

ที่ นร ๐๕๐๖/๑๒๒๓๑

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เรื่อง “การบริหารจัดการทรัพยากรบุคลากรอย่างเป็นระบบในภาคอุตสาหกรรม”

เรียน เลขาธิการสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

อ้างถึง หนังสือสำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ สศ ๐๐๐๑/๗๔๖

ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๔.๑/๑๕๗๐ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๒

ตามที่ได้เสนอความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เรื่อง “การบริหารจัดการทรัพยากรบุคลากรอย่างเป็นระบบในภาคอุตสาหกรรม” ไปเพื่อดำเนินการความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงแรงงานได้เสนอผลการพิจารณาและผลการดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ว่า

๑. รับทราบความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๒. รับทราบความเห็น ผลการพิจารณาและผลการดำเนินการของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงการอุตสาหกรรม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เกี่ยวกับความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

/จึงเรียนมา ...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งให้กระทรวงแรงงานทราบด้วยแล้ว และได้เผยแพร่ความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พร้อมความเห็นและผลการพิจารณาของกระทรวงแรงงาน ทางเว็บไซต์ของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อให้สาธารณชนได้รับทราบ และขอขอบคุณสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าวต่อคณะรัฐมนตรี

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุรัชย์ ภูประเสริฐ)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

15 ก.ค. 2552

สำนักวิเคราะห์เรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๕

โทรสาร ๐ ๒๘๒ ๘๑๔๙

www.cabinet.thaigov.go.th 01-52 ศรีวิภา

ร.ลคร. 15 ก.ค. 2552
ผอ.สวค. 15 ก.ค. 2552
ผอ.กลุ่ม. 14 ก.ค. 52
จวค. 14 ก.ค. 52
บันทึกข้อมูล 14 ก.ค. 52

เรื่อง รายงานผลการพิจารณา/ผลการดำเนินการของคณะรัฐมนตรี
กรณีสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติให้คำปรึกษา/ข้อเสนอแนะ/
ความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี

เรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลากรอย่างเป็นระบบในภาคอุตสาหกรรม

ด้วยสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ให้คำปรึกษา / ข้อเสนอแนะ /
ความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี เรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลากรอย่างเป็นระบบในภาคอุตสาหกรรม
ซึ่งกระทรวงแรงงาน (รง.) ได้แจ้งผลการดำเนินงานและผลการพิจารณาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ได้แก่ กระทรวงอุตสาหกรรม (อก.) กระทรวงพาณิชย์ (พณ.) กระทรวงศึกษาธิการ(ศธ.) สำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
และได้เสนอความเห็น/ผลการพิจารณา/ผลการดำเนินการต่อความเห็นของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ดังนี้

คำปรึกษา / ข้อเสนอแนะ / ความเห็นของสภาที่ปรึกษา	ความเห็น / ผลการพิจารณา / ผลการดำเนินการของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑. รัฐควรมีการทำงานแบบบูรณาการการทำงานร่วมกัน ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะภาครัฐด้วยกันในระหว่างกระทรวง ดังนั้นให้ มีการจัดตั้งกรรมการบริหารจัดการบุคคลากรอย่างเป็น ระบบในภาคอุตสาหกรรม โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็น ประธาน และมีกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงอุตสาหกรรมเป็น 3 กระทรวงหลักร่วมกับ ภาคเอกชน ซึ่งประกอบด้วยสภาอุตสาหกรรม และ หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เห็นด้วยกับแนวทางของสภาที่ปรึกษาฯ ที่จะมีการ จัดตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการบุคคลากรอย่างเป็นระบบ ในภาคอุตสาหกรรม และให้มีการทำงานแบบบูรณาการ ร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กร ที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหาร จัดการบุคคลากรอย่างเป็นระบบในภาคอุตสาหกรรม ปัจจุบันมีการตั้งคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบทั้ง ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องอยู่แล้ว ดังนี้ ๑. คณะกรรมการการพัฒนาแรงงานและ ประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ(กพร.ปช) ที่มี นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวง แรงงาน เป็นรองประธาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมและกระทรวงที่เกี่ยวข้องพร้อม ทั้งภาคเอกชนและองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง เป็น กรรมการ มีหน้าที่กำหนดนโยบายและทิศทาง การพัฒนา แรงงานและการประสานงานในระดับชาติ ขณะนี้อยู่ ระหว่างดำเนินการจัดทำเป็นระเบียบสำนัก

