

การนำ Non-Classroom Training มาใช้เป็นวิธีการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตามความในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

นายกิตติพงศ์ ภัคมงคล

เอกัตศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชากฎหมายเศรษฐกิจ
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2565

หัวข้อเอกัตศึกษา การนำ Non-Classroom Training มาใช้เป็นวิธีการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตามความในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

โดย นายกิตติพิศ ภัคมงคล

รหัสประจำตัว 648 01885 34

หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายเศรษฐกิจ
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมวดวิชา กฎหมายธุรกิจทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศารทูล สันติวาสะ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์

ปีการศึกษา 2565

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้เอกัตศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายเศรษฐกิจ

ลงชื่อ..........อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศารทูล สันติวาสะ)

ลงชื่อ..........อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์)

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องการนำ Non-Classroom Training มาใช้เป็นวิธีการพัฒนาฝีมือแรงงานตามความในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและหลักการของกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปัญหาในทางปฏิบัติของกฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีการจำกัดแต่การใช้เครื่องมือ Classroom Training ฝึกระดับฝีมือแรงงาน แนวทางการแก้ปัญหาโดยนำหลักการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับสมรรถนะของผู้เรียน (Competency-Based Education) มาพิจารณาพร้อมกับหลักการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับการเข้าร่วมในชั้นเรียน (Time Based Education) ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของต่างประเทศ ได้ศึกษาสิทธิของแรงงานที่จะได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามกฎหมายระหว่างประเทศ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization; ILO) ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ.1975 (ฉบับที่ 142) ข้อแนะว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ. 2004 (ฉบับที่ 195) และ ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมไปถึงกรณีศึกษาแนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานตามกฎหมายต่างประเทศ คือประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย เปรียบเทียบกับกฎหมายในลักษณะเดียวกันของประเทศไทยคือพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

ผลการศึกษา พบว่าการฝึกอบรมในชั้นเรียน (Classroom Training) ถือเป็นการเรียนรู้ที่ง่ายต่อการวางแผนและการบริหารจัดการ แต่วิธีการดังกล่าวอาจไม่เหมาะกับบางทักษะหรือสมรรถนะใหม่ ซึ่งมีวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกว่า เช่น การเรียนผ่านระบบ E-Learning หรือการจัดการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติในหน้างานจริง (On the Job Training) ทั้งนี้ การเรียนรู้ควรจัดการแบบผสมผสานวิธีการในหลากหลายวิธีเข้าด้วยกัน โดยไม่ควรจำกัดอยู่แค่วิธีใดวิธีหนึ่ง แต่ควรพิจารณาจากผลลัพธ์ ต้นทุนค่าใช้จ่าย และเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้มาพิจารณาประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ รวมไปถึงกระบวนการตรวจสอบความรู้ ความสามารถของผู้เรียน ซึ่งในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและมีความก้าวหน้ากว่าในช่วงเวลาที่ตรากฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้กับสถานประกอบการให้เล็งเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ โดยยังคงการได้สิทธิตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ทั้งการยกเว้นการนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและการได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี โดยผู้เขียนมีความเชื่อมั่นว่า หากประเด็นดังกล่าวได้รับการแก้ไขแล้ว สถานประกอบการย่อมเลือกวิธีการที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตามทฤษฎีการเรียนรู้ มีค่าใช้จ่ายในการอบรมคุ่มค่าที่ต่ำสุดและใช้เวลาในการเรียนรู้ที่น้อยที่สุด ไม่กระทบกับเวลาในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง อันจะทำให้ความสามารถของแรงงานในประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้น แข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้

กิตติกรรมประกาศ

เอกัตศึกษานี้สำเร็จล่วงไปได้ด้วยดี จากความอนุเคราะห์ของท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรทูล สันติวาสะ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภศิษฏ์ ทวีแจ่มทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ทั้งสองท่านได้สละเวลาอันมีค่า ให้ความรู้ คำแนะนำรวมถึงข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ จนทำให้งานเอกัตศึกษานี้มีความสมบูรณ์

นอกจากนั้น ผู้เขียนต้องขอขอบคุณคุณคณาจารย์คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้ความรู้อันเป็นประโยชน์ รวมไปถึงสร้างแรงบันดาลใจที่สำคัญให้เกิดงานเอกัตศึกษานี้ขึ้น ตลอดจนเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายเศรษฐกิจ และเพื่อนๆ ร่วมรุ่นทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำและกำลังใจเป็นอย่างดี ตลอดช่วงเวลาที่จัดทำงานเอกัตศึกษาเรื่องนี้

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนหวังว่าเอกัตศึกษานี้จะเป็นประโยชน์กับผู้ที่สนใจไม่มากก็น้อย และหากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้เขียนต้องขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

กิตติพิศ ภัคมงคล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ค
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของหลักการ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
1.3 สมมติฐานของการศึกษา	5
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	5
1.5 วิธีการศึกษา	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	6
บทที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล : ความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพองค์กร	7
2.1 องค์กรและทรัพยากรบุคคล	7
2.1.1 ความหมายขององค์กรและทรัพยากรบุคคล	8
2.1.2 ความสำคัญของทรัพยากรบุคคลต่อองค์กร	10
2.1.3 ประสิทธิภาพองค์กร : ประโยชน์และเป้าหมาย ของงานทรัพยากรบุคคล	11
2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	14
2.2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	14
2.2.2 ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	16
2.2.2.1 ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory)	17
(ก) ทฤษฎีการขาดแคลนทรัพยากร (Scare Resource Theory)	17

(ข) ทฤษฎีทรัพยากรที่ยั่งยืน (Sustainable Resource Theory)	17
(ค) ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)๑	17
2.2.2.2 ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory)	18
(ก) ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behaviorism Theory)	18
(ข) ทฤษฎีพุทธินิยมหรือปัญญานิยม (Cognitivism Theory)	18
(ค) ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanism Theory)	19
(ง) ทฤษฎีคอนสตรัคติวิซึม (Constructivism Theory)	19
2.2.2.3 ทฤษฎีระบบ (System Theory)	19
(ก) ทฤษฎีระบบทั่วไป (General Systems Theory)	20
(ข) ทฤษฎีความโกลาหล (Chaos Theory)	20
2.2.3 ทฤษฎี 70 : 20 : 10	21
2.2.3.1 สัดส่วน 70	21
(ก) On the Job Training	21
(ข) Job Enlargement	21
(ค) Project Assignment	21
2.2.3.2 สัดส่วน 20	21
(ก) Coaching	21
(ข) Mentoring	21
2.2.3.3 สัดส่วน 10	22
(ก) Classroom Training	22
(ข) Self-Learning	22
2.2.4 “สิทธิ” และ “หน้าที่” ในงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	22
2.2.4.1 สิทธิในงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	22
2.2.4.2 หน้าที่ในงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล	23

2.2.5	วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักนิติเศรษฐศาสตร์	25
2.2.5.1	การจัดฝึกอบรมภายใน (Inhouse Training)	25
	(ก) การบรรยายในชั้นเรียน (Classroom Training)	25
	(ข) การฝึกอบรมขณะปฏิบัติหน้าที่ (On-the-Job Training)	25
	(ค) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip)	26
	(ง) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	26
	(จ) การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ (E-Learning)	26
2.2.5.2	การจัดฝึกอบรมภายนอก (Public Training)	27
2.2.5.3	การพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักนิติเศรษฐศาสตร์	27
2.2.6	ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	29
2.2.6.1	หลักการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับสมรรถนะ ของผู้เรียน (Competency Based Education)	29
2.2.6.2	หลักการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับการเข้าร่วม ในชั้นเรียน (Time Based Education)	31
บทที่ 3 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในต่างประเทศ		33
3.1	สิทธิของแรงงานที่จะได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามกฎหมายระหว่างประเทศ	34
3.1.1	มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization; ILO)	34
3.1.1.1	อนุสัญญาว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ.1975 (ฉบับที่ 142)	34
3.1.1.2	ข้อเสนอว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ. 2004 (ฉบับที่ 195)	36
3.1.2	ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติ และนโยบายทางสังคม องค์การแรงงานระหว่างประเทศ	38

3.2 การพัฒนาฝีมือแรงงานตามกฎหมายต่างประเทศ	39
: กรณีศึกษาประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย	
3.2.1 ประเทศสิงคโปร์	39
3.2.2 ประเทศมาเลเซีย	42
บทที่ 4 การเพิ่มขึ้นของสมรรถนะแรงงานที่สนองต่อทิศทางการอุตสาหกรรมหลัก	46
: ข้อพิจารณาในการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย	
4.1 หลักการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545	46
4.1.1 คำนิยมของการพัฒนาฝีมือแรงงาน	47
4.1.2 เงื่อนไขของหลักสูตรที่ใช้จัดฝึกอบรมตามกฎหมาย	48
4.1.3 หน้าที่ของสถานประกอบการกิจการ	50
4.1.4 สิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการกิจการจะได้รับ	52
4.2 ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545	53
4.2.1 การสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรม	53
4.2.1.1 การวางแผนจัดฝึกอบรมของสถานประกอบการกิจการ	53
4.2.1.2 การใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีของสถานประกอบการกิจการ	54
4.2.1.3 ผลกระทบต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	54
ในสถานประกอบการ	
4.2.2 ประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นภายในสถานประกอบการ	55
4.2.2.1 การนำหลักการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับ สมรรถนะของผู้เรียน (Competency Based Education) มาใช้ในสถานประกอบการ	55
4.2.2.2 ประโยชน์ที่สถานประกอบการได้รับการปรับเปลี่ย จากหลักการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับการเข้าร่วม ในชั้นเรียน (Time Based Education) มาเป็นหลักการ เรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับสมรรถนะของผู้เรียน (Competency Based Education)	56

บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	58
5.1 บทสรุป	58
5.2 ข้อเสนอแนะ	59
บรรณานุกรม	61

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของหลักการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์สำคัญที่ทำให้สถานประกอบการกิจการเจริญเติบโตไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่ล้วนยอมรับว่าเครื่องมือการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) คือกลไกสำคัญที่ทำให้แรงงานมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจริญเติบโตเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด¹ ภาครัฐก็เล็งเห็นความสำคัญเช่นเดียวกัน ดังนี้ จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ขึ้น เพื่อให้สถานประกอบการแต่ละแห่งจัดการพัฒนาความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพของแรงงาน และพัฒนาประสิทธิภาพของสถานประกอบการ พร้อมทั้งให้สิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด เป็นการจูงใจให้สถานประกอบการเข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกฎหมายได้บังคับใช้มาจนถึงปัจจุบัน

ในอดีต บริบทแวดล้อมทำให้รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน ถูกจำกัดอยู่เพียงการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training)² เท่านั้น แต่ในยุคสมัยปัจจุบันที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รวมถึงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ถูกคิดค้นและวิจัยมาเป็นระยะเวลาหนึ่งพบว่าแนวทางการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ จะมุ่งเน้นที่ตัวผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นที่การสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดี และสามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา ไม่จำกัดแต่เพียงในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว สถานประกอบการสามารถบริหารเวลาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาว่างมากเกินไป ยกตัวอย่างเช่น การเรียนรู้ผ่านระบบ E-Learning , Virtual Classroom , On the Job training เป็นต้น

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่จัดการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยผู้ประกอบการตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เพิ่มอีกร้อยละ 100 สำหรับค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปในการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชกฤษฎีกา (ฉบับที่ 437) พ.ศ.2548 โดยการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อช้อยกเว้นภาษีเงินได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 100 รวมเป็นร้อยละ 200 มี 3 ประเภท คือการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนอาชีพ การฝึกทั้ง

¹เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2559), หน้า 133-134.

²วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร 2556), หน้า 73.

2 ประเภทนี้เป็นการฝึกลูกจ้าง สามารถดำเนินการได้ทั้งในกรณีการจัดฝึกอบรมภายในสถานประกอบการ (Inhouse Training) และอีก 1 ประเภทคือการจัดฝึกอบรมภายนอกสถานประกอบการ (Public Training) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยหลักสูตรต้องมีความสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับกิจการ ส่วนการฝึกอีกประเภท คือการฝึกเตรียมเข้าทำงาน รูปแบบดังกล่าวใช้กับกรณีกับผู้เรียน ไม่ได้เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการแห่งนั้น ตัวอย่างเช่น การฝึกนักเรียน นิสิต นักศึกษาในช่วงปิดภาคการศึกษา หรือการเรียนรู้ในรูปแบบสหกิจศึกษา³

สำหรับเงื่อนไขที่สถานประกอบการแต่ละแห่งจะได้รับจากการจัดฝึกอบรมแรงงานนั้น ได้มีการกำหนดรายละเอียดและหลักเกณฑ์ของหลักสูตรที่สามารถนำมาเป็นสิทธิประโยชน์ได้ไว้หลายข้อ หนึ่งในนั้นคือหลักสูตรที่จัดขึ้นต้องไม่ใช่ E-Learning , Self Learning เนื่องจากหน่วยงานราชการไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าผู้เรียนได้เข้าเรียนเองหรือไม่ จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวทำให้สถานประกอบการที่ใช้ E-Learning เป็นเครื่องมือในพัฒนาพนักงาน จะไม่สามารถใช้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวได้⁴

นอกจากสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับแล้ว พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ได้กำหนดหน้าที่ของสถานประกอบการไว้ด้วย โดยสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ทุกท้องที่ ถ้าไม่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือจัดฝึกอบรมแต่ไม่ครบตามสัดส่วนร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน สถานประกอบการแห่งนั้นจะต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยหลักเกณฑ์ที่จะใช้พิจารณาว่าการจัดฝึกอบรมใด สามารถนำมาคำนวณตามสัดส่วนร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีนั้น ก็จะใช้หลักเกณฑ์เดียวกับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกัน โดยสัดส่วนจำนวนลูกจ้างที่ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน สามารถคำนวณจากการนำจำนวนรวมลูกจ้าง ณ วันสิ้นสุดของเดือนนับตั้งแต่เดือนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ถึงเดือนธันวาคม (สถานประกอบการจะใช้

³ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 มาตรา 18 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ดำเนินการฝึกอาจารย์นักเรียน นิสิต หรือนักศึกษาที่สถานศึกษาส่งเข้ารับการฝึกตามหลักสูตรของสถานศึกษา หลักสูตรของผู้ดำเนินการฝึกหรือหลักสูตรที่สถานศึกษากับผู้ดำเนินการฝึกได้ร่วมกันจัดทำขึ้นได้ และให้ผู้ดำเนินการฝึกจัดส่งหลักสูตรดังกล่าวไปยังนายทะเบียนก่อนเริ่มดำเนินการฝึก เว้นแต่จะได้เคยจัดส่งหลักสูตรนั้นไปยังนายทะเบียนมาก่อนแล้ว และให้นำความในมาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 15 มาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 35 มาตรา 36 และมาตรา 37 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ความตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ทางราชการส่งบุคคลมาฝึกกับผู้ดำเนินการฝึกด้วย

⁴ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 มาตรา 20 เพื่อประโยชน์ในการขอรับสิทธิและประโยชน์ ให้ผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานหรือการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพจัดส่งหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

การพิจารณาให้ความเห็นชอบของนายทะเบียนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ในการดำเนินการฝึกตามวรรคหนึ่ง ให้นำมาตรา 15 มาตรา 16 มาตรา 17 และมาตรา 19 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อมูลจำนวนลูกจ้างที่รายงานต่อสำนักงานประกันสังคมมาเป็นฐาน) หาดด้วยจำนวนเดือนนับตั้งแต่เดือนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปถึงเดือนธันวาคม คุณด้วย 50% หากตลอดในปีนั้น สถานประกอบการบริหารจัดการอบรมโดยมีจำนวนลูกจ้างที่เข้าฝึกอบรมน้อยกว่าสูตรการคำนวณดังกล่าวข้างต้น ก็จะต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน⁵

จากข้อกำหนดดังกล่าวทำให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ของสถานประกอบการแต่ละแห่ง ล้วนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายรวมถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ กลยุทธ์และแผนการฝึกอบรมประจำปีก็ยังคงต้องยึดโยงกับการฝึกอบรมในรูปแบบ Classroom Training ต่อไป ไม่ว่าจะเป็นการจัดฝึกอบรมในรูปแบบการจัดอบรมภายในองค์กร (Inhouse Training) หรือการจัดอบรมภายนอกองค์กร (Public Training) ก็ตาม และจะต้องวางแผนจัดฝึกอบรมให้ได้จำนวนรุ่นและลูกจ้างที่เข้ารับการฝึกอบรมตลอดทั้งปี ให้พอดีกับสัดส่วนที่ต้องจัดฝึกอบรมในปีนั้น ทั้งนี้ก็เพื่อหลีกเลี่ยงการนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งหากจำเป็นต้องส่งเงินสมทบก็นำส่งให้น้อยที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้ ในส่วนของสิทธิประโยชน์ช้อยกเว้นภาษีเงินได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 100 รวมเป็นร้อยละ 200⁶ ก็เช่นเดียวกัน สถานประกอบการแต่ละแห่งล้วนต้องการนำค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเหล่านี้ ซึ่งได้รับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นำไปประกอบเป็นหลักฐานกับแบบแสดงรายการภาษีเงินได้นิติบุคคลในแต่ละปี ทั้งนี้ เพื่อลดค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการให้ได้มากที่สุด ผลที่ตามมาคือลูกจ้างของสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมายและสิทธิประโยชน์นี้ จะขาดโอกาสในการเรียนรู้ในรูปแบบและวิธีที่หลากหลาย ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่า เครื่องมือการเรียนรู้ในยุคใหม่ เช่น E-Learning ก็ทำให้ผู้เรียน สามารถเรียนรู้และเกิดประสิทธิภาพได้ไม่แตกต่างจากวิธีการปกติ ใช้เวลาในการเรียนรู้น้อยกว่า อีกทั้งสถานประกอบการสามารถลดค่าใช้จ่ายในระยะยาวได้ เนื่องจากระบบ E-Learning เป็นการลงทุนเพียงครั้งเดียว และจัดให้ลูกจ้างหลายคนเข้าเรียนผ่านระบบดังกล่าวได้

⁵ ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน วันที่ 22 เมษายน 2558 เรื่อง หลักเกณฑ์ของผู้ประกอบการที่ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดหลักเกณฑ์ของผู้ประกอบการที่ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ผู้ประกอบการซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือมีลูกจ้าง เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันในส่วนไม่น้อยกว่า ร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน ผู้ประกอบการนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีนั้น

ข้อ 2 ผู้ประกอบการซึ่งไม่ได้ดำเนินการตามข้อ 1 หรือดำเนินการในส่วนที่น้อยกว่า ร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามจำนวนที่ไม่ได้ดำเนินการหรือดำเนินการไม่ครบตามข้อ 1

⁶ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 มาตรา 33 ให้ผู้ดำเนินการฝึกซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามสาขาอาชีพที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดตามมาตรา 7 ได้รับสิทธิสิทธิที่จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับเงินได้ของผู้ดำเนินการฝึกเป็นจำนวนร้อยละของค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ในการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร

หากเปรียบเทียบกับ การจัดฝึกอบรมในรูปแบบ Classroom Training สถานประกอบการกิจการต้องมีต้นทุนที่ต้องจัดหามากกว่าระบบ E-Learning ยกตัวอย่างเช่น ค่าจ้างวิทยากร ค่าเช่าสถานที่จัดฝึกอบรม ค่าอาหารกลางวัน ค่าอาหารว่าง ค่าเอกสาร ค่ารถโดยสารเดินทางกรณีจัดอบรมนอกสถานที่ปฏิบัติงาน หากมีความจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้างเป็นจำนวนมาก ค่าใช้จ่ายตามที่กล่าวมาข้างต้นก็จะแปรผันตามไปด้วย เนื่องจากมีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ว่ากรณีจัดฝึกอบรมในรูปแบบ Classroom Training จะต้องมีผู้เรียนไม่เกิน 100 คน กรณีจัดฝึกอบรมโดยการจัดกิจกรรมกลุ่ม ต้องจัดผู้เรียนเป็นกลุ่ม กลุ่มละไม่เกิน 50 คน ต่อวิทยากร 1 คน และกรณีจัดฝึกอบรมทักษะฝีมือในภาคปฏิบัติ ต้องจัดผู้เรียนเป็นกลุ่ม กลุ่มละไม่เกิน 25 คน ต่อวิทยากร 1 คน เป็นต้น

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นมาที่เกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 การจัดฝึกอบรมในรูปแบบ Classroom Training เกิดอุปสรรคไม่สามารถจัดได้ตามปกติ อันเนื่องมาจากแนวทางการควบคุมโรคระบาดที่เข้มงวดของภาครัฐ สถานประกอบการกิจการหลายแห่งต้องปรับตัว เปลี่ยนกลยุทธ์มาใช้รูปแบบ Non-Classroom Training มากยิ่งขึ้น แต่กฎหมายและแนวปฏิบัติต่างๆ ตามที่กล่าวมายังไม่ถูกปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์ ทำให้สถานประกอบการหลายแห่งไม่สามารถนำหลักสูตรที่ลงทุนใหม่ เช่น E-Learning มาใช้ประกอบการคำนวณสัดส่วนลูกจ้างที่ต้องจัดให้มีการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงาน รวมถึงสิทธิประโยชน์ช้อยกเว้นภาษีเงินได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 100 รวมเป็นร้อยละ 200 ก็ไม่สามารถขอรับสิทธิดังกล่าวได้เช่นกัน บางสถานประกอบการก็ยังคงใช้แนวทาง Classroom Training เช่นเดิม แต่ปรับเปลี่ยนรูปแบบมาเป็นการศึกษาผ่านระบบ Zoom, Microsoft Teams, Google Meet ซึ่งก็ไม่สามารถนำการจัดฝึกอบรมดังกล่าวมาใช้สิทธิได้เช่นกัน

ดังนั้น ย่อมเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งการกำหนดหน้าที่ที่สถานประกอบการพึงปฏิบัติต่อลูกจ้าง คือการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ ซึ่งไม่เพียงแต่ประโยชน์ต่อสถานประกอบการที่จะเจริญเติบโตตามแผนงานของตนเองเท่านั้น แต่ถือเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานในภาพรวมของประเทศด้วย และกฎหมายก็ให้แรงจูงใจกับสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามกฎหมาย โดยให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี ซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎหมายดังกล่าวมีบทบาททั้งการควบคุมและการส่งเสริมสถานประกอบการ การที่กฎหมายดังกล่าวไม่ได้ปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันหรือกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบใหม่ๆ อาจส่งผลเสียต่อขีดความสามารถของแรงงานและสถานประกอบการในระยะยาวได้

การศึกษานี้ จึงจะศึกษาถึงหลักการและเจตนารมณ์ของกฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน หมวด 3 กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน หมวด 4 สิทธิและประโยชน์ รวมถึงปัญหาและผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าว ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม โดยศึกษาเปรียบเทียบกับแนวปฏิบัติของกฎหมายในลักษณะเดียวกันของต่างประเทศ เพื่อให้ได้ข้อสรุป ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงประเด็นดังกล่าวต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.2.1 เพื่อศึกษาแนวคิดและหลักการของกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.2.2 เพื่อศึกษาปัญหาในทางปฏิบัติของกฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีการจำกัดแต่การใช้เครื่องมือ Classroom Training ฝึยกะระดับฝีมือแรงงานเท่านั้น
- 1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าว โดยนำหลักการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับสมรรถนะของผู้เรียน (Competency-Based Education) มาพิจารณาร่วมกับหลักการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับการเข้าร่วมในชั้นเรียน (Time Based Education) ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

