาระสำคัญในแต่ละประเด็น ดังนี้

๑. การพัฒนาฝีมือแรงงานไทย

๑.๑ การเพิ่มประสิทธิภาพในด้านอุตสาหกรรมหลัก ทั้งการพัฒนางาน พัฒนาอุตสาหกรรม และพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ล้วนให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของแรงงานในระดับต่าง ๆ ซึ่งคำว่า “แรงงาน” ดังกล่าว ไม่จำกัดเฉพาะแรงงานรูปแบบเดิม เช่น ผู้ที่ทำงานชุดดิน ขนทราย เป็นต้น แต่แรงงานในปัจจุบัน หมายถึง ระดับผู้บริหารที่ถือว่าเป็นตลาดแรงงานกลุ่มหนึ่ง

๑.๒ ปัญหาระบบการศึกษาที่ไม่เอื้ออำนวย ทำให้ผู้ที่จบการศึกษาไม่ว่าระดับใด ก็ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือแข่งขันกับผู้อื่นหรือแรงงานจากประเทศอื่นได้ โดยเฉพาะปัญหาด้านการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ดังนั้น สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจึงได้ดำเนินการร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในการจัดทำกรอบคุณวุฒิวิชาชีพด้านภาษาอังกฤษของครูผู้สอนและนักเรียนที่เข้ารับการศึกษาในทุกระดับจนถึงมหาวิทยาลัยว่าในการจบการศึกษาแต่ละระดับจะต้องมีความรู้ภาษาอังกฤษในการอ่าน การเขียน การฟัง หรือแต่งความได้ในระดับใด รวมทั้งครูผู้สอนก็ต้องผ่านการทดสอบด้วย และหากเป็นบุคลากรในระดับสูงขึ้นไปจะต้องทดสอบความเป็นผู้นำของหน่วยงาน กลุ่มคน หรือองค์กร รวมทั้งความสามารถในการสื่อสารระหว่างองค์กรด้วย

๑.๓ สถาบันและหน่วยงานการศึกษาด้านอาชีวศึกษาภาคเอกชน ยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังในการทำหน้าที่ด้านการพัฒนาแรงงานไทยเท่าที่ควร เพราะภาครัฐที่เกี่ยวข้องมุ่งควบคุมหลักสูตรและการเรียนการสอนของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเท่านั้น

๑.๔ ควรสนับสนุนให้สถาบันอาชีวศึกษาภาคเอกชนทำหน้าที่เสริมทักษะและฝีมือแรงงานตามความเชี่ยวชาญของสถาบัน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด รวมทั้งให้มีการฝึกอบรมด้านภาษา และจริยธรรม ที่แรงงานไทยยังด้อยอยู่เมื่อเทียบกับแรงงานในกลุ่มอาเซียนและตลาดโลก

๑.๕ รัฐบาลควรอนุญาตให้หน่วยงานและสถาบันการศึกษาภาคเอกชนสามารถขยายบทบาทในการยกระดับขีดความสามารถของแรงงานไทยให้มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งตลาดภายในประเทศและตลาดต่างประเทศ รวมทั้งหน่วยงานอาชีวศึกษาภาคเอกชนไม่ควรถูกจำกัดด้วยกฎและระเบียบต่าง ๆ

๑.๖ ควรมีการประชุมร่วมกันระหว่างสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงาน ถึงวิธีการพัฒนาโรงเรียนอาชีวศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐ และเอกชนทุกแห่ง ให้สอดคล้องกับทิศทาง ๕ อุตสาหกรรมหลักตามรายงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ เรื่อง การเพิ่มขีดความสามารถอุตสาหกรรมสาขาหลัก รวมทั้งอุตสาหกรรมเสริมในเรื่องของไฟฟ้า และโครงสร้างพื้นฐานเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นอกจากนี้ หากจะมีการขับเคลื่อนการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยกับกระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน และสภาอุตสาหกรรม ก็อาจจะมีสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยเข้าร่วมด้วย อีกทั้งรัฐบาลควรเข้าไปช่วยให้เกิดการร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการ สถาบันวิชาการ และกลุ่มแรงงาน ในการเพิ่มทักษะแรงงานไทย

๑.๗ เห็นควรขอความร่วมมือจากรัฐบาลในการจัดให้มีการประชุมระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนอาชีวศึกษาทุกแห่ง ศูนย์ฝึกของกระทรวงแรงงาน หรือศูนย์ฝึกของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และสภาอุตสาหกรรม ในการผลิตแรงงานให้ได้ตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

๑.๘ รัฐบาลควรหารือกับสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยและสภาอุตสาหกรรมถึงความต้องการแรงงานในอีก ๕ – ๑๐ ปีข้างหน้า เพื่อจะได้พัฒนาแรงงานได้ตรงตามความต้องการ

๑.๙ ปัจจุบันมีหลายหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการผลิตแรงงานทั้งจากกรุงเทพมหานคร กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ หรือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งเป็นการผลิตแรงงานในระดับขั้นพื้นฐาน จึงต้องมีการทดสอบฝีมือให้เป็นที่ประจักษ์