คำปรึกษา / ข้อเสนอแนะ / ความเห็นของสภาที่ปรึกษา	ความเห็น / ผลการพิจารณา / ผลการดำเนินการของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	นายกรัฐมนตรี เพื่อให้คณะกรรมการนี้ เป็นกลไกการดำเนินการที่ต่อเนื่อง ๒. สำนักงานคณะกรรมการอชีวศึกษากำหนดนโยบายหลักด้านความร่วมมือโดยกำหนดแผนงาน/โครงการ เป้าหมายการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับ ๑๓ กลุ่มอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ของประเทศ โดยการตั้งคณะกรรมการระดับกระทรวง ๖ คน ได้แก่ ปิโตรเคมี ยานยนต์ ท่องเที่ยวและโรงแรม ซอฟต์แวร์/IT อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ นอกนั้นเป็นระดับสำนักงาน มีการดำเนินการในการจัดสรรงบประมาณ พัฒนามาตรฐานอาชีพ/มาตรฐานสมรรถนะ/มาตรฐานการปฏิบัติงาน หลักสูตรฐานสมรรถนะ และการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการวิจัย นอกจากนี้แล้วในการจัดกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอนได้มีความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ตลาดหลักทรัพย์ ธนาคารกรุงไทย สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ฯลฯ ๓. กระทรวงแรงงานและกระทรวงอุตสาหกรรม ได้มีแนวคิดที่จะเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านอุปสงค์และอุปทานของกำลังคนทั้งในทางตรงและทางอ้อมเพื่อให้เกิดการบูรณาการและการใช้ประโยชน์ของข้อมูลร่วมกันภายใต้โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานเพื่อรองรับการวางแผนพัฒนาภาคอุตสาหกรรม และวางแผนพัฒนา กำลังคนในระดับจังหวัดและประเทศ โดยในเบื้องต้นได้มีการเจรจาเรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูล (data exchange) ระหว่างกระทรวงแรงงานและสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมแล้วและอยู่ในระหว่างดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานร่วมกัน

คำปรึกษา / ข้อเสนอแนะ / ความเห็นของสภาที่ปรึกษา	ความเห็น / ผลการพิจารณา / ผลการดำเนินการของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. จัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบอุตสาหกรรมแต่ละประเภท พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของไทย ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับตลาดโลกให้ได้ ประเทศไทยต้องแข่งขันกับประเทศพัฒนา เช่น ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน และกับประเทศกำลังพัฒนา เช่น เวียดนาม อินเดีย จีน ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย ซึ่งกลุ่มประเทศหลังมีข้อได้เปรียบในเรื่องต้นทุนแรงงานต่ำกว่าด้วยเหตุดังกล่าวประเทศไทยจึงต้องเน้นในเรื่องสินค้า บริการ ที่สะท้อนถึงเอกลักษณ์หรือความชำนาญของไทยนอกเหนือจากการเน้นในเรื่องคุณภาพ	เห็นด้วยกับข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาฯ ใน ๓ ประเด็นดังนี้ ๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบอุตสาหกรรมแต่ละประเภท พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของไทย ซึ่งปัจจุบันกระทรวงแรงงานกำลังดำเนินการฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของจังหวัดทั้ง ๗๕ จังหวัดอยู่แล้ว ๒. การเพิ่มขีดความสามารถของไทยในการแข่งขันกับตลาดโลกให้ได้ นั้น กระทรวงพาณิชย์มีกำลังเสริมผู้ประกอบการไทยไปลงทุนในต่างประเทศเกี่ยวกับธุรกิจบริการ เพื่อพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจบริการไทยให้มีศักยภาพในตลาดต่างประเทศด้วยการจัดฝึกอบรมสัมมนา และให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการไทยในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น ๑) การขยายสินค้าไทยไปตลาดสหรัฐและยุโรป โดยใช้ตัวแทนขาย ๒) การอบรมสัมมนาเพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการและผู้ส่งออกสินค้าแฟชั่น เอเชีย และตะวันออกกลาง ๓) โอกาสขยายและการสร้างแบรนด์สินค้าแฟชั่นไปสเปน ๔) สัมมนาผู้ประสงค์ประกอบธุรกิจร่วมกับนักธุรกิจในกลุ่มอาเซียน ๕) ตลาดเกิดใหม่ ทางเลือกสำหรับธุรกิจนำเข้าและส่งออกไทย ๖) ช่องทางการประกอบธุรกิจร้านอาหารไทยในสหรัฐ ฯลฯ นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้จัดให้มีระบบการเรียนการสอน ฝึกอบรมวิชาชีพพระยะชั้นสามารถเก็บสะสมหน่วยกิตเพื่อเทียบโอนรายวิชาเข้าสู่ระดับการศึกษา การจัดการเรียนการสอนแบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เป็นการต่อยอดระดับการศึกษาของกำลังคนในสถานประกอบการให้ได้รับวุฒิ ปวช. ปวส. นอกจากนี้มีระบบการเทียบคุณวุฒิการศึกษาผู้จบการศึกษา

