

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของเรื่องที่ศึกษา

โครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงปี 2532 เป็นต้นมามีการเปลี่ยนแปลง พบว่าสัดส่วนรายได้ที่แท้จริงในภาคเกษตรลดลงเหลือเพียงร้อยละ 11.7 ในปี 2537 ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 40.8 ในปีเดียวกัน เป็นผลให้การจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ประกอบกับมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้กระบวนการผลิตมากขึ้น จึงทำให้มีความต้องการแรงงานที่มีฝีมือ และมีความรู้พื้นฐานเพียงพอในการปรับเปลี่ยนมาสู่กระบวนการผลิตแบบใหม่ได้ แต่ปรากฏว่าแรงงานฝีมือซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานกลับขาดแคลน สมเหตุประการหนึ่ง คือ แรงงานฝีมือดีส่วนหนึ่งเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพื่อรายได้ที่ดีกว่า

รัฐบาลเห็นความจำเป็นในการเร่งผลิตกำลังคนที่มีฝีมือให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาที่ขาดแคลนเพื่อสนองตอบความต้องการของภาคเอกชนดังกล่าว แต่ลำพังภาครัฐฝ่ายเดียวคงไม่สามารถสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ เนื่องจากภาครัฐมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ ข้อจำกัดด้านปริมาณ ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐสามารถจัดการฝึกอบรมได้ประมาณปีละ 630,000 คน ในจำนวนนี้มีเพียงร้อยละ 21 ที่เกี่ยวข้องกับช่างอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการจัดการที่ไม่คล่องตัว จึงไม่สามารถก้าวทันวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวสถานประกอบการเอกชนหลายแห่งจึงหาแนวทางแก้ไขปัญหา โดยดำเนินการฝึกช่างฝึกหัดหรือเด็กฝึกงานให้กับตนเอง ซึ่งการจะให้ได้ผลต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก นอกจากนั้นการฝึกช่างฝึกหัดยังกระทำได้ในขอบเขตจำกัด เนื่องจากมีอุปสรรคเกี่ยวกับกฎหมายที่สำคัญ 2 ฉบับ ฉบับแรกคือ พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ซึ่งกำหนดให้การฝึกงานเกิน 7 คนขึ้นไป จะต้องจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติ

ดังกล่าว ต้องจัดสถานที่ฝึกให้เป็นโรงเรียน และมีกฎเกณฑ์ที่สถานประกอบการจำนวนมากประสบความสำเร็จในการปฏิบัติ ฉบับที่สองคือ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งถือว่าสถานประกอบการรายใดรับเด็กเข้าฝึกงาน เด็กนั้นจะอยู่ในฐานะเป็นลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่จัดให้ลูกจ้างของตนได้รับสิทธิตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดทุกประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นเหตุให้สถานประกอบการส่วนใหญ่เลิกความคิดที่จะฝึกช่างฝึกหัดด้วยตนเอง

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการให้มีการออกพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2537 เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานดังกล่าวข้างต้น โดยการส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยการรับเยาวชน หรือผู้ว่างงานที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อเข้าสู่ระบบการฝึกอาชีพตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติ เพื่อให้มีฝีมือพร้อมที่จะเข้าทำงาน ทั้งนี้ให้ตั้งอยู่บนรากฐานทางความสมัครใจของสถานประกอบการ กล่าวคือ จะจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามพระราชบัญญัติฯ นี้หรือไม่ก็ได้ แต่หากจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามพระราชบัญญัติฯ นี้ จะได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติฯ นอกจากนี้ข้อกำหนดในพระราชบัญญัติฯ ยังมุ่งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการฝึกอาชีพ โดยกำหนดความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียน นิสิต นักศึกษา ได้มีโอกาสเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ ในขณะที่เดียวกันสถานประกอบการก็อาจส่งผู้รับการฝึกของตนเข้าฝึกงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานคู่ทางราชการได้ การฝึกอาชีพตามพระราชบัญญัติฯ มุ่งหมายให้มีการฝึกอาชีพอย่างมีระบบ และเป็นการรับแผนการผลิตกำลังคน ส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะหรือประโยชน์ในการทำงาน โดยมีหน่วยงานของรัฐทำหน้าที่เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือทางด้านเทคนิคและวิชาการ เพื่อให้มีการพัฒนาฝีมือและทักษะเป็นแรงงานที่พร้อมที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และเป็นที่ต้องการของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและบริการ เป็นการแก้ไขปัญหาคาราคา
 แคลน

การจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกอาชีพตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 สามารถดำเนินการได้ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2539 ปรากฏว่ามีผู้มาขอจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกจำนวนน้อยมาก คือ เพียง 6 รายเท่านั้น ซึ่งเป็นเรื่องที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานปรีวิคคและกำลังเร่งหาทางแก้ไข ผู้ขอประเมินในฐานะควบคุมดูแลและกำกับในส่วนของคุณลักษณะและระเบียบปฏิบัติ ซึ่งมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา รวมทั้งหาแนวทางจงใจให้ภาคเอกชนหันมาสนใจดำเนินการฝึกอาชีพให้มากขึ้นจึงเป็นที่มาของการศึกษา

1.2 วัตถุประสงค์

- (1) พิจารณาหาสาเหตุที่ทำให้ผู้มาขอจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกอาชีพตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 น้อยกว่าที่คาดการณ์ไว้
- (2) ศึกษา วิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไขปัญหา หรืออุปสรรคที่เป็นเหตุให้เอกชนไม่ให้ความสนใจที่จะมาจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกอาชีพ
- (3) พิจารณาหาแนวทางในการจงใจให้เอกชนให้ความสนใจจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกและดำเนินการฝึกอาชีพมากขึ้น ทั้งนี้ โดยมีขอบเขตการศึกษาวิเคราะห์ เฉพาะกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นจังหวัดต้นแบบสำหรับการวิเคราะห์ในจังหวัดอื่น ๆ ต่อไป

1.3 วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์

- (1) ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีต่อการดำเนินการจดทะเบียนและฝึกอาชีพตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ และสอบถามความเห็นของผู้ปฏิบัติที่มีต่อการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537
- (2) รวบรวมข้อมูลข้อซักถามที่ได้จากการประชุมชี้แจง พระราชบัญญัติการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537
- (3) สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติโดยตรง
- (4) รวบรวมข้อมูลทฤษฎีแนวคิดจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

(5) วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด เพื่อสร้างกรอบแนวคิด และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล

(6) วิเคราะห์ผลจากตารางสถิติร้อยละ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ

1.4 ประโยชน์ที่จะได้รับ

(1) ทำให้ภาคเอกชนเกิดแรงงูใจในการฝึกอบรมทักษะฝีมือให้แก่แรงงานที่ต้องการเพิ่มขึ้น เนื่องจากรัฐบาลมีขีดชอบค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งของการพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดสิทธิประโยชน์ที่เป็นการลดค่าใช้จ่ายลง

(2) การมีส่วนร่วมฝึกอบรมฝีมือแรงงานตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ของภาคเอกชนสามารถขยายฐานกำลังแรงงานที่มีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้นในภาพรวมของประเทศก่อให้เกิดศักยภาพในการแข่งขันทางการค้ากับต่างประเทศ

(3) เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือให้เพียงพอกับความต้องการของสถานประกอบการเอกชน รวมทั้งสามารถวางแผนกำหนดคุณภาพและกำลังคนตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือก จนถึงการรักษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต่อไป

(4) ทำให้นายจ้างประหยัดค่าใช้จ่ายระยะยาวเนื่องจากได้ฝึกทักษะฝีมือให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพก่อให้เกิดผลิตผลที่ดี ลดอุบัติเหตุและการสูญเสียของผลผลิต

(5) ทำให้ได้ข้อมูลข่าวสารการฝึกอบรมทักษะฝีมือของกำลังแรงงานในภาพรวมสามารถนำมาวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8

บทที่ 2

สภาพข้อเท็จจริงและประเด็นปัญหา

2.1 สถานการณ์ในปัจจุบัน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้กำหนดให้การพัฒนาทักษะฝีมือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากพิจารณาแนวโน้มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของไทยกับนานาชาติกำลังลดลงโดยลำดับ อันเนื่องมาจากต้นทุนการผลิตสินค้า โดยเฉพาะค่าจ้างแรงงานค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน ขณะเดียวกันผลิตภาพแรงงานยังอยู่ในระดับต่ำไม่เอื้อประโยชน์ต่อภาคอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในกระบวนการผลิตที่เพิ่มมากขึ้น เมื่อพิจารณาข้อมูลจากการสำรวจแรงงาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ ระหว่างปี 2532-2538 (ตารางที่ 1 ในภาคผนวก 1) พบว่าในจำนวนกำลังแรงงานเฉลี่ยต่อปี 32.3 ล้านคน ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 80 โดยเฉลี่ยมีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าทำให้เป็นข้อจำกัดในการพัฒนาศักยภาพ โดยเฉพาะด้านฝีมือแรงงาน เพื่อปรับตัวให้เข้ากับกระบวนการผลิตแบบใหม่

2.2 แนวโน้มความต้องการแรงงานใหม่ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8

จากการประมาณการแนวโน้มความต้องการแรงงาน ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับ TDRI ทำการวิจัย พบว่า ในระหว่างปี 2541-2544 มีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 925,201 คน แยกเป็นความต้องการในภาคเกษตร 14,530 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.57 ของความต้องการทั้งหมด ความต้องการในภาคอุตสาหกรรม 729,313 หรือคิดเป็นร้อยละ 78.83 และความต้องการในภาคบริการจำนวน 181,358 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 19.60 ของความต้องการทั้งหมด (ภาคผนวก 2)

ความต้องการแรงงานเฉลี่ยต่อปี 2541-2544

	เฉลี่ยต่อปี (คน)	ร้อยละ
ภาคเกษตร	14,530	1.57
ภาคอุตสาหกรรม	729,313	78.83
ภาคบริการ	181,358	19.60
รวม	925,201	100

ในจำนวนความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 925,201 คน นั้น เป็นความต้องการกรรมกรและแรงงานทั่วไป ซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือจำนวน 454,290 คน ที่เหลือจำนวน 470,911 คน เป็นแรงงานที่จบการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาจนถึงระดับมหาวิทยาลัย ในจำนวนนี้เป็นแรงงานประเภทช่างอุตสาหกรรมในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ ช่างเทคนิค และช่างชำนาญการ จำนวน 234,751 คน เป็นแรงงานในระดับพนักงาน หัวหน้างาน นักวิชาชีพ ผู้จัดการ และนักบริหาร รวมกันจำนวน 251,733 คน (ภาคผนวก 3) จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น ประเภทช่างอุตสาหกรรมเฉลี่ยร้อยละ 25 ต่อปี หากแต่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถผลิตช่างอุตสาหกรรมเพื่อป้อนตลาดแรงงานได้เฉลี่ยปีละ 129,288 คนต่อปี หรือคิดเป็นร้อยละ 13.9 ของความต้องการแรงงานทั้งหมด

2.8 แรงงานที่มีงานทำในภาคเอกชนไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเท่าที่ควร

จากข้อมูลจำนวนสถานประกอบการและลูกจ้างของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานใน 2539 พบว่า มีลูกจ้างภาคเอกชนรวมกัน 9.4 ล้านคน แบ่งเป็นลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม 4.5 ล้านคน ลูกจ้างในกิจการบริการจำนวน 2.89 ล้านคน ลูกจ้างในภาคเกษตร 2.1 ล้านคน ซึ่งแรงงานที่มีงานทำอยู่แล้วนั้น พบว่าได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานเพียงร้อยละ 5 ของจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมด อาทิ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถฝึกเพื่อเพิ่มทักษะฝีมือให้แก่ผู้มีงานทำในสถานประกอบการ

ได้เพียงปีละประมาณ 90,000 คน จึงไม่เพียงพอ ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพของแรงงานไทยยังไม่สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีความสลับซับซ้อนเพิ่มขึ้น

2.4 คุณสมบัติของแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง

จากสถิติการให้บริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ภาคผนวก 4) พบว่า ในระหว่างปี 2538 และ 2539 ตำแหน่งงานว่างมากกว่าผู้สมัครงานเฉลี่ยถึงร้อยละ 67.5 ต่อปี แต่การบรรจุนายจ้างกลับไม่ถึงร้อยละ 23.5 ของตำแหน่งงานว่าง สาเหตุสำคัญคือ คุณสมบัติของผู้สมัครงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง ซึ่งในเรื่องนี้ ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ ได้เคยระบุว่า การจ้างงานของผู้มีการศึกษาในตลาดแรงงานมีจำกัด และไม่สอดคล้องกับทักษะของผู้มีการศึกษา นอกจากนี้อุปทานแรงงานของผู้มีการศึกษามีมากเกินไปเกินความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งผลให้ผู้มีการศึกษาที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีการแข่งขันกันมากขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าว หากไม่เร่งส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานอย่างกว้างขวางและจริงจังจะเกิดการสูญเสียศักยภาพในการแข่งขันกับต่างประเทศ เนื่องจากการเทียบเปรียบทางด้านต้นทุนการผลิตที่ค่อนข้างสูง ในส่วนที่ผลผลิตมีคุณภาพไม่แตกต่างจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งมีต้นทุนในเรื่องค่าแรงและวัตถุดิบที่ถูกกว่า

บทที่ 8

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

8.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ.2540-2544 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาหลัก 7 ประการ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของคนไทย การพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาของภูมิภาคและชนบท การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาประชาธิปไตย และการบริการจัดการเพื่อการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งเป็นแนวคิดหลักของการพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 คือ การพัฒนาศักยภาพของคนไทย ทั้งด้านจิตใจ สติปัญญา ทักษะ และมีมือแรงงาน เพื่อเข้าร่วมในการพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับปัญหาที่ประเทศไทยกำลังประสบ คือ ปัญหาคุณภาพแรงงานทั้งที่อยู่ในระบบการจ้างงานและแรงงานใหม่ที่จบการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงานยังไม่อยู่ในระดับที่จะทำให้การสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง สาเหตุประการหนึ่งคือกลไกการผลิตกำลังคนภาครัฐยังกระทำได้ในปริมาณจำกัดและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรเนื่องจากขาดการวางแผนและวิเคราะห์สภาพปัญหาร่วมกันระหว่างผู้ต้องการแรงงานและผู้ผลิตแรงงาน

ดังนั้นแนวนโยบายในการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะฝีมือแรงงานตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 จึงสนับสนุนบทบาทภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการและฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานอย่างมีคุณภาพในปริมาณที่เพิ่มขึ้นทุกระดับ โดยทบทวนนโยบายของรัฐให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนอย่างเหมาะสม ควบคู่กับการเร่งรัดและประชาสัมพันธ์กองทุนเงินกู้เพื่อจัดตั้งสถาบันการศึกษา และการฝึกอบรมโดยภาคเอกชน รวมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบและลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มุ่งใจภาคเอกชนมากขึ้น

3.2 นโยบายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

รัฐบาลในยุคพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในลำดับต้น โดยได้เน้นการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน มีวินัย และขีดความสามารถสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายรัฐบาลดังกล่าว ในส่วนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้กำหนดนโยบายประกอบด้วยภารกิจ 18 ประการ ที่จำต้องเร่งดำเนินการภายใน 2 ปี (2540-2541) ซึ่งภารกิจหนึ่งที่กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกก็คือ การเร่งรัดพัฒนาให้แรงงานไทยเป็น แรงงานมีฝีมือในการผลิตที่ได้มาตรฐาน มีวินัย มีจำนวนเพียงพอ มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง โดยมีมาตรการดังต่อไปนี้

- (1) ระดมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรประชาชน และองค์กรระหว่างประเทศ
- (2) ออกกฎหมายรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อสิทธิประโยชน์ในการประกอบอาชีพและอัตราค่าจ้าง
- (3) พัฒนาบุคลากรฝึกอาชีพทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถให้ทันสมัย
- (4) จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติและแผนปฏิบัติการแห่งชาติประจำปี
- (5) สนับสนุนการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเอกชน โดยให้กู้ยืมเงินลงทุน
- (6) ส่งเสริมให้สถานประกอบการเอกชนดำเนินการฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537
- (7) เพิ่มขีดความสามารถของกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้แรงงานและสถานประกอบการกู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราดอกเบี้ยต่ำ
- (8) ยกกระดับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสงขลาและจังหวัดเชียงราย เป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ

จะเห็นได้ว่า การส่งเสริมให้สถานประกอบการเอกชนดำเนินการฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพนั้น เป็นภารกิจเร่งด่วนที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมต้องการดำเนินการภายในปี 2540-2541

3.3 แนวทางการดำเนินงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้บรรลุผลตามแนวนโยบายรัฐบาลและกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีการจัดทำแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

(1) ส่งเสริมให้เอกชนฝึกอาชีพตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 โดยใช้สิทธิประโยชน์ที่กำหนดเป็นเครื่องมือ คือ สิทธิประโยชน์ในการได้รับยกเว้นภาษี

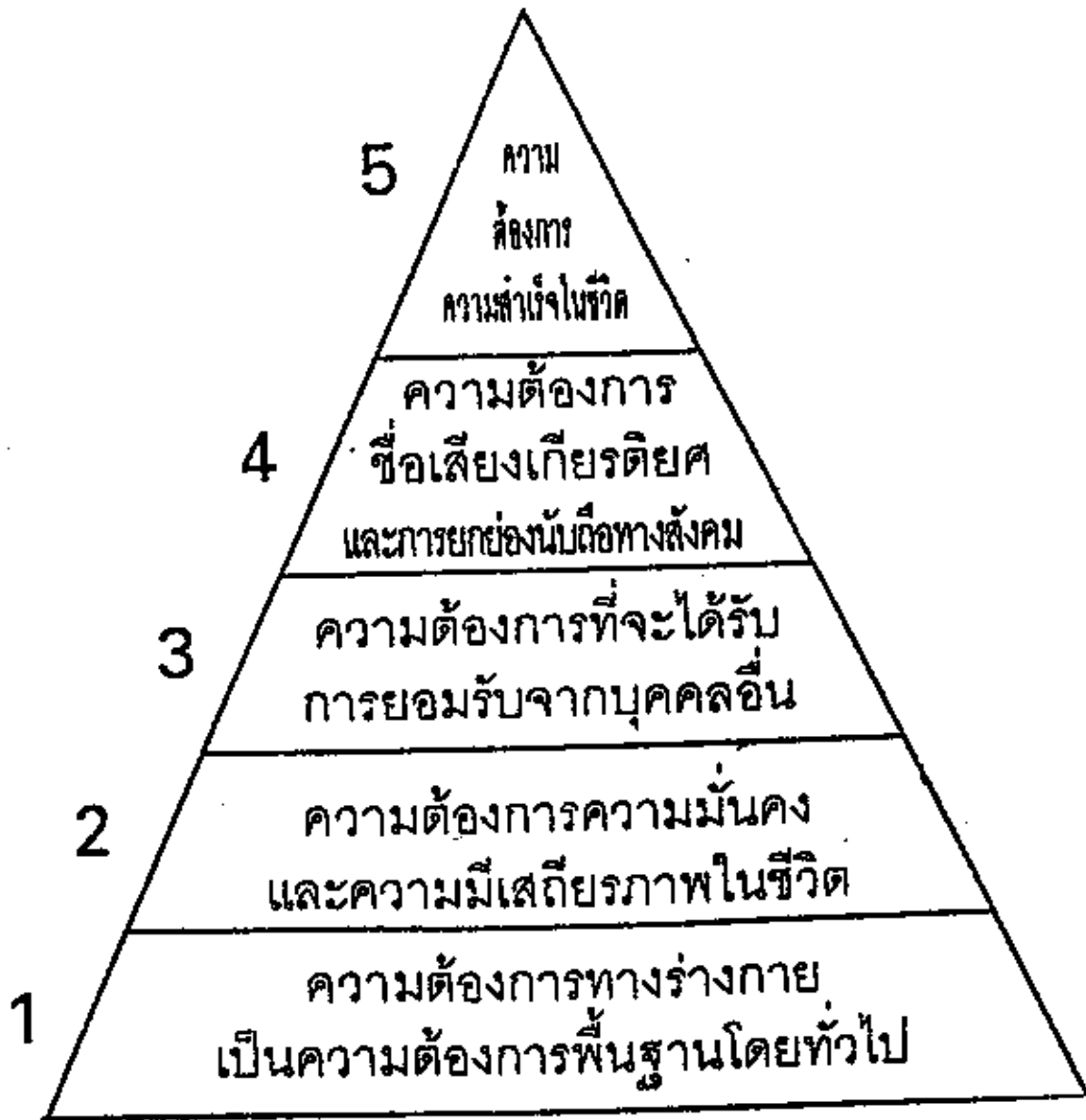
(2) เร่งรัดการประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ที่ทำได้จาก พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ ให้แพร่หลายยังสถานประกอบการมากขึ้น

