



ที่ นร ๑๑๑๗ / ๑๒๓๗

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
๑๒๘ อาคารพญาไทพลาซ่า ถนนพญาไท กทม. ๑๐๕๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

เรียน นายกรัฐมนตรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เกี่ยวกับ "การพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย"  
๒. ผลการศึกษาการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยคณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคม สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ด้วย สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการผลิต ความก้าวหน้าด้านวิทยาการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันอย่างเสรีของธุรกิจทั้งในและต่างประเทศ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันคือ แรงงานที่มีฝีมือในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ซึ่งที่ผ่านมาการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทยยังขาดเอกภาพ เพราะมีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนทำให้การพัฒนาฝีมือแรงงานไม่สนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันเท่าที่ควร ดังนั้น สภาที่ปรึกษาฯ จึงได้มอบหมายให้คณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคม สภาที่ปรึกษาฯ ดำเนินการศึกษาปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการ

สภาที่ปรึกษาฯ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ได้พิจารณาผลการศึกษาของคณะกรรมการฯ ดังกล่าว และมีมติให้เสนอความเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ "การพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย" โดยมีสาระสำคัญสรุปดังนี้ (รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย)

๑. ควรระงับและชะลอการสร้างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มเติมให้ครอบคลุมทุกจังหวัด แต่ควรมุ่งการใช้งานสถาบันหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

/๒. วิธีการ...

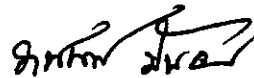
๒. วิธีการดำเนินงานของสถาบันหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานควรพัฒนาไปสู่ความแตกต่างหลากหลาย ตามสภาพเศรษฐกิจของพื้นที่ มีการกระจายอำนาจทั้งแผนงาน แผนเงิน ให้แต่ละหน่วยงานสามารถปรับเปลี่ยนหลักสูตร แนวคิดและวิธีการดำเนินงานให้มุ่งสู่การแข่งขันกับหน่วยงานอื่น โดยการแสวงหากลยุทธ์ใหม่ และต้องกำหนดจุดยืนของแต่ละหน่วยงานว่าดำเนินการเพื่อกลุ่มเป้าหมายใด มีทิศทางที่ชัดเจน เพื่อสร้างความพร้อมให้กับสถาบันหรือศูนย์นั้นๆ

๓. ควรมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบบริหารของสถาบันให้เอื้อต่อการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกที่มีศักยภาพเข้ามาเป็นผู้บริหารศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานได้ ให้ภาคเอกชนจัดฝึกฝีมือแรงงานภายในสถานประกอบการ โดยสถาบันหรือศูนย์เป็นผู้สนับสนุนด้านเครื่องมือ เครื่องจักร ครุฝึก และงบประมาณ

๔. สำหรับกรมพัฒนาฝีมือ กระทรวงแรงงาน ควรปรับบทบาทในการดำเนินการด้านต่างๆ เช่น ควรศึกษาด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีทิศทางที่ชัดเจน ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพิ่มบทบาทการเป็นผู้ประสานงาน เน้นให้ภาคธุรกิจเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร และทดสอบมาตรฐานฝีมือร่วมกัน ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานควรเป็นผู้สนับสนุนและจัดหาเครื่องจักรอุปกรณ์ สถานที่ฝึกฝีมือแรงงานให้ภาคประชาชน และสถานประกอบการได้เข้ามาพัฒนาทักษะฝีมือ หรือฝึกอาชีพ จัดให้มีการแข่งขันประกวดฝีมือแรงงานทุกอาชีพ ทุกพื้นที่ ทั้งนี้ ควรเน้นการมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน การให้บริการในอาชีพไม่น้อยไปกว่าความสามารถในด้านฝีมือแรงงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหากผลการพิจารณาเป็นประการใด ขอได้โปรดแจ้งให้ทราบในโอกาสแรกด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายอนันต์ ปันยารชุน)

ประธานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

โทร. ๐-๒๖๑๒-๙๒๒๒ ต่อ ๒๓๓

โทรสาร ๐-๒๖๑๒-๙๑๗๙ - ๘๐

## ความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เกี่ยวกับ “การพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย”

.....

สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ขอเสนอความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ  
“การพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย” ดังนี้

1. ควรระงับและชะลอการสร้างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มเติมให้ครอบคลุม  
ทุกจังหวัด ตามเป้าหมายที่กำหนด และทบทวนการก่อสร้างอาคาร การซื้อเครื่องจักร  
อุปกรณ์ที่เป็นพันธะผูกพัน ในจังหวัดต่างๆ ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ ทั้งนี้ให้มุ่งการใช้งาน  
ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยพิจารณาให้สอดคล้องเหมาะสมกับ  
สภาพพื้นที่ทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมของคนในท้องถิ่น

2. การปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรดำเนินการ ดังนี้

(1) มีการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการ  
การพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทยให้มีทิศทางที่ชัดเจน โดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม  
วางแผนปฏิบัติร่วมกัน โดยกำหนดเป้าหมาย รายละเอียดของการดำเนินงาน

(2) เพิ่มบทบาทการเป็นผู้ประสานงานและร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในการ  
พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน หรือฝึกอบรมเพื่อประกอบอาชีพ

(3) การดำเนินงานในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ควรให้ภาคธุรกิจอุตสาหกรรม  
ของเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร มาตรฐานฝีมือ และการทดสอบฝีมือด้วย

(4) ในการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานควรแสวงหาความ  
ชำนาญเฉพาะของตนเองว่าควรเป็นหลักสูตรใด สาขาวิชาใด เพื่อให้เกิดความแตกต่างจาก  
หน่วยงานอื่น และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศให้ได้รับการยอมรับของหน่วยงานอื่น โดยจัดทำ  
หลักสูตรร่วมกับภาคธุรกิจเอกชนและแรงงาน ทั้งนี้ควรบรรจุเรื่องจิตสำนึก ความตระหนักใน  
การรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน การให้บริการในสาขาอาชีพนั้นๆ เข้าไว้ในหลักสูตรการ  
พัฒนาฝีมือแรงงานด้วย

(5) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานควรเป็นผู้สนับสนุนและจัดหาเครื่องจักร อุปกรณ์  
เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ที่มีอยู่ให้หน่วยงานอื่นๆ ในภาคประชาชนรวมทั้งสถาน  
ประกอบการเอกชนสามารถเข้ามาใช้พัฒนาทักษะฝีมือ หรือฝึกอาชีพให้กับตนในภูมิภาค  
และท้องถิ่น

(6) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรเป็นผู้สนับสนุนและกระตุ้นให้แรงงานไทยได้มีการพัฒนาฝีมือ ผู้ประกอบการอาชีพอิสระด้านต่างๆ ไปสู่ความเป็นเลิศของวิชาชีพ โดยจัดให้มีการแข่งขันประกวดฝีมือในทุกสาขาวิชาชีพ และทุกพื้นที่

3. การดำเนินงานของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ควรให้มีการดำเนินงานและพัฒนาไปสู่ความแตกต่าง และหลากหลายตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจของพื้นที่ต่างๆ โดยการกระจายอำนาจทั้งแผนงาน แผนเงิน ให้แต่ละหน่วยงานสามารถปรับเปลี่ยนหลักสูตรหาความร่วมมือและแสวงหารายได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

4. การดำเนินงานของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานควรปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการดำเนินงานไปสู่การแข่งขันกับหน่วยงานอื่นๆ โดยการแสวงหากลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อให้ได้ลูกค้าทั้งภาคธุรกิจเอกชน และแรงงานยอมรับผลประโยชน์ที่พึงได้จากการใช้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

5. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องกำหนดจุดยืนการดำเนินงานของหน่วยงานว่า เพื่อกลุ่มเป้าหมายใดให้ชัดเจน พร้อมทั้งจัดความสำคัญ เช่น เครื่องมือทันสมัย อุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดย่อม หรืออุตสาหกรรมครัวเรือน หรือแรงงานกลุ่ม เช่น ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ แรงงานที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน แรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการผู้ว่างงาน หากครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มโดยไม่จัดลำดับความสำคัญและเป้าหมาย จะทำให้การดำเนินงานขาดทิศทาง ขณะงบประมาณ ทรัพยากรมีจำกัด จะทำให้เกิดกว่าความสามารถของหน่วยงานที่จะรองรับได้ทั้งหมด ทั้งยังสะท้อนถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานด้วย

6. ควรมีการปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบการบริหารงานของสถาบันให้เอื้อต่อการดำเนินงานโดยมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น สร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร และสามารถหารายได้พึ่งตนเองได้ ทั้งเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกที่มีศักยภาพได้เข้ามาเป็นผู้บริหารศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานได้

7. ควรแก้ไขกฎหมายที่เอื้อประโยชน์ให้เอกชนจัดฝึกฝีมือแรงงานภายในสถานประกอบการ โดยรัฐบาลหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานให้การสนับสนุนด้านเครื่องมือเครื่องจักร ครูฝึก และงบประมาณ

8. การเตรียมการและเพิ่มศักยภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการดำเนินงาน ต้องตอบสนองกับพระราชบัญญัติประกันสังคม โดยเฉพาะในด้านการประกันการว่างงาน

9. ควบคุม กำกับ และตรวจสอบให้แรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการและ  
ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามที่กำหนด

10. กลไกบริหารการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการปรับปรุงองค์ประกอบและบทบาท  
ของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกฝีมือแรงงานแห่งชาติ (กพร.ปร.) และ  
คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกฝีมือแรงงานระดับจังหวัด (กพร.ปจ.)  
โดยเน้นลักษณะ 3 ประสาน ซึ่งเพิ่มตัวแทนภาคเอกชน สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า  
ตัวแทนนายจ้าง ลูกจ้าง และสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นให้มีสัดส่วนมากขึ้น รวมทั้งให้  
ภาคเอกชนและสถาบันการศึกษามีบทบาทในการกำหนดหลักสูตรและมาตรฐานต่างๆ  
สำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่มากขึ้น โดยศูนย์หรือสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ทำหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับงบประมาณ และประเมินผล

.....