๑.๑๐ ในการฝึกฝีมือแรงงาน ควรมีการฝึกฝีมือแรงงานในเบื้องต้นให้มีความชำนาญก่อนที่จะเข้าไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

๑.๑๑ รัฐบาลควรพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และองค์ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยหรือมาตรฐานสากลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ให้กับผู้ที่ว่างงานหรือรอเข้าทำงาน

๑.๑๒ ถ้าต้องการก้าวไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ รัฐบาลจะต้องรู้ถึงความต้องการแรงงานในแต่ละสาขา ระดับฝีมือแรงงานที่ต้องการ และแหล่งที่จะสามารถหาแรงงานดังกล่าว ซึ่งจะต้องได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนถึงแผนงานการผลิตทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งจะต้องมองถึงสิ่งที่จะผลิตในอนาคต ไม่ใช่ผลิตตามสิ่งที่ได้ผลิตขึ้นมาแล้ว

๑.๑๓ ในต่างประเทศ เช่น เยอรมนี ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และเกาหลี ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพ และมีความสามารถสูง ทั้งนี้ ความสำเร็จส่วนใหญ่มาจากภาคเอกชนเป็นหลัก ทั้งในแง่ของบุคลากรที่ทุ่มเทการทำงานและการสนับสนุนงบประมาณ สำหรับ

รัฐบาลนอกจากจะให้การสนับสนุนงบประมาณแล้วยังอาจให้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาฝีมือหรือขีดความสามารถในการทำงาน ส่วนภาคเอกชนจะต้องสนับสนุนโดยการส่งแรงงานหรือบุคลากรเข้ารับการอบรม โดยการพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการทำงานและให้ได้รับเงินเดือนในระหว่างการฝึกอบรมด้วย ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะได้นำความรู้กลับมาใช้ในการทำงาน หรือเลื่อนระดับความรับผิดชอบให้สูงขึ้น

๑.๑๔ ในปัจจุบันมีรายงานเกี่ยวกับสถานะของแรงงานไทย จัดทำโดย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) และข้อสรุปของหอการค้าต่างชาติดังกล่าวเกี่ยวกับความต้องการฝีมือแรงงาน ชนิด ประเภท และจำนวนแรงงาน เพื่อเข้าทำงานในโรงงานที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย ดังนั้น จึงควรนำข้อมูลจากรายงานดังกล่าวมาประมวลและมอบหมายให้กระทรวงแรงงานหรือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดำเนินการสรุปให้แล้วเสร็จภายใน ๑ เดือน แล้วเสนอไปยังรัฐบาลเพื่อดำเนินการต่อไป

๑.๑๕ ปัจจุบันการแก้ปัญหาแรงงานของประเทศอยู่ในความรับผิดชอบของหลายหน่วยงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานก็กระจายอยู่ในกฎหมายหลายฉบับ ดังนั้น จึงควรมีการบูรณาการการแก้ปัญหาและจัดทำประมวลกฎหมายแรงงานดังกล่าวไว้ด้วยกัน

๒. ร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.

๒.๑ ประเด็นข้อสังเกต มาตรา ๓

๒.๑.๑ การให้คำนิยาม คำว่า “การพัฒนา กำลังแรงงาน” ในบรรทัดที่ ๓ ว่า “ให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ” เห็นว่ามีความหมายแคบเกินไป เพราะวัตถุประสงค์ของการพัฒนาฝีมือแรงงานก็เพื่อให้สามารถทำงานในระดับที่สูงขึ้น ไม่ใช่เพื่อให้ทำเฉพาะงานที่รับผิดชอบอยู่เท่านั้น จึงควรใช้คำว่า “ให้เหมาะสมกับงาน” ก็น่าจะเพียงพอ

๒.๑.๒ ไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดคำนิยาม คำว่า “การพัฒนา” ไว้ เพราะคำว่า “การพัฒนา” ได้ปรากฏอยู่หลายแห่ง อาจทำให้เข้าใจผิดได้ ดังเช่น มาตรา ๕ ที่กำหนดให้มีคณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ อาจมีปัญหาคำว่า “การพัฒนา” ในที่นี้มีความหมายตามที่กำหนดไว้ในคำนิยามหรือไม่ นอกจากนี้ คำว่า “การพัฒนา” ยังมีความหมายที่ชัดเจนอยู่แล้วคือ หมายถึงการทำให้ดีขึ้น

๒.๒ ประเด็นข้อสังเกต มาตรา ๕

๒.๒.๑ ใน (๓) ควรใส่คำว่า “(องค์การมหาชน)” ต่อท้ายคำว่า “ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ” ด้วย

๒.๒.๒ ใน (๔) การกำหนดให้มีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๒ คน เห็นว่าน้อยเกินไป เพราะภาคเอกชนคือหัวใจของการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นผู้สนับสนุนและเป็นผู้เข้าร่วมโครงการเรียนไปด้วย ฝึกไปด้วย และทำงานไปด้วย จึงควรกำหนดให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมงานให้มากที่สุด