Classroom Training เป็นวิธีการเดียวที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานนำมาใช้เป็นวิธีการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสนองต่อนโยบายการยกระดับฝีมือแรงงานไทย กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสถานประกอบกิจการที่ต้องจัดให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทว่า Classroom Training เป็นวิธีการเดียวที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำมาใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าว ในปัจจุบันพบว่าวิธีการดังกล่าวไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มาตรา 5 ดังนี้ ควรเพิ่มรูปแบบและวิธีการในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้แต่ละสถานประกอบกิจการได้เลือกใช้เครื่องมือต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของแรงงานแต่ละประเภท ซึ่งจะช่วยให้แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายมากขึ้น

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

งานนิพนธ์นี้ทำการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมและการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายลำดับรองต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหลักการวัดผลและประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเรื่องการใช้เครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอื่นๆ ที่สอดคล้องกับยุคสมัยปัจจุบัน รวมถึงศึกษา วิเคราะห์กฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย ซึ่งทั้ง 2 ประเทศนี้มีผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) ใกล้เคียงกับประเทศไทย จึงสามารถนำมาเปรียบเทียบกับแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของประเทศไทยได้

1.5 วิธีการศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยการค้นคว้า รวบรวมข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมาย บทความ วารสาร รายงานการวิจัย สื่ออินเทอร์เน็ต วิทยานิพนธ์และเอกสารที่เกี่ยวข้องมาศึกษา เพื่อทำความเข้าใจและสรุปประเด็นที่เป็นปัญหา จนนำมาซึ่งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาดังกล่าวต่อไป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1.6.1 เพื่อทราบหลักการและเจตนารมณ์ของกฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.6.2 เพื่อทราบช่องว่างของกฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ควรได้รับการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ที่แท้จริงของกฎหมาย

1.6.3 เพื่อทราบถึงวิธีการที่เหมาะสมในการนำหลักการประเมินผลโดยอิงกับหลักการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับสมรรถนะของผู้เรียน (Competency Based Education) และการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สนองต่อลักษณะและบริบทเฉพาะของลูกจ้างในแต่ละสถานประกอบการ มาเป็นเครื่องมือในการชี้วัดให้กฎหมายเกิดความเหมาะสมและมีการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล : ความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพองค์กร

ด้วยสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งมีแรงผลักดันที่สำคัญทั้งในด้านโลกาภิวัตน์ การปฏิวัติทางเทคโนโลยี ข้าราชการ รวมถึงนวัตกรรมทางการจัดการ ปัจจัยทั้งหมดนี้มีความท้าทาย และส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในประเทศไทยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับปรุงรูปแบบและวิธีการ ให้มีความสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป⁷ สำหรับในการจัดการภายในของแต่ละองค์กรก็เช่นเดียวกัน การประสบความสำเร็จด้านการดำเนินธุรกิจของแต่ละองค์กร นอกจากปัจจัยเรื่องกลยุทธ์ทางธุรกิจ การเงิน การวางแผนทางการตลาดแล้ว แรงงาน ก็ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากแรงงานนั้น เป็นทรัพยากรที่แต่ละองค์กรจะดำเนินการพัฒนาและต่อยอดความสำเร็จให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

ในบทนี้จะเป็นการศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีขององค์กรและทรัพยากรบุคคล หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมไปถึงทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบต่างๆ

2.1 องค์กรและทรัพยากรบุคคล

ทรัพยากรบุคคล (Human Resources) คือบุคคลที่องค์กรว่าจ้างให้มาปฏิบัติงานต่างๆ ที่มอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น ประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานสูงขึ้น ต้นทุนต่อหน่วยในการผลิตลดลง ผลกำไรสุทธิที่ได้สูงขึ้น เป็นต้น แต่การที่จะทำให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จได้นั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องด้วย⁸ เพราะนอกจากการบริหารจัดการปัจจัยต่างๆ เช่น เงินทุน เครื่องจักร กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หรือเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยแล้ว แต่ขาดทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่ดีแล้ว ก็อาจทำให้องค์กรแห่งนั้นไม่สามารถเจริญเติบโตได้อย่างเต็มศักยภาพได้⁹

⁷ จำเนียร จวงตระกูล, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น 2563), หน้า 24-25.

⁸ สมชาย หิรัญกิตติ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์ 2542), หน้า 10.

⁹ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ, หน้า 1.

2.1.1 ความหมายขององค์กรและทรัพยากรบุคคล

ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ได้ให้ความหมายขององค์กรไว้ว่า “บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน”¹⁰

นอกจากความหมายขององค์กรตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 แล้วนั้น องค์กรหมายถึง “กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่จัดตั้งขึ้นมา ซึ่งมีความร่วมมือกันมาดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้”¹¹

องค์กรหรือองค์กร (Organization) หมายถึง “กลุ่มของคนที่ร่วมกันทำให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันด้วยวิธีการที่มีระบบที่ช่วยประสานงาน หรืออีกนัยหนึ่งองค์กรประกอบไปด้วยคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มาร่วมมือกันเพื่อที่จะได้บรรลุเป้าหมายที่มีอยู่ร่วมกันโดยที่เมื่อคนมารวมมือกันนั้นจะก่อให้เกิดผลที่ดีมากกว่าการที่แต่ละคนต่างคนต่างทำ แล้วค่อยนำผลได้มารวมกันในภายหลัง หรือที่เรียกว่าเกิดงานร่วม (Synergy)”¹²

ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็้องค์กรขนาดเล็กหรือใหญ่ ก็ต้องมีทรัพยากรพื้นฐานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินกิจการ 4 ปัจจัย¹³ ได้แก่

1. ทรัพยากรการเงิน (Financial Resource) คือ เงินลงทุนในองค์กร เพื่อใช้ในการดำเนินกิจการ
2. ทรัพยากรสินทรัพย์ถาวร (Physical Resource) เช่น สำนักงาน อาคาร อุปกรณ์ เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์
3. ทรัพยากรข้อมูล (Information) คือ ฐานข้อมูลต่าง ที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจ
4. ทรัพยากรบุคคล (Human Resources) คือ พนักงาน ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นๆ ตั้งแต่ระดับพนักงานไปจนถึงระดับบริหาร

โดยสรุปองค์กร หรือองค์กร หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มารวมกลุ่มและจัดตั้งขึ้นมาเพื่อดำเนินภารกิจต่างๆ ภายใต้การบริหารจัดการและใช้สอยทรัพยากรต่างๆ เช่น อาคาร สำนักงาน อุปกรณ์เครื่องจักร เงินทุน ฐานข้อมูล รวมถึงลูกจ้าง ซึ่งกลุ่มที่จัดตั้งขึ้นมาี้ ล้วนมีเป้าหมายร่วมกัน ให้การดำเนินกิจการตามแผนการประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

¹⁰ ความหมายขององค์กรตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 เข้าถึงได้จาก : <https://dictionary.orst.go.th>. [วันที่ 13 ตุลาคม 2559]

¹¹ ฐาปนา ฉินไพศาล, องค์กรและการจัดการ (กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์ 2559), หน้า 1-3.

¹² พิชสิรี ชมภูคำ, องค์กรและการจัดการ (กรุงเทพมหานคร: แมคกรอ-อิล 2558), หน้า 3.

¹³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 3-4.

สำหรับความหมายของทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์นั้น องค์กรส่วนใหญ่จะให้คำจำกัดความหมายถึง องค์ความรู้โดยรวม ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรที่ทำให้ องค์กรมีความก้าวหน้า ทั้งนี้ ทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผลลัพธ์ของความรู้ ความสามารถที่มี การสั่งสมและถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น ภายในองค์กรแห่งนั้น ถือว่าเป็นสิ่งที่มีค่าที่สุดสิ่งหนึ่งภายในองค์กร ซึ่ง ฝ่ายบริหารจัดการต้องให้ความสำคัญไม่ต่างจากทุน ปัจจัยการผลิตหรือแม้กระทั่งเทคโนโลยีที่ทันสมัย¹⁴ นอกจากนี้ ยังมีผู้ให้ความหมายของทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการบริหารทรัพยากร บุคคลที่น่าสนใจเพิ่มเติม ดังนี้

“คน” หรือ “ทรัพยากรบุคคล” ถือเป็นปัจจัยด้านการบริหารที่มีความสำคัญ ซึ่งจะสามารถบ่งชี้ให้เห็นว่าองค์กรแห่งนั้นมีโอกาสจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ในอนาคต ทั้งนี้ ถือว่าทรัพยากรบุคคลจัดได้ว่าเป็นเครื่องมือหรือกลไกสำคัญที่จะบริหารจัดการทรัพยากรอื่นๆ เช่น เครื่องจักร เทคโนโลยี ให้ดำเนินการไปตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกัน¹⁵

ทรัพยากรบุคคล (Human Resource) คือบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีทัศนคติที่ดี และสามารถ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ หรือเป็นบุคลากรที่สามารถ สร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ตามที่องค์กรคาดหวังได้ ทั้งนี้ องค์กรจะได้รับ ประโยชน์ได้อย่างสูงที่สุดเมื่อนายจ้างต้องทราบหลักการบริหารจัดการเพื่อใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล ที่ว่าจ้างให้เต็มประสิทธิภาพสูงสุด¹⁶

การบริหารทรัพยากรบุคคล คือการใช้คนหรือกลุ่มบุคคล ที่องค์กรว่าจ้างให้สามารถ ปฏิบัติงานและส่งมอบงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กรได้ตามความคาดหวัง โดยผ่านขั้นตอนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ทั้งกระบวนการสรรหา คัดเลือก ว่าจ้างให้คนหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานตรงกับ ความรู้ความสามารถ ดำเนินการพัฒนาให้มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างทัศนคติ ที่ดี เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามเป้าประสงค์และนโยบายขององค์กร อีกทั้งสนับสนุนเส้นทาง ความก้าวหน้าใน อาชีพ (Career Path) ให้เจริญเติบโตร่วมกัน¹⁷

การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) คือ กระบวนการที่ ฝ่ายบริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อบริหารจัดการคนในองค์กร โดยนำศักยภาพ ความรู้ความสามารถที่มี รวมไปถึงเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่ถูกจ้าง ปฏิบัติงานภายในองค์กร นอกจากนี้ นายจ้างยังต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี อีกทั้งต้องกระตุ้นให้ 8 ลูกจ้างมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประสิทธิภาพและผลผลิตภาพขององค์กรดีขึ้นด้วย¹⁸

¹⁴ ลักษณะและขอบเขตของงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management). (2561) เข้าถึงได้จาก : <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/hrm>. [วันที่ 26 ตุลาคม 2565]

¹⁵ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, *การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ*, หน้า 1.

¹⁶ สมชาย หิรัญกิตติ, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, หน้า 10.

¹⁷ เดชา วัฒนไพศาล, *การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ*, หน้า 2.

¹⁸ วิชัย โสสุวรรณจินดา, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, หน้า 2.

ดังนั้น สรุปได้ว่าทรัพยากรบุคคล (Human Resources) คือ คนหรือกลุ่มบุคคลภายในองค์กร ซึ่งมีความพร้อมทั้งระดับความรู้ รวมไปถึงทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สามารถทำงานตามที่ต้องการ มอบหมายและส่งมอบผลงานที่ดี มีคุณภาพให้เกิดประโยชน์ตามที่องค์กรคาดหวังไว้ได้ ทั้งนี้ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์อย่างสูงนั้น องค์กรจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเหล่านั้น ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเรียกกระบวนการดังกล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

2.1.2 ความสำคัญของทรัพยากรบุคคลต่อองค์กร

จากความหมายของทรัพยากรบุคคล จะเห็นได้ว่าองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ รวมถึงมีระบบการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ ประกอบกับกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ ก็จะทำให้องค์กรแห่งนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งผลจากการที่มีบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงาน จะช่วยให้ภาพรวมขององค์กรเกิดขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดี ส่งผลให้สังคมภายในมีความราบรื่น ทั้งนี้ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ¹⁹ ดังนี้

1. ความต้องการขององค์กร โดยองค์กรจะเติบโตและก้าวหน้าได้นั้น จะต้องมีการบริหารภายในที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการออกแบบและวิเคราะห์ค่าจ้าง การวางแผนอัตราค่าจ้าง การสรรหาคัดเลือกและว่าจ้าง การจัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การจัดฝึกอบรมภายในองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานในระยะทดลองงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการที่มีความเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรสามารถดึงดูดบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาทำงานได้

2. ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น ระบบงานที่จะต้องตอบสนองความต้องการต่างๆ ของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้ ยกตัวอย่างเช่น การดำรงชีวิตประจำวัน การทำงานในสถานที่ที่มีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ โครงสร้างตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าในอาชีพโดยบุคคลมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไขและการพิจารณาที่เป็นธรรมและเหมาะสม การร้องทุกข์ การลงโทษ กิจกรรมสัมพันธ์ภายในองค์กร เป็นต้น

ดังนั้น สรุปได้ว่าความสำคัญของทรัพยากรบุคคลต่อองค์กร องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้นั้น จะต้องประกอบไปด้วยกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและตัวองค์กรเอง เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

¹⁹ วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า 2.

2.1.3 ประสิทธิภาพองค์กร : ประโยชน์และเป้าหมายของงานทรัพยากรบุคคล

ประเด็นเกี่ยวกับเรื่องการประโยชน์และเป้าหมายของงานทรัพยากรบุคคลนั้น ได้มีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ ซึ่งได้เริ่มเกิดขึ้น ตั้งแต่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม ค.ศ.1760 โดยเริ่มเปลี่ยนจากการใช้แรงงานคนมาเป็นการใช้แรงงานจากเครื่องจักร ทั้งนี้ การแบ่งกลุ่มทฤษฎีและแนวคิดของการบริหารจัดการ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม²⁰ ดังต่อไปนี้

1.ทฤษฎีและแนวความคิดแบบดั้งเดิม (Classical Theory) ทฤษฎีและแนวความคิดแบบดั้งเดิมนี้ได้เริ่มต้นช่วงปลายศตวรรษที่ 19 เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในช่วงที่โลกเริ่มปรับตัวเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม ทฤษฎีดั้งเดิมในยุคเริ่มต้นนี้จะมีลักษณะมุ่งเน้นไปยังผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ (Effective and Efficient Productivity) เป็นหลัก มากกว่าการใส่ใจบุคคล ระบบการบริหารงานจึงเน้นการมีโครงสร้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร มุ่งเน้นให้เกิดผลผลิตสูงสุด ยุคนี้มีมนุษย์ที่ใช้แรงงานจะถูกมองเป็นเสมือนเครื่องจักรกล ยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพมนุษย์ให้ทำงานได้ดีขึ้นเท่าไรก็ยิ่งสร้างผลผลิตได้มากขึ้นเท่านั้น

2.ทฤษฎีและแนวความคิดดั้งเดิมแบบสมัยใหม่ (Neo – Classical Theory of Organization) ทฤษฎีและแนวความคิดนี้พัฒนามาจากทฤษฎีและแนวความคิดแบบดั้งเดิม (Classical Theory) โดยพัฒนามาพร้อมกับวิชาการด้านสังคมวิทยาและจิตวิทยา ทฤษฎีนี้เริ่มพัฒนาขึ้นในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ซึ่งเริ่มมีการศึกษาด้านปัจจัยมนุษย์เพิ่มขึ้น มองเห็นคุณค่าและความสำคัญ ตลอดจนการบริหารงานบุคคลในเชิงมนุษยสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังเริ่มเกิดการศึกษากลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Group) ซึ่งแฝงเข้ามาในองค์กรที่มีรูปแบบมากขึ้นเรื่อยๆ ตลอดจนให้ความสนใจด้านความต้องการของมนุษย์ที่สามารถส่งผลต่อกระบวนการทำงานและพัฒนาตนเอง

3.ทฤษฎีและแนวความคิดแบบสมัยปัจจุบัน (Modern Theory of Organization) จากการศึกษาสภาพเศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง องค์กรธุรกิจขยายตัวอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เน้นการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการองค์กรจึงมีการผสมผสานหลากหลายรายละเอียดเข้ามา โดยเฉพาะการนำเอาหลักคณิตศาสตร์เข้ามาใช้ในกระบวนการคำนวณต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ไปจนถึงการบริหารงานบุคคลที่มีความซับซ้อนมากขึ้น รวมถึงการสร้างกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารจัดการออกมาหลากหลายรูปแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

ทั้งนี้ ในยุคแนวความคิดสมัยใหม่นี้ ก็มีแนวความคิดของนักทฤษฎีท่านหนึ่ง คือ Henri Fayol ซึ่งได้คิดค้นวิธีการบริหารจัดการหลากหลายรูปแบบออกมา โดยทฤษฎีการจัดการของเขานั้นแตกต่างจนได้รับ การยกย่องว่าเป็น Founder of Modern Management Method ผู้ก่อกำเนิดศาสตร์แห่งการบริหารยุคใหม่ ซึ่งให้ความสำคัญกับบุคลากร ระบบการทำงาน ระบบค่าตอบแทนไปจนถึงระบบสวัสดิการ เพื่อสร้าง ความเป็นธรรมแก่แรงงานและสร้างความภักดีต่อองค์กรในคราวเดียวกันด้วย

²⁰ แนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหารจัดการ (Management Concept). (2565) เข้าถึงได้จาก : <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190419-management-concept/>. [วันที่ 26 ตุลาคม 2565]

โดยทฤษฎีนั้นก็คือ Fayolism หรือทฤษฎีการบริหารจัดการธุรกิจ Theory of Business Administration นั่นเอง โดยมีหลักการสำคัญอยู่ 5 ปัจจัยหลักที่เรียกว่า POCCC ซึ่งต้องประสานสอดคล้องกัน ได้แก่

- P – Planning : การวางแผน
- O – Organizing : การจัดองค์กร
- C – Commanding : การบังคับบัญชาหรือสั่งการ
- C – Coordinating : การประสานงาน
- C – Controlling : การควบคุม

ทฤษฎี Fayolism ตามที่กล่าวมาข้างต้น ก็สอดคล้องกับวิชัย โสสุวรรณจินดา ที่ได้สรุปไว้ว่าเป้าหมายที่สำคัญของงานทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลนั้น คือการเพิ่มผลผลิตของคนในองค์กร ซึ่งจะนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าว ไม่ได้มุ่งให้เกิดความสำเร็จในตัวเอง แต่งานดังกล่าว ถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้หน่วยงานอื่นๆ ในองค์กร เช่น งานขาย งานการตลาด งานบัญชี เป็นต้น เกิดความสำเร็จได้ เช่น การสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของงานนั้นๆ หรือ การจัดฝึกอบรมพนักงานโดยใช้เครื่องมือที่สอดคล้องกับเนื้อหาความรู้ และทักษะ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน เป็นต้น

ถือได้ว่างานทรัพยากรบุคคลในองค์กร จึงเป็นกลไกสำคัญให้ฝ่ายบริหารจัดการ มีการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากคนที่องค์กรว่าจ้างมาได้อย่างคุ้มค่าสูงสุด โดยสามารถแบ่งงานทรัพยากรบุคคลในองค์กรออกมาเป็นตามหน้าที่ (Functional Base)²¹ ดังนี้

1.การวางแผนทรัพยากรบุคคล คือการศึกษาและวิเคราะห์ถึงความต้องการอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานในองค์กร ทั้งในแง่ของจำนวน ประเภทและคุณสมบัติของพนักงานที่เหมาะสม เพื่อทราบทิศทางและจำนวนพนักงานที่ต้องการในอนาคต

2.การสรรหาและคัดเลือก คือการดำเนินการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยผ่าน กระบวนการสรรหาผ่านช่องทางต่างๆ และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและทัศนคติที่เหมาะสมเข้าทำงานกับองค์กรนั้นๆ

3.การฝึกอบรมและพัฒนา คือการจัดการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตามที่องค์กรมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ รวมถึงการปฐมนิเทศบุคลากรที่เริ่มงานใหม่ด้วย

4.การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือกระบวนการทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่องค์กร โดยผู้บังคับบัญชาจะประเมินผลงาน คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้ ผลการประเมินที่ได้ องค์กรอาจนำไปพิจารณาปรับเปลี่ยนผลตอบแทน รวมไปถึงการพิจารณาเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคตอีกด้วย

²¹ วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า 9-10.

5.การจ่ายค่าตอบแทน ค่าตอบแทนในที่นี้ คือ ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ สิ่งจูงใจต่างๆ เช่น Incentive เป็นต้น รวมไปถึงเงื่อนไขต่างๆ ตามกฎหมาย เช่น การประกันสังคม การจ่ายเงินทดแทน การป้องกันอันตรายในการทำงาน การจ่ายค่าล่วงเวลา เป็นต้น

6.การแรงงานสัมพันธ์ คือการกำหนดนโยบายขององค์กรขึ้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ยกตัวอย่างเช่น การจัดให้มีการเลือกตั้ง คณะกรรมการสวัสดิการและสถานประกอบกิจการ²² โดยคณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1.ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- 2.ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- 3.ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- 4.เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อ

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

กรณีที่พนักงานมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น และมีการเรียกร้องในประเด็นใดๆ นายจ้าง ในฐานะ ผู้แทนขององค์กรก็จำเป็นต้องจัดความสัมพันธ์กับสหภาพแรงงานและจัดผู้เชี่ยวชาญในการเจรจาต่อรอง เพื่อหาข้อยุติ นอกจากองค์กรต่างๆ ต้องมีการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานแล้วนั้น ยังต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ฉบับอื่นๆ อีก เช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พระราชบัญญัติประกันสังคม พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะจ้างแรงงาน เป็นต้น

สรุปประโยชน์และเป้าหมายของงานทรัพยากรบุคคลที่จะเกิดกับองค์กร²³ มีดังต่อไปนี้

1.เกิดความแน่นอนในการจ้างงาน ทำให้องค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยไม่ขาดแคลน รวมถึงไม่มีแรงงานส่วนเกิน เพราะมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังมาแล้ว

2.ป้องกันการลาออกของพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ โดยการส่งเสริมและจัดทำระบบความก้าวหน้าในอาชีพ มีการเลื่อนตำแหน่งงานตามช่วงเวลาที่เหมาะสมและยุติธรรม รวมถึงหากมีการลาออกเกิดขึ้น กระบวนการสรรหาและคัดเลือกก็จะดำเนินการจัดสรรอัตราทดแทนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

²² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 97 บัญญัติว่าคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (2) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- (3) ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- (4) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการ

แรงงาน

²³ วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า 21-22.

3. ช่วยให้กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการไปอย่างมีระบบ มีความสัมพันธ์กันในทุกฟังก์ชัน ทั้งการวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและฝึกอบรม การปฐมนิเทศ รวมไปถึงจนถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และกิจกรรมต่างๆ ที่ดูแลและให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัวของพนักงานให้เกิดความสมดุล มีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันการขาดแคลนบุคลากรในระยะยาว

4. ช่วยให้การจ้างงานพนักงานใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการ

5. ช่วยให้การจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานมีความสอดคล้องกับภาระงานที่องค์กรมอบหมาย เนื่องจากการวางแผนอัตราค่าจ้าง จะทำให้ทราบถึงปริมาณงานที่แต่ละตำแหน่งงานต้องรับผิดชอบและทราบได้อีกว่าผู้ปฏิบัติงานรายใดในองค์กรที่ส่งมอบงานได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายและความคาดหวัง และมีความคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่องค์กรได้จ่ายให้กับพนักงานไปในการทำงานนั้น

2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในปัจจุบันทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ได้จัดให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแลบุคลากร เพื่อทำหน้าที่บริหารงานบุคคล ซึ่งมีกระบวนการตั้งแต่การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง การสรรหา คัดเลือกเข้าทำงาน บรรจุเป็นพนักงานประจำ การพัฒนา การดูแลรักษา ไปจนถึงช่วงเวลาที่พนักงานลาออกหรือเกษียณอายุการทำงาน ทั้งนี้ งานด้านทรัพยากรบุคคล หรือ งานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) หรือ “HR” ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กร ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ซึ่งเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้²⁴

ด้วยเหตุนี้ บุคลากรในองค์กรจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ งานศึกษาในหัวข้อนี้ จึงได้กล่าวถึงรายละเอียดของแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง รวมไปถึงสิทธิและหน้าที่ในงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้น จะกล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานของประเทศไทย และต่างประเทศ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ²⁵ ดังนี้

1. การพัฒนาในระดับบุคคล เป็นรูปแบบการพัฒนาที่มุ่งเน้นให้บุคคลตระหนักและเห็นถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเอง เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง ให้เรียนรู้ ทำงานมีประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และครอบครัว มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. การพัฒนาในระดับองค์กร เป็นรูปแบบการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น และบุคคลดังกล่าวได้นำเอาความรู้หรือสิ่งที่ได้นั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพดี

²⁴ สุมิตร สุวรรณ, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร (กรุงเทพมหานคร: โครงการเพิ่มศาสตราจารย์แบบก้าวกระโดด 2561), หน้า 7.

²⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 7-10.

ยิ่งขึ้น โดยการพัฒนาในระดับองค์กรนี้จะเน้นไปที่การฝึกอบรม การพัฒนาเป็นรายบุคคล เป็นต้น

3.การพัฒนาในระดับชาติ เป็นรูปแบบการพัฒนาในระดับมหภาค โดยอ้างอิงจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้พิจารณาจากบทบาทของมนุษย์ที่เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการผลิตภายในองค์กร ซึ่งสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศได้ ซึ่งการพัฒนาในระดับชาตินี้สะท้อนให้เห็นจากการที่ประเทศไทยได้จัดให้มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตประชากรทั้งประเทศ ในด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย การเพิ่มรายได้ การจ้างงาน การกระจายรายได้ การลดความเหลื่อมล้ำของรายได้ ยกตัวอย่างเช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) กำหนดให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประการหนึ่ง คือ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนทุกคนทั้งในด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญาให้มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ สามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการปกครอง ขณะที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) ซึ่งน้อมนำหลัก”ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา สร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดี รวมถึงพัฒนาคนไทยให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม

สำหรับแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในต่างประเทศนั้น²⁶ มีรากฐานมาจากการพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) โดยในปีค.ศ.1950 ผู้นำแนวคิดที่สำคัญได้แก่ เชสเตอร์ เบิร์นาร์ด (Chester Bernard) แมรี พาร์คเกอร์ ฟอลเลทท์ (Marry Parker Follett) เฟดเดอริค โรทลิสเบอร์เกอร์ (Frederick Roethlisberger) และเอลตัน เมโย (Elton Mayo) พบว่า แนวคิดมนุษย์สัมพันธ์มีผลกระทบต่อสภาพการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีการใช้แนวคิดทางสังคมศาสตร์ประยุกต์ ซึ่งได้ตระหนักถึงความซับซ้อนของบุคคลแต่ละคน โดยเริ่มตระหนักว่า ในตัวบุคคลนั้น จะมีคุณค่าในตัวเองเท่ากับต้นทุนในด้านอื่นๆ เช่น เครื่องจักร ที่ดินและวัสดุต่าง ๆ

ผู้นำแนวคิดที่สำคัญท่านอื่น เช่น อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s hierarchy of needs) ไชริล ฮูล (Cyril Houle) และมัลคอล์ม โนเวลส์ (Malcolm Knowles) ได้เน้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ส่วน เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน (Motivation Theories) เป็นต้น ต่อมาในปี ค.ศ.1960แนวความคิดจากเดิมที่มุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลได้ปรับเปลี่ยนมาเป็นการพัฒนาแบบองค์รวมและเป็นระบบเปิดมากขึ้น

ในเวลาต่อมาได้เริ่มปรากฏแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development หรือ HRD) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยลีโอนาร์ด นาดเลอร์ (Leonard Nadler) ได้เขียนหนังสือชื่อ Handbook of Human Resource Development โดยหนังสือฉบับนี้ได้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน

²⁶เรื่องเดียวกัน, หน้า 2-3.

ส่วนแรกกล่าวถึงการจัดการงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเงิน บทบาทของที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบโปรแกรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนที่สองกล่าวถึงของเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการของรัฐบาลและสหภาพแรงงาน ส่วนที่สามคือเรื่องความตระหนักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นอกประเทศสหรัฐอเมริกา เช่น ประเทศในละตินอเมริกา แอฟริกา เอเชียและภูมิภาคอื่น ส่วนที่สี่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาองค์กรและการพัฒนาอาชีพ และส่วนที่ห้าเป็นการศึกษาเกี่ยวกับอนาคตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้มีการปรับขอบเขตนิยามให้มีความหมายกว้างออกไปจากระดับองค์กรไปจนถึงระดับชาติ

สรุปได้ว่าแนวคิดพื้นฐานว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นกรอบการทำงานที่จะช่วยให้พนักงานได้พัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการทำงาน ทั้งในส่วนบุคคลและองค์กร โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น สามารถดำเนินการได้ทั้งภายในและภายนอกสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรมในชั้นเรียนโดยเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร หรือความพยายามในการเปลี่ยนแปลงแผนงานขององค์กร เช่น การพัฒนาอาชีพของพนักงาน การจัดการและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน การให้คำปรึกษา รวมไปถึงการรักษาและจูงใจพนักงาน²⁷ เป็นต้น

2.2.2 ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือว่าความสำคัญ และเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงการพัฒนางานองค์กรนั้นมีอยู่ 3 กลุ่มทฤษฎี²⁸ คือ ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) ทฤษฎีทางด้านจิตวิทยา (Psychological Theory) และทฤษฎีระบบ (System Theory) โดยทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ถือว่าเป็นตัวขับเคลื่อนพื้นฐานและเป็นตัววัดความอยู่รอดขององค์กร ส่วนทฤษฎีระบบนั้นเป็นเครื่องมือในการทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ ชิ้นส่วน และความสัมพันธ์ที่จะช่วยให้ได้ประโยชน์สูงสุดหรือกำจัดระบบหรือระบบย่อย (Maximize or strangle) ส่วนทฤษฎีทางด้านจิตวิทยานั้น ยอมรับว่ามนุษย์เป็นตัวแทน (Brokers) ของผลิตภาพและการเพิ่มเติมไปพร้อมกับความแตกต่างของวัฒนธรรมและพฤติกรรม โดยทฤษฎีทั้งสามกลุ่มนี้มีลักษณะพิเศษเป็นของตนเอง แต่จะสนับสนุนซึ่งกันและกันและทำให้แข็งแกร่งขึ้น และทั้งสามทฤษฎีนี้เองที่รวมกันและประกอบเป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของสาขาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นทั้ง 3 ทฤษฎีนั้น สามารถนำเสนอออกมาในรูปแบบของโต๊ะนั่งสามขา (Three-legged stool) ซึ่งช่วยทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความมั่นคงในฐานะที่เป็นสาขาวิชาการและสาขาวิชาชีพ ที่จะต้องดำเนินงานท่ามกลางความไม่แน่นอนและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และด้วยกระแสโลกาภิวัตน์นี้เอง ที่ทำให้โต๊ะนั่งสามขานี้ต้องอยู่บนพรมของจริยธรรม ซึ่งเป็นตัวกลั่นกรองระหว่างทฤษฎีทั้งหมดภายใต้บริบทที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลนี้ดำเนินการอยู่

โดยประเด็นความห่วงใยในจริยธรรมนั้นจะสามารถแสดงออกได้โดยการยึดถือในความเชื่อหลักสามประการ อธิบายได้ดังนี้

²⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 5-6.

²⁸ จำเนียร จวงตระกูล, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์:ทฤษฎีและการปฏิบัติ, หน้า 136-140.

1. องค์กรเป็นหน่วยงานที่มนุษย์สร้างขึ้นโดยอาศัยความเชี่ยวชาญของมนุษย์ในการก่อตั้งและบรรลุเป้าหมาย
2. ความเชี่ยวชาญของมนุษย์พัฒนาและทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ โดยผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์กรผู้จัดให้และปัจเจกบุคคลที่เกี่ยวข้อง
3. ผู้ประกอบวิชาชีพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นตัวแทนของความซื่อสัตย์สุจริตของปัจเจกบุคคลกลุ่มกระบวนการปฏิบัติงานและองค์กร

2.2.2.1 ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory)

ทฤษฎีด้านเศรษฐศาสตร์ถือว่ามีความสำคัญในงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก ไม่เฉพาะจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเงิน หรือแม้กระทั่งการวิเคราะห์เชิงต้นทุนและผลประโยชน์ตอบแทน อีกทั้งผลลัพธ์ขององค์กรนั้นก็ยังมีผลลัพธ์ทางเศรษฐศาสตร์อยู่ด้วย จึงจำเป็นต้องรวมเอาการวิเคราะห์การปฏิบัติ และการวัดผลลัพธ์ทางเศรษฐศาสตร์โดยตรงเข้าไปอยู่ในงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากแต่ละองค์กร จำเป็นต้องสร้างรายได้ให้มากกว่าค่าใช้จ่าย เพื่อให้องค์กรแห่งนั้นยังคงสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ นอกเสียจากค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลจะมีส่วนช่วยให้เกิดกำไรและช่วยให้องค์กรอยู่รอดได้ ค่าใช้จ่ายดังกล่าวนี้จึงจะสามารถอยู่ต่อไปได้ โดยที่ไม่ถูกลดทอนหรือตัดออกไป สำหรับทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่สำคัญที่ใช้ในงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล มี 3 ทฤษฎี โดยมีรายละเอียดโดยสังเขป²⁹ ดังนี้

(ก) ทฤษฎีการขาดแคลนทรัพยากร (Scarc Resource Theory)

ทฤษฎีดังกล่าว มีแนวคิดว่าทุกสิ่งทุกอย่างนี้ ล้วนแล้วแต่มีข้อจำกัด ทั้งด้านวัตถุดิบ เวลา การเงิน และกำหนดว่าจะต้องมีการจัดสรรและใช้ทรัพยากรอย่างไร เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด

(ข) ทฤษฎีทรัพยากรที่ยั่งยืน (Sustainable Resource Theory)

ทฤษฎีนี้จะมีความคล้ายกับทฤษฎีการขาดแคลนทรัพยากร ยกเว้นประเด็นที่แตกต่างคือ ในอนาคตความได้เปรียบที่ยั่งยืนจะขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีสมัยใหม่ทางด้านกระบวนการ มากกว่าเทคโนโลยีใหม่ทางด้านผลิตภัณฑ์ อุตสาหกรรมใหม่ในอนาคตจะขึ้นอยู่กับความสามารถทางความคิด ความได้เปรียบในการแข่งขันที่มนุษย์สร้างขึ้นจะแทนที่ความได้เปรียบในการแข่งขันที่เป็นธรรมชาติ

(ค) ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)

ทฤษฎีดังกล่าวถือว่าเป็นสาขาหนึ่งของเศรษฐศาสตร์ ซึ่งถูกนำมาใช้มากที่สุด ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยพิจารณาถึงผลผลิตที่จะได้รับจากพนักงาน เปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปในรูปแบบการอบรม รวมถึงการศึกษา ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพของต้นทุนที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นกับผลผลิตของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้นด้วย เมื่อผลผลิตสูงขึ้น

²⁹ สมิตร์ สุวรรณ, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, หน้า 79-80.

พนักงานก็ได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ หรือ Cost benefit Analysis และวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่รับจากการลงทุน (Return on Investment : ROI) โดยกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจะจัดขึ้นมา ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในวิธีใดๆ ก็ตาม ล้วนแล้วแต่มีความจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของทรัพยากรบุคคลในองค์กรด้วย

2.2.2.2 ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory)

ทฤษฎีจิตวิทยาที่ได้นำมาใช้ในงานทรัพยากรมนุษย์นั้นจะประกอบไปด้วย ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavior Theory) ทฤษฎีพุทธินิยมหรือปัญญานิยม (Cognitivism Theory) ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanism Theory) และทฤษฎีคอนสตรัคติวิซึม (Constructivism Theory)³⁰ โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

(ก) ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavior Theory)

ทฤษฎีพฤติกรรมนิยมนั้น มีการศึกษาค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์เป็นจำนวนมาก เป็นแบบแผนที่ชัดเจนแน่นอน รวมถึงมีการควบคุมเป็นอย่างดี โดยทฤษฎีดังกล่าวได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ (Learning) และการปฏิสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อม (Interactive) ของมนุษย์ว่าทั้งสองปัจจัยดังกล่าว มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดพฤติกรรมและบุคลิกภาพ เนื่องจากมนุษย์หากเกิดมาพร้อมกับความสามารถที่จะเรียนรู้ และถ้าสิ่งแวดล้อมที่อาศัยอยู่นั้นกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้แล้ว มนุษย์จะสามารถที่จะเรียนรู้อะไรก็ได้ สามารถเปลี่ยนแปลงหรือควบคุมพฤติกรรมต่างๆ ได้ ตามที่ตนเองหรือบุคคลอื่นต้องการ นอกจากนี้แล้ว ทฤษฎีดังกล่าวยังให้ความสำคัญประสบการณ์ในอดีต ซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจของแต่ละบุคคลมาประกอบด้วย ดังนั้น ทุกพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าวิเคราะห์แล้วจะเห็นว่าอิทธิพลที่เป็นแรงจูงใจจะมาจากประสบการณ์ในอดีตเป็นสำคัญ ทั้งนี้ประสบการณ์ในด้านดีจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์มีความต้องการแสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นๆ มากขึ้น

(ข) ทฤษฎีพุทธินิยมหรือปัญญานิยม (Cognitivism Theory)

ทฤษฎีดังกล่าวมีความเชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์เป็นเรื่องของภายในจิตใจ มนุษย์มีความคิด อารมณ์ ความรู้สึกที่แตกต่างกันไป การเรียนรู้ของมนุษย์จึงไม่ใช่เรื่องของพฤติกรรมที่เกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าเท่านั้น แต่การเรียนรู้ของมนุษย์มีความสลับซับซ้อน เป็นกระบวนการทางความคิดที่ค่อยๆ สะสมชุดข้อมูล ชุดความคิด เพื่อดึงนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้และแก้ปัญหาต่างๆ ถือได้ว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญาของมนุษย์ในการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ตนเอง รวมถึงการค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง

³⁰เรื่องเดียวกัน, หน้า 80-87.

(ค) ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanism Theory)

ทฤษฎีดังกล่าวมีความเชื่อว่าการทดลองทางวิทยาศาสตร์ใดๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมสัตว์แล้วนำผลที่พิสูจน์ได้มาใช้อ้างอิงกับมนุษย์นั้น เป็นแนวคิดที่ไม่ถูกต้อง โดยความเชื่อของนักทฤษฎีมนุษยนิยมนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีจิตใจ ต้องการความรัก ความเข้าใจ มีความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งจะตรงกันข้ามกับแนวคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยมที่มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์นั้น สามารถที่จะกำหนดได้
2. ธรรมชาติของมนุษย์แต่ละคนนั้น จะมีความพยายามที่จะรู้จักและเข้าใจในความเป็นตัวเอง และต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุด (Self actualization) จึงเชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนจะพยายามเสริมสร้าง วิเคราะห์และนำข้อดี จุดเด่นที่เกิดขึ้นมาพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. มนุษย์ทุกคนต่างมุ่งสร้างความสมบูรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่แล้ว จึงมีความคิดว่าข้อบังคับและระเบียบวินัยที่ใช้อยู่ อาจไม่มีความจำเป็น
4. มนุษย์ทุกคนที่มีความพร้อม ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ ควรจะมีสิทธิกำหนดความต้องการ เลือกประสบการณ์และตัดสินใจเรื่องราวต่างๆ ด้วยตัวเอง
5. วิทยาการและองค์ความรู้ต่างๆ ในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา วิธีการค้นคว้าข้อมูล การแสวงหาความรู้ข้อเท็จจริงต่างๆ จึงมีความสำคัญกว่าตัวองค์ความรู้ เนื่องจากองค์ความรู้เหล่านี้ ไม่ใช่สิ่งตายตัวอีกต่อไป ดังนั้น สิ่งที่เป็นประโยชน์กับตัวบุคคลมากที่สุดก็คือรูปแบบ กลวิธีในการค้นหาความรู้ ไม่ใช่ตัวองค์ความรู้

(ง) ทฤษฎีคอนสตรัคติวิซึม (Constructivism Theory)

ทฤษฎีดังกล่าว มีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่าทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีสาระสำคัญว่าความรู้ที่เกิดขึ้นนั้น ไม่ได้มาจากตัวของผู้สอนเพียงอย่างเดียว แต่ความรู้นั้นจะเกิดขึ้นได้จากการคิดริเริ่มสร้างขึ้นและลงมือทำด้วยตัวเอง (Learning by doing) ซึ่งจะได้ผลดี เมื่อผู้เรียนมีความเข้าใจ และเห็นความสำคัญในองค์ความรู้ เชื่อมโยงองค์ความรู้ระหว่างความรู้ใหม่และความรู้ที่มีอยู่เดิม เป็นองค์ความรู้ชุดใหม่ในแบบฉบับของตนเอง ทั้งหมดนี้จะเกิดขึ้นได้ เมื่อผู้เรียนอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

2.2.2.3 ทฤษฎีระบบ (System Theory)

ทฤษฎีระบบถูกพัฒนาจากแนวความคิดของหลายๆ สาขาวิชาทั้งในธรรมชาติ สังคมและวิทยาศาสตร์ โดยอธิบายว่าเมื่อสิ่งหนึ่งเกิดขึ้นแล้วจะส่งผลต่ออีกสิ่งหนึ่งจะเกิดขึ้นตามมา ต่อมาทฤษฎีนี้ได้ถูกนำมาปรับใช้ในสาขาสังคมวิทยา ได้ได้นำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นที่รูปแบบและกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ทฤษฎีคือ ทฤษฎีระบบทั่วไป (General Systems Theory) และทฤษฎีความโกลาหล (Chaos Theory)³¹ ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

³¹เรื่องเดียวกัน, หน้า 87-95.

(ก) ทฤษฎีระบบทั่วไป (General Systems Theory)

ทฤษฎีระบบที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดด้านการบริหารจัดการ จะมององค์กรเป็นระบบตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วย 4 ส่วน

1. ปัจจัยนำเข้าสู่ระบบ (Inputs) คือ ข้อมูล เงินทุน แรงงาน อุปกรณ์การผลิต
2. กระบวนการ (Process) คือ ขั้นตอนการนำปัจจัยการผลิตต่างๆ เข้าสู่ระบบ
3. สิ่งที่ออกจากระบบ (Outputs) คือ สินค้าหรือบริการที่ได้จากกระบวนการผลิต
4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือ ข้อมูลเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบ

(ข) ทฤษฎีความโกลาหล (Chaos Theory)

ทฤษฎีดังกล่าวเอ็ดเวิร์ด ลอเรนซ์ (Edward N.Lorenz) เป็นผู้ริเริ่มโดยได้ศึกษาในระบบของสภาพอากาศ เมื่อทำการคาดการณ์สภาพอากาศ เขาสังเกตเห็นว่า การคำนวณได้รับผลกระทบเป็นอย่างมากจากการปัดเศษตัวเลขของผลลัพธ์ โดยผลลัพธ์สุดท้ายของการคำนวณนั้นพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยทฤษฎีดังกล่าวนำไปสู่แนวคิดเพื่อนำไปปรับใช้กับสภาพแวดล้อมทาง สังคม เศรษฐกิจ การเมืองและสังคมศาสตร์สาขาอื่นๆ ด้วย รวมไปถึงการคาดการณ์และวางแผนธุรกิจ สำหรับผลลัพธ์ที่อาจเป็นไปได้หลากหลายแนวทาง

ทั้งนี้ บุคคลที่อยู่ในสาขาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรทำความเข้าใจกับธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงและเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ เช่น การต่อต้านของพนักงาน เป็นต้น ทั้งนี้ สาเหตุเพียงเล็กน้อยที่ขาดการสังเกตหรือเอาใจใส่ อาจนำมาซึ่งเรื่องใหญ่ที่คาดไม่ถึง โดยเฉพาะเรื่องของพนักงานที่ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องให้ความสนใจในประเด็นที่อาจกระทบกับองค์กร

จากข้อมูลทั้งหมดที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งในระดับประเทศ ต่างประเทศหรือสากลนั้น จะเริ่มต้นจากการพัฒนาในระดับบุคคล ให้ คุณค่าและความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สามารถทำได้ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ต่อมาแนวคิดดังกล่าวได้ขยายขึ้นมาสู่ระดับองค์กร ซึ่งมีความซับซ้อนมากกว่าในระดับบุคคล โดยเห็นว่าแต่ละบุคคลก็มีความแตกต่างการพัฒนาเฉพาะเป็นรายบุคคลอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการแล้ว จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น เพื่อให้การทำงานร่วมกัน สร้างผลผลิตและมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น และการพัฒนาในระดับชาติ ซึ่งเป็นการพัฒนาในระดับมหภาค ได้พิจารณาจากบทบาทของมนุษย์ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศได้ สำหรับทฤษฎีที่สำคัญซึ่งเป็นกรอบแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.กลุ่มทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) คือทฤษฎีที่ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพที่เกิดขึ้น มีทฤษฎีที่อธิบายประกอบคือทฤษฎีทรัพยากรที่จำกัด ทฤษฎีทรัพยากรที่ยั่งยืนและทฤษฎีทุนมนุษย์

2.กลุ่มทฤษฎีทางจิตวิทยา (Psychological Theory) คือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ การเรียนรู้ การเสริมแรง การสร้างแรงจูงใจต่างๆ การเรียนรู้ที่เน้นสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีทฤษฎีที่อธิบายประกอบคือ ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ทฤษฎีพุทธินิยมหรือปัญญานิยม ทฤษฎีมนุษยนิยมและทฤษฎีคอนสตรัคติวิซึม

3.กลุ่มทฤษฎีระบบ (System Theory) คือทฤษฎีที่มุ่งเน้นกระบวนการและวิธีในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและแบบแผนที่ชัดเจน รวมถึงพิจารณาทุกเหตุและปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นแม้จะเป็นประเด็นเพียงเล็กน้อย เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรก็เป็นได้ มีทฤษฎีที่อธิบายประกอบ คือ ทฤษฎีระบบทั่วไปและทฤษฎีความโกลาหล

2.2.3 ทฤษฎี 70 : 20 : 10

ทฤษฎี 70 : 20 : 10 คือหลักการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นโดย Morgan McCall, Michael Lombardo และ Robert Eichinger ร่วมกับ Centre for Creative Leadership จนเป็นสัดส่วนในการพัฒนาและเรียนรู้ที่ได้รับการนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายในองค์กรชั้นนำต่างๆ ทั่วโลก แบ่งออกเป็น 3 สัดส่วน³² มีรายละเอียด ดังนี้

2.2.3.1 สัดส่วน 70 คือ การเรียนรู้ที่เน้นสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียน วิธีการหรือเครื่องมือที่เป็นที่นิยมในการบริหารงานบุคคล ยกตัวอย่างเช่น

(ก) On the Job Training คือ การเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติหน้างานจริง มีผู้สอนเป็นผู้ให้คำแนะนำหรือสอนงานอย่างใกล้ชิด

(ข) Job Enlargement คือ การเพิ่มปริมาณงานที่รับผิดชอบให้เพิ่มขึ้น รวมไปถึงขยายขอบเขตของงานให้มากยิ่งขึ้นด้วย

(ค) Project Assignment คือ การมอบหมายงานโครงการ จะเน้นการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการฝึกปฏิบัติจริง เน้นการมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มหรือคณะทำงาน โดยมากมักเป็นโครงการขนาดใหญ่และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนาน และโครงการดังกล่าวจะเป็นการมอบหมายเพิ่มเติมให้กับผู้เรียน นอกเหนือจากงานประจำ

2.2.3.2 สัดส่วน 20 คือ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน ยกตัวอย่างเช่น