**ผลการศึกษการพัฒนาฝีมือแรงงาน  
ของประเทศไทย**

โดย

**คณะทำงานการแรงงานและสวัสดิการสังคม  
สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**

สิงหาคม 2547

# ผลการศึกษาศึกษาการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย

โดย

คณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคม

สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

☆☆☆☆☆☆☆☆

## 1. ความเป็นมา

ในปัจจุบันประเทศไทยได้เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจเสรีทำให้มีการแข่งขันกันอย่างมาก ทั้งธุรกิจที่อยู่ในประเทศ และธุรกิจระหว่างประเทศ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันก็คือแรงงานที่มีฝีมือ ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การผลิต แม้ว่าในระยะเวลากว่า 10 ปีที่ผ่านมา รัฐบาลจะได้ใช้งบประมาณในด้านนี้เป็นจำนวนมาก แต่ผลการดำเนินงานก็ยังไม่ได้ทำให้แรงงานไทยมีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งการพัฒนาฝีมือและทักษะของแรงงานไทยก็มีหน่วยงานราชการเข้ามาเกี่ยวข้องหลายแห่ง ทำให้การพัฒนาฝีมือแรงงานขาดเอกภาพ และเกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน คณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคม สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้เล็งเห็นปัญหาอุปสรรคดังกล่าว ซึ่งทำให้การพัฒนาฝีมือแรงงานไม่เป็นไปตามนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐที่รัฐธรรมนูญกำหนด จึงได้ยกปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนการทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานขึ้นมาศึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีต่อไป

## 2. การดำเนินการของคณะทำงานฯ

ในการศึกษาศึกษาการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานนั้น คณะทำงานการแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในประเทศไทยทั้งของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานอื่นของนักวิชาการต่าง ๆ

2.2 ศึกษาดูงานศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานใน 4 ภาค คือ

- |                         |                              |
|-------------------------|------------------------------|
| - ภาคใต้                | จังหวัดสงขลา และสุราษฎร์ธานี |
| - ภาคเหนือ              | จังหวัดลำปาง และพิษณุโลก     |
| - ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | จังหวัดขอนแก่น และนครพนม     |
| - ภาคตะวันออก           | จังหวัดชลบุรี และระยอง       |

2.3 สอบถามและสัมภาษณ์ผู้ประกอบการและคนงานที่เกี่ยวข้อง

## 3. ภาพรวมของแรงงานไทย

### 3.1 ประชากรและกำลังแรงงาน

#### (1) การมีงานทำ

จากการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติในเดือนพฤศจิกายน 2546 (ตารางที่ 1) ปรากฏว่า มีผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 35.28 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 34.5 ล้านคน ผู้ว่างงาน 0.54 ล้านคน หรืออัตราการว่างงาน ร้อยละ 1.7 นอกนั้นเป็นผู้รอทำงานตามฤดูกาล 0.24 ล้านคน

ตารางที่ 1 ภาวะการมีงานทำของประชากร พ.ศ. 2546

|                         | จำนวน (ล้านคน) |
|-------------------------|----------------|
| ประชากรทั้งประเทศ       | 64.24          |
| ผู้มีอายุต่ำกว่า 15 ปี  | 15.67          |
| ผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป   | 48.57          |
| ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน    | 35.28          |
| ผู้มีงานทำ              | 34.5           |
| ผู้ว่างงาน              | 0.54           |
| ผู้รอดฤดูกาล            | 0.24           |
| ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน | 13.29          |
| ทำงานบ้าน               | 3.75           |
| เรียนหนังสือ            | 4.57           |
| อื่น ๆ                  | 4.97           |

ที่มา : การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ย.2546

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ในจำนวนผู้มีงานทำนั้นแยกเป็นชาย 19.03 ล้านคน และหญิง 15.47 ล้านคน โดยทำงานในสาขาเกษตรกรรม 14.18 ล้านคน (ร้อยละ 41.10) และสาขานอกภาคเกษตรกรรม 20.32 ล้านคน (ร้อยละ 58.9) ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในภาคการผลิต พาณิชยกรรมและบริการ การเติบโตของผู้มีงานทำในสาขานอกภาคเกษตรกรรมเป็นไปอย่างรวดเร็วโดยเพิ่มจาก 16.7 ล้านคน ในปี 2541 เป็น 17.6 ล้านคน ในปี 2543 เพิ่มเป็น 19.1 ล้านคนในปี 2545 และ 20.3 ล้านคน ในปี 2546 แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องเร่งการพัฒนาฝีมือแรงงานของแรงงานรุ่นใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานนอกภาคเกษตรกรรมเพิ่มขึ้น

(2) ระดับการศึกษา

จากจำนวนผู้มีงานทำ 33.7 ล้านคนในเดือนพฤศจิกายน 2545 ปรากฏว่าเป็นผู้มีการศึกษาดำรงต่ำกว่าประถมศึกษาร้อยละ 37.8 ระดับประถมศึกษาร้อยละ 22.8 มัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 13.7 มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 10.1 และระดับอุดมศึกษาร้อยละ 11.6 นอกนั้นเป็นผู้ไม่มีการศึกษา แสดงให้เห็นว่าแรงงานไทยกว่าครึ่งหนึ่งมีการศึกษาระดับต่ำเพียงระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ซึ่งย่อมเป็นอุปสรรคประการหนึ่งในการพัฒนาฝีมือแรงงานของไทย



ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้มีงานทำ  
จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ พ.ศ.2544-2545

| ระดับการศึกษา     | 2544*      |        | 2545*      |        |
|-------------------|------------|--------|------------|--------|
|                   | จำนวนพันคน | ร้อยละ | จำนวนพันคน | ร้อยละ |
| รวม               | 33,194.2   | 100.0  | 33,746.9   | 100.0  |
| ไม่มีการศึกษา     | 1,137.8    | 3.4    | 1,259.3    | 3.7    |
| ต่ำกว่าประถมศึกษา | 13,050.0   | 39.3   | 12,759.2   | 37.8   |
| ประถมศึกษา        | 7,635.5    | 23.0   | 7,688.4    | 22.8   |
| มัธยมศึกษาตอนต้น  | 4,360.6    | 13.1   | 4,609.1    | 13.7   |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย | 3,296.9    | 9.9    | 3,423.0    | 10.1   |
| สายสามัญ          | 2,234.5    | 6.7    | 2,265.5    | 6.7    |
| อาชีวศึกษา        | 1,044.2    | 3.1    | 1,135.5    | 3.4    |
| วิชาการศึกษา      | 18.2       | 0.1    | 22.0       | 0.1    |
| อุดมศึกษา         | 3,603.1    | 10.9   | 3,914.9    | 11.6   |
| สายวิชาการ        | 1,788.3    | 5.4    | 1,955.0    | 5.8    |
| สายวิชาชีพ        | 1,034.1    | 3.1    | 1,230.6    | 3.6    |
| สายวิชาการศึกษา   | 780.8      | 2.4    | 729.3      | 2.2    |
| อื่นๆ             | 24.8       | 0.1    | 10.3       | 0.0    |
| ไม่ทราบ           | 85.4       | 0.3    | 82.6       | 0.2    |

ที่มา : โครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

\* เป็นข้อมูลเดือนพฤศจิกายน

(3) อาชีพ

ข้อมูลจากรายงานสำมะโนธุรกิจทางการค้าและธุรกิจบริการ พ.ศ. 2545 สำนักงานสถิติแห่งชาติ ปรากฏว่าแรงงานไทยอยู่ในภาคการผลิต ร้อยละ 39.8 รองลงไปเป็นการขายปลีก ซ่อมของใช้ ร้อยละ 17.8 โรงแรมและภัตตาคาร ร้อยละ 12.0 การขายส่งและการค้าเพื่อค่านายหน้า ร้อยละ 6.5 การให้เช่าเครื่องจักรรวมการวิจัยและพัฒนา ร้อยละ 5.1 การขายบำรุงรักษาและซ่อมยานยนต์ ร้อยละ 4.9 นันทนาการ ร้อยละ 4.4 การก่อสร้าง ร้อยละ 2.8 อสังหาริมทรัพย์ ร้อยละ 2.3