๒.๒.๓ ควรเพิ่มกรรมการที่เป็นผู้แทนของสถาบันหรือหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบการและผู้ทรงคุณวุฒิภาคเอกชนไว้ในคณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติด้วย

๒.๓ ควรให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวง หรืออธิบดี เป็นผู้รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาแรงงานของประเทศ แทนการตั้งองค์กรกลางหรือคณะกรรมการกลางที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานขึ้นมาดำเนินการ และควรให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาดังกล่าว

๒.๔ คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ ไม่ควรมีหน้าที่ดูแลเฉพาะการพัฒนาฝีมือแรงงานเท่านั้น เนื่องจากคณะกรรมการดังกล่าว ประกอบด้วยปลัดกระทรวง เกือบทุกกระทรวงและบุคลากรระดับบริหารของประเทศเกือบทุกส่วนราชการที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศเป็นกรรมการ จึงควรกำหนดให้คณะกรรมการบูรณาการดังกล่าวเป็นคณะกรรมการนโยบายแรงงานแห่งชาติ เพื่อบูรณาการการแก้ไขปัญหาแรงงานทั้งหมดของประเทศทั้งปัญหาเรื่องของจำนวนแรงงาน คุณภาพฝีมือแรงงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คุณภาพชีวิตแรงงาน และปัญหาแรงงานต่างด้าว

๒.๕ ปัญหาสภาพบังคับใช้กฎหมาย

๒.๕.๑ ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้อาจจะมีปัญหาในเรื่องของสภาพบังคับ เนื่องจากกำหนดให้คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติมีอำนาจตามกฎหมายในการสั่งการหน่วยงานอื่นหรือคณะกรรมการอื่นที่ตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจของกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ เช่นเดียวกันให้ปฏิบัติตาม ดังที่ปรากฏในมาตรา ๙ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒

๒.๕.๒ มาตรา ๙ วรรคท้าย เห็นว่า คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติไม่สามารถสั่งให้หน่วยงานของรัฐหรือคณะกรรมการอื่นตามกฎหมายปฏิบัติตามได้ เพราะหน่วยงานของรัฐหรือคณะกรรมการนั้น ๆ ถูกตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติ จึงมีสถานะทางกฎหมายเท่ากันกับคณะกรรมการบูรณาการดังกล่าว

๒.๕.๓ มาตรา ๑๖ ให้อำนาจคณะกรรมการมากเกินไปในการออกหนังสือเรียกให้ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่งข้อมูล หรือเอกสารใด ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาได้ และอาจเรียกบุคคลใด ๆ มาชี้แจงด้วยก็ได้ ซึ่งในกฎหมายว่าด้วยคำสั่งเรียกของคณะกรรมการสิทธิการของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา ไม่ได้ให้อำนาจคณะกรรมการในการเรียกบุคคลใดของส่วนราชการมาให้ถ้อยคำหรือมาให้ข้อมูล หากคณะกรรมการจะดำเนินการดังกล่าวจะต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการก่อน

๒.๕.๔ มาตรา ๑๗ กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานในสังกัดดำเนินการเทียบโอนวุฒิในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน แต่ปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการก็มีกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติในการเทียบโอนวุฒิอยู่แล้ว จึงอาจก่อให้เกิดปัญหาว่าต้องดำเนินการตามกฎหมายฉบับใด

๒.๕.๕ มาตรา ๑๙ เห็นด้วยในหลักการ แต่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีวิธีการเทียบโอนวุฒิ มีหลักปฏิบัติตามกฎ ก.พ. และต้องปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นคณะกรรมการระดับชาติ มีนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ และมีสถานะทางกฎหมายเท่ากันกับคณะกรรมการบูรณาการการพัฒนา กำลังแรงงานแห่งชาติ

๒.๕.๖ มาตรา ๒๐ เห็นด้วยในหลักการที่กำหนดให้คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ดำเนินการจัดให้มีสิทธิและประโยชน์ทางการลงทุน หรือภาษีแก่หน่วยงานภาคเอกชนที่ดำเนินการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาแรงงานของประเทศ แต่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนจะต้องปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการดังกล่าว และมีพระราชบัญญัติควบคุมและกำกับการทำงานด้วยเช่นเดียวกัน

๒.๕.๗ มาตรา ๒๒ กำหนดให้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับภารกิจในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งคณะกรรมการที่มีหน้าที่จัดสรรงบประมาณตามมาตรานี้มีกฎหมายในการบังคับใช้อยู่แล้ว และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานหรือกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ก็มีคณะกรรมการบริหารกองทุนและกฎหมายกำกับดูแลด้วยเช่นเดียวกัน

รายชื่อสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศที่อภิปราย

๑. นายปานเทพ กล้าณรงค์ราญ
๒. พลเอก เลิศรัตน์ รัตนวานิช
๓. นายสุรินทร์ จิรวินิชย์
๔. พลอากาศตรี เฉลิมชัย เครืองาม
๕. นายกษิต ภิรมย์

ภาคผนวก ข

ตารางสรุปแผนการปฏิรูป

ตารางสรุปแผนการปฏิรูปของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม
เรื่อง “การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย
และร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.”