(ก) Coaching คือ การสอนงานระหว่างผู้สอนงานและผู้เรียน มุ่งเน้นพัฒนาให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ด้วยวิธีการหรือรูปแบบต่างๆ ที่วางแผนไว้

(ข) Mentoring คือ ระบบพี่เลี้ยง ถือเป็นรูปแบบการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม จากบุคคลหนึ่งทำหน้าที่แลกเปลี่ยนความรู้ ให้ความเห็น มุมมอง ทักษะที่ดี และสนับสนุนให้อีกฝ่ายมีความพร้อมในการทำงานและประสบความสำเร็จในการทำงาน

³² HR NOTE.asia, เพิ่มศักยภาพองค์กรด้วยโมเดลการเรียนรู้และพัฒนาสูตร 70:20:10 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190620-model-70-20-10/> [17 พฤศจิกายน 2565]

2.2.3.3 สัดส่วน 10 คือ การเรียนรู้ในรูปแบบการศึกษา การอบรมในชั้นเรียนอย่างเป็นทางการ ยกตัวอย่างเช่น

(ก) Classroom Training การฝึกอบรมจะเป็นกระบวนการที่จะช่วยส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติที่ดี ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการอบรมสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบ คือ การจัดฝึกอบรมภายในสถานที่ปฏิบัติงาน (Inhouse Training) และการฝึกอบรมนอกสถานที่ปฏิบัติงาน (Public Training)

(ข) Self-Learning การเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น E-Learning ซึ่งสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา ปัจจุบัน เครื่องมือนี้เป็นที่นิยมมาก เนื่องจากเป็นการประหยัดเวลาและมีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นต่ำกว่าการฝึกอบรมในชั้นเรียน

ทั้งนี้ สถานประกอบการกิจการส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ต่างนำทฤษฎี 70 : 20 : 10 มาประยุกต์กับกลยุทธ์และแผนงานฝึกอบรม โดยเลือกใช้เครื่องมือต่างๆ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นรายไป แต่รูปแบบที่เป็นที่นิยมและจัดขึ้นมาเป็นเวลานานแล้ว ก็คือการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) โดยข้อดีรูปแบบดังกล่าว คือเป็นมาตรฐาน สามารถควบคุม ตรวจสอบ และวัดผลการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน ว่าผู้เรียนมีพัฒนาการและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นหรือไม่ แม้ว่าจะมีเครื่องมืออื่นๆ ที่เอื้อกับการเรียนรู้ จดจำ นำไปใช้ของผู้เรียนได้มากกว่าก็ตาม

2.2.4 “สิทธิ” และ “หน้าที่” ในงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ว่าจะเป็นของหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนต่างก็ได้รับการยอมรับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่ง กล่าวคือเป็นการพัฒนาแรงงาน ซึ่งเป็นปัจจัยในการผลิตเพียงสิ่งเดียว ที่สามารถพัฒนาไปได้อย่างไม่มีขีดจำกัด และยิ่งเวลาผ่านไปต้นทุนด้านแรงงานย่อมสูงขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงมี ความคาดหวังว่าแรงงานที่ว่าจ้างอยู่นั้นจะต้องเพิ่มขีดความสามารถ สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรให้เท่าทันกับเป้าหมายที่วางแผนไว้ ดังนั้น “สิทธิ” และ “หน้าที่” ที่สำคัญในงานทรัพยากรบุคคล จึงเป็นสิ่งที่แต่ละองค์กรต้องยึดถือและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อที่จะให้แรงงานที่ว่าจ้างนั้นมีความได้เปรียบในการแข่งขันและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

2.2.4.1 สิทธิในงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์กรแต่ละแห่งมีล้วนแล้วแต่มีการวางแผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงาน ซึ่งแรงงานก็ต้องมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่แต่ละองค์กรมอบหมายได้ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบใดก็ตาม ก็ถือว่าเป็นสิทธิและความจำเป็นที่แต่ละองค์กรต้องดำเนินการเพื่อให้พนักงานมีขีดความสามารถตามที่คาดหวังไว้ โดยสามารถจำแนกได้³³ ดังนี้

³³ วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า 65-67.

1. สิทธิที่องค์กรต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากเมื่อแรงงานได้ผ่านกระบวนการพัฒนาแล้ว ก็จะทราบวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ลดข้อผิดพลาดหรือของเสียที่เกิดขึ้นจากการทำงาน รวมถึงเป็นการเพิ่มผลผลิตและเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคคลนั้นอีกด้วย เมื่อแรงงานมีความรู้ ความสามารถครบถ้วน ต้นทุนการผลิตในเรื่องความเสียหาย รวมถึงอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงานก็ลดลง

2. สิทธิที่องค์กรต้องการสร้างความเชื่อมั่นให้กับแรงงาน การว่าจ้างพนักงานใหม่เข้ามาในองค์กร แม้ว่าบุคคลเหล่านั้นจะผ่านการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องจากสถาบันการศึกษามาแล้ว แต่ความรู้ ทักษะเฉพาะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้น องค์กรมีความจำเป็นต้องจัดให้พนักงานเหล่านั้นได้เรียนรู้ และปฏิบัติงานได้ตามที่คาดหวัง ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาพนักงานใหม่ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานว่าองค์กรให้ความสำคัญกับตนเองอย่างแท้จริง ก่อให้เกิดความจงรักภักดีปฏิบัติงานต่อเนื่อง และลดอัตราการลาออก

3. ลักษณะงานในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จากสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม ล้วนแต่เป็นปัจจัยภายนอก ซึ่งอาจกระทบต่อการดำเนินกิจการของแต่ละองค์กร ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนระบบบริหาร การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน องค์กรจึงจำเป็นต้องและมีสิทธิ์จัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติงานใหม่ได้เป็นอย่างดี

4. แรงงานในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ เนื่องมาจากโดยธรรมชาตินั้น เมื่อพนักงานปฏิบัติหน้าที่ผ่านไปช่วงเวลาหนึ่งแล้ว ก็มักเกิดความเฉื่อยชา ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องและมีสิทธิ์ในการจัดกิจกรรมรูปแบบต่าง เพื่อกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัว กระตุ้นให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงสร้างความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การที่องค์กรมีผลผลิตและมีรายได้อย่างสม่ำเสมอ

2.2.4.2 หน้าที่ในงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ภารกิจในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร นอกเหนือจากเป็นหน้าที่ของสถานประกอบกิจการที่จะต้องดำเนินการจัดฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามความในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดในบทที่ 4 นั้น บทบาทหน้าที่ที่สำคัญขององค์กรที่จะกระทำก็คือ ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับชั้น รวมไปถึงระดับผู้บริหารมีความมั่นใจในการทำงาน รู้ถึงมาตรฐานของงานต่างๆ ที่องค์กรกำหนดไว้ รับทราบนโยบาย ระเบียบปฏิบัติต่างๆ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีและมีความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป³⁴

ทั้งนี้ หน้าที่ในงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ซึ่งแต่ละองค์กรจะต้องถือปฏิบัติสามารถสรุปได้ดังนี้

³⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 65-67.

1. เมื่อมีการรับพนักงานใหม่ องค์กรมีหน้าที่ต้องจัดการปฐมนิเทศ (Orientation) คือการจัดฝึกอบรมประเภทหนึ่งให้แก่บุคคลที่เข้ามาเริ่มงานใหม่ วัตถุประสงค์ที่สำคัญก็เพื่อให้พนักงานใหม่ได้รับทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประวัติขององค์กร ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ แนวปฏิบัติและนโยบายต่างๆ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมไปถึงการทำความรู้จักกับสถานที่ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ทั้งนี้ การจัดปฐมนิเทศจะช่วยให้พนักงานมีความเชื่อมั่น เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งและเป็นกำลังสำคัญให้กับองค์กร และสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้โดยใช้เวลานให้น้อยที่สุด

2. เมื่อมีการโอนย้ายหน้าที่งานภายในองค์กร โดยเมื่อองค์กรมีความเห็นว่าพนักงานควรได้รับโอกาสให้ปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างไปจากเดิม ไม่ว่าจะเป็นไปโดยความสมัครใจของพนักงานหรือไม่ก็ตาม องค์กรย่อมมีหน้าที่ที่สำคัญจะต้องจัดโปรแกรมการฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน (On the Job Training : OJT) ซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการพัฒนาพนักงาน เพราะนอกจากพนักงานจะได้เรียนรู้ขั้นตอนของการปฏิบัติงานจากสภาพการทำงานจริงแล้ว พนักงานยังมีโอกาสได้ลงมือปฏิบัติงานไปพร้อมๆ กันอีกด้วย

3. เมื่อสถานการณ์ทางธุรกิจมีการแข่งขันสูง เพื่อให้องค์กรยังคงขีดความสามารถในการดำเนินการได้ต่อไป องค์กรจึงมีหน้าที่ที่สำคัญต้องจัดการพัฒนาพนักงานทั้งความรู้วิชาการของการทำงานในกระบวนการนั้น ๆ โดยตรง (Hard Skills) เช่น ความรู้ในการใช้เครื่องจักร กระบวนการใช้เทคโนโลยีในการผลิต เป็นต้น และความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น (Soft Skills) เช่น ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration) การปรับตัว (Adaptability) การบริหารเวลา (Time Management) เป็นต้น ซึ่งทั้ง Soft Skills และ Hard Skills ต่างก็เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลให้กระบวนการทำงานสำเร็จ องค์กรประสบความสำเร็จและยังคงขีดความสามารถในการแข่งขันต่อไปได้³⁵

สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร โดยบทบาทของฝ่ายทรัพยากรบุคคล (Human Resources Department) ถือว่ามีหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนแรงงานที่ว่างงาน ให้มีความรู้ความสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ตัวองค์กรเองจึงถือว่ามีทั้งสิทธิที่จะว่างพนักงานที่มีคุณภาพสูง และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมถึงหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ให้พนักงานที่ว่างงานอยู่ สามารถปฏิบัติงานและส่งมอบงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

³⁵ Soft Skills หรือ Hard Skills องค์กรต้องการอะไรมากกว่ากัน? เข้าถึงได้จาก : <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/220711-soft-hard-skills/>. [วันที่ 27 ตุลาคม 2565]

2.2.5 วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักนิติ เศรษฐศาสตร์

กระบวนการของแต่ละองค์กรหลังจากที่ดำเนินการว่าจ้างพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานแล้ว องค์กรมีหน้าที่ต้องจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นกลไกที่สำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จของ องค์กร ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้น สามารถกระทำได้หลายวิธีการ ขึ้นอยู่กับลักษณะองค์ความรู้ที่ จัดให้พนักงานศึกษา หากหน่วยงานที่รับผิดชอบภายในองค์กร เลือกใช้เครื่องมือและวิธีการในการพัฒนาได้ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหาแล้ว พนักงานจะสามารถนำเอาความรู้ เนื้อหาสาระที่ได้จากการเรียน ไปปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง และได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นั้น โดยทั่วไปแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ การจัดฝึกอบรมภายใน (Inhouse Training) และ การจัดฝึกอบรม ภายนอก (Public Training)

2.2.5.1 การจัดฝึกอบรมภายใน (Inhouse Training)

การจัดฝึกอบรมภายใน (Inhouse Training) คือการจัดฝึกอบรมที่องค์กรเป็นผู้ จัดขึ้นภายในสถานที่ทำงาน โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดำเนินการจัดการ โดยทำหน้าที่ตั้งแต่การสำรวจ ความต้องการฝึกอบรม เพื่อนำไปออกแบบและพัฒนาโครงสร้างหลักสูตร สรรหาวิทยากรผู้มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งอาจจะมาจากภายในองค์กรเองหรือภายนอกองค์กร โดยข้อดีของการจัดฝึกอบรมภายใน คือ หลักสูตรการอบรมที่เกิดขึ้นจะตรงกับความต้องการและลักษณะเฉพาะขององค์กรแห่งนั้นมากที่สุด สำหรับองค์กร สำหรับข้อเสียคือ ผู้เข้ารับการอบรมอาจเสียโอกาสในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เข้า อบรมคนอื่นๆ ภายนอกองค์กร โดยการจัดฝึกอบรมภายในมีอยู่หลายประเภท ³⁶ จำแนกได้ดังนี้

(ก) การบรรยายในชั้นเรียน (Classroom Training)

รูปแบบการบรรยายในชั้นเรียนเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ ความคิดเห็น ข้อมูล ข้อเท็จจริงต่างๆ ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งถือเป็นวิธีการฝึกอบรมที่เป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลายในองค์กร ซึ่งง่ายใน การสื่อสารไปยังผู้เข้าอบรมเป็นจำนวนครั้งละมากๆ ในแต่ละครั้งได้ สามารถเน้นเนื้อหาสาระได้ตรงตาม วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยใช้เวลาน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบวิธีการฝึกอบรมอื่นๆ แต่รูปแบบการบรรยาย นี้จะเป็นลักษณะการสื่อสารทางเดียวจากวิทยากรไปยังผู้เข้าอบรม ดังนั้นจึงไม่สามารถประเมินได้ว่าผู้เข้า อบรมนั้นมีความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่ถ่ายทอดมาน้อยเพียงใด

(ข) การฝึกอบรมขณะปฏิบัติหน้าที่ (On-the-Job Training)

การฝึกอบรมขณะปฏิบัติหน้าที่ ถือเป็นฝึกอบรมภายในองค์กรวิธีหนึ่ง ใน รูปแบบที่ไม่เป็นทางการเกี่ยวกับวิธีการที่พนักงานปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่างๆ ที่ถูกต้องที่องค์กรกำหนดไว้ โดยพนักงานจะทำงานอยู่ภายใต้การควบคุมของพนักงานปัจจุบันหรือหัวหน้างานที่ได้รับมอบหมาย โดยทั่วไปแล้วจะเป็นการสอน ชี้แจง ให้คำแนะนำเป็นแนวทางไว้ในระหว่างการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่ได้รับ มอบหมายให้สอนงานพนักงานนี้ อาจมอบหมายให้มีการฝึกทดลองปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์จริงด้วย เพื่อให้พนักงานเกิดความคุ้นเคยกับงานผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ทั้งนี้ การฝึกอบรมขณะปฏิบัติหน้าที่ที่มีข้อดี คือ ผู้สอนสามารถวางแผนเนื้อหา องค์ความรู้ที่จะสอนงานได้ตามความเหมาะสมตามระดับความรู้

³⁶ เดชา เดชะวัฒนไพศาล, การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ, หน้า 141-151.

ความสามารถและศักยภาพของพนักงานได้แต่ละคนได้เป็นการเฉพาะ รวมไปถึงผู้เรียน สามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ เกิดการปฏิสัมพันธ์และสื่อสารแบบสองทาง ผู้สอนสามารถตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียนได้ ซึ่งถือเป็นจุดเด่นที่แตกต่างจากรูปแบบการบรรยายในชั้นเรียน

(ค) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip)

การศึกษาดูงานสอนสถานที่ ถือเป็นวิธีการฝึกอบรม โดยองค์กรจะจัดการให้ผู้เรียนไปศึกษานอกสถานที่ เพื่อให้เรียนรู้และเห็นสภาพแวดล้อมจากสถานที่ปฏิบัติงานจริง ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ไม่สามารถรับทราบได้จากการบรรยายในชั้นเรียนหรือการฝึกอบรมขณะปฏิบัติหน้าที่

(ง) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

รูปแบบการฝึกอบรมนี้ องค์กรมักจะดำเนินการจัดขึ้นเป็นกลุ่มย่อย มักจะมีจำนวนไม่เกิน 15 คน โดยเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น ระดมสมอง ร่วมกันอภิปรายให้เกิดความคิดใหม่ หรือต่อยอดองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิม รวมไปถึงแบ่งปันประสบการณ์ต่างๆ ในกลุ่มผู้เรียนด้วยกันอย่างเสรี ทำให้เกิดความคิดหรือแก้ปัญหาได้ในเวลาที่จำกัด โดยไม่ต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ ข้อจำกัด ถูกหรือผิด

(จ) การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ (Online Learning)

ในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป รูปแบบการฝึกอบรมไม่ได้จำกัดแต่เพียงในห้องเรียนเท่านั้น โดยในปัจจุบันได้มีการพัฒนาเป็นรูปแบบออนไลน์ ซึ่งถือเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาดำเนินการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทั้งนี้เทคโนโลยีได้พัฒนาให้การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนได้เสมือนกับเรียนในห้องเรียนโดยตรง อยู่ที่ใดก็ได้ เรียนในเวลาใดก็ได้ เน้นความสะดวกและเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้เรียนไม่จำเป็นต้องเดินทาง ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ตั้งแต่ปีพ.ศ.2563 เป็นต้นมา

โดยสรุป การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ ถือเป็นวิธีการเรียนที่มีความมีความยืดหยุ่นสูง ผู้เรียนจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบ ใฝ่เรียนรู้ในการเรียนมากกว่าปกติ เพราะเป็นการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ไม่มีบุคคลอื่นมากำกับ ดูแลผู้เรียน³⁷ ดังเช่นการฝึกอบรมรูปแบบอื่นๆ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น

³⁷ การจัดการเรียนรู้ออนไลน์: วิธีที่เป็นไปทางการศึกษา Online Learning Management: New Normal of Education เข้าถึงได้จาก : <https://slc.mbu.ac.th/wp-content/uploads/2020/06/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%AD%E0%B8%99%E0%B9%84%E0%B8%A5%E0%B8%99%E0%B9%8C-%E0%B8%94%E0%B8%A3.%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%A4%E0%B8%A9%E0%B8%93%E0%B9%8C-%E0%B9%82%E0%B8%9E%E0%B8%94.pdf>

2.2.5.2 การจัดฝึกอบรมภายนอก (Public Training)

การจัดฝึกอบรมภายนอก (Public Training) คือการอบรมที่องค์กรไม่ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนขึ้นมาด้วยตนเอง แต่จะเป็นการว่าจ้างสถาบันการฝึกอบรมอื่นจากภายนอกเป็นผู้จัดการอบรมให้ หรือเป็นวิธีการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเข้าสถาบันแห่งนั้น³⁸ ตัวอย่างของสถาบันที่รับจัดการฝึกอบรม ยกตัวอย่างเช่น สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ซึ่งจัดการฝึกอบรมในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล หรือ สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA) ซึ่งจัดการฝึกอบรมในความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจและการจัดการ เป็นต้น

2.2.5.3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักนิติเศรษฐศาสตร์

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นมีรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย รวมถึงมีทฤษฎีต่างๆ มาสนับสนุนเป็นจำนวนมาก แต่การเลือกใช้รูปแบบและวิธีการนั้นจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นกับแต่ละองค์กรด้วย ดังนั้น การออกแบบกฎหมาย การประเมินคุณค่าของกฎหมาย รวมไปถึงการพิจารณาถึงผลกระทบของกฎหมายที่มีต่อระบบเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาในเรื่อง ”ประสิทธิภาพ” ในบริบทของหลักเศรษฐศาสตร์มาประกอบด้วยโดยประสิทธิภาพนั้นจะเปรียบเสมือนเกณฑ์ที่จะใช้ประเมินค่าบรรทัดฐานทางกฎหมายในกฎหมายแนวเศรษฐศาสตร์³⁹

โดยทฤษฎีเศรษฐศาสตร์นั้นมีการให้คุณค่าสูงต่อมิติด้านประสิทธิภาพ (Efficiency)⁴⁰ ซึ่งหมายถึง การที่สังคมได้รับประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรที่มี หากสังคมมีเป้าหมายของการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างชัดเจน ในขณะที่วิธีที่เข้าสู่เป้าหมายดังกล่าวมีหลายทาง ดังนั้น สังคมควรเลือกทางเลือกที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ให้ผลลัพธ์มากที่สุด ใช้ต้นทุนต่ำที่สุด สมาชิกในสังคมพึงพอใจมากที่สุด หรือสังคมได้รับสวัสดิการสูงสุด ตามเป้าหมายที่สังคมต้องการ ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่สังคมแห่งนั้นมีอยู่ ซึ่งการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ ในทุกครั้งนั้นย่อมเกิดต้นทุนขึ้นเสมอ อย่างน้อยคือ “ต้นทุนค่าเสียโอกาส” (Opportunity Cost) ต้นทุนนี้ไม่ใช่ต้นทุนที่เป็นตัวเงิน โดยการวิเคราะห์ต้นทุนในทางเศรษฐศาสตร์ทุกครั้งจำเป็นต้องนับรวมต้นทุนดังกล่าวรวมเข้าไปด้วย จึงจะถือว่าเป็นการวิเคราะห์ที่ครบถ้วนสมบูรณ์

นอกจากนี้ เศรษฐศาสตร์ยังให้ความสำคัญกับ “ต้นทุนต่อสังคม” (Social Cost) อีกด้วย โดยต้นทุนต่อสังคมคือต้นทุนที่นับรวมผลกระทบภายนอกต่อสังคมในด้านลบ (Negative Externality) จากการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งต้นทุนนี้มักจะไม่ถูกนำมานับรวมกับการพิจารณาตัดสินใจดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจภายใต้กลไกปกติ เนื่องจากผู้สร้างความเสียหายหรือสร้างผลกระทบกับสังคม ไม่ต้อง

³⁸ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ, หน้า 142.

³⁹ ชินสัค สุวรรณอัจฉริย, กฎหมายแนวเศรษฐศาสตร์ (สงขลา: นำศิลป์โฆษณา 2554), หน้า 37-40.

⁴⁰ ปกป้อง จันวิทย์, รายงานฉบับสมบูรณ์เล่มที่ 2 เรื่องการวิเคราะห์กฎหมายด้วยหลักเศรษฐศาสตร์: แนวคิดและวรรณกรรมปริทัศน์ (กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย 2554), หน้า 4-15.

รับภาระเป็นผู้จ่ายค่าเสียหายโดยตรง แต่สามารถผลักดันภาระต้นทุนเหล่านั้นให้ตกแก่สังคมในภาพรวม ในกรณีนี้ ปัจเจกบุคคลจึงมีแนวโน้มที่จะดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ผลิตสร้างผลกระทบภายนอกต่อสังคม ในด้านลบมากเกินไปกว่าระดับที่ควรจะเป็น เนื่องจากการตัดสินใจของบุคคลนั้น ก็จะคำนึงถึงแต่ต้นทุนที่ตนเองต้องแบกรับไว้ ซึ่งมีมูลค่าต่ำกว่าต้นทุนแท้จริง ซึ่งรวมภาระความเสียหายต่อสังคมไว้ด้วย การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องคำนึงถึงต้นทุนต่อสังคม หากไม่สามารถดำเนินการได้ ภาครัฐจำเป็นต้องเข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว อาจเป็นการออกกฎหมายหรือมาตรการต่างๆ ที่บรรเทาผลกระทบที่มีต่อสังคม⁴¹

การศึกษาเรื่องนิติเศรษฐศาสตร์ จึงเป็นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง “กฎหมาย” ในฐานะเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนและกำหนดพฤติกรรมของคน กับ “พฤติกรรม” ของคนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในแง่ผลกระทบของกฎหมายต่อพฤติกรรมของคน องค์กรและสังคม ให้ไปสู่แนวทางที่สังคมพึงปรารถนา

โดยสรุปการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับนิติเศรษฐศาสตร์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. เหตุผลเบื้องหลังของกฎหมาย การศึกษาดังกล่าวพยายามอธิบายระบบเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังของกฎหมายฉบับนั้น รวมถึงความจำเป็นในการมีอยู่ของกฎหมาย และกระบวนการได้มาของกฎหมาย ทั้งนี้ กฎหมายหลายฉบับสามารถใช้เหตุผลในทางเศรษฐศาสตร์ในการอธิบายได้ เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างไว้อย่างชัดเจน หากมองโดยผิวเผินกฎหมายดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับมิติทางสังคมแต่หากมีการประเมินถึงความคุ้มค่าและประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้มาประกอบด้วยแล้ว กฎหมายฉบับนี้ก็มีความเกี่ยวข้องกับมิติเศรษฐกิจ เรื่องการประเมินความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการเลือกวิธีการจัดการเรียนรู้ของนายจ้างด้วย เป็นต้น

2. ผลกระทบของกฎหมายต่อพฤติกรรมของบุคคลและสังคม การศึกษาดังกล่าวเป็นการพยายามอธิบาย คาดการณ์ และทำนายผลกระทบของกฎหมายต่อพฤติกรรมของผู้คน องค์กร และสังคม ซึ่งกฎหมายแต่ละฉบับในขั้นตอนของการจัดทำกฎหมาย อาจจะถูกสร้างขึ้นด้วยเจตนาที่ดีของภาครัฐ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แต่เมื่อกฎหมายถูกนำมาใช้จริงแล้ว ก็มีโอกาสเกิดผลลัพธ์ที่ไม่ได้คาดหวังไว้ (Unintended Consequences) ตามมา เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 มีเหตุผลเพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาประสิทธิภาพของสถานประกอบการ โดยกำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างไว้อย่างชัดเจน แต่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถใช้วิธีการฝึกอบรมลูกจ้างได้เพียงวิธีเดียวคือ Classroom Training เท่านั้น จึงทำให้ทางเลือกของนายจ้างในการจัดฝึกอบรมด้วยวิธีอื่นๆ ไม่สามารถนำมาใช้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้ได้ แม้ว่าในปัจจุบันจะมีวิธีการฝึกอบรมรูปแบบอื่นๆ ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าก็ตาม

⁴¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 4-15.

