



ที่ สศ 0001/ ๓84

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
128 อาคารพญาไทพลาซ่า ถนนพญาไท กทม. 10400

๒4 เมษายน 2552

เรื่อง ความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เรื่อง "การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลากรอย่างเป็นระบบในภาคอุตสาหกรรม"

กราบเรียน นายกรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ความเห็นและข้อเสนอแนะของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จำนวน 1 ชุด

ด้วยสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของปัญหาทางด้านแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างอันเนื่องมาจากวิกฤติเศรษฐกิจหรือการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลากรอย่างเป็นระบบในภาคอุตสาหกรรม

สภาที่ปรึกษาฯ ในคราวประชุมครั้งที่ 6/2552 เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2552 ได้พิจารณาผลการศึกษาของคณะทำงานอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และมีมติให้เสนอความเห็นและข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณากำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลากรอย่างเป็นระบบในภาคอุตสาหกรรม โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. รัฐควรมีการทำงานแบบบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะภาครัฐด้วยกันในระหว่างกระทรวง ดังนั้นให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการบุคคลากรอย่างเป็นระบบในภาคอุตสาหกรรม โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และมีกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงอุตสาหกรรม เป็น 3 กระทรวงหลักร่วมกับภาคเอกชน ซึ่งประกอบด้วยสภาอุตสาหกรรม และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. จัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบอุตสาหกรรมแต่ละประเภท พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของไทย ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับตลาดโลกให้ได้ ประเทศไทยต้องแข่งขันกับประเทศพัฒนา เช่น ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน และกับประเทศกำลังพัฒนา เช่น เวียดนาม อินเดีย จีน ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย ซึ่งกลุ่มประเทศหลังมีข้อได้เปรียบในเรื่องต้นทุนแรงงานต่ำกว่า ด้วยเหตุดังกล่าวประเทศไทยจึงต้องเน้นในเรื่องสินค้า บริการ ที่สะท้อนถึงเอกลักษณ์หรือความชำนาญของไทย นอกเหนือจากการเน้นในเรื่องคุณภาพ

3. ปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรมตามตำแหน่งงาน ประเภทของอุตสาหกรรมและความต้องการในแต่ละพื้นที่ นอกจากนั้นให้มีพัฒนามาตรฐานของข้อมูลแต่ละระดับ มีการแลกเปลี่ยน

/ ข้อมูลระหว่าง...

ข้อมูลระหว่างกันและจัดทำกรวัดผลผลิตภาพแรงงานให้มีความน่าเชื่อถือและให้ทุกหน่วยงานอ้างอิงจากแหล่งเดียวกัน

4. เพิ่มการศึกษาด้านอุปสงค์จากผู้ใช้ (นายจ้างหรือผู้ประกอบการ) คือภาคอุตสาหกรรม บริการ และเกษตร ให้มากกว่าที่จะศึกษาด้านอุปทาน (สถาบันการศึกษา) โดยจะต้องมีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล ในระยะยาว 20-30 ปี ว่าประเทศไทยจะพัฒนาไปทางใด และต้องการทรัพยากรบุคคลากรแบบใดเพื่อที่จะได้ผลผลิตมา ให้ได้ตามความต้องการ

5. รัฐควรจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน สนับสนุนงบประมาณในการสอบเทียบ และกำหนด โครงสร้างผลตอบแทนให้ขึ้นอยู่กับฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาได้พัฒนาฝีมือแรงงาน และได้รับผลตอบแทนที่สูงสุดตามทักษะแรงงานของตน ซึ่งอาจจะสูงกว่าคนที่จบปริญญา นอกจากนั้นให้ออก กฎหมายช่างฝีมือแรงงานกำหนดให้ผู้ที่จะเป็นช่างต้องผ่านการอบรม และสอบช่างฝีมือโดยได้รับวุฒิบัตร (Vocational Qualification Certification) และต้องกำหนดโทษสำหรับผู้ทำงานโดยไม่มีมาตรฐานฝีมือและวุฒิบัตรนั้น นอกจากนั้นโอกาสการมีงานทำของแรงงานในปัจจุบัน โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมยังคงต้องให้ความสำคัญ กับการส่งออก ดังจะเห็นจากวิกฤติเศรษฐกิจในปัจจุบันเมื่อการส่งออกลดลง อัตราการตกงานก็เพิ่มขึ้น เพราะฉะนั้น จำเป็นต้องสร้างฐานทักษะฝีมือของแรงงานไทยให้กล้าแกร่งกว่าปัจจุบัน เพื่อให้แรงงานสามารถปรับเปลี่ยน ยืดหยุ่น และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากทักษะฝีมือที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นทางรอดทางเดียวของแรงงาน อุตสาหกรรมรับจ้าง ที่จะประกันการมีงานทำต่อเนื่อง