เรื่อง	แผนการปฏิรูป	วิธีการปฏิรูป	กำหนดการปฏิรูป (ระยะ ๑ ปี)	แหล่งที่มาของ งบประมาณ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	ข้อเสนอแนะ	ร่าง พ.ร.บ.
การพัฒนาฝีมือ แรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับ ขีดความสามารถ การแข่งขัน ของแรงงานไทย	จัดทำร่าง พระราชบัญญัติ บูรณาการ การพัฒนากำลัง แรงงานแห่งชาติ พ.ศ.	๑. รวบรวมข้อมูลจากการ ประชุมรับฟังข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ จากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการ กฤษฎีกา และสภาองค์กร นายจ้างแห่งประเทศไทย ๒. ทบทวนเอกสารวิชาการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมถึง ข้อเสนอแนะจากหน่วยงาน และเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ และเอกชน ๓. วิเคราะห์และสังเคราะห์ ข้อเสนอแนวทาง มาตรการ ในการดำเนินการขับเคลื่อน ๔. เสนอแนวทางการดำเนินงาน และขับเคลื่อนร่วมกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๕. ติดตามและประเมินผล การดำเนินการ	<u>ระยะที่ ๑</u> เสนอรายงานการ ขับเคลื่อนการปฏิรูป ประเทศ (สปท.) พิจารณาภายในเดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙ <u>ระยะที่ ๒</u> สภาขับเคลื่อนการปฏิรูป ประเทศ (สปท.) เสนอ รายงานต่อคณะรัฐมนตรี (ครม.) พิจารณาภายใน เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ <u>ระยะที่ ๓</u> ติดตาม ประสานความ ร่วมมือกับกระทรวง แรงงานในการพิจารณา ขับเคลื่อนภายในเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙	๑. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และกองทุน ต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในร่าง พระราชบัญญัติบูรณาการ การพัฒนากำลังแรงงาน แห่งชาติ พ.ศ. ๒. ร่วมกับหน่วยงานตามที่ กำหนดไว้ในร่างพระราชบัญญัติ บูรณาการการพัฒนา กำลังแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.	๑. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม ถึงแนวทางการพัฒนาฝีมือ แรงงานร่วมกับภาคเอกชน ของประเทศที่พัฒนาแล้ว และนำผลที่ได้มาปรับใช้ ในประเทศไทย ๒. หน่วยงานภาครัฐ ควรสนับสนุนให้ สถาบันอาชีวศึกษา ของภาคเอกชนได้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เป็นที่ต้องการ ของตลาดแรงงาน ๓. ปัญหาเรื่องการพัฒนา ฝีมือแรงงาน เป็นส่วนหนึ่ง ของปัญหาแรงงานทั้งระบบ ดังนั้น การปฏิรูปแรงงาน ต้องครอบคลุมและ สอดคล้องกับปัญหา แรงงานทั้งระบบ	ร่าง พระราชบัญญัติ บูรณาการ การพัฒนา กำลังแรงงาน แห่งชาติ พ.ศ.	

ภาคผนวก ค

ตารางสรุปความเห็นของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
เรื่อง ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปตามมาตรา ๓๑
ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
เรื่อง ปฏิรูปการแรงงาน เรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ
เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย
การมีงานทำที่ยั่งยืนและมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า
และร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังคน
และฝีมือแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.

ตารางสรุปความเห็นของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปตามมาตรา ๓๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
เรื่อง ปฏิรูปการแรงงาน เรื่องที่ ๑ การพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานไทย การมีงานทำที่ยั่งยืน
และมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า และร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.

ข้อเสนอปฏิรูปฯ และแนวทางการดำเนินการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ความเห็น
<p>๑. กระทรวงแรงงาน</p> <p>ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/๓๔๔๐๐ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ที่ให้กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการรวบรวมความเห็นของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและแจ้งผลให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีทราบภายใน ๓๐ วัน นั้น กระทรวงแรงงานได้รวบรวมความเห็นของส่วนราชการ โดยมีความเห็นในภาพรวมสรุปได้ ดังนี้</p> <p>ประเด็นปฏิรูป :</p> <p>๑. นโยบายและการกำกับ</p> <p><u>มาตรการ</u> : ควรกำหนดให้การพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานทั้งระบบ เป็นวาระแห่งชาติ และขับเคลื่อนโดยคณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ</p> <p><u>ขั้นตอน</u> : ควรออกประกาศคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ หรือออกกฎหมายกำหนดให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการการร่วมมือของหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง คือ พระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยจัดตั้งคณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ ทำหน้าที่กำกับดูแลภายใต้การกำกับดูแล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงกลาโหม - กระทรวงการคลัง - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ - กระทรวงการต่างประเทศ - กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - กระทรวงมหาดไทย 	<p>๑. เห็นด้วยกับข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปการแรงงานและแนวทางการดำเนินงาน ควรเป็นวาระแห่งชาติ โดยออกเป็นพระราชบัญญัติเป็นกฎหมายเฉพาะ ประกอบด้วยทุกภาคส่วนครอบคลุมทุกมิติ ทั้งกำลังแรงงาน ผู้สูงอายุ คนพิการ การพัฒนาคนในวัยเรียน มีระบบบูรณาการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้มีหน่วยงานหลักในการบูรณาการงานพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานฝีมือ</p>