(3) เร่งรัดให้มีการจดทะเบียนและรับรองหลักสูตรตาม พระราชบัญญัติการฝึกอาชีพส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537

3.4 ทฤษฎีแรงจูงใจ

การจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (อรุณ รักธรรม) หรือ หมายถึงการใช้ศิลปะในการกระตุ้น แรงเร้า และโน้มน้าวให้คนประพฤติในสิ่งที่เราต้องการให้ประพฤติปฏิบัติ แต่การที่จะจูงใจให้ปฏิบัติเราต้องการทราบเกี่ยวกับแรงจูงใจ หรือความต้องการของคน ๆ นั้น เสียก่อน (ทองศรี ก่าภู ฃ อรุชยา)

Abraham H.Maslow ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจที่มีชื่อเสียง ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับผู้ประกอบการธุรกิจเอกชน กล่าวคือ ชี้ให้เห็นถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับความต้องการพื้นฐาน โดยทั่วไป ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย และความมีสติยรภาพในชีวิต ความต้องการได้รับการยอมรับความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ และการยกย่องนับถือทางสังคม และขั้นสูงสุดคือความต้องการความสำเร็จ สมหวังในชีวิต ดังภาพ



ผู้ประกอบการธุรกิจเอกชน ย่อมต้องการให้ธุรกิจของตนประสบความสำเร็จเป็นเป้าหมายสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการในขั้นที่ 5 ของ Maslow ชั้นขยายตัว
 เอกชนจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดหรือกำไรสูงสุด (Maximize profit) เป็น
 สำคัญ

3.5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม

1) ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มีผู้เชี่ยวชาญให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลากหลาย ในที่นี้จะขอยกตัวอย่างของบางท่าน อาทิ แมคคอม คับปลิว วาร์เร็น (Macon W. Warren, 1965, p.5) อรรถาธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการกระทำใด ๆ ขององค์การในอันที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ซึ่งเป้าหมายความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้เอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ ประชา เตรีตัน (2530, น.22) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะประสบการณ์และทัศนคติอันเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สามารถปรับตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อองค์การจะได้รับประโยชน์สูงสุด และในขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจดี พร้อมทั้งทุ่มเทพลังทั้งกาย ใจ และสติปัญญาให้แก่งาน

2) ขอบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การศึกษาแม้เป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่มิได้หมายความว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะสิ้นสุดลงเมื่อจบการศึกษา หากจะต้องมีการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง และมีระบบ ภายหลังจากจบการศึกษาและหางานทำ ดังนั้นขอบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงรวมกิจกรรมในระบบ โรงเรียนและสถาบันการศึกษา และนอกระบบโรงเรียนอันได้แก่การฝึกอบรม ฝึกอบรม และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพ

3) ความแตกต่างระหว่างการศึกษา ฝึกอบรม และการฝึกอาชีพ

สำหรับความแตกต่างระหว่างการศึกษาและฝึกอบรมนั้น อรุณ รักธรรม ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาเป็นเรื่องการมองงานในอนาคตที่ตัวบุคคลเป็นผู้ลงทุนเอง ซึ่งใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้ค่อนข้างนาน แต่การฝึกอบรมเป็นเรื่องของการมองงานในปัจจุบันของผู้ปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานที่คาดว่าจะได้รับประโยชน์เมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุด ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่บริษัทจะต้องคำนึงถึง

ส่วนการฝึกอาชีพหรือการฝึกอบรมฝีมือแรงงานนั้น ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Vocational Training มีผู้ให้ความหมายหลากหลาย ดังเช่น APSDEP Thesaurus ให้ความหมายว่า "Activities aiming at providing the skill, knowledge and attitudes required for employment in a particular occupation, or group of related occupations, in any field of economic activity"

และในหนังสือ Theory and Practice of Vocational Training in Japan ได้กล่าวถึงความหมายของ Vocational Training ว่า "Vocational Training" means training which imparts the knowledge and skills necessary for a vocation".

ส่วน ILO ได้ให้ความหมายว่า "Vocational training as preparation or training for employment or promotion in all fields of economic activity"

ดังนั้น การฝึกอาชีพหรือการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จึงมีลักษณะไม่เหมือนกับการศึกษา หรือการฝึกอบรมทั่วไป กล่าวคือ การฝึกอาชีพนั้นเป็นการมองงานในอนาคตเช่นเดียวกับการศึกษา แต่ระยะเวลาในการฝึกสั้นกว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ เพื่อการมีงานทำในสาขาอาชีพต่าง ๆ

8.6 กรอบแนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจให้ภาคเอกชนดำเนินการฝึกอาชีพตาม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า การที่จะจูงใจภาคเอกชนดำเนินการฝึกอาชีพเองนั้น ภาคเอกชนต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุด (Maximize profit) หรือความคุ้มทุนเนื่องจากค่าใช้จ่ายในการฝึก เป็นต้นทุนการผลิตอย่างหนึ่ง ภาคเอกชนจะตัดสินใจจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกและทำการฝึกอาชีพดังกล่าว ต่อเมื่อมีปัจจัยสนับสนุนที่สร้างแรงจูงใจเพียงพอสำหรับการตัดสินใจ ซึ่งผู้วิเคราะห์มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของภาคเอกชนในการเข้ามาดำเนินการฝึกอาชีพเองนั้น ได้แก่

1) สิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย

ภาคเอกชนจะต้องตัดสินใจว่า สิทธิประโยชน์ที่รัฐเสนอให้ นั้นเพียงพอที่จะจูงใจให้จดทะเบียนและดำเนินการฝึกอาชีพหรือไม่

2) สิทธิประโยชน์ทางภาษี

เช่นเดียวกับสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย

3) สำหรับประโยชน์ทางความช่วยเหลือจากภาครัฐ

ภาคเอกชนมีปัญหา และอุปสรรคหรือไม่ ในการที่จะต้องให้ภาครัฐช่วยเหลือในเรื่องของการจัดการ และกระบวนการฝึกอาชีพ หากมีก็น่าที่ภาคเอกชนจะเห็นประโยชน์ในเรื่องนี้

4) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ว่ามีความคล่องตัว รวดเร็วต่อการให้บริการภาคเอกชนมากน้อยเพียงใด

5) การประชาสัมพันธ์

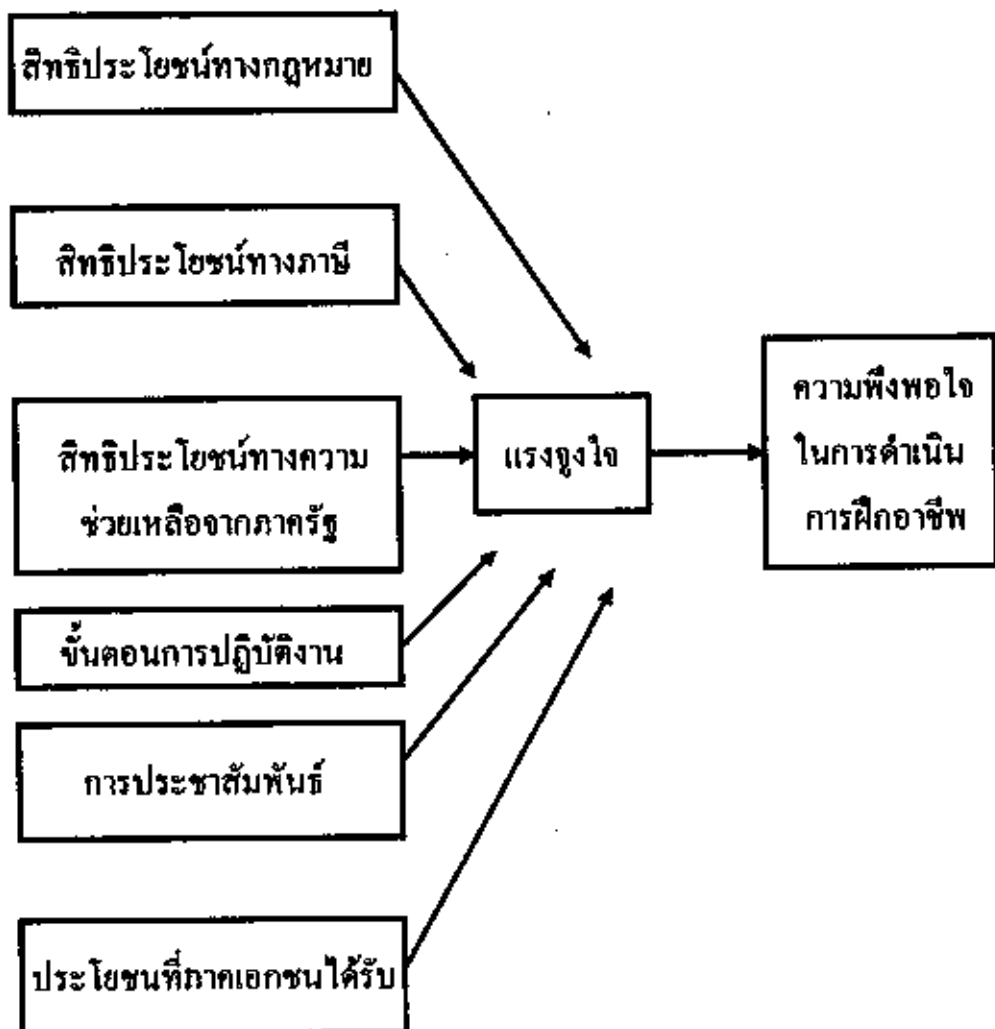
วิเคราะห์ถึงความมีประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบ และวิธีการในการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ภาคเอกชนสนใจดำเนินการฝึกอาชีพ