6. การฝึกทักษะอบรมแรงงานนอกโรงเรียนหรือนอกระบบเป็นสิ่งสำคัญทั้งก่อนทำงาน ระหว่างทำงาน และแม้กระทั่งวัยเกษียณ เนื่องจากปัจจุบันการว่าจ้างแรงงานเน้นความสามารถ (Competencies) ที่จะทำงานได้จริง มากกว่าการพิจารณาจากวุฒิบัตร ดังนั้นการฝึกอบรมที่สามารถทำงานได้จริงจึงเป็นสิ่งสำคัญ

7. แรงงานไทยยังขาดความรู้พื้นฐาน และต้องการฝึกอบรมทางด้านทั่วไป (Generic Training) โดยเฉพาะในด้านภาษาต่างประเทศ การใช้คอมพิวเตอร์ การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีมและการแก้ปัญหา เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติหรือประสบการณ์ที่สถานประกอบการต้องการ

8. แรงงานไทยควรเรียนรู้และปรับทัศนคติให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการผลิต และการเพิ่มผลผลิตตลอดจนคุณภาพของงาน เนื่องจากจะมีผลเรื่องประกันความยั่งยืนของงานที่ทำ และการพัฒนา อุตสาหกรรมในภาพรวม ที่ผ่านมามาแรงงานไทยไม่ให้ความสนใจมากนัก จึงจำเป็นต้องเร่งดำเนินการปรับปรุงเรียนรู้

9. การฝึกทักษะเพิ่มเติม หรือการฝึกระหว่างทำงานเป็นเรื่องสำคัญโดยเฉพาะบทบาทของนายจ้าง หรือสถานประกอบการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกทักษะดังกล่าว ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ใช้บังคับอยู่แต่ก็ยังไม่จำเป็นต้องปรับปรุงและสร้างความเข้าใจ และความตระหนักให้เกิดขึ้นกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

10. รัฐควรสนับสนุนยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศไทยให้เท่าเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้ว ที่มีการจัดการทดสอบผู้บริหารโรงงานเพื่อให้มีความรอบรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาบุคลากร รวมถึงเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถบริหารโรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนช่วยเหลือมิให้โรงงาน ประสบกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อแรงงานจำนวนมากได้ ทั้งนี้ ในระยะเริ่มแรกอาจจะมิช้ข้อกำหนดให้โรงงานที่มี

/ แรงงานขั้นต่ำ...

แรงงานขั้นต่ำจำนวนหนึ่งตัวอย่างเช่น 100 คน ต้องให้มีผู้บริหารโรงงานที่ผ่านการทดสอบ และควรจะต้องมี บทเฉพาะกาลให้โรงงานได้ปรับตัวและเตรียมตัวในเรื่องนี้ โดยสภาอุตสาหกรรมควรจะเป็นผู้รับผิดชอบในการจัด หลักสูตรการฝึกอบรม และการสอบวุฒิบัตรสามารถนำไปวุฒิบัตรดังกล่าวนี้เป็นใบรับรองในการสมัครงานได้

11. ในการปรับค่าแรงขั้นต่ำผู้ประกอบการควรจะได้ทราบข้อมูลล่วงหน้าเพื่อจะได้มีเวลาปรับตัวได้ทัน ดังนั้นการพิจารณาค่าแรงขั้นต่ำควรจะมีการกำหนดดัชนีชี้วัดที่ชัดเจนว่าถึงเวลาที่จะปรับค่าแรงขั้นต่ำแล้ว เพื่อผู้ประกอบการจะได้เตรียมตัวล่วงหน้า

12. รัฐควรวางแผนและพัฒนากำลังคนของประเทศไทยให้มีความเหมาะสมทั้งในระดับเทคนิค ที่ต้องใช้อาชีพศึกษาและงานอาชีพระดับปริญญา ทั้งนี้ให้ส่งเสริมบุคลากรให้เลือกเรียนและพัฒนาความสามารถ ที่เหมาะสมกับตัวเองทั้งทางด้านโอกาส สติปัญญา และทุนทรัพย์ เพื่อมิให้สังคมมีการสูญเสียและสูญเปล่า ในทรัพยากรบุคคลโดยเปล่าประโยชน์

13. รัฐควรดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ในเรื่องยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาคนและสังคมไทย ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ

(รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย)

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหากผลการพิจารณาเป็นประการใด ขอได้โปรดแจ้งให้ทราบ ในโอกาสแรกด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง



(นายโคทม อารียา)

ประธานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักกิจการสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