ข้อเสนอปฏิรูปฯ และแนวทางการดำเนินการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ความเห็น
<p>ของนายกรัฐมนตรีโดยตรง เพื่อกำหนดนโยบายและกำกับกำกับการบูรณาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ สามารถดำเนินการได้ทันที</p> <p>๒. ประเด็นกฎหมาย</p> <p> <u>มาตรการ</u> : ควรออกพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนา กำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงสาธารณสุข - กระทรวงศึกษาธิการ - กระทรวงอุตสาหกรรม - สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ - สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา - สำนักงานตำรวจแห่งชาติ - สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ - กระทรวงแรงงาน ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> ๑. รองปลัดกระทรวงแรงงาน ๒. ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน ๓. ผู้แทนกรมการจัดหางาน ๔. ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๕. ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม ๖. ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗. ผู้อำนวยการสำนัก/กลุ่มงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (๗ ท่าน) ๘. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี 	<p>แรงงาน และสอดคล้องกับความต้องการกำลังแรงงานของภาคเอกชน โดยพิจารณาประเด็นเพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>๑.๑ ควรทบทวนและกำหนดคำจำกัดความของ “แรงงานข้ามชาติ” ที่ปรากฏในข้อเสนอฯ เรื่องที่ ๒ และเรื่องที่ ๓ ซึ่งครอบคลุมทั้งแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย และแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ</p> <p>๑.๒ “พระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนา กำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ” ควรมีความครอบคลุมทุกมิติของกำลังคนทั้งที่อยู่ในวัยเรียนและวัยแรงงาน</p> <p>๑.๓ “คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนา กำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ” ควรเป็นผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นต้น</p> <p>๑.๔ ควรกำหนดการพัฒนา กำลังคนและฝีมือแรงงานทั้งระบบเป็นวาระแห่งชาติ โดยเฉพาะการบูรณาการด้านข้อมูลสารสนเทศ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนากำลังคนที่ชัดเจน โดยมีศูนย์ข้อมูลที่ทำงานด้านวิเคราะห์สารสนเทศเป็นการเฉพาะ</p> <p>๒. การนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพมาร่วมในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาและระบบการ</p>

ข้อเสนอปฏิรูปฯ และแนวทางการดำเนินการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ความเห็น
		<p>พัฒนาฝีมือแรงงานอย่างบูรณาการ รวมทั้งการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการใช้กำลังคนด้วยการออกกฎหมาย พระราชบัญญัติการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ ภายใต้การกำกับของนายกรัฐมนตรีโดยตรง โดยสาระสำคัญของกฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการระดับชาติ เรียกว่าคณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ</p> <p>๓. การให้คำจำกัดความ “กำลังคนและฝีมือแรงงาน” ควรให้ความชัดเจนในคำจำกัดความเพราะหากพิจารณาในภาพรวมกำลังคน อาจหมายถึง ประชากรไทยที่มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป ทั้งที่มีงานทำและไม่มีการทำ ซึ่งสามารถตัดประโยค “ทั้งนี้ ไม่รวมถึงแม่บ้าน โดยมิได้ทำงาน และอาจรวมถึงฝีมือแรงงานอยู่ด้วยแล้ว” ดังนั้น การบูรณาการการพัฒนากำลังคน น่าจะเป็นความหมายที่เข้าใจร่วมกันในภาพรวมที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับฝีมือแรงงานจนถึงด้านบริหารจัดการหรือด้านแรงงานสร้างสรรค์สำหรับในทุกอาชีพ</p> <p>๔. เนื่องจากมีการกล่าวถึงคุณวุฒิวินิจฉัย ในมาตราที่ ๕, ๑๓, ๑๔ และ ๑๕ (หน้า ๑๓ และ ๑๖) ควรหรือไม่ที่จะต้องมีการกำหนดความไว้ด้วย</p>