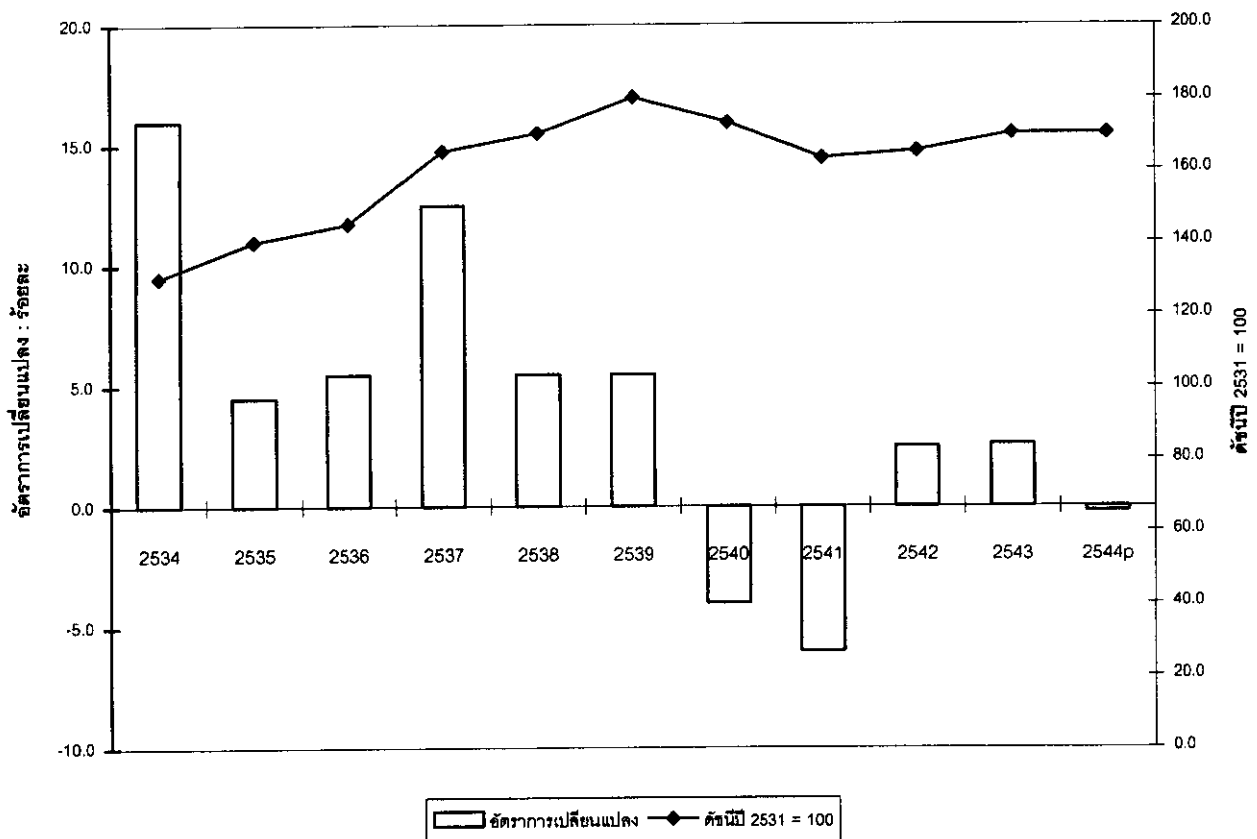
จากข้อมูลด้านประชากรและแรงงาน เห็นได้ชัดเจนว่า ภาคอุตสาหกรรมและบริการเป็นภาคที่มีการรองรับการมีงานทำได้มากกว่าภาคเกษตรกรรม โดยสาขาที่มีผู้ทำงานอยู่มากคือสาขาการผลิต ขายส่ง ขายปลีก และการซ่อมแซมยานยนต์ ซึ่งมีการเติบโตในอัตราสูง แต่การที่แรงงานไทยมีการศึกษาพื้นฐานค่อนข้างต่ำ ทำให้มีความจำเป็นต้องเร่งรัดในการพัฒนาฝีมือแรงงานไปพร้อม ๆ กับการยกมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะตลาดแรงงาน และเป็นการเพิ่มผลผลิตพร้อมกับการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3.2 สถานการณ์ด้านฝีมือแรงงานของไทย

จากรายงานการวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงาน ปี 2545 ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (แผนภูมิที่ 1) ปรากฏว่าในช่วงปี 2534-2544 ผลิตภาพแรงงานในภาพรวมทุกอุตสาหกรรมมีอัตราเพิ่มโดยเฉลี่ยร้อยละ 4.0 ต่อปี โดยเมื่อพิจารณาตามประเภทอุตสาหกรรมแล้ว พบว่า อุตสาหกรรมกรรไกรไฟฟ้า ก๊าซ และ

การประปา มีอัตราการเพิ่มโดยเฉลี่ยต่อปีของผลิตภาพแรงงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.6 รองลงมาได้แก่ อุตสาหกรรม การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน และอุตสาหกรรมเกษตรกรรมลำสัตว์ ป่าไม้ และประมง คิดเป็นร้อยละ 9.3 และ 5.8 ตามลำดับ ขณะที่อุตสาหกรรมการก่อสร้างมีอัตราการเพิ่มโดยเฉลี่ยต่ปีลดลง คิดเป็นร้อยละ 7.1 และเมื่อพิจารณา ผลิตภาพแรงงาน ณ ราคาคงที่ จำแนกตามโครงสร้างการผลิตเป็นภาคการเกษตร และภาคนอกการเกษตร พบว่า ผลิตภาพแรงงานในภาคการเกษตรมีอัตราเพิ่มโดยเฉลี่ยต่อปี คิดเป็นร้อยละ 5.8 และนอกภาคการเกษตรมีอัตราการเพิ่ม โดยเฉลี่ยต่ปีลดลงร้อยละ 0.1

แผนภูมิที่ 1 ความเคลื่อนไหวของดัชนีผลิตภาพแรงงาน ณ ราคาคงที่ปี 2531 และอัตราการเปลี่ยนแปลง ปี 2534-2544 ทั่วประเทศ



ดัชนีผลิตภาพแรงงานในปี 2544 (ณ ราคาคงที่ปี 2531) มีค่าเท่ากับ 169.6 ลดลงร้อยละ 0.1 จากปี 2543 โดยดัชนีผลิตภาพแรงงานในอุตสาหกรรมการไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา มีอัตราการเพิ่มมากที่สุด ร้อยละ 79.7 ขณะที่ดัชนีผลิตภาพแรงงานในด้านพานิชยกรรมลดลงถึงร้อยละ 16.3

จากการวิเคราะห์ดัชนีผลิตภาพแรงงานดังกล่าว เห็นได้ว่า การพัฒนาฝีมือแรงงานในช่วงปี 2534-2544 ไม่ได้ทำให้แรงงานมีฝีมือสูงขึ้น โดยเฉพาะแรงงานนอกภาคเกษตร ขณะที่ดัชนีผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้นในภาคอุตสาหกรรมการไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา ก็เป็นผลมาจากการลงทุนด้านเทคโนโลยีมากกว่ามาจากการเพิ่มของฝีมือแรงงาน จึงทำให้น่าเป็นห่วงว่า หากไม่มีการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างจริงจังแล้ว ชีตความสามารถในการแข่งขันของประเทศคงลดต่ำลงอย่างแน่นอน

รายงานการวิจัยของสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่องทัศนคติของแรงงานไทยต่อการทำงานในยุคโลกาภิวัตน์ ในปี 2544 ยังเป็นการย้ำผลการศึกษเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงานด้วย โดยการวิจัยดังกล่าวได้สรุปผลว่าแรงงานไทยไม่สนใจในการใฝ่รู้และการพัฒนาตนเอง ไม่เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผลของการฝึกอบรม

กับการมีรายได้เพิ่มขึ้น ไม่ให้ความสำคัญและพึงพอใจต่อการเพิ่มความรู้ ทักษะและความสามารถตลอดจนโอกาสก้าวหน้าในการทำงานซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้แรงงานไทยขาดความใส่ใจในประสิทธิภาพของการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน แม้ว่าจะมีความพึงพอใจต่อการเพิ่มรายได้ก็ตาม รายงานการวิจัยดังกล่าวได้เสนอให้มีการปรับปรุงรายได้ของแรงงานในระดับที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้แรงงานไทยมีทัศนคติต่องานดีขึ้น และสนใจในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นด้วย

ตารางที่ 2 ดัชนีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ณ ราคาคงที่  
จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมปี 2534-2544

หน่วย : บาท/คนปี

| ปี                     | 2534  | 2535  | 2536  | 2537  | 2538  | 2539  | 2540  | 2541  | 2542   | 2543  | 2544 <sub>p</sub> |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------------------|
| อุตสาหกรรม             |       |       |       |       |       |       |       |       |        |       |                   |
| รวม                    | 135.4 | 146.3 | 158.4 | 172.6 | 188.6 | 199.7 | 197.0 | 176.3 | 184.1  | 192.6 | 196.4             |
| เกษตรกรรม สัตว์ ป่าไม้ |       |       |       |       |       |       |       |       |        |       |                   |
| ประมง                  | 112.0 | 17.4  | 114.6 | 120.2 | 124.4 | 129.5 | 128.3 | 126.4 | 129.0  | 135.3 | 126.0             |
| การทำเหมืองแร่และ      |       |       |       |       |       |       |       |       |        |       |                   |
| เหมืองหิน              | 135.7 | 142.7 | 153.3 | 164.8 | 168.2 | 198.8 | 225.5 | 211.5 | 228.82 | 241.3 | 242.9             |
| การผลิต                | 149.9 | 166.9 | 185.6 | 203.2 | 228.5 | 244.0 | 247.9 | 220.1 | 47.3   | 262.2 | 275.6             |
| การก่อสร้าง            | 178.0 | 186.3 | 202.4 | 231.1 | 246.6 | 264.0 | 196.3 | 121.2 | 113.0  | 102.4 | 101.2             |
| การไฟฟ้า ก๊าซ และ      |       |       |       |       |       |       |       |       |        |       |                   |
| การประปา               | 146.6 | 161.8 | 176.8 | 196.4 | 224.0 | 232.2 | 245.6 | 244.0 | 251.6  | 276.5 | 294.4             |
| การขนส่ง และคมนาคม     | 135.2 | 148.2 | 164.2 | 182.9 | 205.2 | 229.2 | 240.1 | 218.2 | 231.5  | 249.4 | 266.0             |
| พาณิชย์กรรม            | 139.1 | 152.9 | 170.4 | 188.5 | 204.2 | 209.7 | 199.6 | 167.1 | 159.1  | 162.3 | 205.1             |
| บริการและอื่น ๆ        | 116.6 | 199.2 | 124.3 | 129.4 | 139.6 | 149.1 | 152.8 | 154.9 | 162.6  | 169.9 | 108.4             |

p = ข้อมูลเบื้องต้น

ที่มา : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

### 3.3 หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบันได้กระจายอยู่ในหลายหน่วยงาน ได้แก่

3.3.1 กระทรวงแรงงาน ดำเนินการโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจัดอบรมหลักสูตรพื้นฐานเพื่อเตรียมแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรมและบริการ และมีหลักสูตรสำหรับแรงงานกึ่งฝีมือทางด้านช่าง เช่น ช่างก่อสร้าง ช่างเชื่อม ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างกลโรงงาน ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเขียนแบบ และช่างอุตสาหกรรมศิลป์ นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมร่วมกับสถานประกอบการด้วย

3.3.2 กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีกรมประชาสงเคราะห์จัดหลักสูตรฝึกอาชีพเพื่อไปประกอบอาชีพส่วนตัว หรือเพื่อเป็นรายได้เสริมโดยเน้นกลุ่มผู้ด้อยโอกาสมากกว่ากลุ่มอื่น

3.3.3 กระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดการฝึกอบรมโดยสถาบันการศึกษาในสังกัด มีทั้งหลักสูตรทางสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เช่น การบริหารจัดการ ภาษา คอมพิวเตอร์ รวมทั้งหลักสูตรการฝึกอาชีพ เช่น หลักสูตรเกษตรกรรม ช่างอุตสาหกรรม อาชีพในสถานบริการ