โทร. 0-2612-9222 ต่อ 234

โทรสาร 0-2612-9179-80

ความเห็นและข้อเสนอแนะ
เรื่อง “การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลากรอย่างเป็นระบบในภาคอุตสาหกรรม”
โดย คณะทำงานอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม
สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

1. ความเป็นมา

การเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยในแง่มุมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และประชากรมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลากรในภาคอุตสาหกรรม สังคมไทย เริ่มเข้าสู่ยุคสังคมผู้สูงอายุ เนื่องจากมีผู้ที่มีอายุเกินกว่า 60 ปี เป็นจำนวนมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคมครั้งใหญ่

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมมหภาคที่เป็นไปอย่างผันผวน จากสถานการณ์สภาวะทางการเมืองที่ยังขัดแย้งกันแม้ว่าจะลดลงจากการที่พรรคประชาธิปัตย์เป็นรัฐบาลแต่สถานการณ์ความขัดแย้งก็ยังคงมีอยู่ จากสภาพเศรษฐกิจที่ได้รับผลกระทบจากราคาน้ำมันที่พุ่งทะยาน ทำให้กระแสความต้องการทางด้านพืชน้ำมันมีความตื่นตัวกันเป็นอย่างมาก ประกอบกับราคาข้าว และพืชผลทางการเกษตรยังไม่นิ่งและมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลให้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมได้โยกย้ายกลับไปทำงานในภาคการเกษตรมากขึ้น มาสู่วิกฤติทางการเงินโลกที่ส่งผลกระทบไปทั่วโลก ราคาน้ำมันลดลง กำลังซื้อของผู้บริโภค รายใหญ่ของโลกคือสหรัฐอเมริกาลดลงอย่างมาก ทำให้คำสั่งซื้อสินค้าลดลงจนต้องเลิกจ้างแรงงานไปเป็นจำนวนมาก

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าสภาพแวดล้อมมหภาคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและส่งผลกระทบต่ออย่างมากไปทั่วโลกในครั้งนี้จะเกิดจากวิกฤติการเงินที่เริ่มจากสหรัฐอเมริกาซึ่งอาจส่งผลกระทบในระยะหนึ่งและจะฟื้นตัวขึ้นมามากขึ้น ดังนั้นการศึกษาด้านแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยจึงน่าที่จะมองการณ์ไกลไปหลังวิกฤติครั้งนี้ว่าเราจะรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันของประเทศต่อไปอย่างไร

เมื่อพิจารณาสภาพตลาดแรงงานที่ได้มีการสำรวจกันมาแม้ว่าจะเป็นช่วงก่อนเกิดวิกฤติการเงิน แต่เรายังจำเป็นที่จะต้องรู้สถานการณ์ตลาดแรงงานที่มีอยู่และถือว่าภาวะวิกฤติการเงินที่เกิดขึ้นเป็นภาวะชั่วคราว ข้อมูลสภาพตลาดแรงงานที่มีการศึกษากันพบว่าตลาดแรงงานที่มีความขาดแคลนมากที่สุดจากรายงานการสำรวจความต้องการแรงงาน และการขาดแคลนแรงงาน พ.ศ. 2549 ของกรมการจัดการงานกระทรวงแรงงาน พบว่าอุตสาหกรรมที่มีการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมเซรามิกและแก้ว และอุตสาหกรรมโรงแรมและภัตตาคาร

นอกจากนั้นยังมีปัญหาทางด้านแรงงานที่ได้งานไม่สอดคล้องกับศักยภาพและการศึกษา ในส่วนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาไม่ได้เข้าระบบแรงงาน แต่ไปศึกษาต่อระดับปริญญาตรีมากขึ้น

และงานบางอย่างนายจ้างก็ไม่สามารถหาคนได้จำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างชาติ เช่น งานก่อสร้าง โรงสีและขนถ่ายสินค้า ประมงและต่อเนื่องประมง ซึ่งในรายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทย ในช่วงปี 2546-2548 โดยสถาบันเอเชียศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เสนอให้มีการผ่อนผันการจ้างแรงงานต่างชาติ อย่างไรก็ตามในบางอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมอาหาร นั้นลูกจ้างต่างประเทศจะเข้มงวดในเรื่องแรงงานมากถ้ามีการใช้แรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องจะมีการยกเลิกคำสั่งซื้อทันที

จากปัญหาที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าประเทศไทยยังคงเผชิญปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลากรอย่างเป็นระบบในภาคอุตสาหกรรมในภาวะเศรษฐกิจปกติและยังต้องเผชิญปัญหาที่ตรงกันข้ามกันในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจโลก ดังนั้นคณะทำงานอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานเกี่ยวเนื่องการศึกษากิจการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลากรอย่างเป็นระบบในภาคอุตสาหกรรม เพื่อศึกษาและจัดทำข้อเสนอแก่คณะรัฐมนตรีให้ตระหนักและแก้ไขปัญหาในระยะยาวดังกล่าวให้ลุล่วงไปด้วยดี