ข้อเสนอปฏิรูปฯ และแนวทางการดำเนินการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ความเห็น
		<p>๕. ในมาตรา ๙ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการได้กล่าวถึงกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework) กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ (Thai Professional Qualification Framework) และกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานรวมถึงกรอบเทียบเคียงคุณวุฒิอาเซียน (ASEAN Qualification Referencing Framework) ควรมีคำจำกัดความไว้หรือแนบท้ายไว้หรือไม่ เพราะอาจยังไม่เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย</p> <p>๖. ในการที่จะตั้งคณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ ปัจจุบันมีคณะกรรมการ กพร.ปช. ซึ่งบทบาทภารกิจจะคล้ายกันมาก ขณะที่องค์ประกอบนายกรัฐมนตรีเป็นประธานเหมือนกัน ถ้ามีคณะกรรมการชุดนี้ควรจะต้องบูรณาการทั้งหมด</p>
<p>๒. กระทรวงกลาโหม</p> <p>ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๔๒๑ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘ ขอให้กระทรวงกลาโหมพิจารณาเสนอความเห็น รายงานผลการพิจารณาตามข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปตามมาตรา ๓๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เรื่อง การปฏิรูปการแรงงาน</p>		<p>กระทรวงกลาโหมเห็นว่า รายงานผลการพิจารณาตามข้อเสนอแนะดังกล่าวเป็นแนวทางการปฏิรูปการแรงงานอย่างบูรณาการและเป็นระบบ ซึ่งจะทำให้แรงงานมีหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม ส่งเสริมการออมอันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งเพื่อให้การพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงาน รวมถึงการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น</p>

ข้อเสนอปฏิรูปฯ และแนวทางการดำเนินการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ความเห็น
		<p>ดังนั้น กระทรวงกลาโหมจึงเห็นชอบรายงานผลการพิจารณาตามข้อเสนอแนะของกระทรวงแรงงาน</p>
<p>๓. กระทรวงการคลัง</p> <p>ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล) ๓๔๔๐๑ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ขอให้กระทรวงการคลังพิจารณาเสนอความเห็น รายงานผลการพิจารณาตามข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปตามมาตรา ๓๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เรื่อง การปฏิรูปการแรงงาน</p>		<p>๑. กระทรวงการคลังไม่ขัดข้องในหลักการของข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปตามมาตรา ๓๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (เรื่อง ปฏิรูปการแรงงาน) ในส่วนของการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ การปฏิรูปการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ และการจัดทำฐานข้อมูล</p> <p>อย่างไรก็ดี ในส่วนของร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ พ.ศ. ภายใต้ข้อเสนอเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ นั้น กระทรวงการคลังเห็นควรให้ตัดมาตรา ๑๖ “ให้กระทรวงการคลังดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เพื่อจัดให้มีสิทธิและประโยชน์ทางภาษีแก่หน่วยงานภาคเอกชนที่ได้ดำเนินการใด ๆ อันเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ (คณะกรรมการฯ) หรือตามที่มีกฎหมายกำหนด” ออก เนื่องจากมีเหตุผล ดังนี้</p>

ข้อเสนอปฏิรูปฯ และแนวทางการดำเนินการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ความเห็น
		<p>๑.๑ แนวทางปฏิบัติในการเสนอร่างกฎหมาย ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๔๙ ได้กำหนดให้ในการเสนอร่างกฎหมายที่ไม่ใช่กฎหมาย ภาษีอากร ไม่ให้มีบทบัญญัติกำหนดยกเว้นภาษีอากร ตามกฎหมายว่าด้วยภาษีอากร</p> <p>๑.๒ ปัจจุบันกระทรวงการคลังได้ให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพของผู้ใช้แรงงานอยู่แล้ว เช่น การให้สิทธิ ประโยชน์ทางภาษีสำหรับนิติบุคคลให้สามารถ นำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้างและฝึกเตรียมเข้า ทำงานมาหักเป็นค่าใช้จ่ายในการคำนวณภาษีได้ ๒ เท่า ตามพระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวล รัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๔๓๗) พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นต้น โดยหากคณะกรรมการฯ มีข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าวก็สามารถส่งให้ กระทรวงการคลังพิจารณาได้โดยไม่ต้องกำหนดไว้ใน ร่างพระราชบัญญัติบูรณาการการพัฒนากำลังคนและ ฝีมือแรงงานแห่งชาติ พ.ศ.</p>

ข้อเสนอปฏิรูปฯ และแนวทางการดำเนินการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ความเห็น
<p>๔. กระทรวงการต่างประเทศ</p> <p>ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๔๒๑ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙ ขอให้กระทรวงการต่างประเทศพิจารณาเสนอความเห็น รายงานผลการพิจารณาตามข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปตามมาตรา ๓๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เรื่องการปฏิรูปการแรงงาน</p>		<p>๑. กระทรวงการต่างประเทศเห็นด้วยกับการกำหนดให้การพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานทั้งระบบเป็นวาระแห่งชาติ เพื่อให้ไทยสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานระดับภูมิภาค และได้รับประโยชน์จากประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างแท้จริงในระยะยาว นอกจากนี้ ควรกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบ โดยคำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและในภูมิภาค เช่น การปฏิรูประบบการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งสายสามัญและสายอาชีวะ เพื่อให้เพียงพอและตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานอย่างแท้จริง</p> <p>๒. หลักการดังกล่าวสอดคล้องกับข้อเสนอแนะ (Recommendation) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ฉบับที่ ๑๙๕ ว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ. ๒๐๐๔ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ให้ประเทศสมาชิกกำหนด นำมาใช้ และทบทวนนโยบายระดับชาติในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา การฝึกอบรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้สอดคล้องกับนโยบายเศรษฐกิจการเงิน และสังคมของแต่ละประเทศ บนพื้นฐานของการเจรจาทางสังคม รวมถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับแนวโน้มความต้องการในตลาด</p>