คำปรึกษา / ข้อเสนอแนะ / ความเห็นของสภาที่ปรึกษา	ความเห็น / ผลการพิจารณา / ผลการดำเนินการของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	จากต่างประเทศเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกได้ ๓. การเน้นเรื่องสินค้าบริการที่สะท้อนถึงเอกลักษณ์หรือความชำนาญของไทย เป็นยุทธศาสตร์สำคัญประการหนึ่งของกระทรวงพาณิชย์ในการผลักดันให้ภาคธุรกิจเติบโตโดยใช้จุดแข็งด้านความคิดสร้างสรรค์และความเป็นไทย อาทิ ธุรกิจบันเทิงภาพยนตร์ ร้านอาหาร สุขภาพและความงาม เห็นว่าต้องจัดทำมาตรฐานระดับขั้นฝีมือแรงงานของธุรกิจบริการในแต่ละประเภทให้ชัดเจน และควรดำเนินการควบคู่ไปกับการสนับสนุนให้ผู้ประกอบการผลิตสินค้าและบริการตรงตามความต้องการของตลาดด้วย รวมทั้งการจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะ เพื่อสร้างแรงงานฝีมือให้รองรับกับการเติบโตของภาคธุรกิจและเป็นไปในทิศทางของตลาดแรงงานและการพัฒนาส่งเสริมเศรษฐกิจการค้าของประเทศ
๓. ปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรมตามตำแหน่ง ประเภทของอุตสาหกรรม และความต้องการในแต่ละพื้นที่ นอกจากนั้นให้มีการพัฒนามาตรฐานของข้อมูลแต่ละระดับ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันและจัดทำการวัดผลผลิตภาพแรงงานให้มีความน่าเชื่อถือและให้ทุกหน่วยงานอ้างอิงจากแหล่งเดียวกัน	เห็นด้วยในหลักการเนื่องจากข้อมูลความต้องการแรงงานเป็นข้อมูลสำคัญที่จะให้การผลิตแรงงานได้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการสำรวจความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นประจำปีเว้นปีเพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนากำลังคน ส่วนเรื่องผลผลิตภาพแรงงานเป็นเรื่องสำคัญ และขณะนี้เป็นตัวชี้วัดสำคัญในนโยบายแรงงานตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน(พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๔) ของรัฐบาลปัจจุบัน ข้อมูลความต้องการแรงงานนอกจากการดำเนินการสำรวจจากสถานประกอบการแล้ว ยังได้มีการจัดทำฐานข้อมูลความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรมตามตำแหน่งงาน ประเภทอุตสาหกรรมและความต้องการในแต่ละพื้นที่ จากข้อมูลสถานประกอบการแจ้งให้ช่วยหาคนงานให้ และจากการประมวลข้อมูลการรับสมัครงานจาก