3.การออกแบบกฎหมายที่พึงปรารถนา กฎหมายและระบบกฎหมายที่พึงปรารถนาของนักเศรษฐศาสตร์ คือ กฎหมายและระบบกฎหมายที่มีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรของสังคมอย่างคุ้มค่า สามารถบรรลุความยุติธรรมตามมาตรฐานที่พึงปรารถนาโดยมีต้นทุนต่อสังคมที่ต่ำที่สุด หรือรวดเร็วที่สุด ดังนั้น การให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของนิติเศรษฐศาสตร์ จะหมายถึง ”ประสิทธิภาพภายใต้/ควบคู่ความยุติธรรม” กล่าวคือ ระบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมต้องมีคุณภาพ มีมาตรฐาน และมีความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย

2.2.6 ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา รูปแบบการศึกษาเรียนรู้ นั้น มีแนวคิดในรูปแบบเดียวกับการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมที่ยึดหลักความเท่าเทียม (Equality) ซึ่งผู้เรียนทุกคนจะได้รับเนื้อหาความรู้วิธีการ ช่วงเวลาระยะเวลาที่เข้าเรียนอย่างเสมอภาคกัน โดยมีการวัดผลผู้เรียนตามศักยภาพหรือผลการเรียนรู้จากผู้เรียนแต่ละคน ออกมาเป็นคะแนนหรือเกรด แนวคิดดังที่กล่าวมานี้ถือเป็นฐานความคิดหลักของระบบการศึกษาในประเทศไทยถือปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเรียกแนวคิดดังกล่าวว่า “การเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับการเข้าร่วมในชั้นเรียน (Time Based Education)”⁴²

ต่อมาด้วยความก้าวหน้าของศาสตร์ของการเรียนรู้ ทำให้นักการศึกษาค้นพบว่า ผู้เรียนแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความเร็วในการเรียนรู้ การทำความเข้าใจกับเนื้อหา ความถนัดในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน ความพร้อมและความสนใจ ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยเฉพาะบุคคล ทำให้การเรียนรู้ในรูปแบบเดียวกันอาจไม่ตอบโจทย์ดังกล่าว ทั้งนี้ จึงเริ่มมีแนวคิดใหม่ที่ว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ ขึ้นอยู่กับตัวของผู้เรียนเอง ปัจจัยต่างๆ ในอดีตนั้นเป็นเพียงตัวกระตุ้น ดังนั้นการเรียนรู้ในยุคสมัยใหม่จำเป็นต้องให้ผู้เรียนเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง โดยรูปแบบและขั้นตอนต่างๆ นั้น ผู้จัดการเรียนรู้สามารถจัดสรรรูปแบบ วิธีการ สื่อ ช่องทางในการเรียนรู้ เวลาและสถานที่ได้อย่างยืดหยุ่นตามความสนใจและความพร้อมของผู้เรียน เพื่อที่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพของตนเอง โดยเรียกแนวคิดดังกล่าวนี้อีกว่า “การเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับสมรรถนะของผู้เรียน (Competency Based Education)”

2.2.6.1 หลักการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับสมรรถนะของผู้เรียน (Competency Based Education)

เมื่อปี ค.ศ.1973 David Clarence McClelland นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้มีแนวคิดว่ารูปแบบการศึกษาควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการวัดผลจากข้อสอบให้เป็นการประเมินจากสมรรถนะ กล่าวคือ ให้ประเมินผู้เรียนจากการมองภาพรวม ทั้งปัจจัยภายนอก คุณลักษณะและศักยภาพของผู้เรียนที่ซ่อนอยู่ภายใน ปัจจัยดังกล่าวนี้อาจผลักดันให้ผู้เรียนได้คิดค้น สร้างสรรค์ผลงานในสิ่งที่ตนเองถนัด ซึ่งไม่สามารถวัดผลออกมาผ่านเกรด หรือ

⁴² การศึกษาฐานสมรรถนะ (Competency-Based Education) ระบบการศึกษาเพื่อแทนที่ระบบเดิม เข้าถึงได้จาก : <https://www.leadershipforfuture.com/competency-based-education/>. [วันที่ 19 พฤศจิกายน 2565]

หลักฐานการรับรองว่าผ่านการฝึกอบรมได้ ทั้งนี้แนวคิดดังกล่าวจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่นักการศึกษาเริ่มกลับมา มองว่า การเรียนรู้ต่างๆ ไม่จำเป็นต้องใช้หลักเกณฑ์เดียวในการวัดความสามารถของผู้เรียนไปทั้งหมด จึง เป็นที่มาของแนวคิดการศึกษาศาสนาสมรรถนะ (Competency Based Education) ⁴³

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง พฤติกรรมที่แต่ละบุคคลได้แสดงออกมา โดยได้ผ่าน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมไปถึงคุณลักษณะต่างๆ ผ่านกระบวนการสังเคราะห์ออกมาเป็น ผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นที่รับรู้จากบุคคลภายนอก ทั้งนี้ การประเมินสมรรถนะสามารถทำได้จากการ ประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งมีการกำหนดกรอบสมรรถนะหลัก ระดับของพฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดง ออกมาที่มีความชัดเจน และเพื่อเป็นการทำความเข้าใจเพิ่มเติม จึงขอยกตัวอย่างการประเมินสมรรถนะที่ สำคัญของผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของภาครัฐ ซึ่งกล่าวโดยสรุปไว้ 4 ด้าน โดยมี รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร ผู้เรียนจะต้องมีความสามารถในการรับและส่งสาร รวมไปถึงการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ รวมไปถึงทักษะของตนเองไปสู่ผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง

2. ความสามารถในการคิด ผู้เรียนจะต้องมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบ นำไปสู่การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองได้อย่าง เหมาะสม

3. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ผู้เรียนต้องมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามเหตุผลและหลักการความรู้ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้มา จน นำไปสู่การตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต ผู้เรียนจะต้องมีความสามารถในการนำ ความรู้ต่างๆ ที่ได้รับจากการเรียนไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การ จัดการปัญหา และความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

สำหรับในภาคธุรกิจ องค์กรเอกชนมักจะมีการกำหนดสมรรถนะหลักที่สำคัญของ พนักงาน (Competency) ให้พนักงานได้แสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง โดยบริษัทจะมี กระบวนการพัฒนาพนักงานด้วยวิธีที่หลากหลาย ทั้งการจัดอบรมภายในองค์กร (Inhouse Training)

⁴³ ชวนมารู้จัก “การศึกษาศาสนาสมรรถนะ (Competency-based Education)”ฉบับเข้าใจง่าย เข้าถึงได้จาก :

<https://www.starfishlabz.com/blog/290->

[99%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%81-%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A8-](https://www.starfishlabz.com/blog/290-%E0%B8%8A%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B9%8)

[1%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%96%E0%B8%99%E0%B8%B0-competency-based-education-](https://www.starfishlabz.com/blog/290-%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2%E0%B8%90%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%AA%E0%B8%A)

[\[99%E0%B8%B0-competency-based-education-\]\(https://www.starfishlabz.com/blog/290-%E0%B8%B2%E0%B9%83%E0%B8%88%E0%B8%87-%E0%B8%B2%E0%B8%A2\)](https://www.starfishlabz.com/blog/290-%E0%B8%89%E0%B8%9A-%E0%B8%9A%E0%B9%80%E0%B8%82-</p>
</div>
<div data-bbox=)

[\[99%E0%B8%B0-competency-based-education-\]\(https://www.starfishlabz.com/blog/290-%E0%B8%B2%E0%B9%83%E0%B8%88%E0%B8%87-%E0%B8%B2%E0%B8%A2\) \[วันที่ 19 พฤศจิกายน](https://www.starfishlabz.com/blog/290-%E0%B8%89%E0%B8%9A-%E0%B8%9A%E0%B9%80%E0%B8%82-</p>
</div>
<div data-bbox=)

2565]

หรือการจัดอบรมภายนอกองค์กร (Public Training) อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพื่อส่งมอบงานให้กับบริษัทตามความคาดหวัง โดยตัวอย่างสมรรถนะหลักที่สำคัญที่องค์กรเอกชนนำมากำหนดใช้ มีดังต่อไปนี้

1. มุ่งให้บริการที่ดีต่อลูกค้า โดยพนักงานจะต้องให้บริการลูกค้าด้วยความเต็มใจ มีคุณภาพตามมาตรฐานของบริษัท และเป็นที่พึงพอใจของลูกค้าเป็นอย่างมาก เข้าใจและตอบสนองความต้องการของลูกค้า พร้อมเสนอแนวทางเลือกหรือการแก้ไขได้อย่างมีไหวพริบปฏิภาณ รวมถึงติดตามงานและให้บริการตามความคาดหวังและรักษาคำมั่นสัญญากับลูกค้า

2. คิดริเริ่มและทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยพนักงานจะต้องแสวงหาแนวทางทำงานที่สร้างสรรค์ สอดคล้องกับสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอก พร้อมลงมือปฏิบัติให้เกิดผลตามความคาดหวัง กล้าแสดงออก กล้านำเสนอแนวคิดของตนเองเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงงานให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ตามความคาดหวัง รวมไปถึงให้ความร่วมมือและสนับสนุนแนวทางใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติได้เป็นผลสำเร็จ

3. เจรจาต่อรอง โดยพนักงานจะต้องแสดงพฤติกรรม เทคนิค และความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อให้บรรลุภารกิจ ได้ผลลัพธ์ตามความคาดหวัง รวมไปถึงแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมและเทคนิคการเจรจาต่อรองที่เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์พอสมควร

4. ความเป็นผู้นำ โดยพนักงานจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สอดคล้องกับเวลาและสถานการณ์ กล้าเผชิญปัญหา กล้ารับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตนเอง และจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

จากตัวอย่างสมรรถนะหลักที่องค์กรเอกชนนำมาใช้ในองค์กรและกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้ภายในองค์กรนั้น หากจะดำเนินการในรูปแบบการบรรยายในชั้นเรียน (Classroom Training) แล้วก็สามารถดำเนินการได้ แต่เนื่องจากสมรรถนะหลักข้างต้นนั้นต้องการให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติให้เกิดผลงาน ดังนั้น รูปแบบการบรรยายในชั้นเรียน อาจไม่ตอบโจทย์องค์กร ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาพนักงานเพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะดังกล่าวนี้ มักจะใช้วิธีการเรียนรู้อื่นๆ ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกและทดลองปฏิบัติจริง เช่น การฝึกอบรมขณะปฏิบัติหน้าที่ (On-the-Job Training) ซึ่งจะได้ผลมากกว่า

2.2.6.2 หลักการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับการเข้าร่วมในชั้นเรียน (Time Based Education)

การเรียนรู้ในรูปแบบการเข้าร่วมในชั้นเรียน (Time Based Education) ⁴⁴ ถือเป็นแนวคิดดั้งเดิมที่กำหนดไว้ว่าผู้เรียนทุกคนต้องได้รับความรู้อย่างเท่าเทียมกันโดยมีผู้สอนเป็นศูนย์กลาง และเน้นที่เนื้อหา (Content) เป็นหลัก โดยรูปแบบการสอนในห้องเรียนนั้น ผู้สอนจะจัดทำโครงสร้าง

⁴⁴ การศึกษาระบบสมรรถนะ (Competency-Based Education) ระบบการศึกษาเพื่อแทนที่ระบบเดิม เข้าถึงได้จาก : <https://www.leadershipforfuture.com/competency-based-education/>. [วันที่ 19 พฤศจิกายน 2565]

หลักสูตรโดยออกแบบมากลางๆ โดยผู้เรียนทุกคนในชั้นเรียนจะได้เรียนเหมือนกัน ในวิธีการเดียวกันตามที่ผู้สอนกำหนดไว้เท่านั้น (Passive Learner) แม้ว่าผู้เรียนอาจมีความหลากหลายก็ตาม ทั้งนี้ เมื่อการบรรยายในชั้นเรียน (Classroom Training) ได้จัดขึ้นเสร็จสิ้นครบถ้วนตามเวลาที่กำหนด ก็ถือว่าผู้เรียนได้ผ่านในหลักสูตรนั้นแล้ว

กล่าวโดยสรุป หลักการเรียนรู้และประเมินผลที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้มีอยู่ 2 รูปแบบคือ การอิงกับสมรรถนะของผู้เรียน (Competency Based Education) และการอิงกับการเข้าร่วมในชั้นเรียน (Time Based Education) โดยการเข้าร่วมในชั้นเรียนจะเป็นรูปแบบดั้งเดิม การวัดผลสัมฤทธิ์จะพิจารณาจากผู้เรียนเข้าเรียนตามเวลาที่กำหนด ในเวลาต่อมาการเรียนรู้และประเมินผลได้มีการปรับเปลี่ยนเป็นการพิจารณาจากสมรรถนะ (Competency) ของผู้เรียน โดยวัดจากระดับของพฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงออกมา ทั้งนี้ วิธีการดังกล่าวถือว่าเป็นวิธีที่ประสิทธิภาพ เนื่องจากสามารถพิสูจน์ได้ถึงคุณลักษณะและศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียน

บทที่ 3

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในต่างประเทศ

ในบทนี้จะเป็นการศึกษาถึงการคุ้มครองสิทธิของแรงงานที่จะได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามกฎหมายระหว่างประเทศ ได้แก่ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization ; ILO) ตามอนุสัญญาว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฉบับที่ 142 ข้อแนะนำว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฉบับที่ 195 และปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงกฎหมายจากต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย ซึ่งทั้ง 2 ประเทศนี้มีผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) ใกล้เคียงกับประเทศไทย จึงสามารถนำมาเปรียบเทียบได้

สำหรับข้อมูลโดยทั่วไปขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ก่อตั้งในปี พ.ศ.2462 (ค.ศ.1919) พร้อมกับสันนิบาตชาติ ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซาย โดยต้องการให้รัฐบาล นายจ้าง และสหภาพแรงงานร่วมกันสร้างคามยุติธรรมในสังคมและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้เกิดขึ้นในโลก ต่อมาเมื่อมีการยกเลิกสันนิบาตชาติแล้วได้กลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษ องค์การแรกของสหประชาชาติในปี พ.ศ.2489 (ค.ศ.1946) ทั้งนี้ ILO มีพันธกิจการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ 4 ประการ⁴⁵ คือ

1. ส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในเรื่องหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน
2. สร้างโอกาสการทำงานให้กับหญิงและชายเพื่อให้เข้าถึงการจ้างงานที่มีคุณค่าและได้รับรายได้ที่เหมาะสม
3. เสริมสร้างให้มีการคุ้มครองด้านการประกันสังคมที่มีประสิทธิภาพอย่างถ้วนหน้า
4. สร้างความเข้มแข็งให้กับระบบไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม

โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีการดำเนินกิจกรรมหลัก 2 ด้านคือ การกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards) ซึ่งประกอบด้วย อนุสัญญา ข้อแนะ พิธีสาร รวมถึงดำเนินโครงการความร่วมมือทางวิชาการในด้านการศึกษาวิจัย และข่าวสารความรู้ทางวิชาการ

⁴⁵ ข้อมูลพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) เข้าถึงได้จาก : <https://icb.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/10/2020/06/%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%A1%E0%B8%B9%E0%B8%A5%E0%B8%9E%E0%B8%B7%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%90%E0%B8%B2%E0%B8%99-ILO-2019.pdf>. [วันที่ 19 พฤศจิกายน 2565]

3.1 สิทธิของแรงงานที่จะได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานตามกฎหมายระหว่างประเทศ

3.1.1 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ⁴⁶ คือ มาตรฐานหลักด้านแรงงานที่อยู่ในปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานที่องค์การฯ ได้วางไว้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2462 โดย ILO และโครงสร้างไตรภาคีขององค์การฯ ซึ่งประกอบด้วยรัฐบาลของประเทศสมาชิกองค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างได้สร้างระบบของมาตรฐานระหว่างประเทศทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการทำงานทั้งหมด ทั้งนี้ มาตรฐานของ ILO นั้นจะอยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับแรงงาน โดยอนุสัญญาของ ILO จะเป็นข้อตกลงระหว่างประเทศซึ่งสมาชิกของ ILO จะต้องรับรองข้อแนะนั้น แต่ไม่บังคับว่าจะต้องปฏิบัติตามแต่อย่างใด และมักจะเป็นเรื่องเดียวกันกับที่อยู่ในอนุสัญญา ข้อแนะให้แนวทางแก่การวางนโยบายและการปฏิบัติในระดับชาติ ทั้งนี้ ทั้งข้อแนะและอนุสัญญานั้น ต่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับสภาพการทำงานและวิถีปฏิบัติต่างๆ ทั่วโลก

3.1.1.1 อนุสัญญาว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ.1975 (ฉบับที่ 142)

ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ซึ่งมีบทบัญญัติทั้งสิทธิและหน้าที่ให้นายจ้างดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานภายในสถานประกอบกิจการ และเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานในระดับสากล ในหัวข้อนี้จึงได้ศึกษาเปรียบเทียบกับบทบัญญัติขององค์กรที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานในต่างประเทศ คือ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการใช้และการปฏิบัติต่อแรงงาน เพื่อให้กลุ่มประเทศสมาชิกได้นำเอาหลักการต่างๆ ที่บัญญัติขึ้นไปประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานตรากฎหมายเป็นการภายในของแต่ละประเทศ

⁴⁶ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เข้าถึงได้จาก :

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/-bangkok/documents/publication/wcms_098257.pdf.

[วันที่ 19 พฤศจิกายน 2565]

โดยอนุสัญญาว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ.1975 (ฉบับที่ 142) มีสาระสำคัญโดยมาตรา 1⁴⁷ ได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกรับรองหรือพัฒนานโยบายและโครงการแนะแนวอาชีพตลอดจนการฝึกอาชีพที่สมบูรณ์แบบสอดคล้องกับการมีงานทำและการจัดหางานของรัฐ และในการแนะแนวอาชีพหรือจัดโครงการพัฒนาอาชีพนั้น จะต้องพิจารณาถึงความต้องการของตลาดแรงงาน ปัญหาและโอกาสในการมีงานทำในส่วนภูมิภาคและในประเทศ ระดับของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยที่สำคัญก็คือ ความสัมพันธ์กันระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับเป้าหมายเศรษฐกิจและสังคมด้านอื่นๆ โดยนโยบายและโครงการฝึกอบรมที่กล่าวมาข้างต้น จะต้องมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงความสามารถของแต่ละบุคคลและของกลุ่ม เพื่อให้มีความสามารถที่จะใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับแรงงานทุกคนโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติ

ทั้งนี้ ตามมาตรา 2⁴⁸ ได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกจะดำเนินโครงการต่างๆ กับแรงงานได้หลายแนวทางไม่ว่าจะเป็นระบบการศึกษาอย่างเป็นทางการหรือการศึกษานอกระบบ

⁴⁷ Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142). Convention concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources (Entry into force: 19 Jul 1977). Adoption: Geneva, 60th ILC session (23 Jun 1975) - Status: Up-to-date instrument (Technical Convention).

Article 1 1. Each Member shall adopt and develop comprehensive and co-ordinated policies and programmes of vocational guidance and vocational training, closely linked with employment, in particular through public employment services.

2. These policies and programmes shall take due account of --

(a) employment needs, opportunities and problems, both regional and national;

(b) the stage and level of economic, social and cultural development; and

(c) the mutual relationships between human resources development and other economic, social and cultural objectives.

3. The policies and programmes shall be pursued by methods that are appropriate to national conditions.

4. The policies and programmes shall be designed to improve the ability of the individual to understand and, individually or collectively, to influence the working and social environment.

5. The policies and programmes shall encourage and enable all persons, on an equal basis and without any discrimination whatsoever, to develop and use their capabilities for work in their own best interests and in accordance with their own aspirations, account being taken of the needs of society.

⁴⁸ Article 2 With the above ends in view, each Member shall establish and develop open, flexible and complementary systems of general, technical and vocational education, educational and vocational guidance and vocational training, whether these activities take place within the system of formal education or outside it.

อนุสัญญาฯ ฉบับนี้ยังมีประเด็นที่น่าสนใจเพิ่มเติม กล่าวคือ ตามมาตรา 4⁴⁹ ที่กำหนดให้ ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศนั้น สามารถขยาย ดัดแปลงรวมถึงสร้างระบบการฝึกอาชีพให้มีความสอดคล้องกัน เพื่อตอบสนองความต้องการการฝึกอาชีพตลอดชีวิตของบุคคลในทุกภาคส่วนของระบบเศรษฐกิจ และแรงงานทุกกลุ่มอาชีพด้วย

สรุปได้ว่าอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 142 ว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2518 (ค.ศ.1975) เป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้ประเทศสมาชิกแต่ละแห่งรับรองหรือพัฒนานโยบายโครงการแนะอาชีพหรือฝึกอบรมอาชีพให้กับแรงงาน โดยนโยบายและโครงการที่แต่ละประเทศจะจัดทำขึ้นมานั้น จะต้องพิจารณาถึงความต้องการของตลาดแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ ปัญหาและโอกาสในการมีงานทำในส่วนภูมิภาคและในประเทศ ระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระหว่างการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ทั้งในระบบและนอกระบบและเป้าหมายทางด้านสังคมอื่นๆ ทั้งนี้ ประเทศสมาชิกสามารถปรับปรุงให้ระบบการฝึกอบรมในประเทศของตนเองนั้น ให้มีความเหมาะสมกับระบบเศรษฐกิจและสอดคล้องกับบริบทของแรงงานในแต่ละกลุ่มได้

3.1.1.2 ข้อเสนอว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ. 2004 (ฉบับที่ 195)

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้ออกข้อเสนอฉบับที่ 195 ที่ว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : การศึกษา การฝึกอบรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (R195 - Human Resources Development Recommendation, 2004) โดยมีสาระสำคัญคือยอมรับว่าการศึกษา การฝึกอบรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ถือเป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดประโยชน์แก่บุคคล สถานประกอบการ ตลอดจนเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม รวมไปถึงเรียกร้องต่อรัฐบาล นายจ้างและคนงาน สำหรับรัฐบาลให้พิจารณาถึงการลงทุนและสร้างสภาพการณ์ที่ช่วยส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอบรมให้เกิดขึ้นในทุกระดับ ในส่วนของสถานประกอบการคือการฝึกอบรมลูกจ้างของตนเอง และสำหรับบุคคลคือการใช้ประโยชน์จากการศึกษา อบรมและเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

⁴⁹Article 4 Each Member shall gradually extend, adapt and harmonise its vocational training systems to meet the needs for vocational training throughout life of both young persons and adults in all sectors of the economy and branches of economic activity and at all levels of skill and responsibility.