ข้อเสนอปฏิรูปฯ และแนวทางการดำเนินการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ความเห็น
<p>๕. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๔๒๑ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙ ขอให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พิจารณาเสนอความเห็น รายงานผลการพิจารณาตามข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปตามมาตรา ๓๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เรื่อง การปฏิรูปการแรงงาน</p>		<p>กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพิจารณาแล้ว เห็นชอบในหลักการสำหรับข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูป</p>
<p>๖. กระทรวงมหาดไทย</p> <p>ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๔๒๑ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙ ขอให้กระทรวงมหาดไทย พิจารณาเสนอความเห็น รายงานผลการพิจารณาตามข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปตามมาตรา ๓๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เรื่อง การปฏิรูปการแรงงาน</p>		<p>กระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้ว เห็นชอบในหลักการตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ</p>
<p>๗. กระทรวงสาธารณสุข</p> <p>ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๔๒๑ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙ ขอให้กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาเสนอความเห็น รายงานผลการพิจารณาตามข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปตามมาตรา ๓๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เรื่อง การปฏิรูปการแรงงาน</p>		<p>กระทรวงสาธารณสุขพิจารณาแล้ว มีความเห็นเพิ่มเติมต่อข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปฯ และแนวทางการดำเนินการ คือ คณะกรรมการบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานแห่งชาติ ควรเป็นผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยมีผู้แทนจากกระทรวงสาธารณสุขร่วมด้วย เพื่อพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม การสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p>

ข้อเสนอปฏิรูปฯ และแนวทางการดำเนินการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ความเห็น
<p>๘. กระทรวงอุตสาหกรรม</p> <p>ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๔๒๑ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙ ขอให้กระทรวงอุตสาหกรรมพิจารณาเสนอความเห็น รายงานผลการพิจารณาตามข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปตามมาตรา ๓๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เรื่อง การปฏิรูปการแรงงาน</p>		<p>กระทรวงอุตสาหกรรมพิจารณาแล้ว เห็นชอบในหลักการต่อรายงานผลการพิจารณาข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปตามมาตรา ๓๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (เรื่อง ปฏิรูปการแรงงาน) โดยเฉพาะการกำหนดให้การพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานทั้งระบบควรเป็นวาระแห่งชาติ โดยออกพระราชบัญญัติเป็นกฎหมายเฉพาะประกอบด้วยทุกภาคส่วนครอบคลุมทุกมิติ ทั้งกำลังแรงงาน ผู้สูงอายุ คนพิการ และการพัฒนาคนในวัยเรียน มีระบบบูรณาการข้อมูลสารสนเทศ เนื่องจากจะมีส่วนช่วยให้สามารถวางแผนและกำหนดทิศทางการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและเพิ่มความน่าสนใจของประเทศไทยให้กับนักลงทุนต่างชาติที่จะเข้ามาลงทุนในอนาคต</p>
<p>๙. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ</p> <p>ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๔๒๑ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙ ขอให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พิจารณาเสนอความเห็น รายงานผลการพิจารณาตามข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปตามมาตรา ๓๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เรื่อง การปฏิรูปการแรงงาน</p>		<p>สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้พิจารณาแล้ว เห็นควรให้ความเห็นชอบรายงานผลการพิจารณาตามข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปตามมาตรา ๓๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เรื่อง ปฏิรูปการแรงงาน โดยการกำหนดให้การพัฒนา กำลังคนและฝีมือแรงงานเป็นวาระแห่งชาติ มีการออก</p>

ข้อเสนอปฏิรูปฯ และแนวทางการดำเนินการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ความเห็น
		<p>กฎหมายและจัดตั้งกลไกระดับนโยบายในการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วน ตลอดจนการมีศูนย์ข้อมูลด้านแรงงานที่เชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การวางแผนการพัฒนากำลังคนเป็นระบบพัฒนาทักษะฝีมือและศักยภาพของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น ตลอดจนขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>๑๐. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา</p> <p>ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๔๒๑ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙ และสำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๙๑๐/๑๓๓ ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘ ขอให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา พิจารณาเสนอความเห็น รายงานผลการพิจารณาตามข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูปตามมาตรา ๓๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เรื่อง การปฏิรูปการแรงงาน</p>		<p>สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้พิจารณาแล้ว มีความเห็น คือ การกำหนดให้การพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานทั้งระบบเป็นวาระแห่งชาติ โดยการตราพระราชบัญญัติเป็นกฎหมายเฉพาะประกอบด้วยทุกภาคส่วนครอบคลุมทุกมิตินั้น เห็นว่าการดำเนินการดังกล่าวเป็นเรื่องทางนโยบายของกระทรวงแรงงานที่จะพิจารณาความจำเป็นและความเหมาะสมในการตรากฎหมายเฉพาะ เพื่อให้มีหน่วยงานหลักในการบูรณาการการพัฒนากำลังคนและฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐาน ฝีมือแรงงานและสอดคล้องกับความต้องการกำลังแรงงานของภาคเอกชน และเป็นไปตามคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี หัวข้อที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึง</p>