6) ประโยชน์ที่ภาคเอกชนจะได้รับ

เพื่อวิเคราะห์ถึงสิ่งที่ภาคเอกชนเห็นว่าให้ประโยชน์ต่อการลงทุนดำเนินการฝึกอาชีพ การวิเคราะห์ปัจจัย 6 ด้านดังกล่าว เพื่อพิจารณาว่ามีปัญหาอุปสรรคใดบ้างที่ควรปรับปรุงเพิ่มเติม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจต่อภาคเอกชนให้มีความพึงพอใจในการมาจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกอาชีพ และดำเนินการฝึกอาชีพตามเจตนารมณ์ของภาคเอกชนเอง

กรอบความคิดนี้ แสดงดังแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 แสดงกรอบความคิดในการวิเคราะห์หาแรงจูงใจให้ภาคเอกชนดำเนินการฝึกอาชีพ



3.7 ความหมายของการฝึกอาชีพ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ

พ.ศ. 2537

การฝึกอาชีพตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 แยก

เป็น 2 ประเภท คือ

1. การฝึกอาชีพ
2. การฝึกเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

1. การฝึกอาชีพ

1.1 นิยามศัพท์ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ได้กำหนดนิยามศัพท์คำว่า “การฝึกอาชีพ” หมายความว่า “การให้หรือเพิ่มพูนความรู้ ฝีมือ และทัศนคติที่จะทำให้ผู้รับการฝึกสามารถทำงานในสาขาอาชีพที่รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีการเรียกค่าฝึกหรือค่าตอบแทน”

การฝึกอาชีพตามความหมายนี้ เจตนารมณ์หมายถึงกรณีสถานประกอบการที่ขาดแคลนแรงงานประสงค์จะรับเด็กเข้าฝึกงานหรือเข้าเป็นผู้รับการฝึก โดยมีวัตถุประสงค์คือ เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกงานตามหลักสูตรที่กำหนดแล้ว จะพิจารณาว่าจะรับผู้รับการฝึกนั้นเข้าทำงานเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นต่อไปหรือไม่ ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะเข้าสู่ระบบการฝึกอาชีพตามความหมายนี้ ตลอดจนขั้นตอนในการฝึกอาชีพได้กำหนดไว้ในหมวด 2 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 โดยมีสิ่งจูงใจคือสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ในหมวด 5 แห่งพระราชบัญญัติฯ

1.2 รายละเอียดการดำเนินการฝึกอาชีพ โดยสรุปมีดังนี้

1.2.1 การฝึกอาชีพให้บุคคลทั่วไป คือกรณีที่สถานประกอบการต่าง ๆ ประสงค์จะรับเด็กทั่วไปเข้าฝึกงานโดยระบบการฝึกอาชีพ และประสงค์จะได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด จึงต้องมาขอจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่พระราชบัญญัตินี้กำหนด

1.2.2 การฝึกอาชีพให้แก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา

1. ผู้ที่จะทำการฝึกอาชีพให้แก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา มี

2 ประเภท คือ

ประเภทแรก เป็นผู้ดำเนินการฝึกซึ่งได้จดทะเบียนกับนายทะเบียนตามขั้นตอนการจดทะเบียน เช่นเดียวกับกรณีการดำเนินการฝึกอาชีพให้บุคคลทั่วไป

ประเภทที่สอง เป็นสถานประกอบที่ไม่ได้จดทะเบียนกับนายทะเบียน

1.2.3 กรณีผู้ดำเนินการฝึกหรือสถานประกอบการส่งผู้รับการฝึก หรือผู้ซึ่งสถานประกอบการจะรับเข้าทำงานไปให้สถานศึกษา หรือสถานฝึกอาชีพของราชการฝึก ต้องปฏิบัติดังนี้

1.3 สิทธิและประโยชน์ของผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการฝึกในกรณีฝึกอาชีพให้บุคคลทั่วไป กรณีฝึกอาชีพให้แก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา และกรณีส่งผู้รับการฝึกให้สถานศึกษาหรือสถานฝึกอาชีพของราชการฝึก จะได้รับสิทธิประโยชน์ในเรื่องความช่วยเหลือด้านการฝึก การสอน การจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สิทธิที่จะได้หักค่าใช้จ่ายในการฝึก การสอนเป็นกรณีพิเศษ รวมทั้งสิทธิและประโยชน์อื่นที่จะกำหนดขึ้นต่อไป

14 การควบคุม การฝึกอาชีพตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ไม่มีบทลงโทษกรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม แต่กฎหมายกำหนดให้นายทะเบียนเพิกถอนการจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกได้ ซึ่งถ้าผู้ดำเนินการฝึกถูกเพิกถอน การจดทะเบียนก็จะกลับสู่สภาพเดิมมีผลให้ไม่ได้รับสิทธิและประโยชน์ตามที่กำหนด อย่างไรก็ตามก่อนที่จะมีการเพิกถอนการจดทะเบียนกฎหมายได้ให้อำนาจนายทะเบียนเตือนเป็นหนังสือให้ปฏิบัติให้ถูกต้อง ภายในเวลาที่กำหนด และให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่แนะนำให้ผู้ดำเนินการฝึกหรือสถานประกอบการปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติฯ

2. การฝึกยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ได้นิยามศัพท์คำว่า "การฝึกเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน" หมายความว่า "การที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมเพิ่มเติม โดยมีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สูงขึ้นในสาขางานที่ปฏิบัติอยู่"

การฝึกเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานจึงเป็นการฝึกให้แก่ผู้ที่ทำงานอยู่แล้วในสถานประกอบการ เพื่อให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และฝีมือให้ทันกับวิทยาการสมัยใหม่ ซึ่งจะมีผลทำให้สามารถยกระดับฐานะของคนให้ดีขึ้น ซึ่งหลักเกณฑ์วิธีการในการฝึกอาชีพตามที่กำหนดไว้ในหมวด 2 และสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ในหมวด 5 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ไม่นำมาใช้บังคับแก่การฝึกเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานนี้ อย่างไรก็ตามพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 289) พ.ศ. 2539 ได้กำหนดให้สิทธิประโยชน์เป็นกรณีพิเศษแก่การฝึกเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไว้ กล่าวคือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการฝึกเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานในหลักสูตรที่ได้รับความเห็นชอบจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว สามารถนำไปหักลดหย่อนเพื่อคำนวณเสียภาษีได้เป็นจำนวนหนึ่งเท่าครึ่ง

เรื่องการจูงใจให้ภาคเอกชนดำเนินการฝึกอาชีพ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 นี้ มุ่งเน้นถึงการฝึกอาชีพตามความหมายแรก กล่าวคือ กรณีสถานประกอบการที่ประสงค์จะรับเด็กเข้าเป็นผู้รับการฝึก เพื่อวัตถุประสงค์ว่าเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกแล้วจะได้พิจารณาว่าจะรับเข้าเป็นลูกจ้างต่อไปหรือไม่เท่านั้น

3.8 แนวคิดการส่งเสริมภาคเอกชนดำเนินการฝึกอาชีพของต่างประเทศ

จากการศึกษาแนวคิดการส่งเสริมภาคเอกชนดำเนินการฝึกอาชีพของประเทศเกาหลีและญี่ปุ่น มีแนวคิดที่นำมาพิจารณาดังต่อไปนี้

ประเทศเกาหลี

ก่อนข้างประสบความสำเร็จในนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นการสร้างระบบพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้มแข็งในภาครัฐก่อน ต่อมาได้ออกกฎหมายเพื่อให้เอกชนเลือกฝึกอาชีพในสถานประกอบการได้ หรือจะจ่ายภาษีลดหย่อนเป็นค่าฝึกอาชีพคนงานก็ได้ ซึ่งผลก็คือ ประเทศเกาหลีสามารถส่งเสริมให้ภาคเอกชนดำเนินการฝึกอาชีพในสถานประกอบการได้ถึง 1.09 ล้านคน ในช่วงเวลา 7 ปี (1987-1993) หรือ

คิดเป็นร้อยละ 57 ของการฝึกอบรมทั่วประเทศ ในขณะที่ภาครัฐดำเนินการได้เพียง 500,000 คนโดยประมาณ หรือคิดเป็นร้อยละ 27 ในช่วงเวลาเดียวกัน

เมื่อพิจารณานโยบายสนับสนุนการฝึกอาชีพของรัฐบาลเกาหลี พบว่า มีสิ่งจูงใจสนับสนุนภาคเอกชนหลายด้าน อาทิ

1. การขอกู้เงินระยะยาว นำไปซื้อเครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ โดย 5 ปีแรก เป็นระยะปลอดดอกเบี้ย หลังจากนั้นมีการใช้คืน 5 ปี เสียดอกเบี้ย 6 % ต่อปี วงเงินที่ผู้ร้อยละ 90 กู้ได้ไม่เกิน 73 ล้าน

2. ในเรื่องเกี่ยวกับภาษีนั้น หากสถานประกอบการกู้เงินจากธนาคารเพื่อดำเนินการฝึกอาชีพภายในสถานประกอบการ การชำระคืนเงินต้นและดอกเบี้ย ถือเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมได้ นอกจากนี้ยังได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ (Acquisition tax) ภาษีลงทะเบียน (Registration tax) ภาษีทรัพย์สิน (Property tax) และภาษีที่ดินที่ใช้เป็นสถานที่ฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมร้อยละ 10 สามารถถือเป็นค่าใช้จ่ายหักจากรายได้ที่ต้องเสียภาษีประจำปี และหากค่าใช้จ่ายดังกล่าวสูงกว่าค่าใช้จ่ายต่อปีโดยเฉลี่ยสองปีแล้ว ร้อยละ 25 ของค่าใช้จ่ายส่วนเกินนั้น สามารถนำมาหักค่าใช้จ่ายได้

ประเทศญี่ปุ่น

ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่สนับสนุนภาคเอกชนดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสนับสนุนเงินให้เปล่า (Grant) เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตลอดชีพโดยรัฐบาลสนับสนุนเงินต้นจำนวนประมาณ 50 ล้านบาท และจ่ายสมทบให้ร้อยละ 10 ของเงินประกันการจ้างงานที่เก็บได้ทุกปี ซึ่งเงินดังกล่าวจะให้แก่อนุวัยที่ดำเนินการด้านการศึกษาและฝึกอบรม และหน่วยงานซึ่งให้ความช่วยเหลือคนงานในรูปเงินกู้ ให้สามารถพัฒนาทักษะได้ด้วยตนเอง

นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้คำแนะนำ ข่าวดสาร และความช่วยเหลือที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน โดยใช้ระบบฐานข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้เชี่ยวชาญ

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิธีดำเนินงาน

1) ศึกษารายละเอียดของตัวพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ นำมาเขียนแผนผังกระบวนการในการดำเนินการฝึกอาชีพ และรวบรวมประเด็นสำคัญของข้อมูล เพื่อสร้างกรอบความคิดในการวิเคราะห์ ได้แก่รูปแบบต่าง ๆ ของสิทธิประโยชน์ที่ผู้ดำเนินการฝึกอาชีพจะได้รับ

2) ใช้แบบสอบถามบุคคล 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1 สถานประกอบการภาคเอกชน

2.2 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการจนถึงระดับเจ้าหน้าที่

ได้มีการจัดประชุมเพื่อบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ในระหว่างวันที่ 25 พฤศจิกายน 2539 - 20 มิถุนายน 2540 รวม 22 ครั้ง มีผู้ร่วมเข้ารับฟังกว่า 2,500 คน ซึ่งพบว่า ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมร้อยละ 95 และธุรกิจบริการประมาณ ร้อยละ 5

ในจำนวนนี้ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน ได้แก่เจ้าหน้าที่จากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานกลาง (กรุงเทพฯ) กองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน กองมาตรฐานฝีมือแรงงาน และพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกและพัฒนาฝีมือแรงงาน

3) รวบรวมข้อสังเกตจากการที่สถานประกอบการสอบถามทางโทรศัพท์เข้ามา รวมถึงประเด็นข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่ได้จากการประชุมในข้อ 2)

4) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน

5) วิเคราะห์ผลโดยใช้เทคนิคทางสถิติ เสนอผลในรูปตารางร้อยละ และการบรรยายความ

6) ศึกษารูปแบบการส่งเสริมภาคเอกชนดำเนินการฝึกอาชีพของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศเกาหลี และญี่ปุ่น และให้ข้อเสนอแนะ

4.2 ผลการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์ความสำคัญของปัจจัยสนับสนุนทั้ง 6 ด้าน ว่าเป็นแรงจูงใจเพียงพอที่จะทำให้สถานประกอบการเอกชนสนใจ หรือเพียงพอที่จะเป็นผู้ดำเนินการฝึกอาชีพตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการฝึกอาชีพ หรือไม่นั้น ผู้วิเคราะห์ได้รวบรวมข้อคิดเห็นจากทั้งฝ่ายภาคเอกชนและภาครัฐ (ได้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง) โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นสถานประกอบการที่รับฟังการบรรยายความรู้เกี่ยวกับ พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพในกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 ราย และสอบถามเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจำนวน 150 คน รวมทั้งรวบรวมจากการสัมภาษณ์ประเด็นข้อซักถามต่าง ๆ สรุปผลในรูปความเรียงและตารางเสนอผลการสำรวจความคิดเห็นในอัตราส่วนร้อยละ ดังประเด็นต่อไปนี้

1) สิทธิและประโยชน์ทางกฎหมาย

ได้แก่สิทธิและประโยชน์ทางกฎหมายที่ผู้ดำเนินการฝึกจะได้รับตามที่กำหนดใน พ.ร.บ. ส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 และจากการตีความ ได้แก่

1.1 ได้รับยกเว้นจากกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน กล่าวคือ ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนได้กำหนดให้การฝึกงานเกิน 7 คนขึ้นไปจะต้องขออนุญาตจัดตั้งโรงเรียน ต้องจัดสถานที่ฝึกให้เป็นโรงเรียน และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์อื่น ๆ อีกหลายประการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าว แต่หากสถานประกอบการได้เข้าสู่ระบบการฝึกอาชีพตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพฯ แล้ว แม้จะฝึกอาชีพเกิน 7 คน ขึ้นไป ก็ไม่ต้องขออนุญาตจัดตั้งโรงเรียนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ไม่ต้องจัดสถานที่ฝึกให้เป็นโรงเรียน ตลอดจนไม่ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าว

1.2 ได้รับยกเว้นจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นเป็นการกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ดังนั้น ในกรณีนายจ้างรับเด็กเข้าฝึกงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะถือว่าเด็กนั้นอยู่ในฐานะลูกจ้างตามกฎหมาย นายจ้างถึงมีหน้าที่จัดให้ลูกจ้างของตนได้รับสิทธิตามที่กฎหมาย

คุ้มครองแรงงานกำหนดทุกประการ เช่น เรื่องวัน เวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าชดเชย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำต้องช่วยให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด ฯลฯ เป็นต้น แต่หากสถานประกอบการมาจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพฯ ซึ่งได้กล่าวแล้วว่า หมายความว่า ความถึงกรณีสถานประกอบการฝึกอาชีพให้แก่ผู้รับการฝึกเพื่อวัตถุประสงค์ในการพิจารณาว่า จะรับเข้าเป็นลูกจ้างต่อไปหรือไม่ จึงเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำเนินการฝึก และผู้รับการฝึกยังไม่มีความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างแต่ประการใด จึงไม่เข้าข่ายบังคับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อย่างไรก็ตามผู้รับการฝึกจะได้รับการคุ้มครองตามประกาศกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึก ซึ่งรัฐมนตรีกำหนด โดยมีประเด็นในการคุ้มครองทำนองเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่มีมาตรฐานในการคุ้มครองน้อยกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด

1.3 ได้รับยกเว้นจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้เพราะถือว่าไม่มีความสัมพันธ์กันในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง เพียงแต่เป็นผู้ดำเนินการฝึกและผู้รับการฝึก จึงไม่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเจรจาต่อรองทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ

ผลการสำรวจความคิดเห็น พบว่า สถานประกอบการภาคเอกชนเห็นด้วยกับสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย ถึงร้อยละ 90

เห็นด้วยกับสิทธิประโยชน์ทางกฎหมายที่กำหนดไว้	90 %
ไม่เห็นด้วย	10 %

2) สิทธิและประโยชน์ทางภาษี

ได้แก่ สิทธิที่จะได้หักค่าใช้จ่ายในการฝึก การสอน เป็นกรณีพิเศษ โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร กล่าวคือโดยทั่วไป ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของสถานประกอบการสามารถนำไปหักลดหย่อนเพื่อคำนวณภาษีได้ 1 เท่าตามความเป็นจริง แต่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพฯ กำหนดให้หักได้เป็นกรณีพิเศษ

ถึงหนึ่งเท่าครึ่ง ทั้งนี้ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวล
 รัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 298) พ.ศ. 2539

ผลการสำรวจความคิดเห็น พบว่าภาคเอกชนเห็นด้วยกับสิทธิประโยชน์
 ทางภาษีที่กำหนด ร้อยละ 85 เห็นควรเพิ่มเติมร้อยละ 15

เห็นด้วยกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่กำหนด	85 %
เห็นควรเพิ่มเติม	15 %

และที่เห็นว่าควรเพิ่มเติม มีความคิดเห็นดังนี้

เรื่อง	ข้อกำหนดเดิม	ข้อกำหนดใหม่	เหตุผลในการแก้ไข
- สิทธิที่จะให้หักค่าใช้จ่าย ในการฝึกการสอนเป็น กรณีพิเศษ	1 1/2 เท่า	2 เท่า	เนื่องจากค่าใช้จ่ายใน การจัดฝึกอบรมอาชีพสูง มาก
- อื่น ๆ	-	ส่งผู้เข้ารับการศึกษา ไปอบรมดูงานใน ต่างประเทศ	เนื่องจากอุตสาหกรรม ของประเทศไทยกำลัง จะก้าวไปในลักษณะ ของการใช้วิทยาการ ระดับสูง จึงจำเป็นต้องฝึกอบรมให้ บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญอย่างแท้ จริง

3) สิทธิและประโยชน์ความช่วยเหลือจากภาครัฐ

ได้แก่ สิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือในด้านการฝึก การสอน การจัดหา อุปกรณ์ที่จำเป็น กล่าวคือสถานประกอบการที่ยังขาดความพร้อมในการดำเนินการฝึก ไม่ว่าจะ เป็นภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติเบื้องต้น การจัดทำหลักสูตร หรือแม้กระทั่งเตรียมหรือจัดหาครูฝึกที่มีประสิทธิภาพ สามารถขอรับความช่วยเหลือ ทั้งด้านเทคนิคและวิชาการจาก กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้

จากผลการสำรวจความคิดเห็นพบว่า ภาคเอกชนเห็นว่าสิทธิประโยชน์ทางความช่วยเหลือที่รัฐเสนอให้นั้นมีเพียงพอ ร้อยละ 85

สิทธิและประโยชน์ที่รัฐเสนอให้พอเพียง	85 %
สิทธิและประโยชน์ที่รัฐเสนอไม่พอเพียง	15 %

4. ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอาชีพตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการฝึก

อาชีพ พ.ศ.2537

พ.ร.บ.ส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 เป็นกฎหมายที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการฝึกอาชีพด้วยตนเองโดยสมัครใจ สถานประกอบการที่ดำเนินการฝึกอาชีพตามพระราชบัญญัตินี้และจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดให้การขอจดทะเบียนและการรับจดทะเบียนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง นอกจากนี้ยังได้กำหนดขั้นตอนและข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่ผู้ดำเนินการฝึกจะต้องปฏิบัติ เพื่อให้การฝึกอาชีพเป็นไปอย่างมีระบบ ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ดังนี้

การขอลดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึก

เป็นไปตามมาตรา 13 แห่ง พ.ร.บ.ส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537

ประกอบกฎกระทรวง (พ.ศ.2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการขอลดทะเบียนและการรับจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกอาชีพไว้ ดังนี้

1. ผู้ยื่นคำขอลดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกอาชีพ จะต้องมีลักษณะตาม มาตรา 14 แห่ง พ.ร.บ.ส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 คือ

- ต้องเป็นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมโดยมีโรงงานตามกฎหมายว่าด้วย โรงงาน หรือ

- ต้องเป็นผู้ประกอบกิจการธุรกิจและบริการซึ่งสามารถดำเนินการฝึกอาชีพโดยมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป (ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ประเภท ขนาด และลักษณะ ของผู้ประกอบการซึ่งสามารถดำเนินการฝึกอาชีพได้ ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2538)