จากการศึกษาข้อเสนอฉบับที่ 195 มีประเด็นสำคัญคือ หัวข้อที่ 4 การพัฒนาสมรรถนะ (Development of Competencies)⁵⁰ พบว่ามีข้อเสนอถึงประเทศสมาชิกที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ประเทศสมาชิกควรยอมรับการเรียนรู้ภายในสถานประกอบการ ทั้งการเรียนในระบบและนอกระบบ ซึ่งการเรียนในระบบนี้ได้รวมถึงประสบการณ์ต่างๆ จากการทำงานด้วย

2. ประเทศสมาชิกควรส่งเสริมให้มีการขยายการเรียนรู้และการฝึกอบรมโดยผ่าน

2.1 การนำการฝึกปฏิบัติงานในชั้นสูงมาใช้ เพื่อช่วยปรับปรุงฝีมือ

2.2 การจัดให้มีการฝึกอบรม ทั้งในและนอกงานกับผู้ให้การฝึกอบรมที่อยู่ในภาครัฐและเอกชน และทำให้ใช้เทคโนโลยีข่าวสารข้อมูลและการสื่อสารได้ดีมากยิ่งขึ้น

2.3 การใช้รูปแบบใหม่ของการเรียนรู้ ร่วมไปกับนโยบายทางสังคมที่เหมาะสม และมาตรการที่ช่วยให้มีส่วนเข้าร่วมในการฝึกอบรม

3. ประเทศสมาชิกควรผลักดันนายจ้าง ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้รับรองแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดังนั้น ย่อมเห็นได้ว่าข้อเสนอว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ. 2004 (ฉบับที่ 195) ได้กล่าวถึงการพัฒนาสมรรถนะ (Development of Competencies) ซึ่งเปิดกว้างให้ผู้จัดการเรียนรู้สามารถเลือกรูปแบบหรือวิธีการที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่แตกต่างกันได้ โดยข้อเสนอดังกล่าวนี้นี้ยังไม่ได้เป็นแนวปฏิบัติในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแต่อย่างใด

⁵⁰R195 - Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195). Recommendation concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning. Adoption: Geneva, 92nd ILC session (17 Jun 2004) - Status: Up-to-date instrument.

IV. DEVELOPMENT OF COMPETENCIES

9. Members should:

(e) recognize workplace learning, including formal and non-formal learning, and work experience;

(f) promote the expansion of workplace learning and training through:

(i) the utilization of high-performance work practices that improve skills;

(ii) the organization of on- and off-the-job training with public and private training providers, and making greater use of information and communication technology; and

(iii) the use of new forms of learning together with appropriate social policies and measures to facilitate participation in training;

g) urge private and public employers to adopt best practices in human resources development;

3.1.2 ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

หลักการพื้นฐานของปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม (ปฏิญญาบริษัทข้ามชาติ หรือ MNE Declaration)⁵¹ คือการให้แนวทางแก่บริษัทข้ามชาติ รัฐบาล รวมถึงองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในด้านต่างๆ เช่น การจ้างงาน การฝึกอบรม สภาพการทำงานและการดำรงชีวิตตลอดจนแรงงานสัมพันธ์ เป็นการจัดทำขึ้นโดยอ้างอิงหลักการต่างๆ ของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะ รวมทั้งปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และการติดตามการดำเนินงานซึ่งได้รับการรับรองในระดับสากล ว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายของหลักการสร้างงานที่คุณค่าสำหรับทุกคน

ด้วยบทบาทที่สำคัญของบริษัทข้ามชาติต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย จึงทำให้การปฏิบัติตามหลักการในปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในบริบทของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศและการค้า รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากห่วงโซ่อุปทานโลก โดยผู้เกี่ยวข้องสามารถนำหลักการของปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมไปใช้เป็นแนวทางเพื่อให้การดำเนินงานและธรรมาภิบาลของบริษัทข้ามชาติเป็นประโยชน์ต่อภาคแรงงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามหลักการงานที่คุณค่าสำหรับทุกคน ซึ่งเป็นเป้าหมายสากลที่กำหนดไว้ในวาระของการพัฒนาที่ยั่งยืนภายในปี ค.ศ.2030

ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม มีเป้าหมายที่จะส่งเสริมให้บริษัทข้ามชาติต่างๆ ได้มีส่วนร่วมต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เนื่องจากบริษัทข้ามชาตินั้นมีบทบาทที่สำคัญ มีการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศ ส่งผลให้บริษัทเหล่านี้สามารถสร้างผลประโยชน์ที่ยั่งยืนให้กับประเทศผู้ลงทุนและประเทศผู้รับการลงทุนเป็นอย่างมาก ก่อให้เกิดการใช้เงินทุน แรงงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปฏิญญานี้จะใช้เพื่อเป็นแนวทางให้แก่รัฐบาล องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในประเทศผู้ลงทุนและประเทศผู้รับการลงทุน รวมถึงบริษัทข้ามชาติในการออกมาตรการและนำนโยบายเชิงสังคมไปปฏิบัติ มีการสนับสนุนกฎหมาย นโยบาย มาตรการ การบริหารจัดการแรงงานและการตรวจแรงงานภาครัฐ รวมทั้งความร่วมมือกันระหว่างรัฐบาล องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในแต่ละประเทศ

ทั้งนี้ปฏิญญาดังกล่าว ได้กำหนดหลักการในการจ้างงาน การฝึกอบรม สภาพการทำงานและการดำรงชีวิต รวมถึงแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นข้อแนะให้กับรัฐบาล องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง ตลอดจนบริษัทข้ามชาติไปนำไปปฏิบัติอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ โดยรายงานฉบับนี้ จะขอสรุปนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

⁵¹ ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม เข้าถึงได้จาก : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_684935.pdf [วันที่ 19 พฤศจิกายน 2565]

1. รัฐบาลควรมีการจัดทำนโยบายระดับชาติเกี่ยวกับการอบรมวิชาชีพและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานโดยรวมมีให้กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้บริษัทข้ามชาติควรนำเอาแนวทางดังกล่าวนี้มาพิจารณาประกอบกับนโยบายการฝึกอบรมภายในองค์กรของตนเองด้วย

2. บริษัทข้ามชาติควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องให้กับแรงงานในทุกระดับชั้นในประเทศผู้รับการลงทุนตามความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นของธุรกิจและนโยบายในการพัฒนาของประเทศ ทั้งนี้ การฝึกอบรมดังกล่าวควรพัฒนาทักษะอันเป็นประโยชน์ รวมถึงส่งเสริมโอกาสในการประกอบอาชีพตลอดจนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

3. บริษัทข้ามชาติที่ประกอบกิจการในประเทศกำลังพัฒนา รวมทั้งธุรกิจของประเทศดังกล่าว ควรมีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ของรัฐบาลของประเทศผู้รับการลงทุน ดดยโครงการเหล่านั้นควรมีเป้าหมายในการสร้างทักษะ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาต่างๆ ที่รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะด้านวิชาชีพ

4. บริษัทข้ามชาติควรร่วมมือกับรัฐบาลในการส่งเสริมให้ธุรกิจนั้น มีโอกาสในการเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับฝ่ายบริหารของธุรกิจในประเทศในด้านที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับการประกอบกิจการที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เห็นได้ว่าปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดบทบาทของบริษัทข้ามชาติ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะผู้รับการลงทุนที่เป็นประเทศกำลังพัฒนา ให้บริษัทข้ามชาติดำเนินกิจการในด้านการฝึกอบรม การจ้างงาน สภาพการทำงานและการดำรงชีวิต เพื่อสร้างผลประโยชน์ที่ยั่งยืนให้กับประเทศผู้ลงทุนเองและประเทศผู้รับการลงทุน ทั้งนี้ ในส่วนของการฝึกอบรมนั้น ปฏิญญาฯ ดังกล่าวได้วางแนวทางให้บริษัทข้ามชาติให้จัดการฝึกอบรมแก่แรงงาน เพื่อให้สอดคล้องและมุ่งเน้นไปที่ความจำเป็นของธุรกิจเอง เพื่อส่งเสริมโอกาสให้แรงงานสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตได้ โดยสาระสำคัญของปฏิญญาฯ ดังกล่าวนี้อีกมีความสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ.1975 (ฉบับที่ 142) และข้อเสนอว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ.2004 (ฉบับที่ 195) ตามที่ได้สรุปไว้ในหัวข้อ 3.1.1.1 และ 3.1.1.2

3.2 การพัฒนาฝีมือแรงงานตามกฎหมายต่างประเทศ : กรณีศึกษาประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย

ในหัวข้อนี้จะกล่าวถึงกฎหมายรวมถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีกรณีศึกษา 2 ประเทศคือประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย

3.2.1 ประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์มีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยกำหนด “ทักษะสำคัญในอนาคต” (Skill Future) โดยรัฐบาลเปิดโอกาสให้พลเมืองชาวสิงคโปร์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นบุคคลในระดับใด เช่น นักเรียน นักศึกษาหรือวัยทำงาน ได้เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพและความเชี่ยวชาญ ตามความสนใจของตนเองอย่างสูงสุดต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามพระราชบัญญัติภาษีการพัฒนาฝีมือแรงงาน ค.ศ.1979 (Skills Development Levy Act 1979) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศสิงคโปร์ กำหนดให้ “นายจ้าง” คือผู้จ่ายเงินหรือมีหน้าที่จ่ายค่าตอบแทนใดๆ ให้แก่ “ลูกจ้าง” คือพนักงานที่ปฏิบัติงานให้กับนายจ้าง แต่ไม่รวมถึง คนรับใช้ คนสวนหรือพนักงานขับรถที่ได้รับการว่าจ้างจากบุคคลอื่นๆ นอกเหนือจากที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจนั้นๆ โดยตามมาตรา 3 ⁵²ภายใต้พระราชบัญญัติภาษีการพัฒนาฝีมือแรงงาน ค.ศ.1979 กำหนดให้นายจ้างทุกคนต้องนำส่งเงินค่าพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราร้อยละ 0.25 ของค่าตอบแทนพนักงานในเดือนนั้น ทั้งนี้ นายจ้างจะไม่ถูกเรียกเก็บภาษี ในส่วนของค่าตอบแทนของพนักงานที่เกินกว่า 4,500 ดอลลาร์สหรัฐ (USD) หรือจำนวนเงินอื่นๆ ตามที่รัฐมนตรีอาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเงินกองทุนประกอบไปด้วยเงินรายได้ของภาษีพัฒนาฝีมือแรงงานที่เรียกเก็บตามพระราชบัญญัติภาษีการพัฒนาฝีมือแรงงาน ค.ศ.1979

⁵² Skills Development Levy Act 1979, Imposition of levy

3. (1) Subject to the provisions of this Act, every employer must, in respect of each of the employer's employees, pay a skills development levy of the greater of the following amounts:

(a) subject to subsection (2), an amount calculated at the rate of 0.25% of the remuneration in any month of that employee or such rate as the Minister may, by notification in the Gazette, prescribe;

(b) \$2.

(2) For the purpose of subsection (1)(a), the levy is not chargeable on the part of the remuneration of the employee in any month that exceeds \$4,500 or such other amount as the Minister may, by notification in the Gazette, prescribe.

(3) The levy must be collected and paid in respect of the month of October 1979 and every subsequent month.

(4) Without prejudice to any other remedy, the levy may be recovered as a debt due to the Agency from the person accountable for the levy
Government to contribute to Fund

รวมถึงค่าปรับรวมถึงค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ได้รับคืนจากการดำเนินการตามกฎหมายตามมาตรา 5⁵³ ทั้งนี้ รัฐบาลจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นรายเดือนเป็นจำนวนเท่ากับจำนวนเงินที่เรียกเก็บจากนายจ้างใน แต่ละเดือน ตามมาตรา 6⁵⁴

วัตถุประสงค์โดยสรุปของกองทุนและการใช้จ่ายเงินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม มาตรา 7⁵⁵

1. ส่งเสริม พัฒนาและยกระดับทักษะและความชำนาญของแรงงานก่อนที่จะเริ่มงาน แรงงานในปัจจุบันและแรงงานที่จะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

2. การฝึกยกระดับแรงงานของผู้ที่ถูกลดระดับขั้นฝีมือแรงงาน

3. จัดตั้งหรือขยายสิ่งอำนวยความสะดวกหรือช่วยเหลือในการบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมเต็มเวลาหรือนอกเวลาและโปรแกรมการฝึกอบรมที่ออกแบบมาเพื่อ ส่งเสริมทักษะหรือความเชี่ยวชาญของแรงงานก่อนที่จะเริ่มงาน แรงงานในปัจจุบัน และแรงงานที่จะกลับ เข้าสู่ตลาดแรงงาน

⁵³ Skills Development Levy Act 1979, Establishment of Fund

5. (1) On 1 October 1979, a Fund called the Skills Development Fund is established.

(2) The Fund consists of —

(a) the proceeds of the skills development levy collected under this Act;

(b) all penalties, fines and costs recovered from proceedings under this Act;

(c) all moneys contributed by the Government to the Fund under section 6 and such other contributions to the Fund as the Minister may specify from moneys provided by Parliament;

(d) all donations and gifts accepted by the Agency for the Fund;

(e) all honorariums and other payments accepted by the Agency for any services rendered by the Agency in connection with the performance of its functions under this Act; and

(f) any interest, dividends and other income derived from the investment of moneys in the Fund.

⁵⁴ Skills Development Levy Act 1979, Government to contribute to Fund

6. The Government must contribute monthly to the Fund an amount equal to the amount of levy which would be chargeable in any month on an employer in respect of each employee employed by the Government as if that employee were employed by a private person.

⁵⁵ Skills Development Levy Act 1979, Objects of Fund and expenditure of moneys of Fund

7. (1) The objects for which moneys of the Fund may be applied are as follows:

(a) the promotion, development and upgrading of skills and expertise of persons preparing to join the workforce, persons in the workforce and persons rejoining the workforce;

(b) the retraining of retrenched persons;

(c) the provision of financial assistance by grants, loans or otherwise for the purposes of the abovementioned objects.

ทั้งนี้ ประเทศสิงคโปร์กำหนดให้มีหน่วยงาน Skills Future Singapore Agency (SSG)⁵⁶ ขึ้น ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวมีหน้าที่บริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Skills Development Funds) กองทุนฯ นี้ จะมีเงินภาษี (Skills Development Levy) ซึ่งถูกจัดเก็บตามพระราชบัญญัติภาษีการพัฒนาฝีมือแรงงาน ค.ศ.1979 (Skills Development Levy Act 1979) เพื่อใช้ในการสนับสนุนโครงการฝึกอบรมแรงงานของประเทศ

ยกตัวอย่าง โปรแกรมการพัฒนาแรงงานของประเทศสิงคโปร์ โดยชาวสิงคโปร์ทุกคนที่มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป จะได้รับเครดิตเริ่มต้นเป็นจำนวนเงิน 500 สิงคโปร์ดอลลาร์ (SGD) จากหน่วยงาน Skills Future Singapore Agency (SSG) เพื่อกระตุ้นและจูงใจให้แรงงานมีการพัฒนา ยกระดับศักยภาพของตนเองรองรับการเจริญเติบโตของประเทศ ตัวอย่างทักษะความรู้ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) การเงิน (Finance) บริการด้านเทคโนโลยี (Tech-enabled Services) สื่อดิจิทัล (Digital Media) ความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) การผลิตขั้นสูง (Advanced Manufacturing) และ การแก้ปัญหาในเมือง (Urban Solutions)⁵⁷ เป็นต้น

โดยสรุปแล้วแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศสิงคโปร์ จะมีขอบเขตที่ครอบคลุมนอกเหนือไปจากลูกจ้างที่อยู่ภายในสถานประกอบการ โดยพระราชบัญญัติภาษีการพัฒนาฝีมือแรงงาน ค.ศ.1979 (Skills Development Levy Act 1979) ได้กำหนดให้สถานประกอบการแต่ละแห่งมีหน้าที่ต้องนำส่งเงินภาษีเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีหน่วยงานที่ถูกจัดตั้งขึ้นมาเพื่อบริหารกองทุนดังกล่าวนี้ ทั้งนี้หน่วยงานดังกล่าวจะมีหน้าที่ออกแบบและจัดสรรโปรแกรมการพัฒนาความรู้ให้กับประชาชนทุกคนภายในประเทศ โดยกำหนดทักษะความรู้ที่จำเป็นและสำคัญเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับภาคแรงงาน พัฒนาศักยภาพพร้อมรับการแข่งขันและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจต่อไป

3.2.2 ประเทศมาเลเซีย

การพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศมาเลเซีย เป็นไปตามพระราชบัญญัติการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ ค.ศ.2006 (National Skills Development Act 2006) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

⁵⁶ Skills Future, About Skills Future [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.skillsfuture.gov.sg/AboutSkillsFuture> [19 พฤศจิกายน 2565]

⁵⁷ Skills Future, Programmes for You [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.skillsfuture.gov.sg/ProgrammesForYou#section2> [19 พฤศจิกายน 2565]

หลักสูตรหรือโปรแกรมการเรียนรู้ทั้งหมดจะต้องได้รับการจัดทำขึ้นโดยสำนักงานมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ตามมาตรา 22⁵⁸ ก่อนที่ผู้ให้บริการฝึกอบรมจะขออนุมัติจัดอบรมต่อภาครัฐ สำหรับปัจจัยอื่น เช่น การจัดอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ใช้ในการอบรมต้องมีความสอดคล้องและผ่านมาตรฐานของรัฐ รวมถึงวิทยากรจะต้องมีคุณสมบัติและทักษะที่สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติด้วย ตามมาตรา 23⁵⁹ ทั้งนี้ ผู้ที่ผ่านการพัฒนาความรู้จะได้รับเอกสารใบรับรองทักษะตามมาตรฐานที่ประเทศมาเลเซียกำหนดไว้ ตามมาตรา 34⁶⁰

⁵⁸ National Skills Development Act 2006, Use of National Occupational Skills Standards

22. (1) The National Occupational Skills Standards shall be used to develop national curriculum for skills training programmes.

(2) For the purposes of conducting skills training, all accredited programmes shall conform to the National Occupational Skills Standards.

(3) The National Occupational Skills Standards shall be used as a measure of proficiency leading to the award of a Certificate.

(4) The National Occupational Skills Standards may be utilized in any other way as the Director General deems fit.

⁵⁹ National Skills Development Act 2006, Criteria for accreditation

23. Any skills training provider shall apply to the Director General for its skills training programme to be approved as an accredited programme and shall satisfy the following criteria:

(a) it has a training curriculum that is capable of providing skills training and assessment to meet the requirements of the relevant National Occupational Skills Standards;

(b) it has, or has access to premises, training facilities or technologies for the purpose of providing skills training and undertaking assessment to meet the requirements of the relevant Standards;

(c) it has under its employment, or has access to, qualified and skilled instructors capable of providing skills training and assessment to meet the requirements of the relevant National Occupational Skills Standards; and

(d) it is able to meet the quality assurance policies and procedures stipulated by the Director General.

⁶⁰ National Skills Development Act 2006, Award of Certificate

34. The Director General may award, to any person upon conforming to the Standards the following skills qualifications:

(a) Malaysian Skills Certificate;

(b) Malaysian Skills Diploma;

(c) Malaysian Skills Advanced Diploma; or

(d) Statements of Achievement.

ในส่วนของการควบคุมคุณภาพของหลักสูตรที่จัดขึ้น กฎหมายกำหนดให้มีการตรวจสอบคุณภาพของผู้ให้บริการฝึกอบรม โดยเจ้าหน้าที่รัฐที่ได้รับมอบหมายจะดำเนินการตรวจสอบผู้ให้บริการฝึกอบรมเป็นครั้งคราว เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินการเป็นไปตามที่มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้กำหนดไว้ ตามมาตรา 37 และมาตรา 38⁶¹

อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ ค.ศ.2006 ได้กำหนดความหมายของคำว่า “การฝึกทักษะ” (Skills Training) ซึ่งนิยามไว้ในมาตรา 2⁶² โดยหมายความว่า “การปฏิบัติงานและกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งให้ความรู้ในเชิงอุตสาหกรรม การพัฒนาทักษะและเจตคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล รวมถึงการทบทวน เพิ่มเติมและปรับปรุงองค์ความรู้ต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน” จากคำนิยามพบว่ากฎหมายกำหนดให้การพัฒนาความรู้ของแรงงานภายในประเทศมาเลเซียสามารถดำเนินการได้ด้วยวิธีที่หลากหลาย เน้นที่การทำงานและฝึกปฏิบัติจริง โดยไม่จำกัดแต่รูปแบบการฝึกอบรมในชั้นเรียนเท่านั้น

ทั้งนี้ ประเทศมาเลเซียเป็นประเทศที่มีระดับรายได้ปานกลางระดับสูง ซึ่งมีเป้าหมายที่จะยกสถานะสู่ประเทศที่มีรายได้สูงภายในปี ค.ศ.2030 สิ่งสำคัญที่จะนำพาประเทศให้ไปสู่เป้าหมายดังกล่าวคือการยกระดับความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาแรงงานที่มีทักษะสูงและการส่งเสริมความหลากหลายภายในสถานประกอบการ ทั้งนี้ รัฐบาลได้กำหนดให้การศึกษาและฝึกอบรมด้านเทคนิคและอาชีวศึกษา (Technical and Vocational Education and Training ; TVET)⁶³ เป็นปัจจัยที่จะให้การพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นประเทศมาเลเซียจึงมีการดำเนินนโยบายการปฏิรูประบบ TVET โดยมีการจัดตั้งโครงการ Skills for Prosperity (SfP-Malaysia) ขึ้น โดยเป็นการทำงานร่วมกับรัฐบาล องค์กรนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้เสียในต่างประเทศเพื่อรับมือกับความท้าทายของ

⁶¹ National Skills Development Act 2006, Inspector

37. For the purposes of this Act, the Director General may appoint any officer of the department responsible for skills development as Inspector to perform the duties of inspection and verification under this Act.

National Skills Development Act 2006, Inspection to be made from time to time

38. An Inspector shall, from time to time, inspect a skills training provider under this Act for the purpose of ascertaining that this Act and the regulations made under this Act have been and are being complied with.