3.3.4 กระทรวงมหาดไทย มีการพัฒนาอาชีพโดยสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท และกรมพัฒนาชุมชน กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในชนบท และต้องการมีรายได้เสริมจากงานนอกภาคเกษตร หรือการผลิตสินค้าในครัวเรือน

3.3.5 กระทรวงอุตสาหกรรม มีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมจัดอบรมระดับพื้นฐานและระดับกึ่งฝีมือในสาขาอุตสาหกรรมต่าง ๆ และยังมีสถาบันเฉพาะทาง เช่น สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ สถาบันยานยนต์

สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ สถาบันอาหาร สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ทำหน้าที่จัดอบรมช่างระดับฝีมือเฉพาะทางตามความต้องการของสถานประกอบการในอุตสาหกรรมนั้น ๆ

3.3.6 กรุงเทพมหานคร จัดอบรมด้านช่างต่าง ๆ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3.3.7 หน่วยงานเอกชน เช่น สถาบันอุดมศึกษาเอกชน สถาบันส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ซึ่งมีบทบาทในการฝึกอบรมด้านบริหารจัดการและช่างเทคนิคระดับฝีมือ นอกจากนี้ยังมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเอกชน มูลนิธิ องค์กรพัฒนาเอกชน และหน่วยงานฝึกอบรมของสถานประกอบการขนาดใหญ่ ซึ่งจัดการฝึกอบรมพนักงานตนเอง ส่วนสถานประกอบการขนาดเล็กนั้นมักขาดการฝึกอบรมภายในสถานประกอบการและยังต้องการความช่วยเหลือด้านนี้อีกมาก

#### 4. การพัฒนาฝีมือแรงงานไทย

##### 4.1 เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและคุ้มครองทางสังคม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ได้วางแนวทางการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมและยกระดับฝีมือคนไทยให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และสอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

- ผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลาง โดยผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ทักษะชีวิตกับความรู้พื้นฐาน เช่น ภาษา คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ การจัดการ เป็นต้น

- สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา และฝึกอบรมกับสถานประกอบการทั้งในประเทศและที่ต่างชาติเข้ามาลงทุนในการแลกเปลี่ยนทรัพยากร การประสานพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการปรับหลักสูตร และการกำหนดเป้าหมายการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

- สนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีการนำประสบการณ์ในการทำงานมาเทียบโอน เพื่อเข้ารับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น และส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพที่เน้นสมรรถนะในการปฏิบัติงานควบคู่กับการส่งเสริมให้แรงงานในสถานประกอบการมีพื้นฐานการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น

- ส่งเสริมให้ภาครัฐและเอกชนร่วมมือกันจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติม ให้กับผู้ที่กำลังทำงานอยู่ในสถานประกอบการในสาขาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แรงงานมีผลิตภาพสูงขึ้น มีทักษะทันต่อการเปลี่ยนแปลงของการค้าเสรี และนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

- ส่งเสริมให้ภาครัฐและเอกชนทำการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนและการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับเศรษฐกิจยุคใหม่ และการพัฒนาเทคโนโลยีอนาคตบนพื้นฐานการพึ่งตนเอง

2. การส่งเสริมให้คนมีงานทำ โดยมุ่งสร้างอาชีพแก่แรงงานให้สามารถประกอบอาชีพส่วนตัวและเป็นผู้ประกอบการขนาดเล็ก กระจายโอกาสการมีงานทำในทุก ๆ พื้นที่ทั่วประเทศ ส่งเสริมการจ้างงานนอกภาคเกษตรและส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานในต่างประเทศ เป็นการขยายตลาดแรงงานใหม่ ๆ ให้แก่แรงงานไทยควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน และตัวชี้วัดด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญกับ

##### 2.1 สร้างผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัวและผู้ประกอบการขนาดเล็ก โดย

- ส่งเสริมให้ผู้ที่ตกงานและผู้ว่างงาน โดยเฉพาะผู้ที่สำเร็จอาชีวศึกษา หรืออุดมศึกษามีความรู้ในการประกอบอาชีพส่วนตัวหรือธุรกิจขนาดเล็ก โดยให้การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ด้านเทคนิคการทำธุรกิจ การเงิน การตลาด การจัดการ แหล่งเงินทุนและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- เพิ่มทักษะความรู้ความสามารถแก่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ตลอดจนแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานที่มีฝีมือและกึ่งฝีมือให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

- สนับสนุนแหล่งเงินทุน เพื่อประกอบอาชีพทั้งในภาคเกษตรและนอกภาคเกษตรให้กว้างขวางยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้ชุมชนรวมกันจัดตั้งกองทุนหรือสหกรณ์

- สนับสนุนให้แรงงานไทยทำงานในภาคการผลิตที่ขาดแคลนแรงงาน โดยกำหนดมาตรการจูงใจให้มีการจ้างแรงงานไทยเพิ่มขึ้น ควบคู่กับการจัดระบบการทำงานของแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมายความมั่นคงของประเทศ และการมีงานทำของแรงงานไทย โดยคำนึงถึงข้อผูกพันระหว่างประเทศ

## 2.2 กระจายโอกาสการมีงานทำ โดย

- ขยายการจ้างงานนอกภาคเกษตร โดยส่งเสริมการฝึกอาชีพที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ และตามศักยภาพให้แก่เกษตรกร และกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร โดยเฉพาะพื้นที่นอกเขตชลประทาน

- สร้างโอกาสการจ้างงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มยากจน โดยกระตุ้นให้เกิดการลงทุนในกิจกรรมทางธุรกิจที่ใช้แรงงานมีทักษะฝีมือน้อย และกระจายไปในพื้นที่ต่าง ๆ

- ส่งเสริมการจ้างงานในต่างประเทศ โดยการฝึกอบรมทักษะอาชีพใหม่ ๆ ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดต่างประเทศให้กับแรงงานไทย โดยเฉพาะอาชีพในภาคบริการ เช่น พนักงานดูแลผู้สูงอายุ ผู้ประกอบอาหารไทย เป็นต้น เพื่อสร้างโอกาสให้คนไทยมีงานทำในต่างประเทศมากขึ้น สนับสนุนเงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำแก่แรงงานไทยที่จะไปทำงานต่างประเทศ และหาช่องทางเปิดตลาดแรงงานใหม่ ๆ ในต่างประเทศรวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับข้อพึงปฏิบัติในการไปทำงานในแต่ละประเทศด้วย

## 4.2 นโยบายกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน กำหนดนโยบายการพัฒนาขีดความสามารถให้กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ โดยเน้นการจัดทำแผนแม่บทพัฒนากำลังคนของประเทศให้สามารถคาดการณ์ความต้องการแรงงานในอนาคต เพื่อส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศรวมทั้งการดำเนินการเรื่องมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างจริงจัง และให้มีครบทุกอาชีพ นอกจากนี้จะต้องมีการจัดทำระบบข้อมูลตลาดแรงงาน เพื่อให้ผู้ว่าจ้างทุกพื้นที่เข้าถึงตลาดแรงงานได้ การจัดทำมาตรฐานแรงงานไทยเพื่อเสริมสภาพการจ้างให้ได้มาตรฐานและช่วยลดการกีดกันทางการค้า การขยายตลาดแรงงานไทยสำหรับอาชีพใหม่ โดยพิจารณาอาชีพที่เป็นความได้เปรียบของภูมิปัญญาไทย เช่น นวดแผนไทย พอคั่วไทย และการส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษาได้มีงานทำยามว่างจากภารกิจด้วยการพิจารณาให้มีการกำหนดค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง

กระทรวงแรงงานจึงกำหนดนโยบายดำเนินการ ดังนี้

1. การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนากำลังคน ที่สามารถชี้้นำการผลิต การพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการคาดคะเนความต้องการกำลังคน หรืออาชีพใหม่ที่จะเกิดขึ้นและเป็นที่ต้องการทั้งในและต่างประเทศในอนาคตได้อย่างชัดเจน รวมทั้งผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงแผนปฏิบัติการปฏิบัติอย่างจริงจัง ทั้งนี้ โดยการร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน เช่น สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า และสำนักงานสถิติแห่งชาติในการหาข้อมูลความจำเป็นในการใช้แรงงานแต่ละกิจการ

2. เพิ่มศักยภาพของบุคคลให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น โดยการจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการปฏิรูปภาคราชการ

3. การจัดทำระบบข้อมูลตลาดแรงงานที่มีข้อมูลตำแหน่งว่าง และทะเบียนกำลังแรงงานที่เป็นปัจจุบัน เพื่อสามารถประสานการบรรจุงาน (Matching) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาขีดความสามารถของกระทรวงแรงงานในบริบทของความเป็นนานาชาติ โดยการเป็นเจ้าภาพและเข้าร่วมดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศไทยเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ เป็นกระทรวงที่ทันสมัยมีโอกาสได้รับข้อมูลใหม่ ๆ เกี่ยวกับมาตรการทางการค้า การแรงงาน สามารถนำมาใช้เป็นสิ่งบอกเหตุเตือนภัยล่วงหน้าได้อย่างทันท่วงที

5. การส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงานร่วมกับสถานประกอบการ และการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครบทุกอาชีพ สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งผลักดันให้มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับของภาคการว่าจ้างงาน โดยเฉพาะการพิจารณาปรับเข้าทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

6. การพัฒนาฝีมือแรงงานและการสร้างผู้ประกอบการ โดยการยกระดับฝีมือแรงงานและให้การสนับสนุนลูกจ้างให้สามารถเป็นผู้ประกอบการอิสระ จนถึงเป็นผู้ประกอบการขนาดย่อม โดยเน้นเพิ่มทักษะในด้านการจัดการ การตลาด ภาษา การสนับสนุนเงินทุนประกันสังคมผ่านสถาบันการเงิน ทั้งนี้กองทุนประกันสังคมสามารถดำเนินการได้โดยได้รับผลตอบแทนและมีเสถียรภาพ

7. เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการสามารถจ้างนักเรียน นักศึกษา ทำงานได้ โดยเสนอให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณา กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมงได้สำหรับกลุ่มนักเรียน นักศึกษา

8. การส่งเสริมการมีงานทำในต่างประเทศ และการสร้างตลาดแรงงานใหม่ในต่างประเทศ

9. ให้ความสำคัญต่อการจ้างคนพิการ โดยขอความร่วมมือนายจ้างให้รับคนพิการเข้าทำงานให้มากขึ้น จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ได้มาตรฐานสำหรับลูกจ้างพิการรวมทั้งเร่งรัดเปิดศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการให้ครบทุกภาค

#### 4.3 การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานไว้ว่า "มุ่งมั่นพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถทั่วไป และความรู้ ความสามารถพิเศษเฉพาะทาง ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในด้านการผลิตทั้งภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และบริการของโลกและของภูมิภาค" ซึ่งจะมีทั้งการแข่งขันและการร่วมมือมากขึ้น โดยมีศักยภาพและแนวทางดำเนินงานดังนี้

1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพร.) 12 แห่ง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (ศพจ.) 50 แห่ง โดยมีการดำเนินงานดังนี้

1) หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน เป็นหลักสูตรที่ใช้สำหรับฝึกอาชีพให้แก่แรงงานใหม่ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมที่จะทำงานในธุรกิจ อุตสาหกรรม ตามความต้องการของนายจ้าง ระยะเวลาฝึก 2-10 เดือน (สาขาช่าง) โดยยึดภาคทฤษฎีร้อยละ 20 และภาคปฏิบัติร้อยละ 80 ของการฝึก ผู้ผ่านการฝึกในศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจะได้รับการฝากฝึกในสถานประกอบการเป็นเวลา 1-4 เดือน

2) หลักสูตรยกระดับฝีมือ เป็นหลักสูตรฝึกอาชีพสำหรับผู้มีงานทำอยู่แล้วในตลาดแรงงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาฝีมือให้ทันต่อวิทยาการสมัยใหม่ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถยกระดับฝีมือและฐานะของตนให้ดีขึ้น หลักสูตรยกระดับฝีมือแตกสาขาช่างจำแนกเป็นหัวข้อย่อย ๆ เพื่อให้ผู้สนใจเลือกเข้าฝึก และหาความรู้ความชำนาญเพิ่มเติมในส่วนที่ตนจะได้นำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ระยะเวลาฝึกเฉลี่ย 60 ชั่วโมง

3) การส่งเสริมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ก. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการทดสอบความสามารถตามมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กำหนดในแต่ละประเภท ที่กำหนดโดยคณะกรรมการส่งเสริมการฝึกอาชีพ ซึ่งแบ่งเป็นขั้นต้น ขั้นกลาง และขั้นสูง

ข. การทดสอบฝีมือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ เป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติ  
จัดหางานและคุ้มครองแรงงาน ปี 2528 มาตรา 36 ซึ่งกำหนดให้ผู้รับการอนุญาตจัดหางานไปทำงานต่างประเทศจะต้อง  
คัดเลือกและทดสอบคนหางานก่อนไปทำงาน

4) ส่งเสริมและประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ หรือภาคเอกชนมีส่วนร่วม  
ร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น กรมราชทัณฑ์ สำนักงานแรงงาน  
พัฒนาชนบท กรมการปกครอง กระทรวงยุติธรรม และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของภาคเอกชนให้ได้รับ  
สิทธิประโยชน์ส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 ซึ่งกำหนดให้มีกองทุนเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน

5) โครงการอื่น ๆ ได้แก่ โครงการกระตุ้นเศรษฐกิจ การจัดทำหลักสูตรเฉพาะพื้นที่

#### หลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1) การฝึกเตรียมเข้าทำงานในสถาบัน

กลุ่มอาชีพช่างไม้และก่อสร้าง

- (1) ช่างสีเครื่องเรือน
- (2) ช่างประกอบโครงอลูมิเนียม
- (3) ช่างไม้เครื่องเรือน
- (4) ช่างเทคนิคงานปูน

กลุ่มอาชีพช่างยนต์

- (5) ช่างยนต์
- (6) ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์
- (7) ช่างซ่อมเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร
- (8) ช่างเคาะฟันสีรถยนต์

กลุ่มอาชีพอุตสาหกรรมศิลป์

- (9) ช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม
- (10) ช่างผลิตภัณฑ์เครื่องหนังและครุภัณฑ์
- (11) ช่างเขียนลายเบญจรงค์

กลุ่มอาชีพช่างเชื่อมและโลหะแผ่น

- (12) ช่างเชื่อมอุตสาหกรรม

กลุ่มอาชีพช่างไฟฟ้าและเครื่องทำความเย็น

- (13) ช่างไฟฟ้า
- (14) ช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ

กลุ่มอาชีพช่างกลโรงงาน

- (15) ช่างเครื่องมือกล
- (16) ช่างกลึงโลหะ
- (17) ช่างปรับประกอบเครื่องกล
- (18) ช่างควบคุมเครื่องจักร CNC
- (19) ช่างซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักร

- กลุ่มอาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์
  - (20)ช่างคอมพิวเตอร์เทคนิค
  - (21)ช่างอิเล็กทรอนิกส์
  - (22)ช่างแมคคาทรอนิกส์
- กลุ่มอาชีพช่างเขียนแบบ
  - (23)ช่างควบคุมงานก่อสร้าง
  - (24)ช่างเขียนแบบก่อสร้าง
- 2) การฝึกเตรียมเข้าทำงานนอกสถานที่
  - (1)ช่างกลโรงงาน
  - (2)ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น
  - (3)ช่างยนต์
  - (4)ช่างไม้และก่อสร้าง
  - (5)ช่างเขียนแบบ
  - (6)ช่างไฟฟ้าและเครื่องทำความเย็น
  - (7)ช่างอิเล็กทรอนิกส์
  - (8)ช่างอุตสาหกรรมศิลป์
  - (9)ธุรกิจและบริการ
- 3) ส่งเสริมและรองรับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ แยกเป็นสาขาดังนี้
  - (1)พนักงานเสิร์ฟ
  - (2)พนักงานต้อนรับ
  - (3)พนักงานบริการ
  - (4)พนักงานเครื่องดื่ม
  - (5)มัคคุเทศน์
  - (6)ผู้ช่วยแม่บ้าน
  - (7)พนักงานประกอบอาหาร
  - (8)สาขาหัตถกรรมและอุตสาหกรรมศิลป์
  - (9)สาขาภาษาต่างประเทศ
  - (10)สาขาการทำของที่ระลึก
- 4) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ แยกเป็นสาขาดังนี้
  - (1)ช่างซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
  - (2)ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์
  - (3)ช่างซ่อมเครื่องยนต์เล็กเพื่อการเกษตร
  - (4)ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าบุรุษและสตรี ช่างปักผ้าลวดลาย ทอผ้าด้วยมือ
  - (5)ช่างตัดผมและช่างเสริมสวย
  - (6)พนักงานนวดแผนไทย
  - (7)ช่างแกะสลักไม้
  - (8)ช่างซ่อมรถยนต์



(9)ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น

(10)ช่างซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์

(11)สาขาทัศนกรรมและอุตสาหกรรมศิลป์

(12)ช่างก่อสร้าง-แบกปูน

5) ส่งเสริมและรองรับการบริหารและการจัดการ

(1)พนักงานบันทึกข้อมูลและสารสนเทศ

(2)พนักงานขายและบริการ

หากพิจารณาเป้าหมายแผนการดำเนินงานและผลการดำเนินการในเชิงปริมาณ ปรากฏว่าส่วนใหญ่สามารถดำเนินงานเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดทุกพื้นที่ แต่ในคุณภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานหรือนายจ้างยังไม่ชัดเจน

#### ตารางเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงานด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2540-2544

| กิจกรรม                     | แผนดำเนินงาน |         |         |         |         | ผลดำเนินการ |         |         |         |         |
|-----------------------------|--------------|---------|---------|---------|---------|-------------|---------|---------|---------|---------|
|                             | 2540         | 2541    | 2542    | 2543    | 2544    | 2540        | 2541    | 2542    | 2543    | 2544    |
| ฝึกอาชีพตามแผนปกติ          | 225,350      | 232,859 | 205,374 | 185,660 | 179,608 | 226,005     | 251,547 | 273,624 | 206,031 | 199,409 |
| ฝึกเตรียมเข้าทำงาน          | 72,500       | 82,309  | 48,934  | 30,660  | 29,876  | 81,781      | 85,368  | 74,014  | 44,903  | 41,413  |
| ฝึกยกระดับฝีมือ             | 106,550      | 99,050  | 113,440 | 110,000 | 107,717 | 114,282     | 130,568 | 156,841 | 118,492 | 119,845 |
| ทดสอบมาตรฐานฝีมือ<br>แรงงาน | 6,600        | 4,500   | 3,000   | 42,000  | 39,015  | 6,629       | 6,232   | 6,216   | 37,491  | 34,590  |
| พัฒนาบุคลากรฝึก             | 39,700       | 47,000  | 40,000  | 3,000   | 3,000   | 23,313      | 29,379  | 36,553  | 5,145   | 3,561   |

ที่มา : กองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### 5. ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานของภาคต่าง ๆ และข้อเสนอแนะ ของคณะทำงาน

จากการที่คณะทำงานการแรงงานและสวัสดิการสังคม สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ศึกษาดูงานศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานของทุกภาคในประเทศไทย พบว่าศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละภาค มีปัญหาอุปสรรคหลายด้าน ซึ่งคณะทำงานฯ ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

##### 5.1 ภาคเหนือ

##### ● ปัญหาอุปสรรค

- ขาดอัตรากำลัง โดยเฉพาะครูฝึก บุคลากร
- ปัญหาด้านอาคารสถานที่ไม่เพียงพอสำหรับรองรับผู้เข้ารับการฝึก
- ขาดโรงงานหรือสถานประกอบการให้การฝึกภาคปฏิบัติ
- การคมนาคมไม่สะดวก
- ขาดแคลนวิทยากรในสาขาอาชีพที่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น
- ความต้องการของตลาดแรงงานด้านอุตสาหกรรมการผลิตมีน้อย
- ปัญหาการส่งเสริมบุคลากรที่ได้รางวัลยอดเยี่ยมมาเป็นครูฝึกที่ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ได้
- ผู้รับการฝึกส่วนใหญ่เป็นประชากรประเภทที่ 2 (ไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน) ไม่สามารถไปทำงานข้ามจังหวัด

