

ผลงานลำดับที่ 1

เรื่อง

การพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดย

นางวราวรรณ ภาปราชญ์

รักษาการในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานเชี่ยวชาญ

ตำแหน่งเลขที่ 16

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานเชี่ยวชาญ

ตำแหน่งเลขที่ 16 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- (1) เพื่อให้ทราบความเป็นมา บทบาท ภารกิจ ระบบบริหารจัดการและสภาพปัญหาของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- (2) ศึกษากฎหมาย หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกำกับติดตามการบริหารกองทุนหมุนเวียน
- (3) เพื่อหามาตรการที่เหมาะสมในการพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถสนองตอบต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้เป็นอย่างดีต่อไป

การศึกษาเรื่องนี้ใช้วิธีศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Document Study) ได้แก่ เอกสารของทางราชการ เอกสารทางวิชาการ บทบัญญัติทางกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทุนหมุนเวียน แผนนโยบายของรัฐ ตลอดจนเอกสารการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีที่มาจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2537 เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้โอนเงินจากกองทุนเดิมที่ตั้งตามมติคณะรัฐมนตรีมาเป็นเงินกองทุนที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฯ จากการศึกษาพบว่ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีปัญหาหลักสำคัญ 2 ประการ ประการแรก คือ การไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียน ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินใน 4 ด้าน คือ 1. ด้านการเงิน 2. ด้านการปฏิบัติงาน 3. ด้านนโยบาย และ 4. ด้านการพัฒนาทุนหมุนเวียน ปัญหาหลักประการที่สอง คือ กรณีสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจการคลังได้เสนอมาตรการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเนื้อหาเป็นการปฏิรูประบบกองทุนเดิม และเสนอระบบกองทุนใหม่ ในประเด็นนี้จากการศึกษาพบว่า การวางระบบดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เป็นการวางให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การตราพระราชบัญญัติในขณะนั้น กล่าวคือเพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานในขณะนั้น ซึ่งมีประชากรในวัยทำงานประมาณ 41.67 ล้านคน โดยมีมาตรการจูงใจทางภาษีที่จะสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไปหักลดหย่อนภาษีได้ร้อยละ 2 เท่า ดังนั้นจึงกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ที่ไม่จัดฝึกอบรมหรือจัดฝึกอบรมไม่ครบตามสัดส่วน

ร้อยละ 50 ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน วัตถุประสงค์คือเน้นให้ภาคเอกชนจัดฝึกอบรมเป็นหลักไม่ได้เน้นการเก็บเงินสมทบเข้ากองทุน อย่างไรก็ตามกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นับจนถึงปัจจุบันได้ล่วงเลยมาเป็นเวลากว่า 15 ปี ซึ่งสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม อุตสาหกรรมการผลิต การบริการ การจ้างงาน การแข่งขันทางการค้า ตลอดจนเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและรวดเร็ว ดังนั้นข้อเสนอตามแนวคิดของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังในการที่จะต้องพัฒนาระบบกองทุนให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันจึงเป็นสิ่งที่ควรนำมาพิจารณา

จากผลการศึกษา จึงขอเสนอแนวทางและมาตรการในการพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

1. พัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ “องค์กรเชิงรุก”

2. กำหนดมาตรการในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การพัฒนาระบบกองทุนใหม่เป็น 3 ระยะคือ (1) มาตรการระยะที่หนึ่ง ดำเนินการตามแผนฟื้นฟูกองทุน ให้บรรลุผลทั้ง 9 โครงการ รวมถึงการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ถูกกำหนดขึ้นทุกปีให้ผ่านด้วย (2) มาตรการระยะที่สอง ดำเนินการในช่วงระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ. 2560 - 2563) ในมาตรการเพิ่มเติมอีก 10 มาตรการ (3) มาตรการระยะที่สามเพื่อตอบสนองการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ในประเด็นที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเห็นที่สอดคล้องกัน ซึ่งต้องดำเนินการโดยปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในประเด็นการเรียกเก็บเงินสมทบจากสถานประกอบกิจการโดยไม่มีข้อยกเว้น รัฐบาลจ่ายเงินสมทบเท่าจำนวนที่ภาคเอกชนจ่าย และหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมต้องตรงตามกรอบมาตรฐานที่กองทุนรับรอง

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (1) ปรับโครงสร้างกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครบถ้วนตามภารกิจกองทุน ได้แก่ มีฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายติดตามและประเมินผล และฝ่ายกฎหมาย (2) เพิ่มบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้แก่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เพื่อให้สามารถตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการให้ดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักสูตรที่ขอรับรองไว้ (3) จ้างมืออาชีพมาเป็นผู้จัดการกองทุน (4) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อขยายกลุ่มเป้าหมายการปล่อยกู้ออกไปถึงแรงงานใหม่ แรงงานที่ถูกเลิกจ้างว่างงาน (5) เพิ่มวัตถุประสงค์การกู้เพื่อซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนได้ด้วย (6) เพิ่มบทบัญญัติของกฎหมายให้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลประจำสถานประกอบกิจการ เป็นหลักการเดียวกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน (7) ขยายกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสถานประกอบการกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป

4. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ (1) แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรการแนวทางที่วางไว้ (2) แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ให้ครอบคลุมครบถ้วนตามภารกิจกองทุน (3) แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง (4) จัดประชุมชี้แจงบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจ ทิศทาง แนวทาง มาตรการ ให้ถูกต้องตรงกันเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำนำ

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 แต่โดยเหตุที่มีที่มาจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2537 จึงมีปัญหาการดำเนินงานที่สืบทอดเนื่องมาส่วนหนึ่ง ประกอบกับระยะเวลานับตั้งแต่ก่อตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเมื่อ พ.ศ. 2545 มาจนถึงปัจจุบัน ได้ล่วงเลยมาเป็นเวลาพอสมควร ปัจจุบันเศรษฐกิจ สังคม ระบบการจ้างงาน อุตสาหกรรมการผลิต และการบริการ ตลอดจนเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก และรวดเร็ว สมควรที่จะได้มีการปรับปรุงพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้ขอรับการประเมินจึงมุ่งหวังที่จะศึกษาหามาตรการที่เหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบกองทุนตลอดจนปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

วรารรณ ภาปราชญ์

กันยายน 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(ก)
คำนำ	(ง)
สารบัญ	(จ)
สารบัญตาราง	(ซ)
สารบัญรูปภาพ	(ญ)
บทที่ 1	บทนำ
	1
	1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
	1
	2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา
	3
	3. ขอบเขตการศึกษา
	3
	4. วิธีการศึกษา
	3
	5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
	4
	6. นิยามศัพท์ที่สำคัญ
	4
บทที่ 2	กฎหมาย แนวนโยบายที่เกี่ยวกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
	5
	และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
	1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
	1.1 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
	5
	1.2 ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์
	วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียด
	ที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการยกระดับฝีมือแรงงาน
	และการฝึกเปลี่ยนอาชีพ
	1.3 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอจัดตั้ง การดำเนินงาน
	และการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2557
	10
	1.4 พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558
	12

	หน้า
2. นโยบายและแผน ที่เกี่ยวกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	17
2.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)	17
2.2 คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี (วันศุกร์ที่ 12 กันยายน 2557)	18
2.3 แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)	20
2.4 แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)	22
3. กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิเคราะห์	25
3.1 การประเมินองค์การและสภาพแวดล้อม (Environment Scanning)	25
3.2 กรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework)	25
3.3 PEST Analysis	26
3.4 การวิเคราะห์องค์การ (SWOT Analysis)	27
บทที่ 3 ความเป็นมาและสภาพปัญหาของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	28
1. ความเป็นมาของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	28
1.1 กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี	28
1.2 กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	30
2. สภาพปัญหาของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	42
2.1 กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน ทุนหมุนเวียน	42
2.2 ข้อเสนอมาตรการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	58
บทที่ 4 การวิเคราะห์สถานการณ์ และการกำหนดมาตรการในการพัฒนาระบบ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	71
1. การวิเคราะห์สถานการณ์	71
1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	72
1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	79
1.3 การวิเคราะห์ในภาพรวมด้วย SWOT Analysis	84

	หน้า
2. การพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	86
2.1 การพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ “องค์กรเชิงรุก”	86
2.2 มาตรการในการพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	89
(1) มาตรการระยะที่หนึ่ง	89
(2) มาตรการระยะที่สอง	96
(3) มาตรการระยะที่สาม	102
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	129
1. สรุป	129
2. ข้อเสนอแนะ	133
บรรณานุกรม	135
ภาคผนวก	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. สรุปผลการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	33
2. สรุปผลการขอรับรองหลักสูตรและอนุมัติค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	34
3. สรุปผลการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (ส.ค. 2558 – 6 มิ.ย. 2559)	35
4. แสดงผลการประเมินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี 2555 (ต.ค. 2554 – ก.ย. 2555)	44
5. แสดงผลการประเมินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี 2556 (ต.ค. 2555 – ก.ย. 2556)	45
6. แสดงผลการประเมินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี 2557	46
7. แสดงผลการประเมินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี 2558	47
8. แสดงยอดเงินชำระหนี้หรือตรวจสอบและสถานะลูกหนี้	48
9. แสดงจำนวนเงินค่าทนายความที่ยังไม่ได้ส่งให้สำนักงานอัยการ	49
10. ข้อมูลลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	50
11. แสดงข้อมูลลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ เดือน มกราคม 2558	52
12. แสดงความต้องการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	54
13. แสดงจำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว	55
14. การให้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตามกลุ่มแรงงาน และสถานประกอบกิจการ	75
15. ข้อเสนอแนะกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อผลสำเร็จของการให้กู้ยืม	75
16. แสดงวุฒิการศึกษาของข้าราชการสังกัดกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	78
17. แสดงความต้องการกู้ยืมเงินเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตามกลุ่มผู้รับบริการ	83
18. สรุปผลการวิเคราะห์สถานการณ์ (Environment Scanning) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	85 -86
19. ผลการดำเนินงานบัญชีเงินรับชำระหนี้หรือจ่ายคืน	91
20. ผลการดำเนินงานบัญชีเงินรับฝาก - ค่าฤชาธรรมเนียม	91
21. ผลการดำเนินงานบัญชีเงินรับฝาก - ค่าทนายความ	92

	หน้า
22. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระบบกองทุนตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และระบบกองทุนตามข้อเสนอมาตรการ ยกระดับกองทุนของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังในหลักการประการสำคัญ	104
23. เสนอความเห็นของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตอบข้อเสนอของ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	105
24. สรุปความเห็นของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับข้อเสนอยกระดับกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานในหลักการประการสำคัญ	127

สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่	หน้า
1. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	32
2. แผนภูมิหน้าที่ความรับผิดชอบ	41
3. แนวทางการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	64

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ ดังที่ Adam Smith ได้กล่าวไว้เป็นเวลานานกว่าสองร้อยปีมาแล้วว่า “ความมั่งคั่งของประเทศอยู่ที่คน” (The wealth of a nation is in its people) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือศักยภาพของประเทศโดยขึ้นอยู่กับศักยภาพของประชากรของประเทศนั้น ประเทศใดมีประชากรที่มีคุณภาพย่อมมีความสามารถในการแข่งขันสูง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

ในโลกปัจจุบันเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงนั้น ปัจจัยประการหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะในช่วงแห่งการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี หากแรงงานส่วนใหญ่ภายในประเทศเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือย่อมไม่สามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศได้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่มีบทบาทสำคัญโดยตรงในการดำเนินการตามภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งในส่วนที่เป็นแรงงานใหม่ และแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการให้ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และตอบสนองนโยบายของรัฐในการที่จะเร่งสร้างโอกาสอาชีพและการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการ SMEs ให้เข้มแข็งตลอดจนพัฒนาแรงงานภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการแข่งขันกับนานาประเทศ

ในการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น นอกจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะดำเนินการเองส่วนหนึ่งแล้ว ได้มีการออกพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 กำหนดบทบาทหน้าที่ส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีเป็นมาตรการจูงใจ และในพระราชบัญญัติฯ ฉบับนี้ยังกำหนดให้มีการจัดตั้ง “กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน” ขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการให้ผู้รับการฝึก ผู้ดำเนินการฝึก กู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ฝีมือแรงงาน ให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้ผู้ประกอบการกู้ยืมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การให้เงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตลอดจนใช้จ่ายในการบริหารกองทุน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 ปัจจุบันประเทศไทยมีกองทุนหมุนเวียนอยู่ 94 กองทุน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานถูกจัดเป็น 1 ใน 5 กองทุนหมุนเวียนที่อยู่ในข่าย “ไม่ผ่าน” เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ตามที่คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนกำหนด ซึ่งแบ่งประเภทผลประเมินทุนหมุนเวียนออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ในข่าย “ผ่าน” คือมีผลประเมินเฉลี่ยเกินกว่ามาตรฐานตั้งแต่ระดับ 3 คะแนนขึ้นไปติดต่อกัน 2 ปีบัญชี ซึ่งมีอยู่จำนวน 46 กองทุน กองทุนหมุนเวียนที่อยู่ในข่าย “ปรับปรุง/พัฒนา” คือ มีผลการประเมินด้านใดด้านหนึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (ระดับ 3 คะแนน) อย่างน้อย 1 ปีบัญชี จำนวน 43 กองทุน และกองทุนหมุนเวียนประเภท “ไม่ผ่าน” คือ กองทุนหมุนเวียนที่ได้รับผลประเมินต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (ระดับ 3 คะแนน) ติดต่อกัน 2 ปีบัญชี ซึ่งการที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ติดต่อกันเป็นเวลา 2 ปี อาจถูกพิจารณาเสนอให้รวมหรือยุบเลิกกองทุนหมุนเวียนได้ นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจการคลัง ได้มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ กค 1009/390 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2559 แจ้งมติคณะทำงานเพื่อศึกษาแนวทางและมาตรการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยเสนอมาตรการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ศึกษาโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) เสนอแนะแนวทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ โดยเนื้อหาที่เสนอนั้นเป็นการปฏิรูประบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเดิมทั้งหมด ซึ่งหากพิจารณาแล้วไม่ว่ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจะถูกพิจารณาเสนอให้รวมหรือยุบเลิกกองทุนหมุนเวียนเพราะเหตุไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินติดต่อกัน 2 ปี หรือถูกปฏิรูประบบกองทุนโดยข้อเสนอของสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจการคลังก็ตาม จะมีผลกระทบอย่างมากต่อการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากกลไกและระบบของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้ขอรับการประเมินจึงมีความเห็นว่า สมควรที่จะได้มีการศึกษาถึงกลไกการดำเนินงานและระบบบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อหาสาเหตุแห่งการไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ตลอดจนสมควรที่จะได้มีการวิเคราะห์