คำปรึกษา / ข้อเสนอแนะ / ความเห็นของสภาที่ปรึกษา	ความเห็น / ผลการพิจารณา / ผลการดำเนินการของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	สื่อมวลชนต่าง ๆ อยู่แล้ว และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม (MOU) ระหว่างสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยกับกระทรวงแรงงาน โดยลงนามบันทึกข้อตกลงเมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๑ เพื่อจัดทำข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยด้วย นอกจากนี้ยังมีการประสานความร่วมมือเพื่อเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลอุปสงค์ อุปทาน กำลังคนภาคอุตสาหกรรมระหว่างกันและกันเพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนากำลังคนทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมต่อไป
๔. เพิ่มการศึกษาด้านอุปสงค์จากผู้ใช้(นายจ้างหรือผู้ประกอบการ)คือภาคอุตสาหกรรม บริการ และเกษตร ให้มากกว่าที่ศึกษาด้านอุปทาน(สถาบันการศึกษา)โดยจะต้องมีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลในระยะยาว ๒๐-๓๐ ปี ว่าประเทศชาติจะพัฒนาไปทางใด และต้องการทรัพยากรบุคคลากรแบบใดเพื่อที่จะได้ผลิตมาให้ได้ตามความต้องการ	เห็นด้วยตามข้อเสนอ ปัจจุบันประเทศไทยได้กำหนดทิศทางด้านทรัพยากรมนุษย์โดยกำหนดนโยบายในการดำเนินแผนงาน โครงการ เป้าหมายการปฏิบัติงาน เชื่อมโยงกับ ๑๓ กลุ่มอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ของประเทศ สำหรับการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลในระยะยาว ๒๐-๓๐ ปี ไม่สามารถกำหนดได้เนื่องจากเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ควรกำหนดเป็นแผนการพัฒนาประเทศระยะ ๒๐-๓๐ ปีแทน สำหรับการพัฒนาศักยภาพจะต้องปรับไปตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
๕. รัฐควรจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน สนับสนุนงบประมาณในการสอบเทียบ และกำหนดโครงสร้างผลตอบแทนให้ขึ้นอยู่กับฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาได้พัฒนาฝีมือแรงงานและได้รับผลตอบแทนที่สูงสุดตามทักษะแรงงานของตน ซึ่งอาจจะสูงกว่าคนที่จบปริญญา นอกจากนั้นให้ออกกฎหมายช่างฝีมือแรงงานกำหนดให้ผู้ที่จะเป็นช่างต้อง	เห็นด้วยตามข้อเสนอของสภาที่ปรึกษาฯ ในการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับอาชีวศึกษาได้พัฒนาฝีมือแรงงาน และได้รับผลตอบแทนที่สูงสุดตามทักษะแรงงานของตน ซึ่งปัจจุบันได้มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยดำเนินการตาม หมวด ๒ ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งขณะนี้สามารถดำเนินการทดสอบมาตรฐาน