- **ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ**

- สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรดำเนินงานในเชิงรุก โดยการประสานกับสภาอุตสาหกรรมจังหวัด หอการค้าจังหวัด เพื่อกำหนดหลักสูตรความต้องการอบรมในระดับพื้นที่ภาคเหนือตอนบนมีศักยภาพทางภูมิประเทศสวยงาม ควรให้ความสำคัญกับสาขาธุรกิจบริการ หลักสูตรสาขาช่างแกะสลักน้ำแข็ง และการจัดสวน
- การฝึกเตรียมคนเข้าทำงานให้แก่ผู้จบการศึกษาใหม่ ควรเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการโดยเฉพาะ ซึ่งมีการปฏิรูปการศึกษาน่าจะต้องมีความรับผิดชอบได้ ระยะแรกอาจขอความร่วมมือจากสถานศึกษาเพื่อเชื่อมต่อระหว่างผู้ที่กำลังจะจบการศึกษาในการร่วมจัดหลักสูตรร่วมกันเพื่อฝึกเตรียมคนก่อนเข้าทำงาน
- การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ควรให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน

### 5.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- **ปัญหาอุปสรรค**

- ขาดแคลนครูฝึกบางสาขาเนื่องจากค่าตอบแทนต่ำ
- จำนวนห้องฝึก/สถานที่ฝึกมีน้อยไม่เพียงพอ
- ศูนย์สามารถเปิดทดสอบมาตรฐานได้เฉพาะบางสาขาเท่านั้น

- **ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ**

- ในระยะสั้นศูนย์ขอความร่วมมือหน่วยงานราชการ และเอกชนสนับสนุนผู้ชำนาญการ ส่วนในระยะยาวควรเพิ่มค่าตอบแทนแก่ครูฝึก

### 5.3 ภาคตะวันออก

- **ปัญหาอุปสรรค**

- ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานฝีมือในสาขาต่าง ๆ เป็นจำนวนมากแต่เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้เยาวชนอยู่ในระบบการศึกษามากขึ้น และเป็นระยะเวลาสั้นขึ้น อีกทั้งขยายโอกาสให้เยาวชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียนเข้ารับการศึกษามากขึ้น ทำให้เกิดค่านิยมเข้าศึกษาในสถานศึกษามากกว่าที่จะเข้ารับการฝึกอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงตนเอง ส่งผลให้เกิดความขาดแคลนผู้สมัครฝึกแรงงานฝีมือในสาขาช่างที่มีตลาดแรงงานรองรับอยู่แล้ว

- หลักสูตรของกรมไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- อัตราค่าจ้างของครูฝึกมีน้อย ทำให้ไม่สามารถเปิดฝึกได้หลากหลายตามสาขาช่าง
- มาตรฐานฝีมือแรงงานมีเอกภาพ แต่ไม่เป็นที่ยอมรับจากภาคการจ้างงาน โดยเฉพาะ

การพิจารณารับเข้าทำงาน ไม่เห็นความสำคัญของการได้มาตรฐานฝีมือแรงงานเหมือนเช่นผู้มีคุณวุฒิ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี-เอก

- ไม่มีระบบเครือข่าย ระบบการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ (Internet)
- ผู้ลงทุนที่เป็นชาวต่างประเทศ ที่นำเทคโนโลยีการผลิตระดับสูงมาใช้ทุกสาขาไม่ได้

ถ่ายทอดให้คนไทยอย่างจริงจัง หรือถ่ายทอดให้ไม่หมด

- บางสาขาช่างไม่มีผู้นิยมเข้ารับฝึกอาชีพ แต่ตลาดแรงงานขาดแคลนแรงงานฝีมือชั้น

พื้นฐานที่เป็นงานหนัก หรืองานตรากตรำ

- **ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ**

- จัดทีมประชาสัมพันธ์การฝึกและโอกาสการได้งานทำทุกอำเภอ ประชาสัมพันธ์ภารกิจและโอกาสการมีงานทำ สิทธิและประโยชน์ที่เยาวชนจะได้รับจากการเข้ารับการฝึก และจากสถานประกอบการ จัดทำเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์ของสถาบันฯ ร่วมมือการให้พัฒนาฝีมือแก่บุคลากรของภาครัฐและภาคเอกชนมากขึ้น เพื่อการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่าร่วมกันให้มากที่สุด ช่วยเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายแก่ประชาชน

ผู้สนใจในการฝึกฝีมือแรงงานมากขึ้น จูงใจการเข้าฝึกของลูกจ้างในสถานประกอบการด้วยการใช้มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเกณฑ์กำหนดอัตราค่าจ้างที่สูงขึ้น

- ปรับหลักสูตรให้เข้ากับพื้นที่ เช่น เฟอร์นิเจอร์หวายและไม้ไผ่ ภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยว การแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตร ดังนั้นหลักสูตรควรเน้นเกี่ยวกับการบริการ การท่องเที่ยว การแปรรูปผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น การทำของที่ระลึกและหัตถกรรมพื้นบ้าน (Major-Training Course) ส่วนหลักสูตรที่เป็นแกนหลักเดิม เช่น ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้าฯ นั้น ในบางพื้นที่ถือได้ว่าเป็นเพียงหลักสูตรรองลงมา นอกจากนี้ควรส่งเสริมและแนะนำให้สถานประกอบการประเภทโรงแรม รีสอร์ทต่าง ๆ จัดให้มีงานบริการดูแลผู้สูงอายุ (ชาวต่างชาติ) ซึ่งประสงค์จะเดินทางมาพักผ่อนหรือพักผ่อนสุขภาพ โดยให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมพื้นบ้านของชาวไทย

- จัดหาวิทยากรที่มีความสามารถมาทดแทน แต่ขาดความต่อเนื่องในการว่าจ้าง เนื่องจากปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ ดังนั้นควรกระจายอัตราค่าจ้างของครูฝึกจาก สพร./ศพจ. อื่น ๆ มาให้สามารถฝึกตอบสนองกลุ่มเป้าหมายได้

- ควรให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานติดตั้งระบบ Internet ได้ เพราะเป็นการสนับสนุนการพัฒนา รูปแบบของการประชาสัมพันธ์ไปด้วย

- รัฐควรเร่งรัดให้มีการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครบทุกสาขาอาชีพ โดยสอดคล้องกับมาตรฐานสากลและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง และควรสนับสนุนให้มีการทบทวนมาตรฐานฝีมือแรงงานเดิม นำมาพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย รวมทั้งออกมาตรการผลักดันให้มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับจากการจ้างงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะการพิจารณารับเข้าทำงานและกำหนดมาตรฐานระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานและออกพระราชกำหนดให้มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นส่วนสำคัญของส่วนหนึ่งของมาตรฐานการผลิต

- รัฐควรออกกฎหมายบังคับให้ผู้ลงทุนที่เป็นชาวต่างประเทศที่นำเทคโนโลยีการผลิตระดับสูงมาใช้ให้ถ่ายทอดให้คนไทยอย่างเป็นระบบและจริงจังทั้งหมดในอัตราส่วนที่รัฐกำหนด รวมทั้งออกมาตรการสนับสนุนชาวต่างประเทศที่นำเทคโนโลยีการผลิตระดับสูงมาใช้และได้ถ่ายทอดให้คนไทยอย่างเป็นระบบจริงจังทั้งหมด โดยใช้มาตรการยกเว้นภาษีอากรหรือรัฐร่วมสนับสนุนงบประมาณในบางส่วนของค่าฝึกอบรมและเข้าร่วมจัดการฝึกอบรมให้เป็นระบบอย่างแท้จริง

- รัฐควรออกกฎหมายอนุญาตให้แรงงานต่างด้าว ที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย เข้ารับการฝึกอาชีพในสาขาช่างฝีมือที่ขาดแคลนขั้นพื้นฐานได้ในอัตราส่วนที่เหมาะสม โดยไม่กระทบกระเทือนต่องบประมาณของประเทศ

#### 5.4 ภาคใต้

- **ปัญหาอุปสรรค**

- งบประมาณจำกัด ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน
- อัตราค่าจ้างที่ศูนย์ฯ แต่ละจังหวัดได้รับมีจำกัด และบุคลากรบางส่วนที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดส่งมาไม่ตรงกับสายงานที่จะปฏิบัติ รวมทั้งการวางบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน เช่น ให้บุคลากรทำหน้าที่

ฝึกอบรมหรือสอนงานช่างที่ตนไม่มีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ หากจะต้องจ้างวิทยากรเสริม ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานแต่ละจังหวัดเกรงว่าจะมีงบประมาณไม่เพียงพอ

- คุรุภัณฑ์มีไม่เพียงพอสำหรับการฝึกอบรมให้ครบในแต่ละหลักสูตร

- การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สถานประกอบการและผู้ใช้แรงงานจะไม่ค่อยให้ความสำคัญ

เนื่องจากบุคคลกลุ่มดังกล่าวไม่เข้าใจและเล็งเห็นประโยชน์ที่จะได้รับการทดสอบต่อการดำเนินงานด้านธุรกิจมีน้อยหรือแทบจะไม่มีเลย โดยส่วนใหญ่ผู้ประกอบการและเจ้าของสถานประกอบการจะมองว่าการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจะส่งผลกระทบต่อตนในด้านลบมากกว่า จึงไม่ค่อยสนับสนุนให้พนักงานของตนมาทดสอบ

- ความร่วมมือกับเอกชนไม่ว่าจะเป็นด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือภารกิจอื่น ๆ มักจะไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนเท่าที่ควร