2. การดำเนินงาน

การศึกษากิจการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลากรอย่างเป็นระบบในภาคอุตสาหกรรม โดยคณะทำงานอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในครั้งนี้ได้มีการศึกษาและเก็บข้อมูลในช่วงเวลาก่อนที่จะเกิดปัญหาวิกฤติการเงินโลกและอยู่ในช่วงปลายก่อนที่จะเกิดวิกฤติดังกล่าวซึ่งเป็นช่วงที่มีวิกฤติด้านราคาน้ำมันที่มีราคาสูงมากทำให้เกิดการใช้พื้นที่การเกษตรไปปลูกพืชน้ำมัน ดังนั้นสาระสำคัญในการศึกษาจึงยังคงเป็นสถานการณ์ในขณะนั้น แต่ในการปรับความเห็นต่อมาได้พยายามเพิ่มเติมสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสมควรและเพิ่มเติมความเห็นจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ส่งเข้ามาโดยมิได้อ้างอิงไว้ในที่นี้

คณะทำงานเกี่ยวเนื่องการศึกษากิจการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลากรอย่างเป็นระบบในภาคอุตสาหกรรม ของคณะทำงานอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งได้จัดประชุมสัมมนารับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนศึกษาสำรวจสภาพปัญหาในพื้นที่ทั้ง 4 ภาค โดยได้นำข้อมูล และความคิดเห็นที่ได้จากการดำเนินการมาเป็นพื้นฐานในการระดมความคิดเห็นของคณะทำงานฯ เพื่อจัดทำความเห็นและข้อเสนอแนะ เรื่อง "การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลากรอย่างเป็นระบบในภาคอุตสาหกรรม" ดังนี้

2.1 ศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารเผยแพร่ทางวิชาการ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง

2.2 จัดตั้งคณะทำงานเกี่ยวเนื่อง การศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลากรอย่างเป็นระบบ ในภาคอุตสาหกรรม เพื่อศึกษา ประมวลวิเคราะห์ และจัดทำความเห็นและข้อเสนอแนะ

2.3 การสัมมนาระดมความคิดเห็น เรื่อง “การพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ภาคอุตสาหกรรมของประเทศ : ก้าวหน้าหรือถอยหลัง?” จากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และภาค ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2551 ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 27 สำนักงาน สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีผู้เข้าร่วมประชุม 130 คน

2.4 การศึกษาดูงาน เรื่อง “แนวทางความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานสู่ภาคอุตสาหกรรม ของประเทศ : กรณีจังหวัดตรัง” ดังนี้

2.4.1 คณะทำงานฯ พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับประธานคณะกรรมการบริหาร ความร่วมมือผลิต และพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาจังหวัดตรัง พร้อมด้วยประธาน หอการค้าจังหวัดตรัง ณ ห้องประชุมหอการค้าจังหวัดตรัง เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2551

2.4.2 คณะทำงานฯ ศึกษาเยี่ยมชมพร้อมรับฟังการบรรยายสรุป ระบบบริหารจัดการ และการ พัฒนาศักยภาพแรงงาน โดยผู้บริหารบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารกว้างไพศาล จำกัด (มหาชน) และเยี่ยมชมระบบการผลิตของโรงงาน เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2551

2.5 การศึกษาดูงาน เรื่อง “แนวทางความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานสู่ภาคอุตสาหกรรม ของประเทศ : กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่นและชัยภูมิ” ดังนี้

2.5.1 คณะทำงานฯ ศึกษาเยี่ยมชมระบบการผลิตของโรงงานพร้อมรับฟังการบรรยายสรุปการ พัฒนาระบบบริหารจัดการ และการพัฒนาศักยภาพแรงงานของบริษัท โอเรียนตอล การ์เมนท์ จำกัด โดยผู้บริหารบริษัท เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2551

2.5.2 คณะทำงานฯ ศึกษาเยี่ยมชมระบบการผลิตของโรงงานพร้อมรับฟังการบรรยายสรุป การระบบบริการจัดการและการพัฒนาศักยภาพแรงงานของบริษัท NC APPAREL จำกัด โดยผู้บริหารบริษัท เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2551

2.6 การศึกษาดูงานเรื่อง “การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมแปรรูปปาล์มน้ำมัน : กรณีศึกษาจังหวัดกระบี่” ดังนี้