คำปรึกษา / ข้อเสนอแนะ / ความเห็นของสภาที่ปรึกษา	ความเห็น / ผลการพิจารณา / ผลการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ผ่านการอบรม และสอบช่างฝีมือ โดยได้รับวุฒิบัตร (Vocational Qualification Certification) และต้องกำหนดโทษสำหรับผู้ทำงานโดยไม่มีมาตรฐานฝีมือและวุฒิบัตรนี้ นอกจากนั้น โอกาสการมีงานทำของแรงงานในปัจจุบัน โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมยังคงต้องให้ความสำคัญกับการส่งออก ดังจะเห็นจากวิกฤติเศรษฐกิจในปัจจุบัน เมื่อการส่งออกลดลง อัตราการตกงานก็เพิ่มขึ้น เพราะฉะนั้นจำเป็นต้องสร้างฐานทักษะฝีมือของแรงงานไทยให้กล้าแกร่งกว่าปัจจุบัน เพื่อให้แรงงานสามารถปรับเปลี่ยน ยืดหยุ่นและต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากทักษะฝีมือที่ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นทางรอดทางเดียวของแรงงานอุตสาหกรรมรับจ้างที่จะประกันการมีงานทำต่อเนื่อง	ฝีมือแรงงานได้แล้ว จำนวน ๑๒๒ สาขา และได้กำหนดอัตราค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำนวน ๓๐ สาขา และจะดำเนินการกำหนดและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพและทุกกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ ๆ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ฉบับที่ ๓ ต่อไป ในส่วนของการกำหนดโทษสำหรับผู้ทำงานโดยไม่มีมาตรฐานฝีมือและวุฒิบัตร กระทรวงแรงงานจะดำเนินการทบทวนแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อเพิ่มเติมสาระสำคัญตามร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการประกอบอาชีพ โดยจะให้ มีหมวดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประสิทธิภาพการทำงาน การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือกรณีอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการประเมินและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานและการเทียบโอนวุฒิทางการศึกษา
๖. การฝึกทักษะอบรมแรงงานนอกโรงเรียนหรือนอกระบบเป็นสิ่งสำคัญทั้งก่อนทำงาน ระหว่างทำงานและแม้กระทั่งวัยเกษียณ เนื่องจากปัจจุบันการว่าจ้างแรงงานเน้นความสามารถ (Competencies) ที่ทำงานเป็นทีมและการแก้ปัญหา เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติหรือประสิทธิภาพที่สถานประกอบการต้องการ	เห็นด้วย และเพื่อให้การจัดการฝึกอบรมเป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความเห็นควรส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ทั้งการฝึกเตรียมเข้าทำงานและการฝึกยกระดับฝีมือ อย่างไรก็ตามยังจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับวุฒิบัตรเนื่องจากโดยรวมแล้วการมอบวุฒิบัตรเป็นการประกันคุณภาพของฝีมือในระดับหนึ่ง
๗. แรงงานไทยยังขาดความรู้พื้นฐาน และต้องการฝึกอบรมทางด้านทั่วไป (Generic Training) โดยเฉพาะในด้านภาษาต่างประเทศ การใช้คอมพิวเตอร์ การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีมและการแก้ปัญหา เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติหรือประสิทธิภาพที่สถานประกอบการต้องการ	เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งตามข้อเสนอ และจะส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในด้านการใช้คอมพิวเตอร์ การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหา

คำปรึกษา / ข้อเสนอแนะ / ความเห็นของสภาที่ปรึกษา	ความเห็น / ผลการพิจารณา / ผลการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๘. แรงงานไทยควรเรียนรู้และปรับทัศนคติให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการผลิตและการเพิ่มผลผลิตตลอดจนคุณภาพของงาน เนื่องจากจะมีผลเรื่องประกันความยั่งยืนของงานที่ทำ และการพัฒนาอุตสาหกรรม ในภาพรวม ที่ผ่านมาแรงงานไทยไม่ให้ความสนใจมากนัก จึงจำเป็นต้องเร่งดำเนินการปรับปรุงเรียนรู้	เห็นด้วยตามข้อเสนอ โดยจะประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการให้ความสำคัญกับการพัฒนาลูกจ้าง/พนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต โดยใช้มาตรการจูงใจที่เหมาะสม
๙. การฝึกทักษะเพิ่มเติม หรือการฝึกระหว่างทำงานเป็นเรื่องสำคัญโดยเฉพาะบทบาทของนายจ้างหรือสถานประกอบการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกทักษะดังกล่าว ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ใช้ข้อบังคับอยู่แต่ก็ยังจำเป็นต้องปรับปรุงและสร้างความเข้าใจและความตระหนักให้เกิดขึ้นกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	เห็นด้วยตามข้อเสนอ และจะดำเนินการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
๑๐. รัฐควรสนับสนุนยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศไทยให้เท่าเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้วที่มีการจัดการทดสอบผู้บริหารโรงงานเพื่อให้มีความรอบรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาบุคลากรรวมถึงเทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งจะทำให้สามารถบริหารโรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนช่วยเหลือมิให้โรงงานประสบกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อแรงงานจำนวนมากได้ ทั้งนี้ ในระยะเริ่มแรกอาจจะมีข้อกำหนดให้โรงงานที่มีแรงงานขึ้นจำนวนหนึ่งตัวอย่างเช่น ๑๐๐ คน ต้องให้มีผู้บริหารโรงงานที่ผ่านการทดสอบ และควรจะต้องมีบทเฉพาะกาลให้โรงงานได้ปรับตัวและเตรียมตัวในเรื่องนี้ โดยสภาอุตสาหกรรมควรจะเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม และการสอบวุฒิบัตร สามารถนำไปวุฒิบัตรดังกล่าวนี้เป็นใบรับรองในการสมัครงานได้	เห็นด้วยตามข้อเสนอว่ารัฐควรสนับสนุนยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศไทยให้เท่าเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้วที่มีการทดสอบผู้บริหารโรงงานเพื่อให้มีความรอบรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาบุคลากร รวมถึงเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้สามารถบริหารโรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนช่วยเหลือมิให้โรงงานประสบปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อแรงงานจำนวนมาก โดยสภาอุตสาหกรรมยินดีที่จะรับผิดชอบในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมและการสอบวุฒิบัตร และภาครัฐควรมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมด้วยการออกเป็นมาตรการจูงใจให้ผู้ประกอบการเห็นความสำคัญและจำเป็น เช่น กำหนดสิทธิประโยชน์ให้ผู้ผ่านเกณฑ์ได้รับการสนับสนุนความช่วยเหลือจากภาครัฐในรูปแบบต่างๆ เช่น ด้านภาษี ด้านสินเชื่อ ด้านเทคนิควิชาการและการทดสอบผลิตภัณฑ์ราคาพิเศษ เป็นต้น หลังจากดำเนินการไปได้ระยะหนึ่งควรให้มีระบบติดตามและประเมินผลเพื่อ