⁶² National Skills Development Act 2006, Interpretation

2. In this Act, unless the context otherwise requires—

“skills training” means work based and industry oriented activities which aim to provide the knowledge, skills and attitude required for effective and efficient performance of a task or job, and includes refresher, further, updating and specialized job-related training;

⁶³ Skills for Prosperity Programme in Malaysia [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro->

[bangkok/documents/briefingnote/wcms_764315.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_764315.pdf) [19 พฤศจิกายน 2565]

การพัฒนาทักษะแรงงานภายในประเทศ เพื่อแรงงานชาวมาเลเซียมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการทำงานที่ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัยได้

โครงการ SfP-Malaysia มีเป้าหมายที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ผ่านการพัฒนาทักษะที่สำคัญ (TVET) เพื่อปรับปรุงระบบการจ้างงาน โอกาสในการจ้างงาน และศักยภาพในการสร้างรายได้ของแรงงาน โดยมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ 4 ด้าน ดังนี้

1. ความเสมอภาค เป็นการขยายโอกาสในการพัฒนาแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มสตรีและกลุ่มเปราะบางทางสังคม

2. คุณภาพ เน้นการปรับปรุงและพัฒนาความพร้อมของระบบ TVET โดยยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการทักษะทางอุตสาหกรรม รวมไปถึงการพัฒนาทักษะของแรงงานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมและคณิตศาสตร์เพื่อประยุกต์เข้ากับระบบ TVET

3. ความสอดคล้องต่อความต้องการทักษะในภาคอุตสาหกรรม โดยมุ่งเน้นการฝึกอบรมทักษะแก่นายจ้างระยะยาว เช่น การให้การรับรองทักษะให้กับผู้ผ่านการฝึกปฏิบัติงานแบบ OJT โครงการนำร่องการจ่ายค่าตอบแทนตามทักษะที่มี การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยอิงกับการปฏิบัติงาน (Work-Based Learning)

4. ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าใช้จ่าย มุ่งเน้นการปรับปรุงรูปแบบการจัดหาเงินทุนสำหรับ TVET

โดยสรุปแล้วแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศมาเลเซีย จะเป็นไปตามพระราชบัญญัติการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ ค.ศ.2006 โดยกำหนดให้มีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยหลักสูตรที่สร้างขึ้นจะต้องมีความสอดคล้องกับมาตรฐานนี้ ประเด็นที่น่าสนใจคือในมาตรา 2 ของกฎหมายนี้กำหนดค่านิยมของ “การฝึกทักษะ” (Skills Training) ไว้ โดยไม่ได้จำกัดรูปแบบการอบรมไว้อย่างชัดเจน และจากการค้นคว้ายังพบว่าแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศมาเลเซีย ได้กำหนดยุทธศาสตร์เน้นการพัฒนาแรงงานที่มีทักษะสูงเพื่อยกระดับและส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยรัฐบาลได้กำหนดให้การศึกษาและฝึกอบรมด้านเทคนิคและอาชีวศึกษา (Technical and Vocational Education and Training ; TVET) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

บทที่ 4

การเพิ่มขึ้นของสมรรถนะแรงงานที่สนองต่อทิศทางการอุตสาหกรรมหลัก

: ข้อพิจารณาในการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ได้เกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสม โดยส่งเสริมให้นายจ้างหรือสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย การฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้ประกอบการนั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยในเวลาต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2557 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ และคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน โดยกำหนดให้การประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานใดๆ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ และให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจควบคุมการดำเนินการของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ รวมทั้งกำหนดให้ค่าธรรมเนียมที่ได้รับจากการรับรองความรู้ความสามารถตกเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ทั้งนี้ การพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินการอยู่ในประเทศไทยในปัจจุบันนี้ เป็นการดำเนินการกิจเพื่อให้สถานประกอบการแต่ละแห่งจัดการพัฒนาความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพของแรงงาน และพัฒนาประสิทธิภาพของสถานประกอบการ พร้อมทั้งให้สิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด เป็นการจูงใจให้สถานประกอบการเข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกฎหมายดังกล่าวได้บังคับใช้มาจนถึงปัจจุบัน โดยในบทนี้จะกล่าวถึงหลักการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 รวมไปถึงปัญหาและประเด็นสำคัญจากการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าว

4.1 หลักการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

หลักการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ประกอบไปด้วย คำนิยามของการพัฒนาฝีมือแรงงาน เงื่อนไขของหลักสูตรที่ใช้จัดฝึกอบรมตามกฎหมายหน้าที่ของสถานประกอบการและสิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับ

4.1.1 คำนียามของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ได้กำหนดนิยามคำว่า “การพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงานมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน มีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อันได้แก่การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถและการอื่นที่เกี่ยวข้อง

“การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน” กฎหมายได้กำหนดประเภทการฝึกอบรมฝีมือแรงงานเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.การฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานจะต้องจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งผู้ดำเนินการฝึกจะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ต้องทำสัญญาการฝึกเป็นหนังสือกับผู้รับการฝึก (มาตรา 11) ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองการฝึก (มาตรา 12) ต้องออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้สำเร็จการฝึกให้แก่ผู้รับการฝึกที่ฝึกครบตามหลักสูตรและผ่านการวัดผล (มาตรา 13) ห้ามเรียกหรือรับเงินค่าฝึกอบรมหรือค่าตอบแทนในลักษณะใดๆ อันเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้รับการฝึก (มาตรา 15 วรรคหนึ่ง)

2.การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้าง จัด ให้ ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจะต้องจัดส่งหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (มาตรา 20)

3.การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพจะต้องจัดส่งหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (มาตรา 20)

ผู้ดำเนินการฝึกอาจดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานที่ของตนเองหรือจะขออนุญาตจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานก็ได้ (มาตรา 19) รวมทั้งจะดำเนินการให้ผู้รับการฝึกไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานศึกษา สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการ หรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานอื่นที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบก็ได้ (มาตรา 16)

แต่ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากความหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมไปถึงประเภทของการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น พบว่ากฎหมายได้บัญญัติ กระบวนการพัฒนาความรู้ผู้เรียนอยู่ในรูปแบบการฝึกอบรมเพียงวิธีเดียว จึงเห็นได้ว่ากฎหมายฉบับดังกล่าว ได้จำกัดไม่ให้นายจ้างใช้รูปแบบการพัฒนาในวิธีอื่นที่มีความหลากหลายตามทฤษฎีการเรียนรู้ที่ได้กล่าวไปในบทที่ 2 ได้ ประเด็นดังกล่าวนี้จึงควรได้รับการพิจารณาเพื่อ

แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายเพื่อเพิ่มเติมวิธีการพัฒนาที่หลากหลายรูปแบบตามบริบทและสภาพแวดล้อมในการเรียนต่อไป

4.1.2 เงื่อนไขของหลักสูตรที่ใช้จัดฝึกอบรมตามกฎหมาย

ในมาตรา 20 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ได้บัญญัติไว้ว่า เพื่อประโยชน์ในการขอรับสิทธิประโยชน์ ให้ผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานหรือการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพจัดส่งหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

การพิจารณาให้ความเห็นชอบของนายทะเบียนให้เป็นไปตามเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ข้อ 3 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 และมาตรา 39 (3) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 รองปลัดกระทรวงแรงงาน ออกประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 3 เมื่อนายทะเบียนรับคำขอพร้อมด้วยเอกสารหลักฐานตามข้อ 2 แล้ว ให้ตรวจสอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ดังต่อไปนี้

ก. หลักสูตรการฝึกอบรม

(1) ต้องเป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะตามสาขาอาชีพที่ลูกจ้างนั้นปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ หรือตามสาขาอาชีพอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ

(2) เนื้อหาวิชาของหลักสูตร ต้องมีความสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับกิจการของสถานประกอบการนั้น หรือเพื่อประโยชน์ต่อลูกจ้างที่จะพัฒนาไปสู่การทำงานในสาขาอาชีพอื่นได้

(3) ระยะเวลาการฝึกอบรมต้องสอดคล้องกับหลักสูตร กรณีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน ต้องไม่น้อยกว่าหกชั่วโมง และกรณีการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพต้องไม่น้อยกว่าสิบแปดชั่วโมง

(4) จำนวนผู้รับการฝึกอบรมให้แบ่งกลุ่ม ดังนี้

กรณีการฝึกอบรมโดยการบรรยาย กลุ่มละไม่เกินหนึ่งร้อยคน

กรณีการฝึกอบรมโดยการจัดกิจกรรมกลุ่ม กลุ่มละไม่เกินห้าสิบคนต่อวิทยากรหนึ่งคน

กรณีการฝึกอบรมทักษะฝีมือซึ่งต้องมีภาคปฏิบัติ กลุ่มละไม่เกินยี่สิบห้าคนต่อวิทยากรหนึ่งคน

ข. ประมาณการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

ค. เงื่อนไขในการฝึกอบรม

(1) ผู้รับการฝึกต้องเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละแปดสิบของระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหลักสูตร

(2) กรณีส่งผู้รับการฝึกไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ต้องเป็นการฝึกอบรมภายในประเทศ นายทะเบียนจะให้ความเห็นชอบเฉพาะหลักสูตร เพื่อนับจำนวนผู้รับการฝึกในการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเท่านั้น ส่วนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ยื่นต่อกรมสรรพากรตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง การกำหนดสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่รับลูกจ้างของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเข้าศึกษาหรือฝึกอบรม ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2548

ง. รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้าง กรณีผู้ประกอบการเป็นผู้จัดฝึกอบรมเอง ให้พิจารณาค่าใช้จ่ายตามรายการดังต่อไปนี้

- (1) ค่าตอบแทนวิทยากร
- (2) ค่าลิขสิทธิ์ของหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม
- (3) ค่าจ้างล่ามระหว่างฝึกอบรม
- (4) ค่าแปลเอกสารประกอบการฝึกอบรม
- (5) ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรม หรือตำรา
- (6) ค่าจ้างถ่ายเอกสารประกอบการฝึกอบรม
- (7) ค่าถ่าย ล้างอัดและขยายรูปภาพ ค่าบันทึกภาพและเสียงที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
- (8) ค่าจัดทำหรือค่าเช่าสื่อการฝึกอบรม ได้แก่ สื่อในลักษณะแผ่นโปร่งใส เทปเสียง เทปวิดีโอ ซีดี วีซีดี ดีวีดี ซีดี-รอม แผ่นภาพ สไลด์และรวมถึงชุดทดลอง ชุดสาธิต หุ่นจำลองที่ไม่มีลักษณะคงสภาพเข้าข่ายเป็นการลงทุน ในกรณีเช่าสื่อการฝึกอบรม จะต้องมิมีระยะเวลาเช่าที่แน่นอนและสอดคล้องกับหลักสูตรที่จัดฝึกอบรม
- (9) ค่าวัสดุ เครื่องมือต่างๆ ที่จะใช้ในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน จะต้องมิมีลักษณะการใช้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาในหลักสูตรนั้นๆ ทั้งนี้ วัสดุ เครื่องมือดังกล่าว จะต้องไม่ปะปนกับที่ใช้ในการประกอบกิจการตามปกติของผู้ขอรับความเห็นชอบ โดยต้องระบุรายการ จำนวนและราคาของวัสดุ เครื่องมือนั้นให้ชัดเจน
- (10) ค่าเช่าเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ต้องมีระยะเวลาเช่าที่แน่นอนและสอดคล้องกับหลักสูตรที่จัดฝึกอบรม
- (11) ค่าเช่าสถานที่จัดการฝึกอบรม
- (12) ค่าเช่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าเครื่องดื่มและอาหารว่างสำหรับผู้รับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ประสานการฝึกอบรมและวิทยากรระหว่างการฝึกอบรม ยกเว้นค่าเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์
- (13) ค่าจ้างพาหนะเดินทางข้ามจังหวัดไป – กลับภายในประเทศ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ไม่เกินสองเที่ยว ยกเว้นค่าเครื่องบิน
- (14) ค่าจ้างเหมาพาหนะรับ – ส่งผู้รับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ประสานการฝึกอบรมและวิทยากรระหว่างการฝึกอบรม
- (15) ค่าจ้างเหมาพาหนะไปดูงานเป็นกลุ่มที่กำหนดไว้ในหลักสูตรภายในประเทศ ยกเว้นค่าเครื่องบิน

(16) ค่าพาหนะเดินทางภายในประเทศของวิทยากร

เนื่องจากการพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธีการตามทฤษฎีการเรียนรู้ตามที่ได้อ้างถึงแล้วในบทที่ 2 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงการจัดฝึกอบรม ที่นายจ้างจะต้องนำเสนอรายละเอียดหลักสูตร และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพแล้ว จะเห็นได้ว่ากฎหมายมุ่งเน้นไปที่หลักสูตรการอบรมในลักษณะ Classroom Training เท่านั้น หากนายจ้างมีความประสงค์จะจัดการเรียนรู้ให้ลูกจ้างโดยใช้วิธี Non-Classroom Training ก็สามารถดำเนินการได้ แต่จะไม่สามารถนำหลักสูตรหรือกิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าว นำไปเป็นการดำเนินการตามหน้าที่ของนายจ้างตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ได้ ซึ่งอาจทำให้นายจ้างต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีนั้นๆ โดยข้อจำกัดของกฎหมายที่กล่าวมานั้นยังเป็นประเด็นสำคัญ ตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมาที่เกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 การจัดฝึกอบรมในรูปแบบ Classroom Training เกิดอุปสรรคไม่สามารถจัดได้ตามปกติ อันเนื่องมาจากแนวทางการควบคุมโรคระบาดที่เข้มงวดของภาครัฐ สถานประกอบการกิจการหลายแห่งต้องปรับตัว เปลี่ยนกลยุทธ์มาใช้รูปแบบ Non-Classroom Training มากยิ่งขึ้น แต่กฎหมายและแนวปฏิบัติต่างๆ ตามที่กล่าวมายังไม่ถูกปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์ ดังนั้นกฎหมายดังกล่าวจึงควรได้รับการพิจารณาขยายรูปแบบการจัดฝึกอบรมให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ อันจะเป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทยให้ก้าวหน้าตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปได้

4.1.3 หน้าที่ของสถานประกอบการ

ในมาตรา 30 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ได้บัญญัติว่าเพื่อประโยชน์ในการเรียกเก็บเงินสมทบจากผู้ประกอบการตามมาตรา 29 ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการมีอำนาจประกาศกำหนดอัตราเงินสมทบไม่เกินร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบการจ่ายในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบรวมทั้งวิธีการเรียกเก็บเงินสมทบจากผู้ประกอบการค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการประกาศกำหนด

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบ วิธีการเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูง ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อ 4-9 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 และ มาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยคำแนะนำของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 4 ในประกาศนี้

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่ผู้ประกอบการในประเภท ขนาดและท้องที่ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ส่งสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในกรณีไม่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ให้แก่ลูกจ้างของตนหรือไม่มีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือไม่

มีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ หรือจัดให้มีการดำเนินการดังกล่าว อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือรวมกันไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด

“ปี” หมายความว่า ปีปฏิทิน

ข้อ 5 ให้ผู้ประกอบการกิจการที่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งเงินสมทบเข้ากองทุน ในอัตราร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบการจ่ายในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบตามสัดส่วนลูกจ้าง ที่ไม่ได้จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือไม่มีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือไม่มีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ หรือจัดให้มีการดำเนินการดังกล่าว อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด โดยคิดจากค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่กำหนดไว้ ตามข้อ 6

ข้อ 6 ให้ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบเป็นอัตราเดียวกันเป็นจำนวนเดือนละเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำสุดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานคุณสามสิบ

ข้อ 7 เงินสมทบให้คำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงตามที่รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการประกาศกำหนด คุณจำนวนลูกจ้างที่ไม่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือไม่มีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือไม่มีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ หรือจัดให้มีการดำเนินการดังกล่าว อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันไม่ครบ ตามสัดส่วนที่กำหนด คุณจำนวนเดือนที่มีหน้าที่ส่งเงินสมทบในแต่ละปี คุณอัตราเงินสมทบที่รัฐมนตรี ประกาศกำหนด

ข้อ 8 ผู้ประกอบการกิจการที่ต้องส่งเงินสมทบ จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นรายปี โดยยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบตามที่อธิบดีกำหนดพร้อมส่งเงินสมทบ ภายในเดือนมีนาคมของปีถัดไป

ข้อ 9 การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบตามข้อ ๘ กรณีสถานประกอบการตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร กรณีตั้งอยู่ในจังหวัดอื่น ให้ยื่น ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น

กรณีผู้ประกอบการที่มีสาขาหรือมีลูกจ้างทำงานในท้องที่อื่นด้วย ให้ยื่นรวมจำนวนลูกจ้าง ของสาขาทุกแห่งเข้าด้วยกัน และให้ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบรวมกัน ณ หน่วยงานของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานที่สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่

กรณีผู้ประกอบการประสงค์จะขอยื่นแบบในท้องที่อื่นที่มีสาขาตั้งอยู่ ให้ยื่นคำขอความเห็นชอบ ต่อหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดที่สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ก่อน

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ของผู้ประกอบการกิจการที่ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ข้อ 1-2 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 29 วรรคสอง และมาตรา 39 (3) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงกำหนดหลักเกณฑ์ของผู้ประกอบ กิจการที่ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ผู้ประกอบการซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือมีลูกจ้าง เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันในสัดส่วนไม่น้อย

กว่า ร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน ผู้ประกอบกิจการนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีนั้น

ข้อ 2 ผู้ประกอบกิจการซึ่งไม่ได้ดำเนินการตามข้อ 1 หรือดำเนินการในสัดส่วนที่น้อยกว่า ร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามจำนวนที่ไม่ได้ดำเนินการหรือดำเนินการไม่ครบตามข้อ 1

จากกฎหมายที่กล่าวมาข้างต้น สถานประกอบการมีหน้าที่นำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในกรณีที่ไม่มีการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือมีการจัดรวมกันไม่ครบตามสัดส่วนร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน ทั้งนี้ กฎหมายก็เปิดโอกาสให้สถานประกอบการไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ หากจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้างในสัดส่วนร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน จากข้อกำหนดดังกล่าวทำให้สถานประกอบการแต่ละแห่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายรวมถึงคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ

ทั้งนี้ กฎหมายดังกล่าว ไม่เป็นการจูงใจให้สถานประกอบการปรับปรุงกลยุทธ์และแผนการฝึกอบรมประจำปีให้มีวิธีการฝึกอบรมในรูปแบบใหม่ ที่มีประสิทธิภาพสูง และต้นทุนต่ำกว่า Classroom Training ดังนั้นสถานประกอบการแต่ละแห่งก็ยังคงต้องยึดโยงกับการจัดฝึกอบรมในรูปแบบ Classroom Training ต่อไป ไม่ว่าจะเป็นการจัดฝึกอบรมในรูปแบบ Inhouse Training หรือ Public Training ก็ตาม และจะต้องวางแผนจัดฝึกอบรมให้ได้จำนวนรุ่นและลูกจ้างที่เข้ารับการฝึกอบรมตลอดทั้งปี ให้พอดีกับสัดส่วนที่ต้องจัดฝึกอบรมในปีนั้น ทั้งนี้ก็เพื่อหลีกเลี่ยงการนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งหากจำเป็นต้องส่งเงินสมทบก็นำส่งให้น้อยที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้ แม้ว่าจำนวนเงินที่สถานประกอบการสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอาจจะไม่มากก็ตาม จึงเห็นได้ว่ากฎหมายนี้ควรได้รับการพิจารณาขยายรูปแบบการจัดฝึกอบรมให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทยทัดเทียมกับประเทศอื่นต่อไป

4.1.4 สิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้สิทธิและประโยชน์กับสถานประกอบการในหลายลักษณะ แบ่งตามประเภทของผู้ขอรับสิทธิประโยชน์ ได้แก่ ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถและผู้ดำเนินการฝึกที่จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เช่น สิทธิได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ สำหรับค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงาน โดยมาตรา 33 กำหนดให้ผู้ดำเนินการฝึกซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามสาขาอาชีพที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดตามมาตรา 7 ได้รับสิทธิที่จะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษสำหรับเงินได้ของผู้ดำเนินการฝึกเป็นจำนวนร้อยละของค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ในการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามกฎหมาย โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร ซึ่งสถานประกอบการจะได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 100 รวมเป็นร้อยละ 200 นอกจากนี้ยังรวมถึงประโยชน์ที่จะได้รับการพิจารณาอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ประกอบการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ สิทธิได้รับการยกเว้นอากรขาเข้า

และภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประโยชน์ที่จะได้รับคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาหลักสูตร หรือกระบวนการ วิเคราะห์ตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนและได้รับความช่วยเหลือจากกรม พัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากรต่างๆ ด้วย

จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ในบทบัญญัติ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่สถานประกอบกิจการจะได้รับนั้น นับว่าเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้สถานประกอบ กิจการมีการจัดพัฒนาฝีมือแรงงาน ในวิธีการและเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนดไว้ อันจะเป็นประโยชน์กับ สถานประกอบกิจการเอง ที่จะมีแรงงานที่มีความรู้ความสามารถ พัฒนาและส่งมอบผลงานได้อย่างมี คุณภาพแล้ว ยังถือเป็นการทำคุณประโยชน์ให้กับสังคมโดยรวมด้วยที่แรงงานจะได้รับการพัฒนาให้มี คุณภาพทัดเทียมกับนานาประเทศ โดยที่รัฐไม่ต้องลงทุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาโดยตรง แลกเปลี่ยนกับ การที่ภาครัฐจะมีต้นทุนคือสามารถจัดเก็บภาษีเงินได้นิติบุคคลจากสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติตาม กฎหมายลดลง

4.2 ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

ภายหลังจากที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 เริ่มมีผลบังคับใช้ ตลอด ระยะเวลาที่ผ่านมา สถานประกอบกิจการในทุกอุตสาหกรรมต่างมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมไปถึงการปรับตัวเพื่อให้กระบวนการต่างๆ ภายในองค์กรเป็นไปตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมถึง การรับสิทธิประโยชน์ด้วย ดังนั้น ในบทนี้จึงต้องมีการวิเคราะห์ถึงการสนองต่อความต้องการของ อุตสาหกรรม และประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นภายในสถานประกอบกิจการภายหลังการบังคับใช้พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

4.2.1 การสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรม

4.2.1.1 การวางแผนจัดฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ

สถานประกอบกิจการทุกแห่งต่างก็มีเป้าหมายในการดำเนินงาน เช่น กำหนด เป้าหมายรายได้ ผลกำไรสุทธิให้เติบโตมากยิ่งขึ้นกว่าการดำเนินการในปีที่ผ่านมา ปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถาน ประกอบกิจการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือการมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ดังนั้น ฝ่าย ทรัพยากรบุคคล (HR) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบการฝึกอบรม ต้องกำหนดกลยุทธ์ ทิศทางและ นโยบายด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และจัดทำแผนการฝึกอบรมเป็นประจำทุกปี

ในอดีตที่ผ่านมา วิธีการอบรมที่แต่ละสถานประกอบกิจการเลือกใช้ก็มักจะเป็น การฝึกอบรมในชั้นเรียน (Classroom Training) แต่ในยุคสมัยที่เปลี่ยนไปนั้น พบว่าแนวทางการเรียนรู้ที่ เกิดประสิทธิภาพสูง ควรจะมุ่งเน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้จัดฝึกอบรมควรสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการ เรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดี รวมไปถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การเรียนรู้ ในหลายทักษะ มีการพัฒนาหลักสูตรให้อยู่ในรูปแบบของ E-Learning หรือ Virtual Classroom ซึ่งผู้เรียน สามารถเลือกเข้าเรียนได้ตลอดเวลา จากแนวโน้มดังกล่าว สถานประกอบกิจการจึงได้จัดทำแผนการ ฝึกอบรม โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ซึ่งจะพิจารณาจากความเหมาะสมของเนื้อหาเป็นหลัก ยกตัวอย่างเช่น หากเป็นหลักสูตรที่ต้องมีการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ผู้จัดก็มักจะเป็นการใช้วิธีการฝึกอบรมในชั้น

เรียนเป็นหลัก เพื่อให้ผู้เรียนและผู้สอนได้พบกันและสามารถตรวจสอบได้โดยง่ายว่าผู้เรียนนั้นมีความเข้าใจในบทเรียนดังกล่าวมากน้อยเพียงใด แต่หากเป็นหลักสูตรที่เป็นเนื้อหาภาคทฤษฎี จำนวนบทเรียนไม่มาก และไม่มีควมซับซ้อน การเรียนรู้ผ่านระบบ E-Learning อาจตอบโจทย์กับทั้งผู้เรียนและสถานประกอบการมากกว่า เนื่องจากผู้เรียนสามารถบริหารเวลาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงไม่กระทบกับเวลาในการปฏิบัติงานของนายจ้าง

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้ผู้ประกอบการต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในกรณีไม่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเอง หรือจัดฝึกอบรมแต่หลักสูตรที่จัดฝึกอบรมนั้น ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย ผู้เขียนมีความคิดเห็นว่าประเด็นนี้กฎหมายที่บังคับใช้ ไม่ทันต่อยุคสมัย รวมถึงไม่สนับสนุนให้สถานประกอบการบริหารจัดการกระบวนการฝึกอบรมภายในให้เกิดประสิทธิภาพสูงที่สุดภายใต้เวลาของลูกจ้างที่มีอยู่อย่างจำกัด หากยังไม่มีมาตรการแก้ไขกฎหมายดังกล่าวแล้ว สถานประกอบการส่วนใหญ่ก็จะเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมในชั้นเรียน (Classroom Training) แต่เพียงวิธีเดียว เนื่องจากเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่เอื้อประโยชน์มากกว่าวิธีฝึกในรูปแบบอื่นๆ