ข้อเสนอปฏิรูปฯ และแนวทางการดำเนินการ	หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ความเห็น
		<p>บริการของรัฐ นโยบายที่ ๓.๑ ที่มุ่งประสงค์ให้มีการยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน และในการจัดทำกฎหมายใหม่นั้น กระทรวงแรงงานสมควรต้องพิจารณาพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ประกอบด้วย ทั้งนี้ หากคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบในหลักการของร่างกฎหมายตามข้อเสนอแนะดังกล่าวแล้ว สำนักงานฯ จะได้ดำเนินการตรวจพิจารณาในรายละเอียดต่อไป</p>

ภาคผนวก ง

รายนามคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม

รายนามคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม

๑. นายอโณทัย ฤทธิปัญญาวงศ์	ประธานกรรมการ
๒. นายอำพล จินดาวัฒนะ	รองประธานกรรมการ คนที่หนึ่ง
๓. นายวิเชียร ชวลิต	รองประธานกรรมการ คนที่สอง
๔. พลตำรวจเอก ชิตชัย วรรณสถิตย์	กรรมการและประธานที่ปรึกษา
๕. พลเอก ปราการ ชลยุทธ	กรรมการและที่ปรึกษา
๖. พลเอก ชูศักดิ์ สันติวรฤทธิ	กรรมการและที่ปรึกษา
๗. พลอากาศเอก นิรันดร์ ยิ้มสรวล	กรรมการและที่ปรึกษา
๘. พลอากาศเอก มนต์ รูปขจร	กรรมการและที่ปรึกษา
๙. นายพรชัย ตระกูลวรานนท์	กรรมการและที่ปรึกษา
๑๐. นายเลิศปัญญา บูรณบัณฑิต	กรรมการและที่ปรึกษา
๑๑. นายอิศรา ศานติศาสน์	กรรมการและที่ปรึกษา
๑๒. พลตำรวจเอก ไตรรัตน์ อมาตยกุล	โฆษกกรรมการ
๑๓. พลตำรวจเอก เรืองศักดิ์ จริตเอก	โฆษกกรรมการ
๑๔. นายศิริชัย ไม้งาม	เลขานุการกรรมการ
๑๕. นายต่อพงศ์ เสลานนท์	ผู้ช่วยเลขานุการกรรมการ

ภาคผนวก จ

รายนามคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงาน
และระบบคุ้มครองผู้บริโภค และที่ปรึกษาอนุกรรมการ

**รายนามคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบแรงงาน
และระบบคุ้มครองผู้บริโภค**

๑. นายศิริชัย ไม้งาม	ประธานอนุกรรมการ
๒. พลเอก ปราบการ ชลยุทธ	รองประธานอนุกรรมการ
๓. พลโท วุฒินันท์ เพ็ชรขาวเขียว	อนุกรรมการ
๔. พลตรี ชวลิต เรียนแจ้	อนุกรรมการ
๕. นายกิตติภณ ทุงกลาง	อนุกรรมการ
๖. นายจำนงค์ แจ่มโสภณ	อนุกรรมการ
๗. นายชาติ ลอยสูง	อนุกรรมการ
๘. นางสาวนงศคราญ อดทน	อนุกรรมการ
๙. นายพิภู สุโชคชัยกุล	อนุกรรมการ
๑๐. นายวรพงษ์ รวีรัฐ	อนุกรรมการ
๑๑. นายสมพร น้อยสุวรรณ	อนุกรรมการ
๑๒. นางสิริวัน รมฉัตรทอง	อนุกรรมการ
๑๓. นายสุรพล พลอยสุข	อนุกรรมการ
๑๔. นายอำนาจ พลละมี	อนุกรรมการ
๑๕. นายสาวิทย์ แก้วหวาน	อนุกรรมการและเลขานุการ

ที่ปรึกษาอนุกรรมการ

๑. พลอากาศเอก มนัส รูปขจร
 ๒. พลโท ธนาคาร เกิดในมงคล
 ๓. รองศาสตราจารย์แล ดิลกวิทยรัตน์
 ๔. นางดรุณี แก้วม่วง
 ๕. นายนิธิวัชร ศิริปรียพงศ์
 ๖. นายนิรันดร ชัยศรี
 ๗. นางสาวบุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์
-