2.6.1 คณะทำงานฯ พบปะผู้บริหารบริษัท กระบี่น้ำมันปาล์ม จำกัด เพื่อรับทราบสภาพปัญหา โอกาส อุปสรรคและแนวทางแก้ไข เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2551

2.6.2 คณะทำงานฯ ศึกษาเยี่ยมชมระบบการผลิตของบริษัท เอเชียนน้ำมันปาล์ม จำกัด และ พบปะผู้บริหารบริษัท เพื่อรับทราบสภาพปัญหา โอกาส อุปสรรค และแนวทางแก้ไข เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2551

2.6.3 คณะทำงานฯ เข้าพบผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่ เพื่อหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ณ ศาลากลางจังหวัดกระบี่ เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2551

2.7 การศึกษาดูงาน เรื่อง "แนวทางความร่วมมือเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานสู่ภาคอุตสาหกรรม" ซึ่งคณะทำงานฯ พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับนายด้านศุภการอำเภอมะสาวย จังหวัดเชียงราย เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2551

2.8 การสัมมนารับฟังความคิดเห็นต่อร่างความเห็นและข้อเสนอแนะ เรื่อง "การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลกรอย่างเป็นระบบในภาคอุตสาหกรรม" กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนักวิชาการด้านทรัพยากรบุคคลกร อาทิ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สภาองค์การลูกจ้างและนายจ้าง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย เป็นต้น ณ ห้องประชุม 5 ชั้น 26 สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีผู้ร่วมสัมมนา 40 คน

ทั้งนี้คณะทำงานได้นำความรู้และความคิดเห็นที่ได้ มาประมวล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ พร้อมทั้งสรุปจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลกรอย่างเป็นระบบในภาคอุตสาหกรรม อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ เพื่อนำเสนอต่อสภาที่ปรึกษาฯ และนำเสนอต่อรัฐบาลต่อไป

3. สารสำคัญ

3.1 ความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน

จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เรื่องภาวะการทำงานของประชากรเมื่อเดือนมีนาคม 2551 พบว่าประชากรทั่วประเทศมีจำนวน 66.06 ล้านคน เป็นผู้ที่มิอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป 51.46 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 36.54 ล้านคน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 35.79 ล้านคน ผู้ว่างงาน 0.55 ล้านคน ผู้รอฤดูกาล 0.20 ล้านคน และผู้อยู่นอกกำลังแรงงานอีก 14.92 ล้านคน จากการไปสำรวจสภาพพื้นที่ใน 4 จังหวัดคือตรัง ขอนแก่น ชัยภูมิ และกระบี่ พบว่ามีการขาดแคลนแรงงานภาคอุตสาหกรรมอันเนื่องมาจากพืชผลทางการเกษตรมีราคาสูงขึ้นโดยเฉพาะยางพาราและข้าวซึ่งราคาสูงมากเป็นประวัติการณ์ ทำให้เกิดการโยกย้ายแรงงานจากภาคอุตสาหกรรมกลับไปยังภาคการเกษตร แม้แต่ในภาคการเกษตรเองก็มีการขาดแคลนแรงงานจากการแย่งแรงงานกันเองของภาคการเกษตร ตัวอย่างเช่นสวนปาล์มที่กำลังขาดแคลนแรงงานในการเก็บเกี่ยวส่งผลให้ต้องรีบเก็บเกี่ยวในขณะที่ผลปาล์มยังให้น้ำมันไม่เต็มที่แต่ก็ต้องเก็บเกี่ยว

เพราะถ้ารอให้ผลผลิตได้ทีก็จะไม่มีแรงงานมาทำงาน ทำให้ได้ผลผลิตไม่เต็มที่เกิดความเสียหายตามมา เนื่องจากการเก็บเกี่ยวผลปาล์มต้องรอให้อายุผลปาล์มเก็บได้ถึงจะได้ผลปาล์มที่มีคุณภาพเต็มที่

การขาดแคลนแรงงานยังเกิดขึ้นกับงานบางอย่างที่นายจ้างก็ไม่สามารถหาคนทำงานได้จำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างชาติ เช่น งานก่อสร้าง โรงสีและขนถ่ายสินค้า ประมงและประมงต่อเนื่อง ซึ่งในรายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการจ้างแรงงานอพยพต่างชาติในประเทศไทย ในช่วงปี 2546-2548 โดยสถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เสนอให้มีการผ่อนผันการจ้างแรงงานต่างชาติ แต่ก็มีปัญหาทางด้านภาวะต้นทุนการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวซึ่งนายจ้างต้องรับภาระแต่มีปัญหากว่าที่แรงงานต่างชาติไปทำงานที่อื่นทำให้นายจ้างเดิมต้องรับภาระเพิ่มขึ้น