ข้อเสนอการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เสนอโดยสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจการคลัง โดยการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นั้นถูกต้องหรือไม่เพียงไร เพราะการจะยุบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นเป็นเรื่องใหญ่ที่มีความสำคัญต้องมีการศึกษาผลดีผลเสีย เหตุผลความจำเป็นอย่างดีจึงจะดำเนินการได้ ทั้งนี้การศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวเพื่อนำไปสู่การกำหนดมาตรการระยะแรกให้สามารถผ่านเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนได้และกำหนดมาตรการระยะต่อไปเพื่อพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถสนองต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของไทยให้บรรลุผลได้อย่างแท้จริง

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 1) เพื่อให้ทราบความเป็นมา บทบาท ภารกิจ ระบบบริหารจัดการและสภาพปัญหาของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- 2) ศึกษาหลักการ แนวคิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกำกับติดตามการบริหารกองทุนหมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุของการไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินการดำเนินงานทุนหมุนเวียนของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 3) เพื่อหามาตรการที่เหมาะสมในการพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถสนองต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้เป็นอย่างดี

3. ขอบเขตการศึกษา

- 1) ศึกษาหลักการ และระบบบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาพปัญหา
- 2) ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุนหมุนเวียน แนวนโยบายที่เกี่ยวกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 3) ศึกษาแนวคิดการพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

4. วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาโดยค้นคว้าจากเอกสาร (Document study) ได้แก่ เอกสารของทางราชการ เอกสารทางวิชาการ บทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทุนหมุนเวียน แนวนโยบายของรัฐ ตลอดจนสถานการณ์ที่มีผลต่อการวางระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบและนำเสนอมาตรการและแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ได้ทราบหลักการ แนวคิด บทบาท ภารกิจ ระบบบริหารจัดการ สภาพปัญหาและสาเหตุแห่งการไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินการดำเนินงานทุนหมุนเวียนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2) ได้ทราบถึงแนวนโยบายที่เกี่ยวกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารทุนหมุนเวียน
- 3) ได้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมาย พัฒนาระบบของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. นิยามศัพท์ที่สำคัญ

กองทุน หมายถึง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

เงินสมทบ หมายถึง เงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

คณะกรรมการ หมายถึง คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

พระราชบัญญัติส่งเสริมฯ หมายถึง พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

บทที่ 2

กฎหมาย แนวนโยบายที่เกี่ยวกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะเป็นการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดตั้ง การบริหาร และการควบคุมกำกับดูแลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทุนหมุนเวียน ตลอดจนแนวนโยบายของรัฐบาล กระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนยุทธศาสตร์ แผนแม่บทด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งจะเป็นพื้นฐานข้อมูลเชื่อมโยงไปสู่การวิเคราะห์รูปแบบแนวทางและมาตรการในการพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.1 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 เป็นบทบัญญัติที่กำหนดเกี่ยวกับการจัดตั้ง การบริหาร และการกำกับดูแลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกำหนดไว้ในหมวด 3 ดังนี้

มาตรา 27 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่ง เรียกว่า “กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน” ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนประกอบด้วย

(1) เงินที่โอนมาจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีและดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539

(2) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้

(3) เงินสมทบที่ผู้ประกอบการส่งเข้ากองทุน

(3/1) ค่าธรรมเนียมหรือค่าทดสอบที่จัดเก็บได้ตามพระราชบัญญัตินี้

(4) เงินและหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน

(5) ดอกผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน

(6) เงินและหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนนอกจาก (1) ถึง (5) ที่กองทุนได้รับไม่ว่ากรณีใด

เงินของกองทุนไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหารกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เก็บรักษาเงินกองทุน และดำเนินการเบิกจ่ายเงินกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 28 เงินกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อกิจการดังต่อไปนี้

(1) ให้ผู้รับการฝึกก๊วยมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

(2) ให้ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการก๊วยมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

(3) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(3/1) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนองค์กรอาชีพที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน การจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และการกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(3/2) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลางในการรับรองความรู้ความสามารถ ในกรณีที่ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตามมาตรา 26/4 (2) มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการรับรองความรู้ความสามารถ และช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) ในการรับรองความรู้ความสามารถ ในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานซึ่งจำเป็นต้องให้การส่งเสริมหรือสนับสนุน เพื่อให้มีผู้ประกอบอาชีพเพียงพอต่อความต้องการด้านแรงงาน หรือตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(4) ใช้จ่ายในการบริหารกองทุน

การให้ก๊วยมเงินกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

คณะกรรมการอาจจัดสรรเงินกองทุนไม่เกินร้อยละห้าของเงินกองทุนแต่ละปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน

มาตรา 29 ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการประกาศกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการซึ่งประกอบกิจการในประเภท ขนาด และท้องที่ใด ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา 30

ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการรายใดตามที่กำหนดในวรรคหนึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนตามที่กำหนดไว้ในหมวด 1 หรือมีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามที่กำหนดไว้ในหมวด 2 หรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในหมวด 2/1 ให้ผู้ประกอบกิจการรายนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในปีนั้น ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 30 เพื่อประโยชน์ในการเรียกเก็บเงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการตามมาตรา 29 ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการมีอำนาจประกาศกำหนดอัตราเงินสมทบไม่เกินร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจ่ายในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบรวมทั้งวิธีการเรียกเก็บเงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ

ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 31 ผู้ประกอบกิจการรายใดไม่ส่งเงินสมทบภายในเวลาที่กำหนดหรือส่งเงินไม่ครบตามอัตราที่กำหนดในมาตรา 29 ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละหนึ่งจุดห้าต่อเดือนของเงินสมทบที่ยังไม่ได้นำส่งหรือของเงินสมทบที่ยังขาดอยู่ นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ เศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง

ในกรณีที่อธิบดีได้ประเมินเงินสมทบหรือเงินเพิ่ม และได้มีคำสั่งให้ผู้มีหน้าที่ส่งเงินสมทบหรือเงินเพิ่มตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้มีหน้าที่ไม่ยอมชำระเงินดังกล่าว ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการบังคับทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินเงินสมทบหรือเงินเพิ่มตามวรรคสองให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 32 ภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ให้คณะกรรมการเสนองบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนในปีที่ล่วงมา ซึ่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบรับรองแล้วต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

งบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินดังกล่าว ให้รัฐมนตรีเสนอต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาเพื่อทราบ และจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 38 ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผู้แทนกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนสำนักงานประมง ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผู้แทนสมาคมธนาคารไทย และผู้แทนสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ และกรรมการอื่นจำนวนหกคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิสองคน จากผู้แทนองค์กรอาชีพสองคน จากผู้แทนฝ่ายนายจ้างหนึ่งคน และจากผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอีกหนึ่งคน

ให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีประสบการณ์ทางด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปี

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรอาชีพ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในระเบียบกระทรวงแรงงาน

มาตรา 39 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และกองทุน

(2) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศตามพระราชบัญญัตินี้

(3) ออกระเบียบหรือประกาศตามพระราชบัญญัตินี้

(4) จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามมาตรา 22 ทั้งนี้ ในกรณีที่มาตรฐานฝีมือแรงงานได้มีการกำหนดไว้โดยกฎหมายหรือเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานสากลที่ใช้กันโดยทั่วไปอยู่แล้ว ให้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้เป็นไปในลักษณะเช่นเดียวกันนั้น

(5) จำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ

- (6) กำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถ
- (7) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ
- (8) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2)
- (9) ส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน
- (10) ส่งเสริมให้มีการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
- (11) ส่งเสริมการดำเนินการประเมินและการรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ
- (12) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรอาชีพและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
- (13) ติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการดำเนินงานของกองทุน
- (14) พิจารณาและวินิจฉัยยุทธศาสตร์คำสั่งของนายทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้
- (15) ปฏิบัติการอื่นใดที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

1.2 ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2551

ข้อ 3 เมื่อนายทะเบียนรับคำขอพร้อมด้วยเอกสารหลักฐานตามข้อ 2 แล้ว ให้ตรวจสอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ดังต่อไปนี้

ก. หลักสูตรการฝึกอบรม

- (1) ต้องเป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ไม่ว่าตามสาขาอาชีพที่ลูกจ้างนั้นปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ หรือตามสาขาอาชีพอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ

(2) เนื้อหาวิชาของหลักสูตร ต้องมีความสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับกิจการของสถานประกอบกิจการนั้น หรือเพื่อประโยชน์ต่อลูกจ้างที่จะพัฒนาไปสู่การทำงานในสาขาอาชีพอื่นได้

1.3 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอจัดตั้ง การดำเนินงาน และการประเมินผล การดำเนินงานทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2557 ลงวันที่ 4 กันยายน 2557

ข้อ 36 ให้มีคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการคลัง เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นกรรมการ และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง จำนวนไม่เกินหกคน โดยผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินการคลัง ด้านกฎหมาย ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการบัญชี และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล

ให้ผู้อำนวยการกองกำกับและพัฒนาระบบเงินนอกงบประมาณ กรมบัญชีกลาง เป็นกรรมการ และเลขานุการ และให้มีเจ้าหน้าที่กองกำกับและพัฒนาระบบเงินนอกงบประมาณ กรมบัญชีกลาง เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ 39 ให้นำความในข้อ 17 มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน โดยอนุโลม

ข้อ 40 ให้คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) กำหนดกรอบแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
- (2) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และการนำผลการประเมินทุนหมุนเวียนไปใช้ในการพิจารณาจัดทำข้อเสนอรวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียน
- (3) เปรียบเทียบและจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนกับฝ่ายบริหารของแต่ละทุนหมุนเวียน
- (4) ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
- (5) ให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการรวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียน

(6) นำเสนอรายงานผลการประเมินทุนหมุนเวียนประจำปี พร้อมข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนต่อคณะรัฐมนตรี

(7) พัฒนาปรับปรุงระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

(8) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

(9) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนมอบหมาย

(10) ปฏิบัติงานอื่นใดเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

ข้อ 41 ให้นำความในข้อ 17 มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะกรรมการ หรือคณะทำงานที่คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนแต่งตั้ง โดยอนุโลม

ข้อ 43 ให้หน่วยงานเจ้าของทุนหมุนเวียนเสนอรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนต่อกรมบัญชีกลาง เพื่อเสนอให้คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนพิจารณา

หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนตามวรรคหนึ่ง เป็นไปตามที่คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนกำหนด

ข้อ 44 ให้กรมบัญชีกลางนำผลการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน พร้อมข้อเสนอรวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียนของคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนเสนอต่อคณะรัฐมนตรี

วิธีการรวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ข้อ 45 ให้คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนแจ้งผลการประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนต่อคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน ผู้บริหารทุนหมุนเวียนและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกิจการทุนหมุนเวียน เพื่อนำไปใช้พัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกิจการของทุนหมุนเวียน

ข้อ 46 ทุนหมุนเวียนที่จัดตั้งโดยกฎหมายเฉพาะและมีบทบัญญัติให้มีการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ให้นำหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนตามที่คณะกรรมการ

ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนกำหนดมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
ในกรณีที่กฎหมายเฉพาะไม่มีบทบัญญัติให้มีการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนให้ปฏิบัติตามข้อ 43
(ปัจจุบันได้ถูกยกเลิกโดยให้ใช้พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 แทน)

1.4 พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558

เหตุผลในการตราพระราชบัญญัติฉบับนี้เนื่องจากปัจจุบันได้มีการจัดตั้งทุนหมุนเวียนขึ้น
เป็นจำนวนมากเพื่อเป็นทุนในการใช้จ่ายบริหารกิจการของหน่วยงานของรัฐให้เกิดความคล่องตัวทางการเงิน
โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน แต่การบริหารทุนหมุนเวียนยังขาดประสิทธิภาพและไม่สามารถ
ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างแท้จริง ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทุนหมุนเวียนมีประสิทธิภาพ
ลดความเสี่ยง และเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการด้านการเงินการคลังของรัฐ สมควรกำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการจัดตั้งกำกับและบริหารทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม
โดยมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“ทุนหมุนเวียน” หมายความว่า กองทุน กองทุนหมุนเวียน เงินทุน เงินทุนหมุนเวียน ทุนหรือทุน
หมุนเวียน ที่ตั้งขึ้นเพื่อกิจการที่อนุญาตให้นำรายรับสมทบทุนไว้ใช้จ่ายได้ โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้
แผ่นดิน

มาตรา 5 ทุนหมุนเวียนใดที่มีกฎหมายกำหนดบทบัญญัติในเรื่องใดไว้เป็นการเฉพาะแล้วให้การ
ดำเนินงานของทุนหมุนเวียนนั้นเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เว้นแต่ในกรณีที่กฎหมายมิได้บัญญัติไว้ให้นำ
บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับ

มาตรา 7 ให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

- (1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง เป็นประธานกรรมการ
- (2) ปลัดกระทรวงการคลัง เป็นรองประธานกรรมการ
- (3) ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

และผู้อำนวยการธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ

(4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสามคนซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ
และประสบการณ์ด้านการเงิน การคลัง เศรษฐศาสตร์ บริหาร หรือกฎหมาย

ให้อธิบดีกรมบัญชีกลางเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้อธิบดีกรมบัญชีกลางแต่งตั้งข้าราชการ
ในกรมบัญชีกลาง จำนวนสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา 11 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดนโยบายและแผนการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอต่อคณะรัฐมนตรี
- (2) พิจารณากลั่นกรองการขอจัดตั้งทุนหมุนเวียน
- (3) กำกับติดตามการบริหารทุนหมุนเวียน
- (4) เสนอให้มีหลักเกณฑ์ในการกำหนดจำนวนเงินสะสมสูงสุดสำหรับทุนหมุนเวียนต่าง ๆ
ตามความเหมาะสมต่อคณะรัฐมนตรี โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวต้องตราเป็นพระราชกฤษฎีกา
- (5) เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการรวมหรือยุบเลิกกองทุนหมุนเวียน
- (6) เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการนำทุนหรือผลกำไรส่วนเกินของทุนหมุนเวียนส่งคลังเป็น
รายได้แผ่นดิน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา
- (7) ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนและการจัดทำรายงานทางการเงิน
ของทุนหมุนเวียน
- (8) กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนด
ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน
และลูกจ้าง
- (9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือตามที่
คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 12 การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวน
กรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้
รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้ารองประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่
ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน
ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 13 คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