2. สาขาอาชีพที่จดทะเบียนต้องเป็นสาขาอาชีพที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนดที่จะให้มีการส่งเสริมการฝึก จำนวน 13 สาขาอาชีพ ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง สาขาอาชีพที่จะให้มีการส่งเสริมการฝึก ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2538 ดังนี้

1. ช่างก่อสร้าง
2. ช่างเครื่องเรือน
3. ช่างยนต์
4. ช่างเชื่อม
5. ช่างโลหะแผ่น
6. ช่างกลโรงงาน
7. ช่างไฟฟ้า
8. ช่างอิเล็กทรอนิกส์
9. ช่างเครื่องทำความเย็น

10. ช่างเขียนแบบ
11. ผู้ควบคุมเครื่องจักรกล
12. อุตสาหกรรมศิลป์
13. ธุรกิจและบริการ

การฝึกอาชีพให้แก่บุคคลทั่วไป

การฝึกอาชีพให้แก่บุคคลทั่วไป ผู้ดำเนินการฝึกต้องมีหน้าที่ ดังนี้

- 1.1 จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอาชีพในแต่ละสาขาอาชีพที่จะดำเนินการฝึกและเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาเห็นชอบก่อนเริ่มดำเนินการฝึกอาชีพ
- 1.2 จัดทำทะเบียนประวัติผู้รับการฝึกและส่งสำเนาทะเบียนประวัติผู้รับการฝึกให้นายทะเบียนทราบ ภายใน 30 วัน นับแต่เริ่มทำการฝึก
- 1.3 ออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้รับการฝึกที่สำเร็จการฝึกภายใน 30 วัน นับแต่วันเสร็จสิ้นการทดสอบและแจ้งผลการออกหนังสือรับรองให้นายทะเบียนทราบ
- 1.4 จะเรียกหรือรับเงินค่าฝึกหรือค่าตอบแทนใด ๆ อันเกี่ยวกับการฝึกอาชีพไม่ได้
- 1.5 ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกที่รัฐมนตรีกำหนด (ตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึก ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2538)

2. กระบวนการฝึกอาชีพให้แก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา

ผู้ดำเนินการฝึกหรือสถานประกอบการ ที่รับนักเรียน นิสิต นักศึกษา ของสถานศึกษา เข้าเป็นผู้รับการฝึก ต้องมีหน้าที่ ดังนี้

- 2.1 จัดทำหลักสูตรและสัญญาับสถานศึกษา
- 2.2 ดำเนินการฝึกตามหลักสูตรและสัญญาที่ทำร่วมกับสถาน

ศึกษา

- 2.3 ส่งหลักสูตรและสัญญาที่ทำร่วมกับสถานศึกษาให้นายทะเบียนทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันทำสัญญา
- 2.4 จะเรียกหรือรับเงินค่าฝึกหรือค่าตอบแทนใด ๆ อันเกี่ยวกับการฝึกอาชีพไม่ได้
- 2.5 ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกที่รัฐมนตรีกำหนด
- 2.6 จัดทำทะเบียนประวัติผู้รับการฝึกและส่งสำเนาทะเบียนประวัติผู้รับการฝึกให้นายทะเบียนทราบภายใน 30 วัน นับแต่เริ่มทำการฝึก

8. การส่งผู้รับการฝึกหรือผู้ซึ่งสถานประกอบการจะรับเข้าทำงานไปที่สถานศึกษาหรือสถานฝึกอาชีพของทางราชการฝึก

ผู้ดำเนินการฝึกหรือสถานประกอบการที่ดำเนินการให้ผู้รับการฝึกหรือผู้ซึ่งสถานประกอบการจะรับเข้าทำงาน ไปรับการฝึกอาชีพในสถานศึกษาหรือสถานฝึกอาชีพของทางราชการต้องมีหน้าที่ ดังนี้

- 3.1 ส่งหลักสูตรและหลักเกณฑ์ในการฝึกให้นายทะเบียนเห็นชอบ
- 3.2 ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึกที่รัฐมนตรีกำหนด

กระบวนการโอนการประกอบกิจการ/เลิกกิจการ

กรณีมีการโอนกิจการหรือเลิกกิจการตามมาตรา 23 แห่ง พ.ร.บ.ส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 กำหนดให้ผู้ดำเนินการฝึก ผู้รับโอนกิจการ มีหน้าที่ดังนี้

1. ผู้ดำเนินการฝึกที่ประสงค์จะโอนการประกอบกิจการของตนให้แก่บุคคลอื่น ต้องแจ้งความประสงค์เป็นหนังสือให้นายทะเบียนทราบก่อนวันโอนไม่น้อยกว่า 30 วัน

2. ผู้รับโอนกิจการที่ประสงค์จะดำเนินการฝึกอาชีพในสถานประกอบการนั้นต่อไป ให้ผู้รับโอนกิจการแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันโอนกิจการ

เมื่อนายทะเบียนตรวจสอบแล้วเห็นว่าผู้รับ โอนมีลักษณะตามมาตรา 14 (เป็นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมหรือธุรกิจและบริการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป) ก็ จะจัดแจ้งการเปลี่ยนแปลงไว้ในทะเบียนให้เป็นผู้ดำเนินการฝึกและให้ถือว่าผู้รับ โอนก็ การเป็นผู้ดำเนินการฝึกที่ได้จดทะเบียนไว้ตามมาตรา 13 แห่ง พ.ร.บ. ส่งเสริมการฝึก อาชีพ พ.ศ.2537

3. ผู้ดำเนินการฝึกหรือผู้รับ โอนกิจการ ไม่ประสงค์จะดำเนินการฝึกอาชีพ ในสถานประกอบการนั้นต่อไป ผู้ดำเนินการฝึกหรือผู้รับ โอนกิจการต้องแจ้งเป็น หนังสือให้นายทะเบียนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน

4. ให้นายทะเบียนดำเนินการให้ผู้รับการฝึกซึ่งค้างการฝึกไปรับการฝึก อาชีพกับผู้ดำเนินการฝึกรายอื่นในสาขาอาชีพเดียวกันหรือดำเนินการ ให้เข้ารับการฝึก อาชีพของทางราชการ

กระบวนการกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย

ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้นักงานเจ้าหน้าที่ (ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้ง) มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. เข้าไปในสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอาชีพในระหว่างเวลาทำการ
2. สอบถามผู้ดำเนินการฝึก ผู้ฝึก หรือผู้รับการฝึก เกี่ยวกับการให้การ ฝึกหรือการรับการฝึก

3. ให้นำบุคคลที่เกี่ยวข้อง อำนวยความสะดวก ให้คำชี้แจงหรือส่ง เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ตามที่ร้องขอ

4. ในการปฏิบัติหน้าที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัว เมื่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้องร้องขอ

กรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

1. ถ้าผู้ดำเนินการฝึกฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่ง พ.ร.บ. ส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 หรือกฎกระทรวง หรือประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนเตือนเป็นหนังสือให้ผู้ดำเนินการฝึกปฏิบัติให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด
2. ถ้าผู้ดำเนินการฝึกไม่ปฏิบัติตามคำเตือน ให้นายทะเบียนสั่งเพิกถอนการจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึก
3. ผู้ดำเนินการฝึกซึ่งถูกเพิกถอนการจดทะเบียน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการส่งเสริมการฝึกอาชีพภายใน 15 วัน นับแต่วันได้รับคำสั่ง
4. ให้คณะกรรมการแจ้งผลการวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์
5. คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด
6. ในระหว่างรอคำวินิจฉัยอุทธรณ์ ให้ผู้ดำเนินการฝึก ดำเนินการฝึกผู้รับบริการฝึกต่อไปจนกว่าจะมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์
7. ในกรณีผู้ดำเนินการฝึกไม่อุทธรณ์คำสั่งเพิกถอนของนายทะเบียน หรือในกรณีที่คณะกรรมการมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์ ให้นำความในมาตรา 23 วรรคสาม มาใช้บังคับกับโดยอนุโลม ให้นายทะเบียนดำเนินการให้ผู้รับบริการฝึกซึ่งค้างการฝึกไปรับบริการฝึกอาชีพกับผู้ดำเนินการฝึกรายอื่นในสาขาอาชีพเดียวกัน หรือดำเนินการให้เข้ารับบริการฝึกอาชีพในสถานฝึกอาชีพของทางราชการ

๑12.๐๕.๖
๙ ๑๖๕๓

เลขเรียกหนังสือ.....	5722
เลขทะเบียน.....	11. 12111.2545
วันที่.....	

ผลการสำรวจความคิดเห็น

เนื่องจากขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สามารถประเมินได้จาก 2 ฝ่าย ผู้รับบริการคือ ฝ่ายสถานประกอบการภาคเอกชน และฝ่ายเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องภาครัฐเอง ดังนั้นจึงได้สอบถามผู้เกี่ยวข้อง 2 กลุ่ม สรุปผลดังต่อไปนี้

(1) ผู้รับบริการ จำนวนร้อยละ 51 มีความคิดเห็นว่าขั้นตอนการปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการศึกษอาชีว เป็นเหตุผลอย่างหนึ่งที่ไม่สนใจมาดำเนินการศึกษอาชีว โดยเฉพาะเอกสารที่อื่นเป็นหลักฐานค่อนข้างมาก

เห็นว่าขั้นตอนการดำเนินงานเป็นสาเหตุที่ทำให้เอกชนไม่สนใจดำเนินการศึกษอาชีว	51
ไม่เห็นด้วย	49

(2) เจ้าหน้าที่ภาครัฐ พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 52 ไม่เห็นว่าขั้นตอนการดำเนินงานเป็นสาเหตุที่ทำให้เอกชนไม่สนใจดำเนินการศึกษอาชีว

เห็นว่าขั้นตอนการดำเนินงานเป็นสาเหตุที่ทำให้เอกชนไม่สนใจดำเนินการศึกษอาชีว	48
ไม่เห็นด้วย	52

เนื่องจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เป็นผู้ที่จะต้องปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ภาคเอกชน จึงน่าจะเป็นผู้เข้าใจเรื่อง พ.ร.บ. ส่งเสริมศึกษาภาคเอกชน ดังนั้นจึงได้ให้แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมตั้งแต่การยื่นขอจดทะเบียนดำเนินการศึกษ เอกสารต่าง ๆ ที่ทางราชการเห็นเป็นหลักฐานแบบฟอร์มและรายงานที่ส่วนราชการจะต้องตรวจและเอกชนจะต้องยื่นเสนอซึ่งสรุปผลดังต่อไปนี้