3.2 การเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้สำเร็จการศึกษา

ปัญหาการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอาชีวศึกษามีการเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยเนื่องจากผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษามากศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ภาคอุตสาหกรรมต้องการบุคลากรที่จบอาชีวศึกษา แต่ภาคบริการต้องการบุคลากรที่จบปริญญาตรี ซึ่งในช่วง 5 ปีข้างหน้าภาคบริการมีความต้องการ ต้องการแรงงานจบปริญญาตรีเพิ่มขึ้นกว่าสามล้านคน ส่วนในภาคอื่น ๆ ส่วนใหญ่ต้องการผู้สำเร็จการศึกษาระดับประถมหรือมัธยมต้นเป็นส่วนใหญ่

สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีไม่ได้งานตามศักยภาพที่ควรจะเป็น จากตัวเลขของกองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ในปี 2550 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 74,420 คน เป็นผู้สมัครงานที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ หรือร้อยละ 26.4 เป็นอันดับสองรองจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่มีจำนวน 89,072 คน หรือร้อยละ 32.13 ซึ่งเป็นตัวเลขที่น่าสนใจเพราะเมื่อเทียบกับตำแหน่งว่างงานที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ เป็นตำแหน่งที่ต้องการผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุดจำนวน 65,489 คนหรือร้อยละ 27.59 รองลงมาคือระดับ ปวช. จำนวน 48,594 คนหรือร้อยละ 20.48

3.3 ค่าแรงและมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็นการขึ้นตามค่าครองชีพที่ขึ้นไปก่อนมากน้อยเพียงใด จะต้องมีตัวชี้วัดว่าแรงงานเด็กร้อนในอัตราส่วนเท่าใด จากนั้นจึงจะมากำหนดว่าค่าแรงขั้นต่ำควรจะขึ้นมากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่ได้พิจารณาเรื่องของศักยภาพและความสามารถเป็นหลัก เพราะค่าจ้างขั้นต่ำนั้นเป็นค่าจ้างที่ให้เพื่อคุ้มครองฝีมือแรงงานแรกเข้าทำงานมีอายุงานไม่เกินหนึ่งปีและวุฒิการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 6

การขึ้นค่าแรงคนที่ทำงานเกินหนึ่งปีจะมีการพิจารณาถึงศักยภาพ ความสามารถของแรงงานและผลการปฏิบัติงานประจำปีของลูกจ้างแต่ละคน แต่ยังไม่มีการใช้ทักษะฝีมือแรงงานมาเป็นตัวพิจารณา

อัตราค่าจ้าง เพื่อให้แรงงานได้พัฒนาฝีมือแรงงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้นเพื่อให้ได้รับค่าจ้างสูง นอกจากนั้น สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่มีโครงสร้างค่าจ้างประกาศใช้ในกิจการ

ปัญหาด้านมาตรฐานแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งปัจจุบันได้มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไปให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยการใช้จ่ายมาตรการจูงใจด้านการยกเว้นและลดหย่อนภาษีอากร รวมทั้งการให้สิทธิและประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้สถานประกอบการดังกล่าวจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดโดยไม่นับซ้ำหัว และถ้าหากสถานประกอบการใดไม่ปฏิบัติตาม จะต้องจ่ายเงินค่าปรับตามจำนวน 3,990 บาทคูณหนึ่งเปอร์เซ็นต์คูณสิบสองเดือนเป็นจำนวนเงิน 478.80 บาทต่อคนต่อปี เพื่อสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ประเด็นขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานไทยที่จะต้องตามความก้าวหน้าของโลกให้ทันปัจจุบัน โลกได้เข้าสู่สังคมความรู้ที่จะต้องมีการแบ่งปันความรู้ มีการช่วยเหลือและมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น แรงงานเป็นทุนมนุษย์ที่มีค่ามากที่สุด ถ้าได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถและศักยภาพที่เป็นที่ ต้องการของตลาด และในขณะเดียวกันก็จะกลายเป็นภาระให้สังคมถ้าไม่ได้รับการเหลียวแล และพัฒนาให้เหมาะสม

3.4 บทบาทของหน่วยงานราชการ

ปัจจุบันภาครัฐมีนโยบายและการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความต้องการในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นนโยบายที่ดี ยังขาดการนำไปปฏิบัติใช้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งหลายกระทรวงที่เกี่ยวข้องส่งผลให้การดำเนินงานต่างกระทรวงต่างทำ ทำให้การทำงานไม่เกิดการบูรณาการ และยังคงขาดผู้รับผิดชอบในแต่ละเรื่อง

ในระดับอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาได้มีการตั้งศูนย์กำลังคนอาชีวศึกษาตามที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในข้อที่ 6 เรื่องความร่วมมือกับสถานประกอบการและท้องถิ่นไว้ อย่างชัดเจน ที่จะผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ และเพื่อเป็นกำลังหลักด้านอาชีพ ในการพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนเทียบเท่าสากล ในความพยายามของส่วนกลางและอาชีวศึกษาระดับจังหวัดต่างมุ่งมั่นสร้างความร่วมมือสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจัดให้มีการประชุมในระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับประเทศขึ้นจนเกิดภาพความร่วมมือกันอย่างชัดเจน

ประเด็นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในภาคอุตสาหกรรมจะเกี่ยวพันกับหน่วยงานต่างๆ หลายกระทรวงเช่นกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม และนอกจากนั้นยังเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนหน่วยงานภาคสาธารณะ เช่น สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย แต่สิ่งสำคัญคือความยากลำบากในการประสานงานและ

ร่วมมือกันในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในลักษณะที่เป็นการข้ามกระทรวง เพราะแต่ละกระทรวงก็จะมีภารกิจ หน้าที่แตกต่างกัน แม้กระทั่งในเรื่องงบประมาณที่แยกจากกันจึงขาดการบูรณาการในการทำงานด้านนี้

4. ความเห็นและข้อเสนอแนะ

4.1 รัฐควรมีการทำงานแบบบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะภาครัฐด้วยกันในระหว่างกระทรวง จึงเห็นควรให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบในภาคอุตสาหกรรม โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และมีกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงอุตสาหกรรม เป็น 3 กระทรวงหลักร่วมกับภาคเอกชน ซึ่งประกอบด้วยสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.2 จัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบอุตสาหกรรมแต่ละประเภท พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของไทย ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับตลาดโลกให้ได้ ประเทศไทยต้องแข่งขันกับประเทศพัฒนาเช่น ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน และกับประเทศกำลังพัฒนาเช่น เวียดนาม อินเดีย จีน ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย ซึ่งกลุ่มประเทศหลังมีข้อได้เปรียบในเรื่องต้นทุนแรงงานต่ำกว่า ด้วยเหตุดังกล่าวประเทศไทยจึงต้องเน้นในเรื่องสินค้า บริการ ที่สะท้อนถึงเอกลักษณ์หรือความชำนาญของไทย นอกเหนือจากการเน้นในเรื่องคุณภาพ

4.3 ปรับปรุงฐานข้อมูลด้านความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรมตามตำแหน่งงาน ประเภทของอุตสาหกรรมและความต้องการในแต่ละพื้นที่ นอกจากนั้นให้มีพัฒนามาตรฐานของข้อมูลแต่ละระดับ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันและจัดทำการวัดผลผลิตภาพแรงงานให้มีความน่าเชื่อถือและให้ทุกหน่วยงานอ้างอิงจากแหล่งเดียวกัน

4.4 เพิ่มการศึกษาด้านอุปสงค์จากผู้ใช้ (นายจ้างหรือผู้ประกอบการ) คือภาคอุตสาหกรรม บริการ และเกษตร ให้มากกว่าที่จะศึกษาด้านอุปทาน (สถาบันการศึกษา) โดยจะต้องมีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลในระยะยาว 20-30 ปีว่าประเทศชาติจะพัฒนาไปทางใดและต้องการทรัพยากรบุคคลากรแบบใดเพื่อที่จะได้ผลิตมาให้ได้ตามความต้องการ

4.5 รัฐควรจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน สนับสนุนงบประมาณในการสอบเทียบ และกำหนดโครงสร้างผลตอบแทนให้ขึ้นอยู่กับฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาได้พัฒนาฝีมือแรงงานและได้รับผลตอบแทนที่สูงสุดตามทักษะแรงงานของตนซึ่งอาจจะสูงกว่าคนที่จบปริญญา นอกจากนั้นให้ออกกฎหมายช่างฝีมือแรงงานกำหนดให้ผู้ที่จะเป็นช่างต้องผ่านการอบรมและสอบช่างฝีมือและได้รับวุฒิบัตร (Vocational Qualification Certification) และต้องกำหนดโทษสำหรับผู้ทำงานโดยไม่มีมาตรฐานฝีมือและวุฒิบัตรนี้ นอกจากนั้นโอกาสการมีงานทำของแรงงานในปัจจุบัน โดยเฉพาะในภาค