- ทิศนคติของประชาชนต่อการศึกษาและพัฒนาฝีมือแรงงานส่งผลต่อการทำงาน

เนื่องจากในปัจจุบันประชาชนมักจะทำให้ความสำคัญด้านการศึกษาต่อมากขึ้น โดยหวังที่จะให้บุตรหลานสำเร็จการศึกษา และสามารถสอบเข้าทำงานราชการได้ นอกจากนี้ในการรับสมัครบุคคลทั่วไปเข้าทำงานมักจะกำหนดคุณสมบัติผู้สมัคร โดยดูจากวุฒิการศึกษาเป็นเกณฑ์ ไม่เน้นความรู้ความสามารถ ด้านทักษะ และประสบการณ์ ทำให้กลุ่มเยาวชนวัยแรงงานบางส่วนไม่สามารถหางานได้

- ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

- ควรสนับสนุนให้นักธุรกิจ และเจ้าของสถานประกอบการเล็งเห็นความสำคัญในส่วนนี้

โดยอาจจะมีการกำหนดค่าจ้างแรงงานของผู้ผ่านการทดสอบฯ ผสมเข้ากับค่าจ้างขั้นต่ำจะเป็นการดี หรือเป็นข้อกำหนดพื้นฐานในการรับสมัครพนักงานใหม่ โดยให้เน้นการวัดความรู้และความสามารถของผู้สมัครงานด้านฝีมือแรงงานมากกว่า กำหนดวุฒิการศึกษา จะเป็นการช่วยให้การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปด้วยความยั่งยืนต่อธุรกิจการผลิต ตลอดจนการพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

- ควรประชาสัมพันธ์ให้ภาคเอกชนได้รับทราบ ถึงเจตนารมณ์ที่แท้จริงของศูนย์/

สถาบันฯ ในการที่จะช่วยเหลือและสนับสนุนภาคเอกชน

- หากภาคเอกชนกำหนดคุณสมบัติในการรับสมัครพนักงานใหม่ โดยเน้นผู้ที่มีความรู้

ความสามารถด้านทักษะและประสบการณ์แล้ว จะถือเป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้เยาวชนและผู้ปกครองให้ความสำคัญในการฝึกอาชีพเพื่อการมีงานทำอีกทางหนึ่ง

ผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณ 2545

| หน่วยงาน                | รวมทั้งสิ้น   |         |                            |        |        |        | ฝึกเตรียมเข้าทำงาน |        |                            |        |         |         | ฝึกยกระดับฝีมือ |        |                            |        |        |        | ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน |        |                            |     |     |      |        |
|-------------------------|---------------|---------|----------------------------|--------|--------|--------|--------------------|--------|----------------------------|--------|---------|---------|-----------------|--------|----------------------------|--------|--------|--------|-------------------------|--------|----------------------------|-----|-----|------|--------|
|                         | เป้าหมาย      |         | ตุลาคม 2544 - กันยายน 2545 |        |        |        | เป้าหมาย           |        | ตุลาคม 2544 - กันยายน 2545 |        |         |         | เป้าหมาย        |        | ตุลาคม 2544 - กันยายน 2545 |        |        |        | เป้าหมาย                |        | ตุลาคม 2544 - กันยายน 2545 |     |     |      |        |
|                         | ค.ค.44-ก.ย.45 | รวม     | ชาย                        | หญิง   | ร้อยละ | รวม    | ชาย                | หญิง   | ร้อยละ                     | รวม    | ชาย     | หญิง    | ร้อยละ          | รวม    | ชาย                        | หญิง   | ร้อยละ | รวม    | ชาย                     | หญิง   | ร้อยละ                     | รวม | ชาย | หญิง | ร้อยละ |
| รวมทั้งสิ้น             | 162,400       | 214,677 | 141,489                    | 73,188 | 117.70 | 31,575 | 37,274             | 26,763 | 10,511                     | 118.05 | 111,075 | 132,428 | 75,215          | 57,213 | 119.22                     | 37,250 | 40,751 | 36,917 | 3,834                   | 109.40 |                            |     |     |      |        |
| ภาคกลาง                 | 9,852         | 12,821  | 9,572                      | 3,249  | 130.14 | 1,090  | 1,466              | 1,224  | 242                        | 134.50 | 5,900   | 7,804   | 5,391           | 2,413  | 132.27                     | 2,862  | 3,551  | 2,957  | 594                     | 124.07 |                            |     |     |      |        |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ   | 26,161        | 31,434  | 19,863                     | 11,571 | 120.16 | 4,375  | 5,163              | 3,437  | 1,726                      | 118.01 | 16,375  | 20,415  | 11,032          | 9,383  | 124.67                     | 5,411  | 5,856  | 5,394  | 462                     | 108.22 |                            |     |     |      |        |
| ภาคตะวันออก             | 15,980        | 21,621  | 15,746                     | 5,875  | 135.30 | 2,200  | 2,310              | 1,969  | 341                        | 105.00 | 10,400  | 15,723  | 10,349          | 5,374  | 151.18                     | 3,380  | 3,588  | 3,428  | 160                     | 106.15 |                            |     |     |      |        |
| ภาคเหนือ                | 52,335        | 62,784  | 42,473                     | 20,311 | 119.97 | 9,960  | 12,424             | 8,981  | 3,443                      | 124.74 | 31,025  | 37,689  | 22,070          | 15,619 | 121.48                     | 11,350 | 12,671 | 11,422 | 1,249                   | 111.64 |                            |     |     |      |        |
| ภาคใต้                  | 46,462        | 53,058  | 34,927                     | 18,131 | 114.20 | 8,975  | 10,634             | 7,614  | 3,020                      | 118.48 | 27,975  | 31,501  | 17,375          | 14,126 | 112.60                     | 9,512  | 10,923 | 9,938  | 985                     | 114.83 |                            |     |     |      |        |
| ภาคใต้                  | 28,110        | 28,735  | 16,314                     | 12,421 | 98.70  | 4,975  | 5,277              | 3,538  | 1,739                      | 106.70 | 19,400  | 19,296  | 8,998           | 10,298 | 99.46                      | 4,735  | 4,162  | 3,778  | 384                     | 87.89  |                            |     |     |      |        |
| สถาบันพัฒนาบุคลากรศึกษา | 2,500         | 4,224   | 2,594                      | 1,630  | 168.96 |        |                    |        |                            |        |         |         |                 |        |                            |        |        |        |                         |        |                            |     |     |      |        |

ที่มาข้อมูล : งานสถิติ ฝ่ายวิจัยและพัฒนา กองวิชาการและแผนงาน รวมรวมจากรายงานของ สพร./ศพร. 76 แห่ง ณ วันที่ 17 ตุลาคม 2545

## 6. การประเมินสถานการณ์การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คณะทำงานการแรงงานฯ ได้พิจารณาจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว ปรากฏว่า จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังนี้

### 6.1 จุดแข็ง

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (สพร.) 12 แห่ง ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด (คพจ.) อีก 50 แห่งครอบคลุมเกือบทุกจังหวัด

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณด้านทรัพยากรต่าง ๆ และบุคคล และระยะเวลาที่ผ่านมานอกจากได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลในงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้วยังมีการกู้เงินจาก ADB และอื่น ๆ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์จำนวนมาก

- การดำเนินงานมาเป็นระยะเวลานาน ทำให้บุคลากรมีประสบการณ์สูง อีกทั้งมีกฎหมายรองรับในการดำเนินงาน

### 6.2 จุดอ่อน

- สถานที่ตั้งของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งอยู่ในสถานที่ไม่เหมาะสม ห่างไกลชุมชนที่อยู่อาศัย ทำให้ประชาชนที่ต้องการใช้บริการต้องเดินทางไกล การคมนาคมและติดต่อไม่สะดวก อีกทั้งทำให้ประชาชนไม่รู้จักหน่วยงานดังกล่าว

- ผลประโยชน์ หน่วยงานดังกล่าวไม่สามารถเชื่อมผลประโยชน์แก่บริษัทอุตสาหกรรมที่ดำเนินการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานได้โดยตรง มาตรการที่กำหนดต้องอาศัยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- กลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากโครงสร้างประชากร กำลังแรงงานมีลักษณะเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ ประชากรมีอายุเกิน 15 ปี หรือประชาชนที่อยู่นอกระบบโรงเรียนมีจำนวนน้อยลง อันเป็นผลจากนโยบายของรัฐที่มีเป้าหมายให้ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 ปี และเพิ่มเป็น 12 ปีตามลำดับ นอกจากนี้ประชาชนวัยเรียน มีความสนใจต้องการศึกษาในโรงเรียนและมุ่งปริญญาโดยมีค่านิยมที่ไม่ชอบงานช่าง

- หลักสูตรและอาชีพที่สอนในสถาบัน แม้ว่าจะได้มาตรฐานที่ดี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตร กำหนดให้มีความยืดหยุ่นในพื้นที่สามารถปรับให้สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจของจังหวัด แต่ยังไม่เพียงพอไม่ทันกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป หลักสูตรดังกล่าวหลายหน่วยงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้อยู่ใกล้ชุมชนและใกล้ชิดกับภาคประชาชนมากกว่า นอกจากนี้หลักสูตรต่าง ๆ ไม่สามารถเพิ่มมูลค่าหรือค่าแรงให้กับผู้เรียน ความรู้ความสามารถของ ผู้เรียนไม่มีทักษะที่สูงกว่าแรงงานที่ผู้ประกอบการมีอยู่ ทำให้ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมเห็นความสำคัญการพัฒนาฝีมือ หรือทักษะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนภาคธุรกิจเอกชนสามารถใช้ประโยชน์ในบริการรวมถึงการจูงใจมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการดำเนินงานของหน่วยงาน

### 6.3 โอกาส

- ช่างฝีมือระดับกลาง ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการเป็นที่ต้องการในภาคอุตสาหกรรมและมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในด้านการผลิต กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานแรงงานให้มีคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้แรงงานไทยมีประสิทธิภาพสูงสามารถมีงานทำตลอดชีวิตวัยทำงาน และทำให้ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมสามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้

- พ.ร.บ. ประกันสังคมที่จะขยายขอบเขตการประกันการว่างงาน ซึ่งมีผลทำให้กรมการพัฒนาฝีมือแรงงานต้องดำเนินงานฝึกอาชีพให้กับผู้ว่างงาน

## 6.4 อุปสรรค

- การดำเนินงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้วย เช่น หน่วยงานการศึกษา กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งในหลายส่วนมีคุณภาพไม่แตกต่างกัน และให้ผลประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการฝึกมากกว่า

- ค่านิยมและการยอมรับของคน/สังคม ที่ไม่นิยมการเป็นช่างเทคนิค ช่างฝีมือ การทำงานสกปรก ยากลำบาก คนส่วนใหญ่ต้องการทำงานสบาย

## 7. การวิเคราะห์การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

คณะทำงานการแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้วิเคราะห์การดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแล้วมีความเห็นดังนี้

1. การดำเนินงานได้เป้าหมายเชิงปริมาณ แต่หลักสูตรและวิชาที่สอนไม่สามารถสร้างการยอมรับและเชื่อมั่นให้แก่แรงงานไทย และผู้ประกอบการได้มาก ซึ่งสามารถเห็นได้จากผลการดำเนินการในแต่ละปีเกินกว่า เป้าหมายการดำเนินงานในทุกปีเกือบทุกพื้นที่ของจังหวัด แต่กำลังแรงงานและสถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่รู้จักและใช้บริการอย่างแพร่หลายเท่าที่ควร

2. สถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ในหลายจังหวัดสามารถปรับตัวและรองรับสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนไปของระบบเศรษฐกิจและสังคม เช่น จังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง ได้ดำเนินการเข้าหาภาคธุรกิจเอกชน ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นรูปแบบ โดยมีใ้การดำเนินเองในลักษณะแบบเบ็ดเสร็จ แต่ในหลายพื้นที่ไม่สามารถดำเนินการในลักษณะเชิงรุกได้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากระบบเศรษฐกิจในพื้นที่ไม่สามารถดำเนินการในลักษณะ เชิงรุกได้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากระบบเศรษฐกิจในพื้นที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานยังคงดำเนินในลักษณะแบบเดิม ๆ

3. ภาครัฐได้ลงทุนทั้งในลักษณะจัดสรรงบประมาณรายจ่าย และการกู้ยืมจากองค์การต่างประเทศ จำนวนมาก ส่วนใหญ่จะเป็นการลงทุนในอาคาร เครื่องจักร เครื่องมือ ที่ดิน ซึ่งปรากฏว่าสถาบันพัฒนา/ศูนย์พัฒนาฝีมือมีเป้าหมายที่จะขยายครอบคลุมให้ครบทุกจังหวัด ขณะที่ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ลงทุนไปยังไม่ได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่และ คุ้มค่า และไม่สามารถเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานไทยแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้ในระดับที่ดีขึ้น

4. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวโน้มให้ความสำคัญในเรื่องการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานมากกว่าการฝึกเตรียมเข้าทำงาน นับว่าเป็นเรื่องที่ต้องคัดค้านและรองรับสถานการณ์เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง สำหรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเรื่องจำเป็นต้องมีการดำเนินงานให้เกิดผลจริงจัง เพราะเนื่องจากการเป็น การแข่งขันกับต่างประเทศยังเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและการคุ้มครองผู้บริโภคด้วย

5. การปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิด และแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานยังมีลักษณะตั้งรับ กล่าวคือ หลักสูตรและวิชาชีพต่าง ๆ เป็นการกำหนดจากส่วนกลางเป็นส่วนใหญ่ แม้ว่าจะมีการปรับเปลี่ยนให้ยืดหยุ่นได้ แต่ยังไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การดำเนินงานในเรื่องนี้จำเป็นต้องใช้เชิงรุก โดยแต่ละพื้นที่ต้องมีความหลากหลาย แตกต่างไม่เหมือนกัน ต้องอาศัยความรู้เรื่องวัฒนธรรม ศักยภาพทางกายภาพของพื้นที่และทักษะของแรงงาน บุคลากรของหน่วยงานต้องมีความริเริ่มในการสร้างหลักสูตรต่าง ๆ โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น การปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้เหมาะสมสอดคล้องกับเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หน่วยงานต้องมีการกระจายอำนาจให้บุคลากรให้สามารถตัดสินใจในแผนงาน และแผนเงิน และต้องมีระบบค่าตอบแทน ผลประโยชน์เกื้อกูลตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน

## 8. สภาพที่ปรึกษา มีความเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทย ดังนี้

1. ควรระดับและชะลอการสร้างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มเติมให้ครอบคลุมทุกจังหวัด ตามเป้าหมายที่กำหนด และทบทวนการก่อสร้างอาคาร การซื้อเครื่องจักร อุปกรณ์ที่เป็นพันธะผูกพัน ในจังหวัดต่าง ๆ ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ ทั้งนี้ให้มุ่งการใช้งานให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยพิจารณาให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมของคนในท้องถิ่น

### 2. การปรับบทบาทกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรดำเนินการ ดังนี้

(1) มีการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อกำหนดนโยบายและมาตรการการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศให้มีทิศทางที่ชัดเจน โดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมวางแผนปฏิบัติร่วมกัน โดยกำหนดเป้าหมาย รายละเอียดของการดำเนินงาน

(2) เพิ่มบทบาทการเป็นผู้ประสานงานและร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน หรือฝึกอบรมเพื่อประกอบอาชีพ

(3) การดำเนินงานในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ควรให้ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมของเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร มาตรฐานฝีมือ การทดสอบฝีมือด้วย

(4) ในการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานของหน่วยงานควรแสวงหาความชำนาญเฉพาะของตนเองว่าควรเป็นหลักสูตรใด สาขาวิชาใด เพื่อให้เกิดความแตกต่างจากหน่วยงานอื่น และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศให้ได้รับการยอมรับของหน่วยงานอื่น โดยจัดทำหลักสูตรร่วมกับภาคธุรกิจเอกชนและแรงงาน ทั้งนี้ควรบรรจุเรื่องจิตสำนึก ความตระหนักในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน การให้บริการในสาขาอาชีพนั้นๆ เข้าไว้ในหลักสูตรการพัฒนาฝีมือ แรงงานด้วย

(5) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานควรเป็นผู้สนับสนุนและจัดหาเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ที่มีอยู่ให้หน่วยงานอื่น ๆ ในภาคประชาชนรวมทั้งสถานประกอบการเอกชนสามารถเข้ามาใช้พัฒนาทักษะฝีมือ หรือฝึกอบรมให้กับตนในภูมิภาคและท้องถิ่น

(6) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรเป็นผู้สนับสนุนและกระตุ้นให้แรงงานไทยได้มีการพัฒนาฝีมือผู้ประกอบการอาชีพอิสระด้านต่าง ๆ ไปสู่ความเป็นเลิศของวิชาชีพ โดยจัดให้มีการแข่งขันประกวดฝีมือในทุกสาขาอาชีพ และทุกพื้นที่

3. การดำเนินงานของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ควรให้มีการดำเนินงานและพัฒนาไปสู่ความแตกต่าง และหลากหลายตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจของพื้นที่ต่าง ๆ โดยการกระจายอำนาจทั้งแผนงาน แผนเงิน ให้แต่ละหน่วยงานสามารถปรับเปลี่ยนหลักสูตร หากความร่วมมือและแสวงหารายได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

4. การดำเนินงานของสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานควรปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการดำเนินงานไปสู่การแข่งขันกับหน่วยงานอื่น ๆ โดยการแสวงหากลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ลูกค้าทั้งภาคธุรกิจเอกชน และแรงงานยอมรับผลประโยชน์ที่พึงได้จากการใช้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

5. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องกำหนดจุดยืนการดำเนินงานของหน่วยงานว่าเพื่อกลุ่มเป้าหมายใดให้ชัดเจน พร้อมทั้งจัดความสำคัญ เช่น เครื่องมือทันสมัย อุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดย่อม หรืออุตสาหกรรมครัวเรือนหรือแรงงานกลุ่ม เช่น ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ แรงงานที่กำลังเข้าสู่แรงงาน แรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการ ผู้ว่างงาน หากครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มโดยไม่จัดลำดับความสำคัญและเป้าหมายจะทำให้การดำเนินงานขาดทิศทาง ขณะที่งบประมาณ ทรัพยากรมีจำกัดจะทำให้เกินกว่าความสามารถของหน่วยงานจะรองรับได้หมด และสะท้อนถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของหน่วยงานด้วย



6. ควรมีการปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบการบริหารงานของหน่วยให้เอื้อต่อการดำเนินงานโดยมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น สร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร และสามารถหารายได้พึ่งตนเองได้ ทั้งเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกที่มีศักยภาพได้เข้ามาเป็นผู้บริหารศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานได้

7. ควรแก้ไขกฎหมายที่เอื้อประโยชน์ให้เอกชนจัดฝึกฝีมือแรงงานภายในสถานประกอบการ โดยรัฐบาลหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานให้การสนับสนุนด้านเครื่องมือ เครื่องจักร คุรุฝึก และงบประมาณ

8. การเตรียมการและเพิ่มศักยภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการดำเนินงานต้องตอบสนองกับ พ.ร.บ.ประกันสังคมโดยเฉพาะในด้านการประกันการว่างงาน

9. ควบคุม กำกับ และตรวจสอบให้แรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการและผู้ประกอบอาชีพอิสระ มีมาตรฐานฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามที่กำหนด

10. กลไกบริหารการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการปรับปรุงองค์ประกอบและบทบาทของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกฝีมือแรงงานแห่งชาติ (กพร.ปร.) และคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกฝีมือแรงงานระดับจังหวัด (กพร.ปจ.) โดยเน้นลักษณะ 3 ประสาน ซึ่งเพิ่มตัวแทนภาคเอกชน สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า ตัวแทนนายจ้าง ลูกจ้าง และสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นให้มีสัดส่วนมากขึ้น รวมทั้งให้ภาคเอกชนและสถาบันการศึกษามีบทบาทในการกำหนดหลักสูตรและมาตรฐานต่างๆ สำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่มากขึ้น โดยศูนย์หรือสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับงบประมาณ และประเมินผล

☆☆☆☆☆☆☆☆