ข้อถาม	เห็นด้วย %	ไม่เห็นด้วย %
1. ขั้นตอนการจดทะเบียนผู้ชงขาด	45	55
2. แบบฟอร์มต่าง ๆ มีมากเกินไป	80	20
3. ข้อความในแบบฟอร์มที่ต้องตรวจสอบมากไป	90	10
4. ขั้นตอนการดำเนินงานตาม พ.ร.บ. โดยรวมล่าช้าและ ยุ่งยาก	55	45
5. เอกสารที่รวบรวมจากสถานประกอบการมีมากเกินไป ความซ้ำซ้อน	92	18

และมีผู้ให้ความคิดเห็นว่าควรปรับปรุงในเรื่อง การจัดทำรายงานของสถานประกอบการต่อนายทะเบียนไม่ควรรายงานหลายครั้ง แต่ควรรายงานสรุปผลการศึกษาริธีแล้วเสนอเท่านั้นก็เพียงพอแล้ว

5. การประชาสัมพันธ์

นับตั้งแต่วันที่ พ.ร.บ. ส่งเสริมการศึกษาริธีของประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นมา กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เร่งประชาสัมพันธ์เผยแพร่สาระสำคัญของพระราชบัญญัติและเชิญชวนให้สถานประกอบการมาจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการศึกษาริธีตลอดมา ซึ่งการประชาสัมพันธ์ได้กระทำในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

5.1 ราชการวิเทศ มี 2 รายการ คือ

- รายการคนกับงาน ออกอากาศทุกวันอาทิตย์ เวลา 8.00-9.00 น. ทางสถานีวิทยุ 1 ปน.
- รายการคลินิกช่าง ออกอากาศ 3 สถานีดังนี้
 - สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย ออกอากาศทุกวันศุกร์ เวลา 10.20-10.30 น.
 - สถานีวิทยุกระจายเสียงของรัฐสภา ออกอากาศทุกวันเสาร์ เวลา 13.00-13.05 น.
 - สถานีวิทยุ 919 ทร.ป.กลาง ออกอากาศทุกวันอาทิตย์ เวลา 11.00-12.30 น.

5.2 การให้สัมภรณ์ เป็นการให้สัมภรณ์และแดงขาวแก่บรรดานักข่าว จากสื่อต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ และวิทยุ เพื่อเผยแพร่ความดีที่สังกัดต่อไป

5.3 การบรรณาธิ ในรายการจัดอบรม สัมมนาและประชุม ซึ่งจัดโดย สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เกือบทุกจังหวัด การบรรยายในรายการจัดอบรม สัมมนา ที่จัดโดยหน่วยงานของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ การชี้แจงในการประชุมของ สมาคมอุตสาหกรรม การประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานฝึกอาชีพ จังหวัด

5.4 เอกสารเผยแพร่ ประเภทต่าง ๆ ดังนี้

- หนังสือพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพจัดพิมพ์เผยแพร่จำนวน 23,000 เล่ม

- แผ่นพับ สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 จัดพิมพ์เผยแพร่ จำนวน 20,000 ฉบับ

- คู่มือการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 สำหรับสถานประกอบการ จัดพิมพ์เผยแพร่ จำนวน 1,500 เล่ม

- ไปรษณีย์ จำนวน 10,000 แผ่น

- เขียนบทความเผยแพร่ทางหนังสือพิมพ์ 18 บทความ

ผลการสำรวจผลความคิดเห็น จากแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

หัวข้อสำรวจความคิดเห็น

1. ท่านทราบเรื่องพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพมาก่อนหรือไม่

ทราบ	60 %
ไม่ทราบ	40 %

2. ทราบจากสื่อประเภทใด

เอกสารเผยแพร่	90 %
หนังสือพิมพ์	5 %
โทรทัศน์	2 %
อื่น ๆ (การบรรยาย)	3 %

3. ท่านมีความเข้าใจในเนื้อหาของพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ มาก
น้อยเพียงใด

เข้าใจดี	8 %
ไม่ค่อยเข้าใจ	80 %
ไม่เข้าใจเลย	12 %

4. ท่านคิดว่าสื่อประเภทใดทำให้ท่านเข้าใจมากที่สุด

การชี้แจงจากเจ้าหน้าที่โดยตรง	95 %
เอกสารประชาสัมพันธ์	3 %
ตัว พ.ร.บ. ส่งเสริมฯ	2 %

5. หากท่านเข้าใจพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพท่านสนใจที่จะจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกอาชีพหรือไม่

สนใจ	95 %
ไม่สนใจ	5 %

6. ประโยชน์ที่ภาคเอกชนจะได้รับ

ผลการสำรวจความคิดเห็นพบว่าสถานประกอบการภาคเอกชนเห็นว่า พ.ร.บ. ส่งเสริมการฝึกอาชีพ ให้ประโยชน์มากที่สุดในเรื่องการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานร้อยละ 40 รองลงมาได้แก่การที่สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในระยะยาวร้อยละ 26 และลดการสูญเสียในการผลิตและลดอุบัติเหตุร้อยละ 20 และการได้แรงงานที่มีคุณภาพร้อยละ 14 ตามลำดับ

ประโยชน์	ร้อยละ
1. แก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน	40
2. ประหยัดค่าใช้จ่ายในระยะยาว	26
3. ลดการสูญเสียในการผลิตและลดอุบัติเหตุ	20
4. ได้แรงงานมีคุณภาพตามต้องการ	14

บทที่ 5

สรุปผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ทางสถานประกอบการภาคเอกชนและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจะต้องเป็นผู้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) ในเรื่องสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย

สรุปได้ว่า ภาคเอกชนส่วนใหญ่เห็นด้วยกับสิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 และที่เกิดจากการตีความอันได้แก่ การได้รับยกเว้นจากกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ สิทธิประโยชน์ทางกฎหมายที่รัฐเสนอให้นำจะเป็นแรงจูงใจเพียงพอให้ภาคเอกชนดำเนินการฝึกอาชีพ

2) ในเรื่องสิทธิประโยชน์ทางภาษี

สรุปได้ว่าภาคเอกชนส่วนใหญ่เห็นด้วยกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีที่กำหนด มีบางส่วนเห็นว่าควรแก้ไขจากที่กำหนด 1 1/2 เท่า เป็น 2 เท่า เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการฝึกค่อนข้างสูง และปัจจุบันมีการส่งผู้เข้าฝึกไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อศึกษาวิทยาการใหม่ ๆ ค่าใช้จ่ายในส่วนนี้จะมีสิทธิหักลดหย่อนภาษีได้เช่นกัน

3) สิทธิประโยชน์ความช่วยเหลือจากภาครัฐ

พบว่าปัจจุบันสถานประกอบการที่มีขนาดไม่ใหญ่นัก มีลูกจ้างต่ำกว่า 100 คน ต้องการความช่วยเหลือให้คำแนะนำทางด้านการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดหาหลักสูตร การใช้อุปกรณ์ช่วยฝึก การจัดหาวิทยากร การคิดงบประมาณ และการประเมินผล เป็นต้น

สิทธิประโยชน์ในเรื่องนี้จึงน่าจะเป็นแรงจูงใจประการหนึ่งที่ทำให้ภาคเอกชนสนใจดำเนินการฝึกอาชีพ

4) ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอาชีพ

เนื่องจากขั้นตอนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพค่อนข้างมาก จึงขอนำเสนอในรูปแบบแผนผังการปฏิบัติงาน ดังภาคผนวก 5

สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคคล 2 กลุ่ม คือ ภาคเอกชน ซึ่งเป็นผู้รับบริการ พบว่าส่วนใหญ่เห็นว่า มีขั้นตอนยุ่งยากพอสมควร ซึ่งผู้ขอประเมินมีความเห็นว่า ภาษาที่ใช้ในคำอธิบายขั้นตอนและกระบวนการในการดำเนินการฝึกอาชีพค่อนข้างยากเป็นภาษาราชการ และเป็นภาษากฎหมายซึ่งเอกชนไม่คุ้นเคย จึงอาจจะไม่เข้าใจ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าภาคเอกชนมีความเห็นว่า ขั้นตอนการดำเนินงานไม่พอใจให้ดำเนินการฝึกอาชีพ

ส่วนความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ พบว่าส่วนใหญ่เห็นว่าขั้นตอนไม่น่าเป็นอุปสรรคที่จะทำให้ภาคเอกชนไม่สนใจดำเนินการฝึกอาชีพ อาจเป็นเพราะภาครัฐเข้าใจกระบวนการฝึกอาชีพดีกว่าภาคเอกชน นอกจากนี้ภาคเอกชนยังมีความเห็นว่า สิ่งที่ต้องปรับปรุงนั้นมีไว้ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่บริการให้เอกชน แต่น่าจะเป็นการลดแบบฟอร์มที่ไม่จำเป็นลง เพื่อลดขั้นตอนการทำงานของเจ้าหน้าที่ และลดแบบรายงานที่ภาคเอกชนจะต้องรายงานให้ภาครัฐ จากเดิมต้องรายงานถึง 3 ขั้นตอน คือ ก่อนฝึก ระหว่างฝึก และหลังการฝึก ให้เหลือขั้นตอนเดียวคือหลังจากจบการฝึกเท่านั้น

5) การประชาสัมพันธ์

สรุปได้ว่า แม้ว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะได้มีการเผยแพร่เนื้อหาของพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 โดยผ่านสื่อต่าง ๆ เกือบทุกประเภทก็ตาม แต่จากการสำรวจความคิดเห็นสรุปได้ว่า สถานประกอบการอีกเป็นจำนวนมากยังไม่ทราบเรื่องเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 เลย และในจำนวนที่ทราบเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพฯ นั้น เกือบทั้งหมดไม่ค่อยเข้าใจในเนื้อหาสาระของพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพฯ แต่เมื่อได้มีการชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญและประโยชน์ที่ได้รับจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพฯ แล้ว สถานประกอบการเกือบ 100 % สนใจที่จะจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกอาชีพ จึงสามารถกล่าวได้ว่า การที่มีผู้มาจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกอาชีพ

เป็นจำนวนน้อยนั้น สาเหตุประการหนึ่งมาจากเรื่องของการประชาสัมพันธ์ที่ยังดำเนินการไม่ถูกวิธี กล่าวคือ รูปแบบการประชาสัมพันธ์ที่ได้ผลดีนั้น จะต้องกระทำในลักษณะ บุคคลเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง และจะต้องเป็นลักษณะ 2 ทาง (Two-way Communication) กล่าวคือ มีการบรรยาย อภิปราย และเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้ซักถาม เนื่องจากเรื่องนี้เป็นเรื่องใหม่ และเป็นเรื่องการลงทุนที่ภาคเอกชนจะต้องได้รับข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ การประชาสัมพันธ์ที่ได้ผลดีนั้น จะต้องเสนอข้อมูล รายละเอียดให้มากที่สุด เป็นประโยชน์ที่สุดแก่ผู้ลงทุน จึงจะเป็นสิ่งจูงใจให้ภาคเอกชนสนใจมาดำเนินการฝึกอาชีพ

6) ประโยชน์ที่ภาคเอกชนจะได้รับ

การแก้ไขปัญหาค่าขาดแคลนแรงงานเป็นประโยชน์อันดับหนึ่ง ที่ภาคเอกชนสนใจ ซึ่งถือเป็นวัตถุประสงค์หลักของการมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ฉบับนี้ การรับแรงงานเข้าฝึกอาชีพแม้จะเป็นต้นทุนการลงทุนอย่างหนึ่ง แต่หากพิจารณาผลที่จะได้รับในระยะยาวแล้ว นับเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า เนื่องจากเป็นการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่เริ่มรับเข้าทำงาน คือ กระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุ ผู้ดำเนินการฝึกสามารถฝึกผู้ที่คิดว่าจะรับเข้าทำงานด้วยเครื่องมือ เครื่องจักร ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เมื่อฝึกเสร็จสามารถคัดเลือกผู้ที่มีหน่วยก้าน ทักษะ ความสามารถทำงานเพื่อสร้างผลผลิตได้ทันที ในองค์การที่ทันสมัย จึงมักวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานของตน เพื่อมุ่งใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเร่งรัดให้พนักงานแต่ละคนเพิ่มผลผลิตภายในหน่วยงาน และพยายามจำกัดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากถือว่าเป็นต้นทุนการผลิต การฝึกอบรมจึงจำกัดเฉพาะหลักสูตรที่จำเป็นและสำคัญจริง ๆ แม้ว่าจะยอมรับความจริงว่า ต้องการได้ทรัพยากรที่มีคุณภาพก็ตาม

5.2 ข้อเสนอแนะ

การฝึกอาชีพตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 เป็นเรื่องที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ ไม่ใช่เรื่องบังคับ ดังนั้นจากกรอบแนวความคิดและบทวิเคราะห์ดังกล่าวแล้วในบทก่อน สามารถประมวลได้ว่า การจะจูงใจให้ภาคเอกชนดำเนินการฝึกอาชีพตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537

เพื่อให้บังเกิดผลสูงสุดตามเจตนารมณ์ของกฎหมายนั้น กระทำได้โดยการกระตุ้นให้ภาคเอกชนเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าสู่ระบบการฝึกอาชีพตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ซึ่งกระทำได้โดยการดำเนินนโยบายเชิงรุกคั่งที่ผู้ขอประเมินจะเสนอต่อไป

1) ด้านการประชาสัมพันธ์

แม้ว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะได้ทำการประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบ แต่จากแบบสำรวจความคิดเห็น ซึ่งให้เห็นว่าร้อยละ 60 ยังไม่ทราบเรื่องพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ซึ่งหมายถึงการประชาสัมพันธ์ยังไม่ถึงคนส่วนใหญ่อย่างแท้จริง จึงเห็นควรดำเนินการประชาสัมพันธ์ ดังนี้

1.1 เร่งการประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบอย่างค่อเนื่อง โดยเน้นการจัดอบรม สัมมนา และแจกเอกสารชี้แจงให้สถานประกอบการต่าง ๆ มีความเข้าใจในเนื้อหาสาระและประโยชน์ที่จะได้รับจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 นี้ อย่างแท้จริง

1.2 การจัดทำเอกสารข้อมูลการประชาสัมพันธ์ให้มีความเข้าใจง่าย และชัดเจนเพื่อสื่อให้ผู้รับข้อมูลได้เข้าใจถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการฝึกอาชีพตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 รวมทั้งวิธีการและขั้นตอนโดยสังเขป และเพื่อจูงใจให้ผู้สนใจมาจดทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการฝึกอาชีพให้มากขึ้น

1.3 ประชาสัมพันธ์โดยเน้นหนักไปยังกลุ่มเป้าหมายที่เป็นสถานประกอบการที่สามารถดำเนินการฝึกอาชีพได้ก่อนเป็นอันดับแรก ซึ่งน่าจะเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีความต้องการแรงงานสูง

1.4 ขอความร่วมมือไปยังหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีกิจกรรมที่ต้องติดต่อกับสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อให้ช่วยประชาสัมพันธ์พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 อีกทางหนึ่ง โดยจัดส่งเอกสารข้อมูลประชาสัมพันธ์เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวช่วยเผยแพร่อีกทางหนึ่ง

1.5 ขอความร่วมมือไปยังองค์กรเอกชน หรือกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อช่วยประชาสัมพันธ์พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 โดยจัดส่งเอกสารข้อมูลประชาสัมพันธ์เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวช่วยเผยแพร่อีกทางหนึ่ง

2) สิทธิประโยชน์ทางกฎหมาย

ควรเพิ่มสิทธิประโยชน์ทางด้านกฎหมายให้มากขึ้นเพื่อเป็นการจูงใจ กล่าวคือ ให้ผู้ดำเนินการฝึกนำคนต่างด้าวที่เป็นช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ คู่สมรส และบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรได้ เพื่อเป็นผู้ฝึก ตามจำนวนและกำหนดระยะเวลาที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร

3) สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษี

1. ควรเพิ่มสิทธิประโยชน์ทางภาษี ในการหักค่าใช้จ่ายที่ผู้ดำเนินการฝึกใช้ในการฝึกการสอน ตามพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 298) พ.ศ. 2539 จากเดิมที่ให้หักค่าใช้จ่ายอีกร้อยละ 50 (1.5 เท่า) เป็นร้อยละ 100 (2 เท่า)

2. เสนอให้มีการยกเว้นอากรนำเข้าเครื่องจักร อุปกรณ์ หรือวัสดุที่ใช้ในการฝึกการสอน ที่ไม่มีการผลิตขึ้นในประเทศ หรือสามารถผลิตได้ในประเทศ แต่มีคุณภาพต่ำกว่า เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการลงทุนเพื่อดำเนินการฝึกอาชีพ

4) ด้านขั้นตอนการดำเนินการฝึกอาชีพ

เห็นควรลดขั้นตอนการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวแก่สถานประกอบการในการดำเนินการฝึกอาชีพ ดังนี้

1. ลดขั้นตอนที่ผู้ดำเนินการฝึกต้องรายงานนายทะเบียน ก่อนการฝึก ระหว่างการฝึก และภายหลังจบการฝึก ให้เหลือเพียงขั้นตอนเดียว โดยให้รายงานนายทะเบียนภายหลังจบการฝึกแล้ว เพื่อลดภาระแก่สถานประกอบการในการดำเนินการฝึกอาชีพ

2. ปรับปรุงแบบฟอร์มต่าง ๆ ในการรายงานให้มีรายละเอียดเฉพาะเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น ส่งรายละเอียดที่ทราบอยู่แล้วและได้เก็บข้อมูลไว้แล้ว ก็ไม่ต้องให้ผู้ดำเนินการฝึกต้องกรอกข้อมูลอีก

บรรณานุกรม

พระราชบัญญัติ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ

ส่งเสริมการลงทุน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 ราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ
เล่มที่ 94 ตอนที่ 38 วันที่ 4 พฤษภาคม 2520 และราชกิจจานุเบกษา
ฉบับพิเศษ เล่มที่ 108 ตอนที่ 201 วันที่ 21 พฤศจิกายน 2534 : กองโรง
พิมพ์ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2520 และ 2534.

พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 111

ตอนที่ 64 ก วันที่ 31 ธันวาคม 2537 : กองโรงพิมพ์สำนักเลขาธิการ
คณะรัฐมนตรี, 2537.

หนังสือภาษาไทย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คู่มือการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ
พ.ศ. 2537 สำหรับเจ้าหน้าที่, 2540.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน , คู่มือการดำเนินการ
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 สำหรับสถาน
ประกอบการ, มิถุนายน 2540.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ประมาณการกำลังแรงงานและการมีงานทำ
ปี 2538, 2539.

อรุณ รักรธรรม, การพัฒนาและฝึกอบรมบุคคล ศึกษาเชิงพหุติกรรม, พ.ศ. 2539.

หนังสือภาษาอังกฤษ

APSDEP THESAURUS. VOCATIONAL TRAINING RESEARCH
INSTITUTE ASIAN AND PACIFIC SKILL DEVELOPMENT
PROGRAMME : INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION,
1987.

THE VOCATIONAL TRAINING BUREAU MINISTRY OF LABOUR.

THEORY AND PRACTICE OF VOCATIONAL TRAINING IN
JAPAN : JAPAN, 1982.

เอกสารอื่น ๆ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ. "แผนยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน ปี 2540 และ ปี 2541-2544", มกราคม 2539.

สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. "ร่างแผนพัฒนาคนและสังคมในช่วง
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8" (พ.ศ. 2540-2544).

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. แผนพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540-2544)

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม "การบริหารภารกิจเร่งด่วนของกระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคม", มิถุนายน 2540.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. "เอกสารการเดินทางไปศึกษาดูงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ณ ประเทศเกาหลี และประเทศญี่ปุ่น", พ.ศ. 2538.

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. "คำชี้แจงประกอบร่าง
พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. ต่อกคณะกรรมการ
ประสานงานสภาผู้แทนราษฎร" 4 ตุลาคม 2536. (อัดสำเนา)

วราวรรณ ภาปราชญ์ "คำบรรยายพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537"
ฝ่ายนิติการ สำนักงานเลขาธิการกรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2537.

ศรีทับทิม (รัตนโกศล) พานิชพันธ์, ดร. บททวามพิเศษ "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(การพัฒนาคนหรือคน)," (อัดสำเนา).