คำปรึกษา / ข้อเสนอแนะ / ความเห็นของสภาที่ปรึกษา	ความเห็น / ผลการพิจารณา / ผลการดำเนินการของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	วิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายและค่านหารูปแบบ แนวทางที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับของนักลงทุนและ ประกอบอุตสาหกรรม โดยมีภาระด้านงบประมาณของ ภาครัฐไม่มากเกินไป
๑๑. ในการปรับค่าแรงขั้นต่ำผู้ประกอบการ ควรจะได้ ทราบข้อมูลล่วงหน้าเพื่อจะได้มีเวลาปรับตัวได้ทัน ดังนั้นการพิจารณาค่าแรงขั้นต่ำควรจะมีการกำหนดคชช. ชี้วัดที่ชัดเจนว่าถึงเวลา ที่จะปรับค่าแรงขั้นต่ำแล้ว เพื่อผู้ประกอบการ จะได้เตรียมตัวล่วงหน้า	การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในทุกปีที่ผ่านมา คณะกรรมการค่าจ้างได้กำหนดให้มีการพิจารณาปีละ ๑ ครั้ง ในช่วงระหว่างเดือนสิงหาคม - ตุลาคม โดยให้มีผล ใช้บังคับในวันที่ ๑ มกราคมของปีถัดไป โดยมีขั้นตอน การดำเนินงาน ดังนี้ ๑. สำนักงานแรงงานจังหวัดดำเนินการจัดประชุม คณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดทุกจังหวัด เพื่อ พิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละจังหวัดให้แล้ว เสร็จภายในวันที่ ๑๐ กันยายน ๒. คณะกรรมการวิชาการและกลั่นกรองจะ พิจารณากลั่นกรองข้อเสนอของคณะกรรมการอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด พร้อมความเห็นประกอบการพิจารณา เสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๓. คณะกรรมการค่าจ้างจะพิจารณากำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม โดยจะมีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ มกราคมของปีถัดไป ซึ่งจะเป็นการแจ้งผลการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้ผู้ ประกอบกิจการ นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องทราบ ล่วงหน้าประมาณ ๓๐-๖๐ วัน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาและ อุปสรรคต่อผู้ประกอบการในการวางแผนการบริหาร ค่าจ้างเงินเดือนขององค์กร สำหรับดัชนีชี้วัดที่จะบ่งบอกว่าถึงเวลาที่จะต้องมี การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้น ตามมาตรา ๘๓ แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่ง แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้คณะกรรมการ

คำปรึกษา / ข้อเสนอแนะ / ความเห็นของสภาที่ปรึกษา	ความเห็น / ผลการพิจารณา / ผลการดำเนินการของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	ค่าจ้างต้องศึกษาและพิจารณาจากหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ ๑ กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านความจำเป็นในการครองชีพของลูกจ้าง ได้แก่ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ราคาของสินค้าและบริการ และมาตรฐานการครองชีพ กลุ่มที่ ๒ กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ได้แก่ ต้นทุนการผลิต ความสามารถของธุรกิจ และผลิตภาพแรงงาน กลุ่มที่ ๓ กลุ่มหลักเกณฑ์ด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ผลิตภัณท์มวลรวมของประเทศและสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมและประกอบกับความเห็นของคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด คณะอนุกรรมการวิชาการและกลั่นกรอง และผู้เกี่ยวข้องจะเป็นตัวกำหนดให้มีการปรับหรือไม่ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้ หากพิจารณาจากองค์ประกอบเหล่านี้แล้วปรากฏว่า สภาพเศรษฐกิจ สังคม แรงงานของแต่ละจังหวัด ประเทศ/โลก หรืออื่น ๆ มีการเปลี่ยนแปลงจนส่งผลกระทบต่อภาวะการครองชีพของผู้ใช้แรงงาน คณะกรรมการค่าจ้างก็จะให้มีการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่จะปรับขึ้นมากน้อยเพียงใดหรือไม่ปรับก็ขึ้นอยู่กับสภาพผลกระทบของแต่ละจังหวัด
๑๒. รัฐควรวางแผนและพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีความเหมาะสมทั้งในระดับเทคนิคที่ต้องใช้อาชีวศึกษาและงานอาชีพระดับปริญญา ทั้งนี้ให้ส่งเสริมบุคลากรให้เลือกเรียนและพัฒนาความสามารถที่เหมาะสมกับตัวเองทั้งทางด้านโอกาส สติปัญญา และทุนทรัพย์ เพื่อมิให้สังคมมีการสูญเสียและสูญเปล่าในทรัพยากรบุคคลโดยเปล่าประโยชน์	เห็นด้วยในหลักการ และสภาอุตสาหกรรมมีความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้ ๑. จุดมุ่งหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ควรกำหนดให้ครอบคลุมในทุกภาคส่วนทั้งภาคเอกชนและรัฐบาล และการกำหนดจุดมุ่งหมายควรต้องรวมถึงการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๒. การศึกษาหรือฝึกอบรมควรเน้นทักษะความรู้ความสามารถที่ประเทศต้องการ การสร้างทัศนคติใน

คำปรึกษา / ข้อเสนอแนะ / ความเห็นของสภาที่ปรึกษา	ความเห็น / ผลการพิจารณา / ผลการดำเนินการของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	การประกอบอาชีพ ทั้งในระดับการศึกษาพื้นฐาน อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ที่เน้นคุณค่าของการทำงาน ทุกอาชีพ ๓. ควรเน้นการสร้างคนของประเทศให้สอดคล้องกับ อุตสาหกรรม การเกษตร พาณิชยกรรม การลงทุนในประเทศ และความต้องการของต่างประเทศ ๔. ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศทั้งทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของทรัพยากรบุคคลของชาติ โดยผ่านทางการศึกษาและ ฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ โดยกำหนดเงื่อนไขความสำเร็จคือ ๑. ต้องมีหน่วยงานในระดับกระทรวงภายใต้การกำกับ ดูแลของนายกรัฐมนตรีอย่างใกล้ชิด เช่น การตั้ง กระทรวงทรัพยากรมนุษย์ หรือการเปลี่ยนชื่อและ บทบาทของกระทรวงแรงงานให้ปฏิบัติงานตาม วัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น ๒. หน่วยงานตามข้อ ๑ ต้องมีข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้อง ทันสมัย เช่น ๒.๑ มีข้อมูลความต้องการกำลังคน โดยมีการสำรวจ ศึกษา และวิเคราะห์ถึงความต้องการแรงงานหรือตำแหน่ง ว่าต้องใช้ความรู้หรือทักษะที่จำเป็นอะไรบ้าง ที่ต้องทำการ ประสานกับส่วนราชการ สภาอุตสาหกรรมฯ สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สำนักงานส่งเสริมการลงทุน เป็นต้น ๒.๒ ต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยการศึกษา และแนะนำเกี่ยวกับหลักสูตรการ เรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในระดับการศึกษา พื้นฐาน การศึกษาในระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน นั้น คือ การเรียนการสอนที่มุ่งเพื่อการประกอบอาชีพ และ