การประชุมของคณะกรรมการ ให้นำบทบัญญัติมาตรา 12 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 18 ให้แต่ละทุนหมุนเวียน ให้มีคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนคณะหนึ่งประกอบด้วย

- (1) หัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียน เป็นประธานกรรมการ
- (2) ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ และผู้แทนหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล เป็นกรรมการ

(3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสามคนซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง

ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา 21 คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน
- (2) กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้างให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนดตามมาตรา 11 (8)
- (3) พิจารณออนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี
- (4) แต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียน

มาตรา 24 ให้คณะกรรมการบริหารแต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียนทำหน้าที่บริหารทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน โดยให้คำนึงถึงลักษณะการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ความรับผิดชอบ ความประหยัด และความคุ้มค่า ทั้งนี้ ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนดตามมาตรา 11 (8)

มาตรา 27 ให้คณะกรรมการบริหารวางและรักษาไว้ซึ่งระบบบัญชีที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถจัดทำรายงานการเงิน แสดงฐานะทางการเงิน และผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลได้อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป

มาตรา 28 ให้คณะกรรมการบริหารจัดทำรายงานการเงินของทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลส่งผู้สอบบัญชีภายในหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

ปีบัญชีของทุนหมุนเวียนให้เป็นไปตามปีงบประมาณ เว้นแต่คณะกรรมการบริหารจะประกาศกำหนดเป็นอย่างอื่นโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มาตรา 29 ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือบุคคลที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความเห็นชอบเป็นผู้สอบบัญชีของทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล และให้ทำการตรวจสอบรับรองบัญชีและการเงินทุกประเภทของทุนหมุนเวียนในรอบปีบัญชี

ให้ผู้สอบบัญชีของทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลทำรายงานการสอบบัญชีเสนอต่อคณะกรรมการบริหารภายในหนึ่งร้อยห้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

ให้คณะกรรมการบริหารนำส่งรายงานการเงินพร้อมด้วยรายงานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อกระทรวงการคลังภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับรายงานจากผู้สอบบัญชี

มาตรา 30 ให้หน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลจัดให้มีระบบการตรวจสอบภายในเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานต่าง ๆ ของทุนหมุนเวียน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 31 ให้กรมบัญชีกลางมีหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำทุกปี โดยต้องประเมินในด้านต่อไปนี้

- (1) การเงิน
- (2) การปฏิบัติการ
- (3) การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- (4) การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน
- (5) การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง
- (6) ด้านอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การประเมินผลตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ให้กรมบัญชีกลางรายงานการประเมินผลทุนหมุนเวียนต่อคณะกรรมการภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันสิ้นปีบัญชีของทุนหมุนเวียน

มาตรา 38 ให้คณะกรรมการมีอำนาจรวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียนได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี

มาตรา 39 การรวมทุนหมุนเวียน ให้กระทำได้เมื่อทุนหมุนเวียนที่จะรวมกันนั้นมีวัตถุประสงค์เดียวกันหรือสามารถดำเนินการร่วมกันได้ และจะต้องไม่มีผลเป็นการขยายวัตถุประสงค์เกินกว่าวัตถุประสงค์เดิมของทุนหมุนเวียนที่นำมารวมกันนั้น

การรวมทุนหมุนเวียนตามวรรคหนึ่ง อาจเป็นการรวมกับทุนหมุนเวียนใดทุนหมุนเวียนหนึ่ง หรือรวมกันเป็นทุนหมุนเวียนใหม่ก็ได้

มาตรา 40 การยุบเลิกทุนหมุนเวียน ให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) หมดความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งทุนหมุนเวียนนั้นแล้ว
- (2) ทุนหมุนเวียนได้หยุดการดำเนินงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (3) มีผลการประเมินผลการดำเนินงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดเป็นเวลาสามปีติดต่อกัน และคณะกรรมการเห็นสมควรให้ยุบเลิกทุนหมุนเวียนนั้น
- (4) มีเหตุอื่นอันสมควรต้องยุบเลิกทุนหมุนเวียนตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 41 ในการเสนอขออนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเพื่อรวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียน ให้คณะกรรมการเสนอข้อเท็จจริงและความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย

เมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติให้ยุบเลิกทุนหมุนเวียนใด ให้ถือว่าเป็นการยุบเลิกทุนหมุนเวียนนั้น ตามกฎหมาย เว้นแต่ในกรณีที่ทุนหมุนเวียนใดจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายเฉพาะ ให้ดำเนินการยกเลิกหรือแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่อยุบเลิกทุนหมุนเวียนนั้น

มาตรา 42 เมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้รวมทุนหมุนเวียนใด ให้มีผลเป็นการโอนทรัพย์สิน หนี้สิน ภาระผูกพัน สิทธิ หน้าที่ พนักงานและลูกจ้างของทุนหมุนเวียนเดิมไปเป็นของทุนหมุนเวียนที่ตั้งอยู่ภายหลัง

การรวมทุนหมุนเวียนหรือของทุนหมุนเวียนใหม่ เว้นแต่ในกรณีที่ทุนหมุนเวียนใดจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย เฉพาะ ให้ดำเนินการยกเลิกหรือแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่อรวมทุนหมุนเวียนนั้น

มาตรา 44 เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น เมื่อยุบเลิกทุนหมุนเวียน ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีทุนหมุนเวียนหรือที่เป็นผู้กำกับดูแลทุนหมุนเวียนแต่งตั้งผู้ชำระบัญชีเพื่อชำระบัญชีของทุนหมุนเวียน และให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในระหว่างการชำระบัญชี ให้ถือว่าทุนหมุนเวียนนั้นยังคงตั้งอยู่ตราบเท่าเวลาที่จำเป็นเพื่อการชำระบัญชี

ในกรณียุบเลิกทุนหมุนเวียน ภายหลังจากการจัดการทรัพย์สินและหนี้สินตามวรรคหนึ่งเสร็จสิ้นแล้ว มีเงินคงเหลือให้นำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดินทั้งหมด

2. นโยบายและแผน ที่เกี่ยวกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับชุมชน และระดับภาค และระดับประเทศ ในทุกขั้นตอนของแผนฯ เพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 จะเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในมิติต่าง ๆ ให้แก่ บัณฑิตบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศ โดยใช้แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศสู่ความยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฉบับที่ 10 พร้อมทั้งขยายการนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพจาก 3 ทุน ทั้งทุนสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็น 6 ทุน ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนกายภาพ ทุนทางการเงิน ทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และทุนทางวัฒนธรรมมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน โดยเฉพาะการสร้างฐานทางปัญญาเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันให้กับคนและสังคมไทยเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ก้าวสู่สังคมและเศรษฐกิจสีเขียวที่มีแบบแผนการผลิตและบริโภคอย่างยั่งยืน และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยนำความรู้และจุดแข็งของอัตลักษณ์ไทยมาปรับ โครงสร้างเศรษฐกิจบนฐานนวัตกรรมที่เข้มแข็ง เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจในภูมิภาคอย่างรู้เท่าทัน สร้างความยั่งยืนของภาคเกษตร

และความมั่งคั่งด้านอาหารและพลังงาน รวมทั้งการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างระบบธรรมาภิบาลและความสามัคคีในทุกภาคส่วนและทุกระดับ เป็นฐานการพัฒนาประเทศที่มั่นคงและสมดุล มุ่งสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีดังนี้

(1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคู่มือสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

(1.1) พัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและบริการบนฐานความรู้และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยพัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา การสร้างแรงจูงใจ ปลูกฝังค่านิยมในการเรียนสายอาชีพและการประกอบอาชีพอิสระ การยกระดับคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งสร้างเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานกับภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานประกอบการ สถาบันเฉพาะทาง ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับนานาชาติ

(2) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

(2.1) พัฒนากำลังแรงงานและตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับภาคการผลิตและบริการ โดยยกระดับคุณภาพกำลังแรงงาน โดยการดำเนินการร่วมกันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา และการฝึกอบรมในการต่อยอดความรู้ความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ควบคู่กับการสนับสนุนการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีความเชื่อมโยงกันทั้งระบบมาตรฐานอาชีพและค่าตอบแทน ที่เป็นไปตามความสามารถและสมรรถนะของกำลังแรงงาน

2.2 คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี (วันศุกร์ที่ 12 กันยายน 2557) ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

รัฐบาลมีนโยบาย 11 ด้าน โดยนำยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศว่าด้วยความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาตามแนวทางพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นสำคัญ ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเน้นความพอดี พอสมควรแก่ฐานะ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มกันมาเป็นแนวคิด ใช้แผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 แนวทางของคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ หรือ คสช. และความต้องการของประชาชนที่แสดงออก เป็นแนวทางการกำหนดนโยบาย คำนึงถึงปัญหาของประเทศ คำนึงถึงเงื่อนไขเวลา คำนึงถึงความท้าทายที่รออยู่ข้างหน้าประเทศต้องเร่งฟื้นฟูจากความบอบช้ำทางเศรษฐกิจ ความหวาดระแวงทางสังคม ความขัดแย้งทางการเมือง การทุจริตประเพณีมิชอบในภาครัฐ และการเคลื่อนเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ข้อสำคัญนโยบายทุกด้าน สามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรปกครองทุกระดับ โดยมีความสอดคล้องกับภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

ด้านที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

ความเหลื่อมล้ำในสังคมเป็นอีกสาเหตุหนึ่งของปัญหาความขัดแย้งและความเดือดร้อนทั้งหลายของประชาชน จึงมีนโยบายที่จะดำเนินการ ดังนี้

3.1 ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพและการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ทั้งจะเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม นอกจากนี้จะส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายมากขึ้น

ด้านที่ 7 การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งจะมีผลใช้บังคับอย่างเต็มที่ ณ สิ้นปี 2558 จะเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยเป็นอย่างมาก หากประเทศไทยเตรียมการในเรื่องต่าง ๆ ให้พร้อม การเร่งดำเนินการเตรียมความพร้อมทั้งในเรื่องความเชื่อมโยงด้านระบบการขนส่งและโลจิสติกส์ ด้านกฎระเบียบ การอำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านชายแดน และการเตรียมการด้านทรัพยากรมนุษย์ จะส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสของประเทศไทยในประชาคมอาเซียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนชาวไทยร่วมกับประชาชนอาเซียน

7.3 พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ โดยการเร่งรัดและขยายผลการใช้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพให้เกิดผล ในทางปฏิบัติโดยคำนึงถึงความเป็นเอกภาพกับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพใน 8 กลุ่ม ที่มีข้อตกลงการเปิดเสรีในอาเซียนควบคู่ไปกับการวางแผนด้านการผลิตให้เพียงพอ การยกระดับฝีมือแรงงาน

ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

2.3 แผนแม่บทด้านแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 - 2559) ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการด้านแรงงาน สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงปี 2555 - 2559 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ตลอดจนเป็นกรอบในการทำแผนปฏิบัติการรองรับที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

วิสัยทัศน์ของแผนแม่บทด้านแรงงาน คือ “แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ 3 ประการ ได้แก่

พันธกิจที่ 1 พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก

พันธกิจที่ 2 ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจที่ 3 พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคคลด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ประเด็น ได้แก่

1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนในภาคแรงงาน
2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน
5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

มุ่งส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบการ ผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงาน และค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ. 2558 ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน

ขณะเดียวกันก็ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสายอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรมและนิสัยอุตสาหกรรม รวมทั้งพัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบการ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เพื่อยกระดับความสามารถในการทำงานของแรงงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของผู้ประกอบการให้สามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจในเวทีโลกด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

(3) ส่งเสริมการพัฒนากำลังแรงงานระดับกลาง เพื่อตอบสนองอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ ควบคู่กับการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานสากลและสอดคล้องกับการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

(4) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานระดับกึ่งฝีมือและฝีมือให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากกว่า 1 ทักษะงาน (Multi Skills) ให้ขนานไปกับระบบการศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. โดยร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษาและภาคเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตและบริการเพื่อเพิ่มสัดส่วนกำลังแรงงานระดับกลางที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานให้สูงขึ้น

(6) ส่งเสริมการบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานและสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานทุกระดับ ตลอดจนการใช้แรงงานฝีมือที่ผ่านการรับรองในสาขาที่อาจก่อให้เกิดอันตราย โดยอาศัยกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นกลไก

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้ภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาแรงงานเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- (1) สร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานกับภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาแรงงาน เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยยึดหลักผลประโยชน์ที่พึงได้ร่วมกัน
- (3) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน องค์กรลูกจ้าง/นายจ้าง องค์กรพัฒนาเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของกระทรวงแรงงาน และมีบทบาทในการร่างหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาอาชีพและการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล

เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการไทยรองรับการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจภายในประเทศ และสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันระดับประเทศ ระดับภูมิภาคและระดับโลก โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- (1) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของแรงงานและผู้ประกอบการให้มีความรู้ทักษะในด้านภาษาต่างประเทศและความรู้ทักษะในด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จะช่วยให้แรงงานและผู้ประกอบการสามารถเชื่อมโยงการดำเนินธุรกิจทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
- (3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อจัดเตรียมแรงงานที่มีความรู้ ทักษะฝีมือในระดับสูง และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนกำหนด โดยสามารถทำงานในต่างประเทศหรือเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนได้ทั้ง 3 ภาคส่วนเศรษฐกิจ คือ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ

2.4 แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานช่วงปี 2555 - 2559 ที่สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 นโยบายและแผนบริหารราชการแผ่นดิน โดยมีเป้าหมาย/ตัวชี้วัด กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาแรงงานตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “กำลังแรงงานไทยมีสมรรถนะได้มาตรฐานสากล

(Workforce with world class competency)” อาศัยพันธกิจ 3 ประการ ได้แก่ ประการที่ 1 จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ประการที่ 2 พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และประการที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือ ทั้งนี้ ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุแผนยุทธศาสตร์จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ โดยมียุทธศาสตร์และรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 กำหนด ทดสอบและสร้างระบบรองรับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล

เป้าประสงค์

1) พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยเฉพาะมาตรฐานฝีมือที่เชื่อมโยงกับค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2) ส่งเสริมให้มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเครื่องมือในการเพิ่มผลิตภาพและสร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับแรงงาน

3) ยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนและภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผ่านพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าประสงค์

- 1) มีความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งปริมาณและคุณภาพ
- 2) ลดปัญหาการใช้แรงงานที่ระดับและการขาดแคลนแรงงาน
- 3) แรงงานได้รับค่าตอบแทนตามสมรรถนะ (Competency-base Pay)

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนและภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 เร่งรัดเครือข่ายทุกภาคส่วนร่วมกันแก้ปัญหาสมรรถนะของกำลังแรงงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 2 เร่งรัดให้เครือข่ายร่วมพัฒนาสมรรถนะแรงงานให้ได้มาตรฐานรับกับค่าจ้างตามมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์

- 1) เพิ่มขีดความสามารถของแรงงานไทยในสาขาที่สำคัญให้เท่าเทียมหรือสูงกว่าประเทศสมาชิกอาเซียน
- 2) แรงงานไทยและแรงงานจากกลุ่มประเทศอาเซียนที่จะเคลื่อนย้ายผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองมาตรฐานอาชีพ และได้รับใบอนุญาต

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนและการฝึกงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงานไทยผ่านระบบการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 2 ปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป็นศูนย์กลางข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความทันสมัยและมีขีดความสามารถสูง

เป้าประสงค์

- 1) กรมมีระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีขีดความสามารถสูง สำหรับการกำหนดนโยบาย การวางแผน และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
- 2) กรมมีระบบสารสนเทศในการเผยแพร่ข้อมูลอุปสงค์ อุปทานของการฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างศักยภาพของศูนย์ข้อมูล/เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยและมีขีดความสามารถสูง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเชี่ยวชาญ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพองค์กรให้เป็นผู้นำในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าประสงค์

- 1) โครงสร้างองค์กรสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เพิ่มขึ้นภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน อาทิ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การเติบโตทางเศรษฐกิจของกลุ่มประเทศในทวีปเอเชีย เป็นต้น

2) ปรับบทบาทของกรมจากผู้ดำเนินการฝึกฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง เป็นผู้กำกับดูแล (Regulator)

โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 เรืองพัฒนาโครงสร้างการบริหาร

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ

กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมาย

3. กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.1 การประเมินองค์การและสภาพแวดล้อม (Environment Scanning) เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการประเมินสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยการประเมินจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

3.2 กรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7-s Framework) เป็นกรอบการพิจารณาและการวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในองค์การโดยการประสานองค์ประกอบทั้ง 7 ตัวให้สอดคล้องประสานกับตัวแปรแต่ละตัวมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การเริ่มตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์องค์การเกี่ยวกับการพิจารณาโครงสร้างองค์การ เป้าหมายขององค์การระบบการดำเนินงานทักษะที่ใช้ในการทำงาน บุคลากร รูปแบบพฤติกรรมของพนักงานและเป้าหมายที่ต้องการ โดยกรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) ได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารเป็นหลักสากล ประกอบด้วย

1) โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึงลักษณะโครงสร้างขององค์การที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามผลิตภัณฑ์ ตามลูกค้าตามภูมิภาคได้อย่างเหมาะสม อาทิ โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นมากน้อยเพียงไร หากไม่ยืดหยุ่นหรือมีความยืดหยุ่นน้อย โอกาสความสำเร็จก็จะน้อย

2) กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อนของกิจการ โดยพิจารณาว่าองค์กรมีการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนหรือไม่ และกลยุทธ์นั้นกระจายออกไปใน sector ต่าง ๆ หรือไม่

3) บุคลากร (Staff) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พนักงานมีคุณภาพหรือไม่

- 4) ทักษะ (Skill) หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการผลิต การขาย การให้บริการ พนักงานมีทักษะในการทำงานหรือไม่
- 5) รูปแบบการบริหาร (Style) หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์การ เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การ รูปแบบการบริหารเป็นอย่างไร เป็นต้น
- 6) ระบบปฏิบัติงาน (System) หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับการวางระบบงาน
- 7) ค่านิยมร่วม (Shared value) หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์การ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อร่วมกันในหน่วยงาน

3.3 PESTL Analysis

PESTL Analysis เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกทางการตลาดระดับมหภาค (Macro Environment) ด้านโอกาสหรือข้อจำกัด ประกอบด้วย

- 1) นโยบายของรัฐ (Political) การเมืองการปกครองกฎหมายต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลหรือผลกระทบต่องค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น นโยบายของรัฐบาลที่มีผลต่อกฎหมายที่เกี่ยวกับองค์การ เกี่ยวกับภาษีนโยบายทางด้านเศรษฐกิจ ความสนใจในเรื่องศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น
- 2) เศรษฐกิจ (Economic) วิเคราะห์ผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจศาสตร์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น อัตราดอกเบี้ย ระดับเงินเฟ้อ อัตราการว่างงาน GDP และอื่น ๆ การเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรวมและแยกแต่ละภาคธุรกิจ ฯลฯ
- 3) สังคม วัฒนธรรม (Socio - cultural) การวิเคราะห์ผลกระทบจากสังคมวัฒนธรรม สภาพความเป็นอยู่ที่มีอิทธิพลแตกต่างกันตามแต่ละประเทศ เช่น ศาสนาหลักของประชากร ทศนคติต่อสินค้าหรือบริการจากต่างชาติ ภาษามีผลต่อสินค้าในตลาดหรือไม่ เวลาว่างของผู้บริโภค บทบาทของชายหญิงในสังคม ความใส่ใจสิ่งแวดล้อม อายุขัยของประชากร ระดับการศึกษา สวัสดิการโครงสร้างประชากร และขนาดครอบครัว เป็นต้น
- 4) เทคโนโลยี (Technological) วิเคราะห์ผลกระทบจากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมอื่น ๆ เพื่อการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นแรงผลักดันสำคัญของโลกาภิวัตน์การดำเนินการขององค์การ การใช้ชีวิตในปัจจุบัน เช่น เทคโนโลยีที่มีมาตรการดีที่จะช่วยผลิตสินค้าและบริการได้ถูกลง ทำให้ลูกค้าหรือองค์การมีนวัตกรรมใหม่ ช่องทางการจัดจำหน่ายใหม่ และเทคโนโลยีที่ช่วยในการสื่อสาร เป็นต้น

3.4 การวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis)

SWOT Analysis เป็นกลยุทธ์ในการวิเคราะห์องค์กรเพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรซึ่งย่อมาจาก S = Strengths W = Weakness O = Opportunities และ T = Threats ใช้สำหรับหาข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เป็นการวิเคราะห์ภายในองค์กรเอง ส่วนการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคเป็นการวิเคราะห์ภายนอกองค์กร

บทที่ 3

ความเป็นมาและสภาพปัญหาของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในบทนี้จะเป็นการศึกษาความเป็นมา บทบาท ภารกิจ และสภาพปัญหาของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์ หามาตรการและแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในบทต่อไป

1. ความเป็นมาของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.1 กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี

ในช่วงปี พ.ศ. 2535 – 2536 เศรษฐกิจของประเทศไทยมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ภาคอุตสาหกรรมและบริการต่าง ๆ ประสบปัญหาด้านประสิทธิภาพในการผลิต ได้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ที่อยู่ในระบบการจ้างงานถูกปลดออกและถูกเลิกจ้าง ในขณะเดียวกันการดำเนินงานของภาครัฐด้านการพัฒนาคุณภาพ ทักษะ และฝีมือแรงงานในขณะนั้นยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ทันสมัยได้อย่างคล่องตัว

ในการประชุมคณะกรรมการร่วมภาครัฐบาลและเอกชนเพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ (กรอ.) ครั้งที่ 4/2536 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2536 ได้มีการพิจารณา เรื่อง มาตรการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีประเด็นเกี่ยวกับการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และคณะรัฐมนตรีฝ่ายเศรษฐกิจได้มีมติเห็นชอบในหลักการเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2537 ให้มีการพิจารณาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมอบหมายให้คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) เป็นผู้พิจารณา

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มีคำสั่งที่ 230/2537 ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2537 แต่งตั้งคณะทำงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และได้ยกร่างระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. เพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยรัฐบาลในขณะนั้นเห็นว่า มีความจำเป็นที่จะต้องเร่งดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคนให้มีศักยภาพ คุณภาพ

และทักษะฝีมือสูงขึ้น เพื่อรองรับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปด้วยความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงการคลังและสำนักงานงบประมาณ ได้ให้ความเห็นชอบระเบียบดังกล่าว และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ลงนามในระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539 เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2539

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะหน่วยงานฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร. ปช.) ได้เสนอเรื่องกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่คณะทำงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้พิจารณาและเสนอที่ประชุม กพร. ปช. ทราบ เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2539 ซึ่งที่ประชุมได้รับทราบ และได้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติจัดตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถดำเนินการได้ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539 ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2540 อนุมัติตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539 และกองทุนได้รับการจัดสรรงบประมาณตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2539 - 2543 รวมทั้งสิ้นจำนวน 620 ล้านบาท ต่อมากระทรวงการคลังขอคืนเป็นรายได้แผ่นดิน จำนวน 25 ล้านบาท (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 จำนวน 20 ล้านบาท และปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 จำนวน 5 ล้านบาท) คงเหลือเงินทุนจำนวน 595 ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์ให้การสนับสนุนการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่แรงงานใหม่ที่กำลังเข้าสู่ระบบการจ้างงาน แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง และแรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงาน เพื่อพัฒนาทักษะ ฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2539 มีพันธกิจ ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้แก่ผู้ใช้แรงงานกลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้มีความรู้ ทักษะ และฝีมือแรงงานในการประกอบอาชีพ
- (2) ส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสและความเสมอภาคที่จะได้รับการพัฒนาให้เป็นไปตามศักยภาพอย่างเต็มที่ และได้รับบริการที่เหมาะสมอย่างทั่วถึง
- (3) เพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานให้สามารถเข้าสู่กระบวนการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

(4) ส่งเสริมให้แรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีทักษะที่สามารถจะประกอบอาชีพด้วยตนเองได้ และเพื่อสร้างโอกาสในการหางานทำและได้รับรายได้สูงขึ้น

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้กู้เงินตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539 โดยเริ่มปล่อยกู้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 – 2545 มีหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินการให้กู้ยืมเงิน จำนวน 28 จังหวัด มีผู้กู้ยืมทั้งสิ้นจำนวน 28,872 ราย รวมเงินให้กู้ยืมจำนวน 713,374,061 บาท กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้หยุดดำเนินการให้กู้ยืมเมื่อปี พ.ศ. 2545 เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มาตรา 27 บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนหนึ่งเรียกว่า “กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน” ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และในมาตรา 27 (1) กำหนดให้โอนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539 มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นี้

1.2 กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

จัดตั้งขึ้นตามมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.2.1 ที่มาของเงินกองทุน กองทุนประกอบด้วย

(1) เงินที่โอนมาจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539

(2) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้

(3) เงินสมทบที่ผู้ประกอบการส่งเข้ากองทุน

(3/1) ค่าธรรมเนียมหรือค่าทดสอบที่จัดเก็บได้ตามพระราชบัญญัตินี้

(4) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน

(5) ดอกผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน

(6) เงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนนอกจาก (1) ถึง (5) ที่กองทุนได้รับไม่ว่ากรณีใด

1.2.2 เงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นที่มาของเงินกองทุนประเภทหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 27 (3) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยเป็นเงินที่ผู้ประกอบการกิจการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในกรณีที่ผู้จ้างไม่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือจัดฝึกอบรม แต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด โดยกฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบการกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จะอยู่ในข่ายบังคับที่จะต้องจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือบุคคลทั่วไปก่อนรับเข้าทำงานในแต่ละปีให้ครบสัดส่วนร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมด โดยจะต้องส่งหลักฐานและค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เห็นชอบภายในเดือนธันวาคมของทุกปี และตั้งแต่เดือนมกราคม - มีนาคม ในปีถัดไปสถานประกอบการจะต้องยื่นต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อประเมินเงินสมทบโดยพิจารณาจากจำนวนลูกจ้างที่สถานประกอบการได้จัดฝึกอบรมให้ว่าครบในอัตราร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมดหรือไม่ ถ้าครบก็ไม่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน แต่ถ้าไม่ได้จัดฝึกอบรมหรือจัดฝึกอบรมไม่ครบ จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนตามสัดส่วนที่ไม่จัดฝึกอบรมหรือฝึกอบรมไม่ครบ โดยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสถานประกอบการสามารถนำไปหักลดหย่อนภาษีได้ร้อยละร้อย (2 เท่า)

การประเมินเงินสมทบนี้ ต่อมาตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กำหนดหลักเกณฑ์การนับจำนวนลูกจ้างเพื่อประเมินเงินสมทบเพิ่มขึ้นมาอีก 2 กรณีนอกเหนือจากกรณีการจัดฝึกอบรม คือ สามารถนับจำนวนลูกจ้างที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถเข้ามานับรวมในสัดส่วนร้อยละ 50 เพื่อประเมินเงินสมทบกองทุนได้

1.2.3 การเก็บรักษาเงินกองทุน

เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง และกำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน้าที่เก็บรักษาเงินกองทุน และดำเนินการเบิกจ่ายกองทุน

1.2.4 การใช้จ่ายเงินกองทุน

กองทุนใช้จ่ายเพื่อกิจการ ดังต่อไปนี้

- (1) ให้ผู้รับการฝึกกึ่งเต็มเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- (2) ให้ผู้ดำเนินการฝึกกึ่งเต็มเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

(3) ให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานผู้ยื่นเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

(4) ให้ผู้ประกอบการกิจการผู้ยื่นเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