4.2.1.2 การใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีของสถานประกอบการ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่จัดการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมนั้นจะต้องเป็นการฝึกอบรมในชั้นเรียน (Classroom Training) ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย โดยผู้ประกอบการตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เพิ่มอีกร้อยละ 100 สำหรับค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปในการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน รวมเป็นร้อยละ 200 สิทธิประโยชน์ทางภาษีของสถานประกอบการจากการจัดฝึกอบรมนั้น ผู้เขียนมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสม เนื่องจากเป็นการจูงใจให้สถานประกอบการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งก็เป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติงานให้กับสถานประกอบการเอง ประโยชน์ในขั้นแรกคือสถานประกอบการจะมีลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติและส่งมอบงานที่มีคุณภาพ โดยต้นทุนค่าใช้จ่ายจะสามารถนำมาใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีได้ ประโยชน์ในลำดับถัดมาคือสังคมส่วนรวม คือประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ โดยเป็นบทบาทของผู้ประกอบการ ทั้งนี้ ไม่เป็นภาระของภาครัฐในการจัดฝึกอบรม แลกเปลี่ยนกับการจัดเก็บภาษีเงินได้นิติบุคคลของสถานประกอบการจะจัดเก็บได้น้อยลง

4.2.1.3 ผลกระทบต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบการ

จากความคิดเห็นของผู้เขียนในข้อ 4.2.1.2 ดังที่กล่าวไปว่าการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีกับผู้ประกอบการ จะเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้การพัฒนาฝีมือแรงงานเกิดขึ้นอย่างทั่วถึงในทุกสถานประกอบการ และเป็นผลให้ภาพรวมของแรงงานทั้งประเทศมีศักยภาพ โดยไม่เป็นภาระของภาครัฐนั้น แต่ด้วยการกำหนดรายละเอียดและหลักเกณฑ์ของหลักสูตรฝึกอบรม ที่สามารถนำมารับสิทธิประโยชน์ทางภาษีไม่ได้เปิดโอกาสให้แต่ละสถานประกอบการนำเอาการฝึกอบรมในรูปแบบอื่น เช่น E-Learning มาจัดเพื่อรับสิทธิประโยชน์ทางภาษี เหตุผลเนื่องมาจากหน่วยงานราชการไม่สามารถพิสูจน์ทราบแน่ชัดว่า

ผู้เรียนแต่ละคนได้เข้าเรียนด้วยตนเองหรือไม่ จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวทำให้สถานประกอบการที่ใช้ E-Learning เป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงาน จะไม่ใช่สามารถใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีได้

ผู้เขียนมีความเห็นว่าหากเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ อาจได้รับผลกระทบไม่มากนักจากการต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนหรือการไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี แต่สถานประกอบการขนาดเล็กไปจนถึงขนาดกลาง อาจเป็นภาระในการดำเนินกิจการ เนื่องจากเงินทุนหมุนเวียนที่ใช้ในการดำเนินกิจการนั้นมีจำนวนจำกัด ดังนั้นหากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในยุคสมัยปัจจุบันแล้ว กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบการของประเทศไทยก็จะมีพัฒนาการไปสู่วัตกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการฝึกอบรมในชั้นเรียน (Classroom Training) ได้

4.2.2 ประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นภายในสถานประกอบการ

4.2.2.1 การนำหลักการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับสมรรถนะของผู้เรียน (Competency Based Education) มาใช้ในสถานประกอบการ

ในปัจจุบันสถานประกอบการแต่ละแห่ง โดยเฉพาะภาคเอกชน มักจะมีการกำหนดสมรรถนะหลักที่สำคัญ เพื่อให้พนักงานได้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง โดยแผนจัดฝึกอบรมจะกำหนดหลักสูตรหรือกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ตัวอย่างสมรรถนะที่องค์กรภาคเอกชนมักนำมากำหนดใช้ ยกตัวอย่างเช่น การเจรจาต่อรอง โดยพนักงานจะต้องแสดงพฤติกรรม เทคนิคและความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อให้บรรลุภารกิจ ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ รวมทั้งสามารถแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมและเทคนิคการเจรจาต่อรองที่เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์ ในอดีตหากองค์กรภาคเอกชนมีความต้องการพัฒนาพนักงาน ก็มักจะใช้วิธีการจัดฝึกอบรมในชั้นเรียน (Classroom Training) มีวิทยากรบรรยายให้ความรู้กับผู้เข้าอบรมทุกคน วิธีการดังกล่าวถือเป็นการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับการเข้าร่วมในชั้นเรียน (Time Based Education) ซึ่งผู้เขียนจะกล่าวถึงในข้อ 4.2.2.2 อีกครั้ง เมื่อเวลาผ่านไปผู้จัดฝึกอบรมก็พบว่า ผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและประสบการณ์ที่หลากหลายและไม่เท่าเทียมกัน การจัดฝึกอบรมในชั้นเรียน (Classroom Training) ซึ่งมีผู้เรียนอยู่ในชั้นเรียนเป็นจำนวนมากได้กำหนดไว้ว่าผู้เรียนต้องได้รับความรู้อย่างเท่าเทียมกัน จากวิทยากรที่เป็นศูนย์กลาง วิธีนี้อาจไม่ตอบโจทย์ผู้เรียนแต่ละคนซึ่งอาจเรียนรู้ได้เร็ว ช้าแตกต่างกัน รวมไปถึงเป็นการยากที่วิทยากรจะติดตาม ตรวจสอบได้ว่าผู้เรียนเข้าใจในบทเรียนที่ตนเองได้ถ่ายทอดความรู้ไปครบถ้วนหรือไม่ ทั้งนี้ เมื่อการบรรยายในชั้นเรียน (Classroom Training) ได้จัดเสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด ก็ถือว่าผู้เรียนได้ผ่านการอบรมในหลักสูตรนั้นไปแล้ว

จากการศึกษาทฤษฎี 70:20:10 เพื่อทำความเข้าใจกับเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา ก็พบว่า การฝึกอบรมในชั้นเรียน (Classroom Training) ถูกจัดอยู่ใน Model 10 คือการเรียนรู้ในรูปแบบการศึกษา อย่างเป็นทางการ ซึ่งอาจจะได้ผลลัพธ์ไม่เท่า Model 70 ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เน้นสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียน จากประสบการณ์ของผู้เขียน พบว่าแนวคิดดังกล่าวเริ่มเป็นที่นิยมในการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนควบคู่ไปกับการจัดฝึกอบรมในชั้นเรียน เช่น การจัดการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติในหน้างานจริง (On the Job Training) วิธีการดังกล่าวผู้สอนจะเป็นผู้ให้คำแนะนำและสอนให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ

ทำงานจริงอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้ ผู้สอนจะสามารถประเมินได้ว่าผู้เรียนมีความเข้าใจในบทเรียนที่สอนมากน้อยเพียงใด เนื่องจากวิธีการ On the Job Training นิยมใช้ในกรณีที่ผู้เรียนมีจำนวนไม่มาก

ประเด็นสำคัญที่สถานประกอบการนำหลักการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับสมรรถนะของผู้เรียน (Competency Based Education) มาใช้คือ สถานประกอบการเล็งเห็นแล้วว่า การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ต้องพิจารณาจากสิ่งที่ต้องการเห็นจากผู้เรียนในการแสดงพฤติกรรมในแต่ละสมรรถนะเป็นหลัก ผสมผสานไปกับการเลือกใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย โดยไม่จำกัดอยู่เพียงแค่วิธีใดวิธีหนึ่งดังเช่นที่ผ่านมา ยกตัวอย่างในบางสมรรถนะเช่น การเจรจาต่อรอง สถานประกอบการอาจคงรูปแบบการฝึกอบรมในชั้นเรียน (Classroom Training) ไว้ในช่วงแรก เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในภาคทฤษฎี ส่วนภาคปฏิบัติก็จัดให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจากหน้างานจริง (On the Job Training) ร่วมกับบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์โดยตรง ทั้งนี้การวัดและการประเมินผล ก็จะมาจากร่วม 2 ส่วน คือการมีส่วนร่วมในชั้นเรียนและผลสัมฤทธิ์จากการฝึกปฏิบัติงานจริง เป็นต้น

4.2.2.2 ประโยชน์ที่สถานประกอบการได้รับจากการปรับเปลี่ยนจากหลักการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับการเข้าร่วมในชั้นเรียน (Time Based Education) มาเป็นหลักการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับสมรรถนะของผู้เรียน (Competency Based Education)

การเรียนรู้ในรูปแบบการเข้าร่วมในชั้นเรียน (Time Based Education) ถือเป็น การเรียนรู้ในรูปแบบการศึกษาอย่างเป็นทางการ ในอดีตมักเป็นที่นิยมในเนื่องจากง่ายต่อการวางแผนและจัดการ ยกตัวอย่างเช่น การจัดฝึกอบรมในชั้นเรียน (Classroom Training) ที่มีข้อดีคือ เป็นมาตรฐาน สามารถควบคุม ตรวจสอบและการวัดผลผ่านกระบวนการสอบได้อย่างชัดเจน รวมถึงหากจัดฝึกอบรมโดยมีโครงสร้างของหลักสูตรเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดแล้ว สถานประกอบการก็จะต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีเงินได้นิติบุคคลอีกด้วย แต่ด้วยข้อจำกัดของการเรียนรู้ในรูปแบบการเข้าร่วมในชั้นเรียน (Time Based Education) สถานประกอบการแต่ละแห่งมีการเพิ่มเติมสมรรถนะใหม่ รวมไปถึงความคาดหวังให้ผู้เรียนแสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีต ดังนั้น การเลือกวิธีการพัฒนาในรูปแบบเดิม อาจไม่ตอบโจทย์สถานประกอบการอีกต่อไป การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับสมรรถนะของผู้เรียน (Competency Based Education) จึงเกิดขึ้น ซึ่งเมื่ออ้างอิงจากทฤษฎี 70:20:10 จะเห็นได้ว่า สัดส่วน 70 และ สัดส่วน 20 มีแนวทางการเรียนรู้ที่เน้นสร้างประสบการณ์ใหม่ รวมถึงการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน จากประสบการณ์ของผู้เขียนที่มีประสบการณ์ในงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้น พบว่าสิ่งที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และจดจำได้เป็นอย่างดีคือการฝึกปฏิบัติจริงและทำซ้ำหลายครั้งจนเกิดความเชี่ยวชาญ ผู้เรียนจะผ่านการลองผิดลองถูกหลายครั้ง จนกระทั่งพบวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง รวมถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้เรียนจะไม่เสียเวลากับการทดลองปฏิบัติจริงและยังไม่ทราบว่าจะออกมาเป็นอย่างไร โดยประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญนี้จะช่วยลดเวลาในการเรียนรู้และค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นจากการทดลองปฏิบัติจริงของผู้เรียนลงไปได้ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะ เป็น สัดส่วน 70 หรือ สัดส่วน 20 ผู้สอนจะมีโอกาสที่จะเข้าถึงผู้เรียนมากกว่าวิธีการฝึกอบรมในชั้นเรียน (Classroom Training) เนื่องจากผู้จัดมักจัดตั้งกลุ่มผู้เรียนโดยมีจำนวนไม่มาก

แม้ว่าการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับสมรรถนะของผู้เรียน (Competency Based Education) จะทำให้สถานประกอบการได้รับผลกระทบจากการที่ไม่สามารถนำหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมในชั้นเรียน (Classroom Training) ที่มีหลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายกำหนดไปขอรับรองจากภาครัฐ เพื่อให้ไม่ต้องนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี แต่หากภาครัฐเปิดโอกาสให้สถานประกอบการที่จัดฝึกอบรมในวิธีที่นอกเหนือจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ให้ทำการรับรองสมรรถนะของลูกจ้างที่ผ่านกระบวนการฝึกอบรมแล้ว ส่วนภาครัฐอาจจะเพิ่มขึ้นขั้นตอนการตรวจสอบสมรรถนะของลูกจ้างที่ผ่านการรับรองจากสถานประกอบการมาแล้วว่ามีความรู้ความสามารถจริง รวมถึงนำเอาแนวทางดังกล่าวไปปรับปรุงพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และกฎหมายลำดับรองต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ผู้เขียนเชื่อว่าจะเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้สถานประกอบการ นำเอาวิธีการฝึกอบรมรูปแบบอื่นๆ ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ภายในสถานประกอบการอย่างแพร่หลายขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานภายในประเทศไทยได้ในระยะยาว

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

การศึกษาเรื่องการนำ Non-Classroom Training มาใช้เป็นวิธีการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามความในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและหลักการของกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ปัญหาในทางปฏิบัติของกฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีการจำกัดแต่การใช้เครื่องมือ Classroom Training ฝึกระดับฝีมือแรงงานเท่านั้น รวมไปถึงศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าว โดยนำหลักการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับสมรรถนะของผู้เรียน (Competency-Base Education) มาพิจารณาพร้อมกับหลักการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับการเข้าร่วมชั้นเรียน (Time Based Education) ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ศึกษาประกอบกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในต่างประเทศ ยกตัวอย่างพระราชบัญญัติวิชาชีพการพัฒนาฝีมือแรงงาน ค.ศ.1979 ของประเทศสิงคโปร์และพระราชบัญญัติการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ ค.ศ.2006 ของประเทศมาเลเซีย มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่อยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก โดยการศึกษาจะเน้นไปที่อนุสัญญาว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ. 1975 (ฉบับที่ 142) ข้อแนะว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ.2004 (ฉบับที่ 195) และปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้ากฎหมายและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของต่างประเทศจะพบว่าจะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะ และยอมรับกับวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายตามบริบทที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มผู้เรียนประเภทของธุรกิจ เป็นต้น รวมไปถึงการศึกษาสาระสำคัญของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 และกฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศกระทรวงแรงงาน เพื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของต่างประเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เขียนในการปรับปรุงบทบัญญัติทางกฎหมายของประเทศไทย ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น และผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1.ความสำคัญและประโยชน์ที่สถานประกอบการนำหลักการเรียนรู้และประเมินผลโดยอิงกับสมรรถนะของผู้เรียน (Competency Based Education) มาใช้ในสถานประกอบการ

จากทฤษฎีการเรียนรู้ต่างๆ เช่น ทฤษฎี 70:20:10 จะเห็นได้ว่า Model 10 คือรูปแบบการศึกษาอย่างเป็นทางการ ในงานวิจัยนี้จะหมายถึงการฝึกอบรมในชั้นเรียน (Classroom Training) ซึ่งมักเป็นที่นิยมของผู้จัด ถือเป็นการเรียนรู้ที่ง่ายต่อการวางแผนและการบริหารจัดการ มีมาตรฐาน ควบคุม ตรวจสอบและวัดผลผ่านระบบ แต่วิธีการดังกล่าวกลับมีข้อจำกัดในการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้เรียน อีกทั้งยังไม่เหมาะสมกับบางทักษะหรือสมรรถนะใหม่ ซึ่งมีวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกว่า เช่น การเรียนผ่านระบบ E-Learning จะใช้กับทักษะพื้นฐานที่ไม่มีความซับซ้อน และไม่จำเป็นที่จะต้องใช้ในการเข้าเรียนในชั้นเรียน ซึ่งใช้เวลามากหรือการจัดการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติในหน่วยงานจริง (On the Job Training) ซึ่งวิธีนี้ได้

พิสูจน์แล้วว่าการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพจะต้องพิจารณาจากการแสดงพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ การจัดการเรียนรู้สามารถจัดการแบบผสมผสานวิธีการในหลากหลายวิธีเข้าด้วยกัน โดยไม่ควรจำกัดอยู่แค่วิธีใดวิธีหนึ่งเท่านั้น แต่ควรพิจารณาจากผลลัพธ์ ต้นทุนค่าใช้จ่ายและเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้มาพิจารณาประกอบการตัดสินใจเลือกวิธีการด้วย

2.แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผ่านการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายของประเทศไทยและกฎหมายต่างประเทศ

จากการศึกษาและวิจัยพบว่าพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 มีข้อจำกัดในเรื่องหลักเกณฑ์ของหลักสูตรซึ่งได้กำหนดไว้ว่าจะต้องเป็นวิธีการฝึกอบรมในชั้นเรียน (Classroom Training) เท่านั้น จึงจะสามารถได้สิทธิประโยชน์ทางภาษี รวมถึงยกเว้นการนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้สถานประกอบการบางส่วนขาดแรงจูงใจที่จะเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมประเภทอื่น ซึ่งอาจมีประสิทธิภาพและมีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่า ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศพบว่ากฎหมายของประเทศสิงคโปร์มีการกำหนดให้นายจ้างนำส่งเงินค่าพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยจะมีหน่วยงานกลางของรัฐเป็นผู้บริหารจัดการโปรแกรมต่างๆ ที่เน้นทักษะที่สำคัญ เพื่อยกระดับศักยภาพของแรงงานรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ส่วนประเทศมาเลเซีย พบว่ามีความใกล้เคียงกับกฎหมายไทย แต่มีความยืดหยุ่นกว่า โดยไม่ได้กำหนดรูปแบบการอบรมไว้ แต่มีส่วนที่คล้ายกับประเทศสิงคโปร์คือ ทั้งสองประเทศมีการวางแผนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยใช้นโยบายการพัฒนาแรงงานให้มีความรู้ในทักษะความรู้ขั้นสูง เพื่อให้ประเทศมีการพัฒนาไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ รวมไปถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (อนุสัญญาและข้อแนะ) และปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต่างให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในสถานประกอบการที่ต้องมีความยืดหยุ่น สามารถเรียนรู้ได้ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้เลือกใช้วิธีการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ให้สอดคล้องกับบริบทต่างๆ ในสถานประกอบการและระบบเศรษฐกิจของประเทศ

5.2 ข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ รวมไปถึงกระบวนการตรวจสอบความรู้ความสามารถของผู้เรียน ซึ่งในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและมีความก้าวหน้ากว่าในช่วงเวลาที่ตรากฎหมายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้กับสถานประกอบการให้เลือกใช้วิธีการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ โดยยังคงการได้สิทธิตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ทั้งการยกเว้นการนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและการได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี ทั้งนี้ผู้เขียนมีความเชื่อมั่นว่า หากในประเด็นดังกล่าวได้รับการแก้ไขแล้ว สถานประกอบการย่อมเลือกวิธีการที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตามทฤษฎีการเรียนรู้ มีค่าใช้จ่ายในการอบรมคุ่มค่าที่ต่ำและใช้เวลาในการเรียนรู้น้อยที่สุด ไม่กระทบกับเวลาในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง อันจะทำให้ความสามารถของแรงงานในประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้น แข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้

ทั้งนี้เพื่อให้เป็นเป็นรูปธรรม ผู้เขียนเสนอให้มีการแก้ไขประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ข้อ 3 โดยเพิ่มวิธีการฝึกอบรมรูปแบบอื่น นอกเหนือจากการฝึกอบรมในรูปแบบปกติ ส่วนจะมีการเพิ่มวิธีการฝึกอบรมใดบ้าง เห็นควรให้ภาครัฐจัดเวทีเปิดรับความคิดเห็นจากภาคเอกชนเพิ่มเติม

บรรณานุกรม

- จำเนียร จวงตระกูล. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์:ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2563.
- จ็อบส์ดีบี. ลักษณะและขอบเขตของงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) 2561 [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/hrm-> [วันที่ 26 ตุลาคม 2565]
- ชินสัคค สุวรรณอัจฉริย, กฎหมายแนวเศรษฐศาสตร์. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา, 2554.
- ฐาปนา ฉินไพศาล. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์, 2559.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.
- ปกป้อง จันวิทย์, รายงานฉบับสมบูรณ์เล่มที่ 2 เรื่องการวิเคราะห์กฎหมายด้วยหลักเศรษฐศาสตร์: แนวคิดและวรรณกรรมปริทัศน์. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2554.
- ผู้นำแห่งอนาคต. การศึกษาฐานสมรรถนะ (Competency-Based Education) ระบบการศึกษาเพื่อแทนที่ระบบเดิม [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :<https://www.leadershipforfuture.com/competency-based-education/>. [วันที่ 19 พฤศจิกายน 2565]
- พัชสีร์ ชมภูคำ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: แมคกรอ-ฮิล, 2558.
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. การจัดการเรียนรู้ออนไลน์: วิธีที่เป็นไปทางการศึกษา Online Learning Management: New Normal of Education [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://slc.mbu.ac.th/wp-content/uploads>. [วันที่ 19 พฤศจิกายน 2565]
- ราชบัณฑิตยสถาน. ความหมายขององค์กรตามพจนานุกรมฉบับ พ.ศ.2554 [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://dictionary.orst.go.th>. [วันที่ 13 ตุลาคม 2559]
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โพร์เพช, 2556.

สตาร์ฟิช อคาเดมี. ชวนมารู้จัก “การศึกษาระบบสมรรถนะ (Competency-based Education)” ฉบับเข้าใจง่าย [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.starfishlabz.com/blog/290>. [วันที่ 19 พฤศจิกายน 2565]

สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2542.

สุมิตร สุวรรณ, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โครงการเพิ่มศาสตราจารย์แบบก้าวกระโดด, 2561.

อัศวิน ไขว้วัฒน์. สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนในระหว่างการลาเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน: กลไกในการส่งเสริมแรงงานฝีมือไทย. เอกัตศึกษา ศศ.ม.กฎหมายเศรษฐกิจ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.

เอชอาร์โน้ตเอเชีย. แนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหารจัดการ (Management Concept) 2565 [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190419-management-concept/>. [วันที่ 26 ตุลาคม 2565]

เอชอาร์โน้ตเอเชีย. เพิ่มศักยภาพองค์กรด้วยโมเดลการเรียนรู้และพัฒนาสูตร 70:20:10 [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190620-model-70-20-10/> [17 พฤศจิกายน 2565]

เอชอาร์โน้ตเอเชีย. Soft Skills หรือ Hard Skills องค์กรต้องการอะไรมากกว่ากัน? [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/220711-soft-hard-skills/>. [วันที่ 27 ตุลาคม 2565]

กฎหมาย

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ของผู้ประกอบกิจการที่ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบ วิธีการเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142). Convention concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources (Entry into force: 19 Jul 1977). Adoption: Geneva, 60th ILC session (23 Jun 1975) - Status: Up-to-date instrument (Technical Convention).

International Labour Organization. ข้อมูลพื้นฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://icb.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/10/2020/06/%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%A1%E0%B8%B9%E0%B8%A5%E0%B8%9E%E0%B8%B7%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%90%E0%B8%B2%E0%B8%99-ILO-2019.pdf>. [วันที่ 19 พฤศจิกายน 2565]

International Labour Organization. ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_684935.pdf [วันที่ 19 พฤศจิกายน 2565]

International Labour Organization. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_098257.pdf. [วันที่ 19 พฤศจิกายน 2565]

International Labour Organization. Skills for Prosperity Programme in Malaysia [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_764315.pdf. [19 พฤศจิกายน 2565]

National Skills Development Act 2006

R195 - Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195). Recommendation concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning. Adoption: Geneva, 92nd ILC session (17 Jun 2004) - Status: Up-to-date instrument.

Skills Development Levy Act 1979,

Skills Future. About Skills Future [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :

<https://www.skillsfuture.gov.sg/AboutSkillsFuture> [19 พฤศจิกายน 2565]

Skills Future. Programmes for You [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :

<https://www.skillsfuture.gov.sg/ProgrammesForYou#section2> [19 พฤศจิกายน 2565]