อุตสาหกรรมยังคงต้องให้ความสำคัญกับการส่งออก ดังจะเห็นจากวิกฤติเศรษฐกิจในปัจจุบันเมื่อการส่งออก อัตราการตกงานก็เพิ่มขึ้น เพราะฉะนั้นจำเป็นต้องสร้างฐานทักษะฝีมือของแรงงานไทยให้กล้าแกร่งกว่าปัจจุบัน เพื่อให้แรงงานสามารถปรับเปลี่ยน ยืดหยุ่น และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากทักษะฝีมือที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นทางรอดทางเดียวของแรงงานอุตสาหกรรมรับจ้าง ที่จะประกันการมีงานทำต่อเนื่อง

การฝึกทักษะอบรมแรงงานนอกโรงเรียนหรือนอกระบบเป็นสิ่งสำคัญทั้งก่อนทำงาน ระหว่างทำงาน และแม้กระทั่งวัยเกษียณ เนื่องจากปัจจุบันการว่าจ้างแรงงานเน้นความสามารถ (Competencies) ที่จะทำงานได้จริงมากกว่าการพิจารณาจากวุฒิปับตร ดังนั้นการฝึกอบรมที่สามารถทำงานได้จริงจึงเป็นสิ่งสำคัญ

แรงงานไทยยังขาดความรู้พื้นฐาน และต้องการฝึกอบรมทางด้านทั่วไป (Generic Training) โดยเฉพาะในด้านภาษาต่างประเทศ การใช้คอมพิวเตอร์ การเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีมและการแก้ปัญหา เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติหรือประสบการณ์ที่สถานประกอบการต้องการ

แรงงานไทยควรเรียนรู้และปรับทัศนคติให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการผลิตและการเพิ่มผลผลิตตลอดจนคุณภาพของงาน เนื่องจากจะมีผลเรื่องประกันความยั่งยืนของงานที่ทำ และการพัฒนาอุตสาหกรรมในภาพรวม ที่ผ่านมาระบบของไทยไม่ให้ความสนใจมากนัก จึงจำเป็นต้องเร่งดำเนินการปรับปรุงเรียนรู้

การฝึกทักษะเพิ่มเติม หรือการฝึกระหว่างทำงานเป็นเรื่องสำคัญโดยเฉพาะบทบาทของนายจ้างหรือสถานประกอบการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกทักษะดังกล่าว ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ใช้บังคับอยู่แต่ก็ยังคงจำเป็นต้องปรับปรุงและสร้างความเข้าใจและความตระหนักให้เกิดขึ้นกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง

4.6 รัฐควรสนับสนุนยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศไทยให้เท่าเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้วที่มีการจัดการทดสอบผู้บริหารโรงงานเพื่อให้มีความรอบรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาบุคลากร รวมถึงเทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งจะทำให้สามารถบริหารโรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนช่วยเหลือมิให้โรงงานประสบกับปัญหาต่างๆซึ่งจะส่งผลต่อแรงงานจำนวนมากได้ ทั้งนี้ในระยะเริ่มแรกอาจจะมีการกำหนดให้โรงงานที่มีแรงงานขั้นต่ำจำนวนหนึ่งตัวอย่างเช่น 100 คน ให้ต้องมีผู้บริหารโรงงานที่ผ่านการทดสอบ และควรจะต้องมีบทบาทเฉพาะกาลให้โรงงานได้ปรับตัวและเตรียมตัวในเรื่องนี้ โดยสภาอุตสาหกรรมควรจะเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมและการสอบวุฒิปับตรนี้และสามารถนำไปวุฒิปับตรดังกล่าวนี้เป็นใบรับรองในการสมัครงานได้

4.7 ในการปรับค่าแรงขั้นต่ำผู้ประกอบการควรจะได้ทราบข้อมูลล่วงหน้าเพื่อจะได้มีเวลาปรับตัวได้ทัน ดังนั้นการพิจารณาค่าแรงขั้นต่ำควรจะมีการกำหนดดัชนีชี้วัดที่ชัดเจนว่าถึงเวลาที่จะปรับค่าแรงขั้นต่ำแล้วเพื่อผู้ประกอบการจะได้เตรียมตัวล่วงหน้า

4.8 รัฐควรวางแผนและพัฒนากำลังคนของประเทศไทยให้มีความเหมาะสมทั้งในระดับเทคนิคที่ต้องใช้อาชีวะศึกษาและงานอาชีพระดับปริญญา ทั้งนี้ให้ส่งเสริมบุคลากรให้เลือกเรียนและพัฒนาความสามารถที่เหมาะสมกับตัวเองทั้งทางด้านโอกาส สติปัญญา และทุนทรัพย์ เพื่อมิให้สังคมมีการสูญเสียและสูญเปล่าในทรัพยากรบุคคลโดยเปล่าประโยชน์

4.9 รัฐควรดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ในเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาคนและสังคมไทยทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ