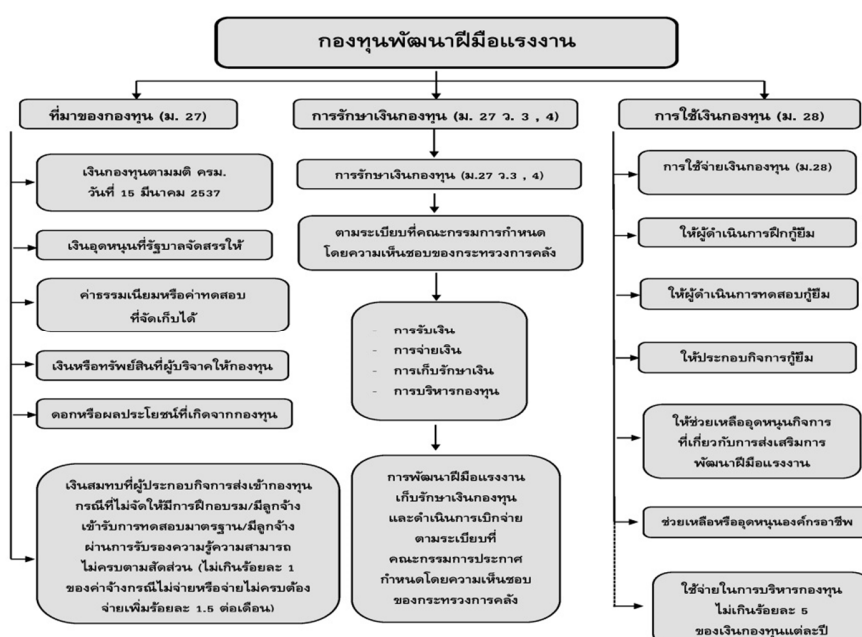
(5) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(6) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนองค์กรอาชีพที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน การจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และการกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(7) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลางในการรับรองความรู้ ความสามารถ ในกรณีที่ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตามมาตรา 26/4 (2) มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการรับรองความรู้ความสามารถ และช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2) ในการรับรองความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงาน ซึ่งจำเป็นต้องให้การส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ผู้ประกอบอาชีพเพียงพอต่อความต้องการด้านแรงงาน หรือตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(8) ใช้จ่ายในการบริหารกองทุน โดยคณะกรรมการอาจจัดสรรเงินกองทุนไม่เกินร้อยละห้าของเงินกองทุนในแต่ละปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายการบริหารกองทุน

แผนภาพที่ 1 กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน



1.2.5 การกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากข้อกำหนดที่กฎหมายวางระบบกองทุนให้ดังกล่าวมีผลให้กองทุนมีภารกิจที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

(1) การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(1) กองทุนตามมติคณะรัฐมนตรีให้กู้ยืมเงินตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 - 2545 การดำเนินการให้แรงงานใหม่ แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง และแรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงานกู้ยืมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตั้งแต่ปี 2541 - 2545 มีรายละเอียด ดังนี้

1) จำนวนผู้กู้ยืมทั่วประเทศ 28,872 ราย ประกอบด้วย ส่วนกลาง (กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน) จำนวน 19,478 ราย ส่วนภูมิภาค จำนวน 9,394 ราย

2) ปัจจุบันมีลูกหนี้กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน คงเหลือที่ยังไม่ได้ดำเนินการส่งฟ้องคดีจำนวน 379 ราย ลูกหนี้ที่ส่งฟ้องคดีและศาลมีคำพิพากษาแล้ว จำนวน 6,612 ราย และศาลยังไม่มีคำพิพากษา จำนวน 1,872 ราย (ข้อมูล ณ 31 มกราคม 2558) ในส่วนลูกหนี้ที่ศาลมีคำพิพากษาแล้วถ้าไม่ชำระหนี้คืนกองทุน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจต้องดำเนินการประสานกลุ่มกฎหมายเพื่อดำเนินการสืบทรัพย์บังคับคดีต่อไป

ตารางที่ 1 สรุปผลการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

รายการ	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	รวม/ราย
ผู้กู้ยืมเงินทั่วประเทศ	19,478	9,394	28,872
1. ปิดบัญชีลูกหนี้	13,873	5,691	19,564
2. ส่งดำเนินคดี (ยังไม่พิพากษา)	1,380	447	1,827
3. ส่งดำเนินคดี (พิพากษาแล้ว)	3,877	2,735	6,612
4. ยังไม่ส่งดำเนินคดี	28	351	379
5. ผู้กู้ยืม (เสียชีวิต)	204	121	325
6. พินาศหายกฟ้อง	73	1	74
7. พนักงานอัยการไม่รับว่าต่างคดี	43	4	91

(2) กองทุนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีผู้เริ่มขอตั้งตั้งแต่สิงหาคม 2558 มาจนถึงสิงหาคม 2559 จำนวน 108 ราย รวมเป็นจำนวน 33,641,200 บาท

(2) งานด้านสิทธิประโยชน์

การพิจารณารับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม โดยการออกหนังสือรับรองเพื่อเป็นหลักฐานในการลดหย่อนภาษี 2 เท่า ในการยื่นประเมินเสียภาษีกับทางกรมสรรพากร

ตารางที่ 2 สรุปผลการขอรับรองหลักสูตรและอนุมัติค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

รายการ	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
จำนวนสถานประกอบการที่ยื่นรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	26,965	32,097	31,255
จำนวนหลักสูตรที่ผ่านความเห็นชอบของนายทะเบียน	94,325	141,130	96,036
จำนวนค่าใช้จ่ายที่ได้รับการลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นกรณีพิเศษ (บาท)	1,844,526,017	3,434,121,572	1,940,637,069
จำนวนสถานประกอบกิจการที่ยื่นประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	25,390	11,053	9,995

(3) การประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรณีสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป หากไม่มีการจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้าง หรือไม่ได้มีการจัดส่งลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือไม่มีผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถรวมกัน ครบตามสัดส่วนร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบกิจการ ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับเงินสมทบจากสถานประกอบกิจการที่ฝึกอบรมไม่ครบตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด ตั้งแต่ปี 2549 – 2558 (ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2558) เป็นเงินทั้งสิ้นจำนวน 338,856,583.32 บาท (เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2558 จึงยังไม่มีกรณีการนับรวมผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถเข้าร่วมด้วย)

(4) การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ตามที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2558 กำหนดให้จ่ายเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนใน 2 กรณี คือ

(1) ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และมีการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในรอบปีที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยคน เพื่อเป็นการส่งเสริมการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในปีที่ขอรับเงินอุดหนุน ปีละหนึ่งหมื่นบาท

(2) ให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ประกอบการที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายในเวลาที่กำหนดในปีที่ผ่านมา และได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานครบตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดในปีถัดมา เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างในปีที่ขอรับเงินอุดหนุน โดยให้จ่ายร้อยละสิบของเงินสมทบที่นำส่ง

ตารางที่ 3 สรุปผลการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (ส.ค. 2558 – 6 มิ.ย. 2559)

รายการ	จำนวนราย	จำนวนเงิน (บาท)
ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานฯ	10	100,000
ช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่ผู้ประกอบการที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนภายในเวลาที่กำหนดฯ	19	96,876
รวม	29	196,876

1.2.6 การบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 กำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

1. ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ และผู้แทนหน่วยงานต่างๆ เป็นกรรมการ ดังนี้
2. ผู้แทนกระทรวงการคลัง
3. ผู้แทนกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
4. ผู้แทนกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
5. ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ
6. ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม
7. ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ
8. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน
9. ผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
10. ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
11. ผู้แทนสมาคมธนาคารไทย
12. ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
13. ผู้ทรงคุณวุฒิสองคน
14. ผู้แทนแทนองค์กรอาชีพสองคน
15. ผู้แทนฝ่ายนายจ้างหนึ่งคน
16. ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างหนึ่งคน
17. อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ
18. ให้คณะกรรมการแต่งตั้งข้าราชการในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒินั้น ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีประสบการณ์ทางด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปี ส่วนกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรอาชีพ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในระเบียบกระทรวงแรงงาน

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ มีดังนี้

1. เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และกองทุน
2. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศตามพระราชบัญญัตินี้
3. ออกระเบียบหรือประกาศตามพระราชบัญญัตินี้

4. จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ ตามมาตรา 22 ทั้งนี้ ในกรณีที่มาตรฐานฝีมือแรงงานได้มีการกำหนดไว้โดยกฎหมายหรือเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานสากลที่ใช้กันโดยทั่วไปอยู่แล้ว ให้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้เป็นไปในลักษณะเช่นเดียวกันนั้น
5. จำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ
6. กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถ
7. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ
8. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา 26/4 (2)
9. ส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน
10. ส่งเสริมให้มีการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
11. ส่งเสริมการดำเนินการประเมินและการรับรองความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ
12. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรอาชีพและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
13. ติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการดำเนินงานของกองทุน
14. พิจารณาและวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติส่งเสริม
15. ปฏิบัติการอื่นใดที่พระราชบัญญัติส่งเสริมฯ หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

1.2.7 หน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีคำสั่งที่ 436/2549 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2549 ตั้งกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ขึ้นเป็นกองภายในมีฐานะเทียบเท่ากอง รับผิดชอบในการดำเนินงานกองทุน

พัฒนาฝีมือแรงงาน (ปัจจุบันตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2559 กำหนดให้กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวง) โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลทางวิชาการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (3) เป็นศูนย์กลางข้อมูลการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เกี่ยวข้อง
- (4) ส่งเสริมเพื่อให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการขอรับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การนำคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเพื่อเป็นครูฝึก รวมทั้งคู่สมรส และบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะเข้ามาในราชอาณาจักร รวมทั้งการให้ความเห็นชอบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในเรื่องรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเพื่อขอรับสิทธิและประโยชน์ และประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (5) บริหารจัดการเงินกองทุนตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และตามกฎหมายอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (6) ประสานและติดตามผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้แบ่งโครงสร้างหน่วยงานภายในเป็น 1 งาน 4 ฝ่าย โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

(1) งานบริหารทั่วไป

รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานช่วยอำนวยความสะดวก วัสดุครุภัณฑ์ของหน่วยงาน จัดทำแผนงานโครงการและงบประมาณ งานเบิกจ่ายงบประมาณ รวบรวมรายงานผลการปฏิบัติราชการ

(2) ฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการด้านสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 การตรวจติดตามผู้ประกอบการที่อยู่ภายใต้บังคับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พิจารณา

คำขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และออกหนังสือรับรองเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ตามพระราชกฤษฎีกาออกตามความ ในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 437) พ.ศ. 2548 งานอนุญาตและตรวจติดตาม ผู้ประกอบกิจการที่ได้รับอนุญาตจัดตั้งศูนย์อบรมฝีมือแรงงาน จัดทำทะเบียนข้อมูลการรับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน งานเงินสมทบ ตรวจรับแบบแสดงการส่งเงินสมทบของผู้ประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับส่งเงินสมทบกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำทะเบียนประวัติผู้ประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน

(3) ฝ่ายการเงินและบัญชี

รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน ดำเนินการเกี่ยวกับการรับชำระเงินสมทบ เงินกู้ยืม รับเงิน หรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การจ่ายเงินกู้ยืม เงินช่วยเหลืออุดหนุนค่าใช้จ่าย ในการบริหารกองทุน โดยดำเนินการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านระบบ GFMS จัดทำทะเบียนคุมการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และจัดทำ ประมาณการรายรับ/รายจ่ายประจำปี งานบัญชี บันทึกรายการบัญชี จัดทำรายงานการรับจ่ายเงิน และงบการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของส่วนกลาง รวมทั้งติดตาม รวบรวม และตรวจสอบรายงาน งบการเงิน รายงานการรับจ่ายเงิน และรายละเอียดประกอบงบการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ของหน่วยงานในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ นำมาจัดทำงบการเงินกองทุนในภาพรวม เพื่อส่งให้สำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบและรับรอง

(4) ฝ่ายเงินอุดหนุนและเงินกู้

รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ กำหนดหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและการให้กู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแต่งตั้ง พิจารณาการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนและการให้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงานอนุมัติการให้เงินช่วยเหลือและการให้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการติดตามเร่งรัดหนี้ และประสานการบังคับคดีลูกหนี้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ลูกหนี้กองทุนเดิมที่กู้เงินตามระเบียบ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539) และจัดทำข้อมูลสถิติ

การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนและการให้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อรายงานผู้ที่เกี่ยวข้อง และใช้ในการวางแผนการบริหารงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

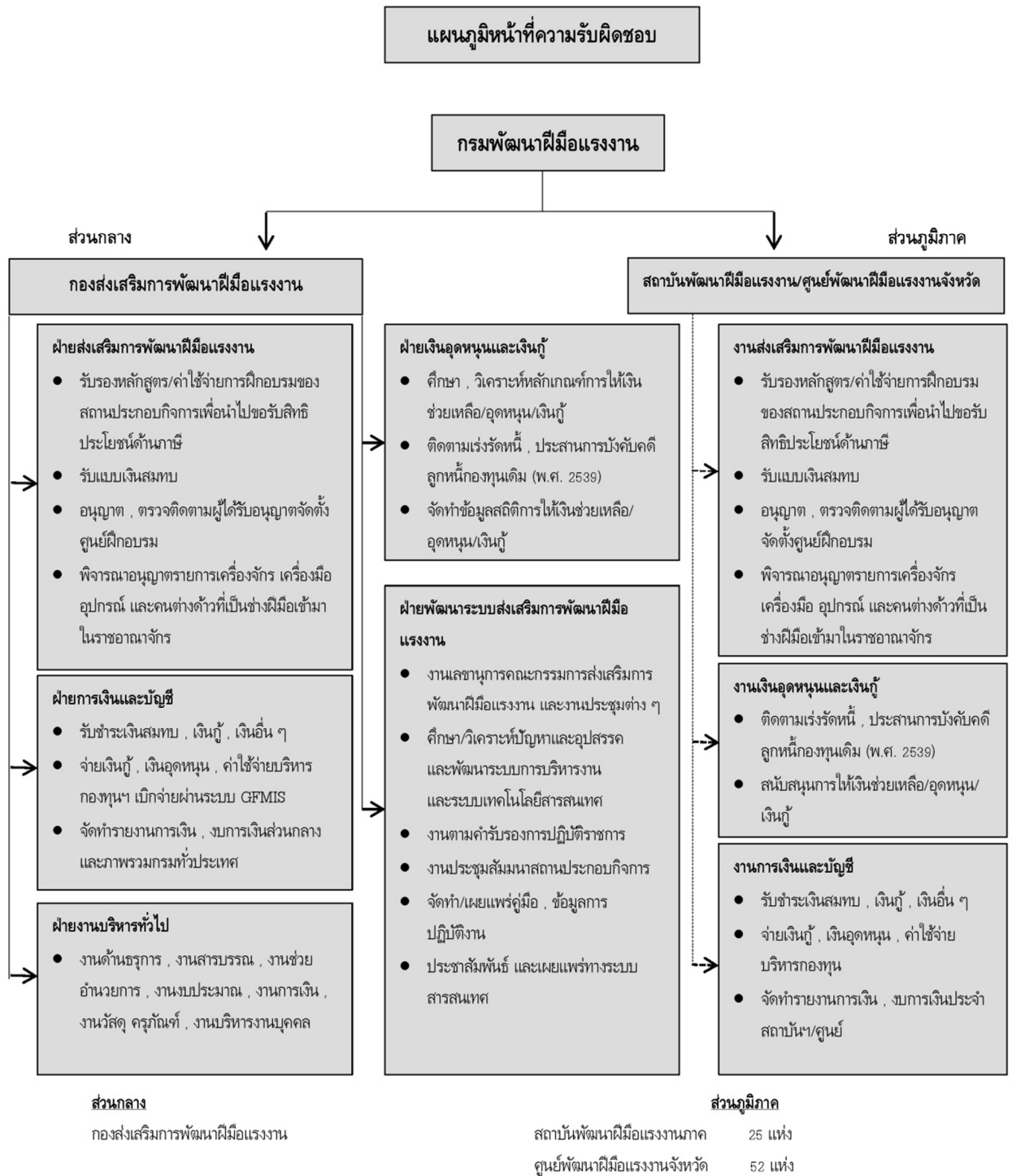
(5) ฝ่ายพัฒนาระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

รับผิดชอบเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำคำสั่ง และจัดประชุมคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง ศึกษา วิเคราะห์ ปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงานและพัฒนาระบบการบริหารงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน การขอรับสิทธิประโยชน์และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์การดำเนินงานให้สามารถเอื้อประโยชน์ ในการส่งเสริม สนับสนุนสถานประกอบการให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดทำเว็บไซต์ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และให้คำปรึกษา แนะนำการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การรับเงินสนับสนุนจากกองทุน และการขอรับสิทธิประโยชน์ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จัดทำแนวปฏิบัติและให้คำแนะนำหน่วยงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งานศึกษา วิจัยผล และติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุง และวางแผนการบริหารงาน รวมทั้งการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.2.8 การขับเคลื่อนกองทุนในพื้นที่จังหวัด

ในส่วนของการดำเนินงานกองทุนในจังหวัดอื่น ๆ นั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน่วยงาน ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคทั้ง 77 จังหวัด โดยเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 25 จังหวัด และเป็นศูนย์ พัฒนาฝีมือแรงงานอีก 52 จังหวัด ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านกองทุนในพื้นที่จังหวัดที่รับผิดชอบ โดยอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มอบอำนาจการดำเนินงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปให้ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุน

แผนภาพที่ 2 แผนภูมิหน้าที่ความรับผิดชอบ



2. สภาพปัญหาของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.1 กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานทุนหมุนเวียนให้มีมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ จึงได้มีการออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอจัดตั้ง การดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2557 กำหนดให้มีคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประกอบด้วยปลัดกระทรวงการคลังเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นกรรมการ และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง จำนวนไม่เกินหกคน และให้ผู้อำนวยการกองกำกับและพัฒนาระบบเงินนอกงบประมาณ กรมบัญชีกลาง เป็นกรรมการ และเลขานุการ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และการนำผลการประเมินทุนหมุนเวียนไปใช้ในการพิจารณาจัดทำข้อเสนอรวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียน เปรียบเทียบและจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนกับฝ่ายบริหารของแต่ละทุนหมุนเวียน ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน และให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการรวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียน ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2558 เห็นชอบแนวทางการปรับปรุงพัฒนาและยุบเลิกทุนหมุนเวียนตามที่กระทรวงการคลังเสนอ โดยกำหนดให้ทุนหมุนเวียนรอบปีบัญชี 2555 - 2556 ที่มีผลการวิเคราะห์การประเมินผลการดำเนินงาน “ไม่ผ่าน” ให้จัดทำแผนทบทวนและฟื้นฟูประสิทธิภาพการดำเนินงาน ระยะเวลา 1 ปี ส่งให้กรมบัญชีกลางภายในเดือนมีนาคม 2558 ทั้งนี้ ตามหนังสือคณะกรรมการประเมินผลทุนหมุนเวียนกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค 0427/ว 107 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2558

ผลการประเมินการดำเนินงานทุนหมุนเวียน รอบปีบัญชี 2555- 2556 จากจำนวนทุนหมุนเวียนที่มีอยู่ในปัจจุบัน 94 ทุน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็น 1 ใน 5 ทุนหมุนเวียนที่อยู่ในข่าย “ไม่ผ่าน” การประเมิน โดยคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนได้แบ่งประเภทผลการประเมินทุนหมุนเวียนออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ทุนหมุนเวียนที่อยู่ในข่าย “ผ่าน” คือมีผลการประเมินเฉลี่ยเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ตั้งแต่ระดับ 3 คะแนนขึ้นไปติดต่อกัน 2 ปี บัญชี มีอยู่จำนวน 46 ทุน ทุนหมุนเวียนที่อยู่ในข่าย “ปรับปรุง/

พัฒนา” คือ ผลการประเมินด้านใดด้านหนึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (ระดับ 3 คะแนน) อย่างน้อย 1 ปีบัญชี จำนวน 43 ทูน และทุนหมุนเวียนประเภท “ไม่ผ่าน” คือ ทุนหมุนเวียนที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (ระดับ 3 คะแนน) ติดต่อกัน 2 ปีบัญชี ซึ่งมีจำนวน 5 ทูน

ในการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนนั้น จะมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับภารกิจของทุนหมุนเวียน และมีการทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน ต่อจากนั้น คณะกรรมการบริหารกองทุนและหน่วยงานที่กำกับดูแลจะต้องบริหารจัดการกองทุนตามตัวชี้วัดที่กำหนด ให้ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 3 จึงจะผ่านการประเมิน

ในส่วนของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามผลการประเมินรอบปีบัญชี 2555 - 2556 อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่า 3 คะแนน จึง “ไม่ผ่าน” การประเมิน รายละเอียดปรากฏตามตารางแสดงผลการประเมิน ดังนี้

ตารางที่ 4

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน										
ตารางแสดงผลการประเมินประจำปีบัญชี 2555 (ต.ค. 2554 - ก.ย. 2555)										
เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัดครั้งปี					ผลการดำเนินงาน		
			ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ต.ค. 54 - ก.ย. 55	คะแนน ที่ได้	คะแนนถ่วง น้ำหนัก
1. ผลการดำเนินงานด้านการเงิน		15							2.3333	
1.1 อัตราส่วนการชำระหนี้ต่อยอดที่ต้องชำระคืน	ร้อยละ	5	90.00	92.50	95.00	97.50	100.00	ไม่มีการ ดำเนินการ	1.0000	0.0500
1.2 การรับชำระหนี้ ตรวจสอบรายงานการรับชำระหนี้ ลูกหนี้ ค้างชำระ และติดตามทวงถาม	ร้อยละ	5	90.00	92.50	95.00	97.50	100.00	ไม่มีการ ดำเนินการ	1.0000	0.0500
1.3 การจัดส่งรายงานการรับและใช้จ่ายเงินฯ ตามบทบัญญัติ ของรัฐธรรมนูญฯ มาตรา 170 ให้กรมบัญชีกลาง	วัน	5	มากกว่า 60	-	60.00	50.00	40.00	32.00	5.0000	0.2500
2. ผลการดำเนินงานด้านปฏิบัติการ		35							1.0000	
2.1 จำนวนผู้รับการฝึก ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบ มาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบการ ที่ได้รับ อนุมัติเงินกู้	ร้อยละ	12							1.0000	0.1200
- จำนวนผู้รับการฝึก		2	ต่ำกว่าแผน ยุทธศาสตร์ 20%	ต่ำกว่าแผน ยุทธศาสตร์ 10%	แผน ยุทธศาสตร์	ดีกว่าแผน ยุทธศาสตร์ 10%	ดีกว่าแผน ยุทธศาสตร์ 20%	ไม่มีการ กำหนด แผนการ ดำเนินงาน	1.0000	0.0200
- จำนวนผู้ดำเนินการฝึก		2	ต่ำกว่าแผน ยุทธศาสตร์ 20%	ต่ำกว่าแผน ยุทธศาสตร์ 10%	แผน ยุทธศาสตร์	ดีกว่าแผน ยุทธศาสตร์ 10%	ดีกว่าแผน ยุทธศาสตร์ 20%	ไม่มีการ กำหนด แผนการ ดำเนินงาน	1.0000	0.0200
- จำนวนผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน		2	ต่ำกว่าแผน	ต่ำกว่าแผน	แผน	ดีกว่าแผน	ดีกว่าแผน	ไม่มีการ	1.0000	0.0200
- จำนวนผู้ประกอบการ		6	ต่ำกว่าแผน ยุทธศาสตร์ 20%	ต่ำกว่าแผน ยุทธศาสตร์ 10%	แผน ยุทธศาสตร์	ดีกว่าแผน ยุทธศาสตร์ 10%	ดีกว่าแผน ยุทธศาสตร์ 20%	ไม่มีการ กำหนด แผนการ ดำเนินงาน	1.0000	0.0600
2.2 จำนวนสถานประกอบการซึ่งนำส่งเงินสมทบ	ร้อยละ	5	เพิ่มขึ้น 5%	เพิ่มขึ้น 2.5%	0	ลดลง 2.5%	ลดลง 5%	เพิ่มขึ้น 46.27	1.0000	0.0500
2.3 การทบทวนหลักเกณฑ์ในการช่วยเหลือหรืออุดหนุน กิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ	6	1	2	3	4	4	อยู่ระหว่าง การทบทวน	1.0000	0.0600
2.4 การทบทวนแผนกลยุทธ์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี 2555 - 2557	ระดับ	12	1	2	3	4	4	อยู่ระหว่าง การทบทวน	1.0000	0.1200
3. การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย		20							2.7202	
3.1 การให้ความรู้แก่สถานประกอบการ										
- ร้อยละของจำนวนเจ้าหน้าที่สถานประกอบการ ที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินงานกองทุนฯ ภายในปีบัญชี 2555	ร้อยละ	6	80	85	90	95	100	83.17	1.6340	0.0980
- ผลการประเมินความรู้ของเจ้าหน้าที่สถานประกอบการ ภายหลังจากการฝึกอบรมภายในปีบัญชี 2555	ร้อยละ	4	60	70	80	90	100	49.70	1.0000	0.0400
3.2 ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	ระดับ	10	1	2	3	4	5	4.06	4.0600	0.4060
4. การบริหารพัฒนาเงินทุนหมุนเวียน		30							1.8167	
4.1 บทบาทของคณะกรรมการทุนหมุนเวียน	ระดับ	5	1	2	3	4	5	1.4000	1.4000	0.0700
4.2 การบริหารความเสี่ยง	ระดับ	5	1	2	3	4	5	1.0000	1.0000	0.0500
4.3 การควบคุมภายใน	ระดับ	5	1	2	3	4	5	2.500	2.500	0.1250
4.4 การตรวจสอบภายใน	ระดับ	5	1	2	3	4	5	3.0000	3.0000	0.1500
4.5 การบริหารจัดการสารสนเทศ	ระดับ	5	1	2	3	4	5	1.000	1.0000	0.0500
4.6 การบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	5	1	2	3	4	5	2.0000	2.0000	0.1000
	น้ำหนัก รวม	100							คะแนน รวม	1.7890

ตารางที่ 5

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน										
ตารางแสดงผลการประเมินประจำปีบัญชี 2556 (ต.ค. 2555 - ก.ย. 2556)										

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด ประจำปี 2556					ผลการดำเนินงาน		
			ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ต.ค. 55 - ก.ย. 56	คะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
1. ผลการดำเนินการด้านการเงิน		20							2.0000	
1.1 ร้อยละของจำนวนการอนุมัติเงินกู้ยืม	ร้อยละ	5	80.00	85.00	90.00	95.00	100.00	0.00	1.0000	0.0500
1.2 อัตราส่วนการชำระหนี้ต่อยอดหนี้ที่ต้องชำระคืน	ร้อยละ	5	90.00	92.50	95.00	97.50	100.00	0.00	1.0000	0.0500
1.3 การรับชำระหนี้ ตรวจสอบรายงานการรับชำระหนี้ ลูกหนี้ค้างชำระและติดตามถ่วงถาม	ร้อยละ	5	90.00	92.50	95.00	97.50	100.00	0.00	1.0000	0.0500
1.4 การจัดส่งรายงานการรับและชำระหนี้ ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ มาตรา 170 ให้กรมบัญชีกลาง	วัน	5	มากกว่า 60	-	60	50	40	39	5.0000	0.2500
2. ผลการดำเนินงานด้านปฏิบัติการ		35							2.2857	
2.1 จำนวนผู้รับการฝึก ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบการ ที่ได้รับอนุมัติเงินกู้										
- จำนวนผู้รับการฝึก	ราย	3	320	360	400	440	480	0	1.0000	0.0300
- จำนวนผู้ดำเนินการฝึก	ราย	6	80	90	100	110	120	0	1.0000	0.0600
- จำนวนผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ราย	3	80	90	100	110	120	0	1.0000	0.3000
- จำนวนผู้ประกอบการ	ราย	3	80	90	100	110	120	0	1.0000	0.3000
2.2 จำนวนสถานประกอบการที่นำส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละ	10	เพิ่มขึ้น 10%	เพิ่มขึ้น 5%	คงเดิม	ลดลง 5%	ลดลง 10%	ลดลง 13.532%	5.0000	0.5000
2.3 การบทวนหลักเกณฑ์ในการช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ	10	1	2	3	4	5	1.50	1.5000	0.1500
3. การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย		15							4.4872	
3.1 ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	ร้อยละ	8	65	70	75	80	85	86.82	5.0000	0.4000
3.2 การจัดอบรมให้สถานประกอบการ (ร้อยละ 7)										
- ร้อยละของจำนวนเจ้าหน้าที่สถานประกอบการที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุนฯ ภายในปีบัญชี 2556 (60%)	ร้อยละ	4.2	80	85	90	95	100	100	5.0000	0.2100
- ผลการประเมินความรู้อย่างเจ้าหน้าที่สถานประกอบการภายหลังจากการฝึกอบรม ภายในปีบัญชี 2556 (40%)	ร้อยละ	2.8	60	70	80	90	100	72.53	2.2530	0.0631
4. การบริหารพัฒนาเงินทุนหมุนเวียน		30							1.5667	
4.1 บทบาทของคณะกรรมการทุนหมุนเวียน	ระดับ	5	1	2	3	4	5	1.0000	1.0000	0.0500
4.2 การบริหารความเสี่ยง	ระดับ	5	1	2	3	4	5	1.7000	1.7000	0.0850
4.3 การควบคุมภายใน	ระดับ	5	1	2	3	4	5	1.7000	1.7000	0.0850
4.4 การตรวจสอบภายใน	ระดับ	5	1	2	3	4	5	2.0000	2.0000	0.1000
4.5 การบริหารจัดการสารสนเทศ	ระดับ	5	1	2	3	4	5	1.0000	1.0000	0.0500
4.6 การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	5	1	2	3	4	5	2.0000	2.0000	0.1000
	น้ำหนักรวม	100							คะแนนรวม	2.3431
									คะแนนหลังปรับลดตามมาตรการเร่งรัดการเบิกจ่ายฯ	2.0931

นอกจากนี้ข้อเท็จจริงยังปรากฏต่อมาว่าในรอบปีบัญชี 2557 - 2558 กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีผลการประเมินอยู่ในข่าย “ไม่ผ่าน” เช่นกัน

ตารางที่ 6

ตารางแสดงผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี 2557

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด ประจำปี 2557					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ต.ค. 56 - ก.ย. 57	คะแนนที่ได้	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
1. ผลการดำเนินงานด้านการเงิน		20							1.3250	
1.1 การเบิกจ่ายตามแผนและการรายงานทางการเงิน		5						2.3000	2.3000	0.1150
1.1.1 การเบิกจ่ายเงินตามแผนการเบิกจ่ายที่ได้รับอนุมัติ	ระดับ	2.5	1	2	3	4	5	1.4000	1.4000	
1.1.2 การรายงานทางการเงิน	ระดับ	2.5	1	2	3	4	5	3.2000	3.2000	
1.2 ร้อยละของจำนวนการอนุมัติเงินให้กู้ยืมเงิน	ร้อยละ	5	80	85	90	95	100	0.0000	1.0000	0.0500
1.3 อัตราส่วนการชำระหนี้ต่อยอดหนี้ที่ต้องชำระคืน	ร้อยละ	5	90	92.5	95	97.5	100	0.0000	1.0000	0.0500
1.4 การรับชำระหนี้ตรวจสอบรายการรับชำระหนี้ลูกหนี้ค้างชำระ และติดตามทวงถาม	ร้อยละ	5	90	92.5	95	97.5	100	0.0000	1.0000	0.0500
2. ผลการดำเนินงานด้านปฏิบัติการ		35							3.0143	
2.1 จำนวนผู้รับการฝึก ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบการ		13						1.0000	1.0000	0.1300
- จำนวนผู้รับการฝึก	ราย	5	67	72	77	82	87	0	1.0000	
- จำนวนผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบ	ราย	8	145	149	154	159	164	0	1.0000	
2.2 จำนวนสถานประกอบการกิจการที่นำส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละ	10	เพิ่มขึ้น 10%	เพิ่มขึ้น 5%	0	ลดลง 5%	ลดลง 10%	29.89	5.0000	0.5000
2.3 การขออนุมัติตัดหนี้สูญให้กับลูกหนี้ที่มีหนี้ค้างชำระ ไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	ระดับ	5	1	-	3	-	5	5	5.0000	0.2500
2.4 การทบทวนหลักเกณฑ์ในการช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ	7	1	2	3	4	5	2.5	2.5000	0.1750
3. การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		15							4.3285	
3.1 ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	ร้อยละ	7	65	70	75	80	85	85.11	5.0000	0.3500
3.2 การจัดอบรมให้สถานประกอบการ		8	1	2	3	4	5	3.7410	3.7410	0.2993
3.2.1 ร้อยละของจำนวนเจ้าหน้าที่สถานประกอบการที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุนฯ ภายในปีบัญชี 2557	ร้อยละ	4	80	85	90	95	100	101.83	5.0000	
3.2.2 ร้อยละของผลการประเมินความรู้ของเจ้าหน้าที่สถานประกอบการภายหลังจากการฝึกอบรม ภายในปีบัญชี 2557	ร้อยละ	4	60	70	80	90	100	74.82	2.4820	
4. ด้านการบริหารพัฒนาทุนมนุษย์		30							2.2417	
4.1 บทบาทของคณะกรรมการทุนมนุษย์	ระดับ	5	1	2	3	4	5	1.0000	1.0000	0.0500
4.2 การบริหารความเสี่ยง	ระดับ	5	1	2	3	4	5	3.8500	3.8500	0.1925
4.3 การควบคุมภายใน	ระดับ	5	1	2	3	4	5	1.6000	1.6000	0.0800
4.4 การตรวจสอบภายใน	ระดับ	5	1	2	3	4	5	5.0000	5.0000	0.2500
1. การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน	ระดับ	50	1	3	3	5	5	5.0000	5.0000	
2. การปฏิบัติตามข้อเสนอแนะที่ระบุในรายงานผลการตรวจสอบ	ระดับ	50	1	3	3	5	5	5.0000	5.0000	
4.5 การบริหารจัดการสารสนเทศ	ระดับ	5	1	2	3	4	5	1.0000	1.0000	0.0500
4.6 การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	5	1	2	3	4	5	1.0000	1.0000	0.0500
	น้ำหนักรวม	100							คะแนนถ่วงน้ำหนักรวม	2.6418

ตารางที่ 7

ตารางแสดงผลการประเมินของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี 2558

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ค่าเกณฑ์วัด ประจำปี 2558					ผลการดำเนินงาน		
			1	2	3	4	5	ต.ค. 57 - ก.ย. 58	คะแนนที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
1. ผลการดำเนินงานด้านการเงิน		20								
1.1 อัตราส่วนการชำระหนี้ต่อยอดหนี้ที่ต้องชำระคืน	ร้อยละ	-	90.00	92.50	95.00	97.50	100.00		ยกเลิกตัวชี้วัด	
1.2 การรับชำระหนี้ ตรวจสอบรายงานการรับชำระหนี้ ลูกหนี้ ค้างชำระและติดตามทวงถาม	ร้อยละ		90.00	92.50	95.00	97.50	100.00		ยกเลิกตัวชี้วัด	
2. การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย		10						4.0246	4.0246	0.5366
2.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการผู้มีส่วนได้เสีย	ร้อยละ	2	60	70	80	90	100	90.15	4.0150	0.1071
2.2 การจัดอบรมให้สถานประกอบการ ผู้มีส่วนได้เสีย	ร้อยละ	4						3.0540	3.0540	0.1629
1) ร้อยละของจำนวนเจ้าหน้าที่สถานประกอบการที่ได้รับ การฝึกอบรมหลักสูตร	ร้อยละ	2	80	85	90	95	100	85.67	2.1340	0.0569
2) ร้อยละของผลการประเมินความรู้ของเจ้าหน้าที่ สถานประกอบการภายหลัง	ร้อยละ	2	60	70	80	90	100	94.74	3.9740	0.1060
2.3 อัตราส่วนผู้รับการฝึกตามโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ฝีมือแรงงานต่อเป้าหมาย	ร้อยละ	4	60	70	80	90	100	129.5	5.0000	0.2667
3. ผลการดำเนินงานด้านปฏิบัติการ		35						2.7286	2.7286	1.2733
3.1 การเบิกจ่ายตามแผนและการรายงานทางการเงิน		5						3.6000	3.6000	0.2400
3.1.1 การเบิกจ่ายตามแผนการเบิกจ่ายที่ได้รับอนุมัติ	ระดับ	2.5	1	2	3	4	5	3.4000	3.4000	0.1133
3.1.2 การรายงานทางการเงิน	ระดับ	2.5	1	2	3	4	5	3.8000	3.8000	0.1267
3.2 การขออนุมัติจัดหนี้สูญให้กับลูกหนี้ที่มีหนี้ค้างชำระ ไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น	ระดับ	-	1	2	3	4	5		ยกเลิกตัวชี้วัด	
3.3 การทบทวนหลักเกณฑ์ในการช่วยเหลือหรืออุดหนุน กิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ แรงงาน	ระดับ	5	1	2	3	4	5	5	5.0000	0.3333
3.4 อัตราส่วนของจำนวนสถานประกอบการซึ่งนำส่งเงิน สมทบต่อจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด	ร้อยละ	5	เพิ่มขึ้น 10%	เพิ่มขึ้น 5%	คงเดิม	ลดลง 5%	ลดลง 10%	เพิ่มขึ้น 16.98	1.0000	0.0667
3.5 ระดับความสำเร็จของการวางแผนการให้กู้ยืมเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	ระดับ	5	1	2	3	4	5	5	5.0000	0.3333
3.6 การจัดทำแผนฟื้นฟูกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ	15	1	2	3	4	5	1.5000	1.5000	0.3000
4. ด้านการบริหารพัฒนาทุนมนุษย์		30						3.9847	3.9747	1.5939
4.1 บทบาทคณะกรรมการทุนมนุษย์	ระดับ	5	1	2	3	4	5	4.0750	4.0750	0.2717
4.2 การบริหารความเสี่ยง	ระดับ	5	1	2	3	4	5	3.1000	3.1000	0.2067
4.3 การควบคุมภายใน	ระดับ	5	1	2	3	4	5	4.8500	4.8500	0.3233
4.4 การตรวจสอบภายใน	ระดับ	5	1	2	3	4	5	5.0000	5.0000	0.3333
4.5 การบริหารจัดการสารสนเทศ	ระดับ	5	1	2	3	4	5	3.4000	3.4000	0.2267
4.6 การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	5	1	2	3	4	5	3.4833	3.4833	0.2322
	น้ำหนัก รวม	75							คะแนนถ่วง น้ำหนักรวม	3.4038

2.1.1 สาเหตุที่ทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผล มีเหตุมาจากหลายปัจจัย ดังนี้

(1) ด้านการเงิน

(1.1) ข้อมูลการชำระหนี้ของผู้กู้ไม่สมบูรณ์

ตามข้อมูลที่ปรากฏในงบการเงินของกองทุน ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2558 มียอดชำระหนี้ไม่สามารถระบุชื่อผู้ชำระได้ (เงินรับรอการตรวจสอบ และเงินรับโอนจากจังหวัดรอการตรวจสอบ) คงค้างในบัญชี จำนวน 17,208,558.60 ล้านบาท ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นยอดเงินที่ไม่สามารถตรวจสอบได้ว่าเป็นของลูกหนี้รายใด เนื่องจากการรับชำระหนี้เงินกู้ยืมดังกล่าว ผู้กู้ชำระเงินโดยโอนผ่านธนาคาร ซึ่งไม่ได้มีการระบุชื่อผู้กู้ หรือรายละเอียดของผู้กู้ และบางกรณีบุคคลอื่นเป็นผู้ไปโอนเงินที่ธนาคารแทนผู้กู้ เมื่อชำระเงินจะระบุชื่อตนเองไม่ระบุชื่อผู้กู้ ทำให้ยอดเงินชำระผ่านธนาคารดังกล่าวไม่สามารถตรวจสอบได้ว่าเป็นการชำระหนี้ของผู้กู้รายใด จึงมีผลกระทบต่อยอดหนี้คงค้างชำระของผู้กู้รายที่ชำระหนี้แล้ว แต่ไม่สามารถตรวจสอบยืนยันผู้ชำระหนี้ได้ ทำให้ลูกหนี้รายที่ชำระหนี้แล้วยังมียอดหนี้คงค้างอยู่และปรากฏในฐานข้อมูลว่าเป็นผู้ที่ไม่ได้ชำระหนี้ นอกจากนี้เมื่อมีการส่งฟ้องศาลจะเกิดข้อพิพาทกับลูกหนี้เกี่ยวกับยอดเงินที่ชำระมาแล้วแต่ไม่สามารถตัดรายงานชำระหนี้ได้หรือมียอดหนี้คงค้างที่แตกต่างกันระหว่างกองทุนและยอดหนี้คงค้างของผู้กู้ ในขณะเดียวกันก็ทำให้ยอดเงินคงค้างของบัญชีลูกหนี้เงินกู้ยืมมียอดสูง ปัจจุบันมียอดอยู่ที่ 218,520,561.99 บาท ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้กองทุนมีผู้ผิดนัดชำระหนี้สูงและมีการส่งฟ้องศาล รวมทั้งไม่สามารถแจ้งยอดหนี้คงค้างชำระที่ถูกต้องได้ (รายละเอียดตามตารางที่ 8 : แสดงยอดเงินชำระหนี้หรือตรวจสอบและสถานะลูกหนี้)

ตารางที่ 8 แสดงยอดเงินชำระหนี้หรือตรวจสอบและสถานะลูกหนี้

หน่วย : บาท

รายการ	2552	2553	2554	2555	2556	2557	28 ก.พ. 2558
1. เงินที่ได้รับชำระหนี้ที่อยู่ระหว่างการตรวจสอบ	1,064,476.46	13,523,195.60	16,231,474.86	20,431,870.95	23,442,356.43	19,115,559.00	17,208,558.60
2. จำนวนลูกหนี้คงค้าง	N/A	N/A	12,884	11,477	10,258	9,221	8,983
3. จำนวนลูกหนี้ที่ปิดบัญชีเรียบร้อยแล้ว	N/A	N/A	15,867	17,189	18,292	19,329	19,564

ที่มา : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (รายการที่ 2 - 3 เป็นข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2558)

(1.2) ปัญหาการชำระเงินค่าทนายความ

การส่งฟ้องคดีลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ค้างชำระหนี้เงินกู้ยืมเมื่อศาลพิพากษาแล้วการชำระเงินค่าทนายความเป็นภาระของผู้กู้ โดยกองทุนฯ จะเรียกเก็บจากผู้กู้ เพื่อส่งให้สำนักงานอัยการต่อไป

ที่ผ่านมาเมื่อรับชำระหนี้จากลูกหนี้แล้ว จำนวนเงินที่ชำระหนี้ของลูกหนี้บางรายยังไม่พอตัดรายการค่าทนายความ จึงทำให้เกิดรายการค้างชำระค่าทนายความ หรือบางกรณีตัดรายการชำระหนี้เป็นค่าทนายความแล้ว แต่ไม่ได้นำส่งให้สำนักงานอัยการ หรือบางกรณีเก็บค่าทนายความจากลูกหนี้แล้ว และดำเนินการส่งให้สำนักงานอัยการเรียบร้อยแล้วแต่ไม่มีการแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบ ทำให้มีการเรียกเก็บซ้ำจากลูกหนี้

จากสาเหตุดังกล่าวทำให้เงินค่าทนายความมียอดคงค้างอยู่ในงบการเงิน ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2558 จำนวน 1,549,070.18 บาท จำเป็นต้องดำเนินการให้มียอดคงค้างในจำนวนต่ำสุดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนเงินค่าทนายความที่ยังไม่ได้ส่งให้สำนักงานอัยการ

หน่วย : บาท

รายการ	2552	2553	2554	2555	2556	2557	28 ก.พ. 2558
ค่าทนายความ คงเหลือ	23,000.00	421,137.72	774,049.86	1,145,310.34	1,724,077.11	2,132,659.00	1,549,070.18

ที่มา : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(1.3) ผลการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่เคลื่อนไหว

กองทุนมีภาระผูกพันเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการติดตามเร่งรัดหนี้ ส่งฟ้องคดีและสืบทรัพย์บังคับคดีลูกหนี้กองทุนที่ให้กู้ยืม ตั้งแต่ปี 2541 - 2545 จำนวน 28,872 ราย เพื่อบังคับหนี้คืนจากลูกหนี้ที่ค้างชำระหนี้ ไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ เนื่องจากปัญหานี้ค้างชำระที่มีจำนวนสูงเจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลาไปกับการติดตามเร่งรัดหนี้ ส่งฟ้องคดี และสืบทรัพย์บังคับคดี ซึ่งได้ดำเนินการเร่งรัดแก้ไขปัญหาหนี้กู้ยืมดังกล่าว โดยปรับปรุงแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับการให้กู้ยืมเงินกองทุนให้เหมาะสม มีความคล่องตัวและขยายโอกาสการชำระหนี้ให้แก่ผู้กู้ยืมและค้ำประกัน เพื่อให้ทางราชการได้รับชำระหนี้คืนจากลูกหนี้และเพิ่มหลักเกณฑ์การตัดหนี้สูญ จึงเป็นผลทำให้การดำเนินการให้เงินกู้ยืมกองทุน

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ไม่สามารถขับเคลื่อนได้ตามวัตถุประสงค์ของกองทุน จึงทำให้การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนด้านปฏิบัติการให้เงินกู้ยืมกองทุนที่ผ่านมาไม่ประสบผลสำเร็จ

ที่ผ่านมาการดำเนินการให้กู้ยืมกองทุน เป็นเพียงการเร่งรัดสะสมหนี้คงค้างที่สะสมมาตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นมา โดยได้ดำเนินการแก้ไขหนี้ที่มีปัญหาจากจำนวน 28,872 ราย ในปี 2546 จนถึงปัจจุบันสามารถสะสมหนี้เหลือลูกหนี้ที่มีภาระติดตามจำนวน 8,983 ราย ด้วยข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรและประเด็นข้อจำกัดของกลุ่มเป้าหมายที่มีสิทธิกู้ยืมเงิน รวมทั้งความรู้ ประสบการณ์ด้านการพิจารณาให้กู้ จึงยังไม่มี การเคลื่อนไหวของการกู้ยืมเงินทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวเท่าที่ควร

ตารางที่ 10 ข้อมูลลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จำนวน : ราย

ประเภทผู้กู้ยืม	30 ก.ย. 55	30 ก.ย. 56	30 ก.ย. 57	31 ม.ค. 58
ปิดบัญชี	17,189	18,292	19,329	19,564
เสียชีวิต	206	322	322	325
คงเหลือลูกหนี้ที่มีภาระติดตาม	11,477	10,258	9,221	8,983
พิพาทแล้วยังไม่ปิดบัญชี				
- ชำระบางส่วน	2,635	3,260	3,529	3,556
- ไม่ชำระเลย	3,016	3,354	3,147	3,056
อยู่ระหว่างดำเนินคดี	4,598	2,794	2,015	1,827
ยังไม่ส่งฟ้องคดี				
- ลูกหนี้ยังคงชำระหนี้	913	572	268	252
- ลูกหนี้ไม่ชำระเลย	229	175	132	127
พิพาทขยายกฟ้อง	18	55	65	74
อัยการไม่รับว่าต่าง	68	48	65	91
รวมจำนวนผู้กู้ยืม (2541 – 2545)	28,872	28,872	28,872	28,872

ที่มา : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(2) ด้านปฏิบัติการ

(2.1) การขาดแคลนกำลังคนในการปฏิบัติงานติดตามชำระหนี้และการให้กู้ยืม

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน แม้เป็น กองภายในที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรับผิดชอบภารกิจด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ถูกกำหนดให้อยู่ในสังกัด ของสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (โครงสร้างเดิมก่อนจะมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2559 ซึ่งลงประกาศราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2559 กำหนดให้ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่ปรากฏในกฎกระทรวง) ซึ่งรับผิดชอบด้านการกำกับดูแล การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทำให้เกิดข้อจำกัดด้านการจัดสรร อัตรากำลังและการขออนุมัติอัตรากำลังให้เพียงพอกับปริมาณงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจาก ข้อกำหนดด้านอัตรากำลังที่ต้องพิจารณาโดยยึดหลักการกำหนดปริมาณบุคลากรในกรอบงาน ของสำนักมาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน ประกอบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบในขณะนี้มีปริมาณมาก ปัจจุบันกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจและอัตราเจ้าหน้าที่ จำนวน 69 คน ดังนี้

- (1) ผู้อำนวยการ 1 คน
- (2) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 4 คน
- (3) ฝ่ายการเงินและบัญชี จำนวน 22 คน
- (4) ฝ่ายเงินอุดหนุนและเงินกู้ จำนวน 13 คน
- (5) ฝ่ายพัฒนาระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 4 คน
- (6) ฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 25 คน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวกับด้านการกู้ยืมอยู่ในความรับผิดชอบของ 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายการเงินและบัญชี ดูแลด้านการรับชำระเงินจากลูกหนี้และค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี ฝ่ายเงิน อุดหนุนและเงินกู้ ดูแลด้านการพิจารณาให้กู้ยืมเงิน การติดตามหนี้ การประណอมหนี้ การส่งฟ้องคดี และการให้เงินอุดหนุน ซึ่งพบว่า ลูกหนี้คงเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชี ปัจจุบันมีจำนวน 8,983 ราย ประกอบด้วย ลูกหนี้ตามคำพิพากษา จำนวน 6,612 ราย ลูกหนี้ที่อยู่ระหว่างดำเนินคดี จำนวน 1,827 ราย ลูกหนี้ที่ยังไม่ส่ง ฟ้องคดี จำนวน 379 ราย และลูกหนี้ที่คาดว่าจะเป็นที่สิ้นสุด จำนวน 165 ราย ซึ่งลูกหนี้จำนวนดังกล่าวจะต้อง ดำเนินการติดตามหนี้ หรือส่งฟ้องคดี หรือสืบทรัพย์ยังคับคดี โดยเฉลี่ยเจ้าหน้าที่ฝ่ายเงินอุดหนุนและเงินกู้ 1 คน ต้องดูแลลูกหนี้ร่วมกับเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

จำนวน 691 ราย ขณะที่ฝ่ายการเงินและบัญชีนอกจากงานการเงินและบัญชีของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว ยังต้องตรวจสอบข้อมูลการชำระหนี้ของลูกหนี้และเบิกค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีของลูกหนี้ด้วย

ตารางที่ 11 แสดงข้อมูลลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ เดือนมกราคม 2558

จำนวน : ราย

ประเภทผู้กู้ยืม	จำนวน
ปิดบัญชี	19,564
เสียชีวิต	325
คงเหลือลูกหนี้ที่มีภาระติดตาม	8,983
พิพาทแล้วยังไม่ปิดบัญชี	
- ชำระหนี้บางส่วน	3,556
- ไม่ชำระ	3,056
อยู่ระหว่างดำเนินคดี	1,827
ยังไม่ส่งฟ้องคดี	
- ลูกหนี้ยังคงชำระหนี้	252
- ลูกหนี้ไม่ชำระเลย	127
พิพาทขายกฟ้อง	74
อัยการไม่รับว่าต่าง	91
รวมจำนวนผู้กู้ยืม (2541 - 2545)	28,872

ที่มา : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(2.2) หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติการให้กู้ยืมยังไม่ทันสมัย

สำหรับกระบวนการให้กู้ยืมเงินกองทุน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อสนองต่อภารกิจของกองทุนนั้น ในระยะเวลาที่ผ่านมาประสบปัญหาและอุปสรรค

ทำให้ไม่สามารถให้บริการกู้ยืมเงินได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลาไปกับการติดตามเร่งรัดหนี้ ส่งฟ้องคดี และสืบทรัพย์บังคับลูกหนี้กองทุนที่ได้ดำเนินการให้กู้ยืมตั้งแต่ปี 2541 - 2545 แต่อย่างไรก็ตามกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของการให้กู้ยืมเงินกองทุน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 แต่ที่ผ่านมาได้ขาดการวางแผนเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการดำเนินการให้กู้ยืม เนื่องจากหลักเกณฑ์และวิธีการให้กู้ยืม กล่าวคือกองทุนขาดการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการดำเนินงานเงินกู้ยืมในด้านบุคลากร วิธีการขั้นตอนการให้กู้ยืมเงิน คู่มือการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์ และเป้าหมายการให้กู้ยืม รวมทั้งทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินให้มีความคล่องตัว เพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีการกู้ยืมเงิน จึงขาดปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานกู้ยืมมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

(3) ด้านนโยบาย (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)

(3.1) กลยุทธ์การให้กู้ยืมยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่คาดหวัง

ภารกิจการให้กู้ยืมเงินจากกองทุนเพื่อนำไปใช้สำหรับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีผลิตภาพสูงขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุน ในระยะที่ผ่านมายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร โดยมียอดเงินลดลงตามลำดับจากปี พ.ศ. 2553 มียอดลูกหนี้เงินให้กู้ยืมเป็นเงิน 366.34 ล้านบาท ปี พ.ศ. 2554 ลดลงเหลือ 312.33 ล้านบาท และปี พ.ศ. 2555 ลดลงเหลือ 284.166 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2556 มียอดคงเหลือเท่ากับ 253.69 ล้านบาท เนื่องจากปัจจัยหลายประการ การพัฒนาให้เกิดรูปธรรมของการให้กู้ยืมเกิดขึ้นอย่างจริงจัง จำเป็นต้องมีทิศทางที่ชัดเจน มีการกำหนดเป็นแผนและกลยุทธ์เพื่อกระตุ้นให้เกิดการกู้ยืมขึ้น จากการสำรวจความต้องการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ พนักงาน ผู้ประกอบกิจการ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้ดำเนินการศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไม่ต้องการกู้ยืมเงินเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานคิดเป็นร้อยละ 55.80 ร้อยละ 65.79 และร้อยละ 42.86 ตามลำดับ ขณะที่ร้อยละ 10.71 ร้อยละ 3.68 และร้อยละ 42.86 ต้องการกู้ยืมเงิน อย่างไรก็ตามขณะนี้กองทุนยังอยู่ในระหว่างการเตรียมการทบทวนหลักเกณฑ์ สำรวจและจัดทำแผนเพื่อให้กู้ยืมที่สนองต่อความต้องการของผู้กู้ยืม

ตารางที่ 12 แสดงความต้องการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ความต้องการกู้ยืมเงินกองทุนฯ	พนักงาน		สถานประกอบการ		ผู้ดำเนินการฝึก/ทดสอบฯ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ต้องการ	125	55.80	125	65.79	3	42.86
ต้องการมาก	24	10.71	7	3.68	3	42.86
ตอนนี้ยังแต่ต่อไปอาจต้องการ	53	23.66	35	18.42	0	-
ไม่แน่ใจว่าจะต้องการหรือไม่	22	9.82	23	12.11	1	14.29
รวม	224	100.00	190	100.00	7	100.00

ที่มา : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 มีนาคม 2558)

(4) ด้านการพัฒนาทุนหมุนเวียน

(4.1) บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ด้านการวิเคราะห์และการให้กู้ยืม

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายเงินอุดหนุนและเงินกู้ ซึ่งมีการกักเก็บผิดชอบงานเงินอุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและการให้กู้ยืมเงินแก่ลูกจ้าง ผู้ประกอบกิจการ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ปัจจุบันมีจำนวน 13 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 2 คน พนักงานราชการ 3 คน นอกจากนั้นเป็นลูกจ้างชั่วคราวกองทุนจำนวน 8 คน ประกอบกับในหลายปีที่ผ่านมา มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการและยังไม่มีกิจกรรมการกู้ยืมเงิน ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดทักษะ และความรู้เกี่ยวกับการพิจารณาให้กู้ยืมเงิน และในปัจจุบันยังไม่ได้มีการจัดทำคู่มือเพื่อวางแนวทางและขั้นตอนเพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน จึงยังไม่ได้มีการพัฒนาให้บุคลากรผู้ปฏิบัติมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการขับเคลื่อนให้เกิดการกู้ยืมเงินเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จำแนกตามฝ่ายงาน ณ 16 มีนาคม 2558

ฝ่ายงาน	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	รวม
ผู้อำนวยการ	1	0	0	1
งานบริหารทั่วไป	1	2	1	4
ฝ่ายการเงินและบัญชี	4	7	11	22
ฝ่ายเงินอุดหนุนและเงินกู้	2	3	8	13
ฝ่ายพัฒนาระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	1	3	0	4
ฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	2	10	13	25
รวมทั้งสิ้น	11	25	33	69

ที่มา : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(4.2) ปัญหาการบูรณาการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร

สภาพปัญหาการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการให้กู้ยืมเงิน โดยเฉพาะด้านการติดตามการชำระหนี้ การฟ้องร้องดำเนินคดี ส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านข้อมูลสารสนเทศการกู้ยืม เนื่องจากหน่วยปฏิบัติในด้านดังกล่าวมีการกระจายอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ ทำให้การรับส่งข้อมูลมีความผิดพลาดได้ นอกจากนั้นการชำระหนี้ ผู้กู้กระจายอยู่ทุกจังหวัด วิธีการชำระที่หลากหลายรูปแบบ ทั้งการชำระทางธนาคารพาณิชย์ การชำระผ่านธนาคารต่างจังหวัด การชำระผ่านตู้ ATM การชำระผ่านหน่วยรับชำระของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทำให้ข้อมูลดังกล่าวมีความสับสนไม่เป็นปัจจุบันส่งผลให้ยอดหนี้คงค้างของลูกหนี้แต่ละรายไม่เป็นปัจจุบันด้วย ปัญหาการติดตามและทวงถามถึงมีข้อยุ่งยาก และหากต้องดำเนินคดีต้องใช้เวลาการเตรียมการ ทำให้กำลังคนที่ปฏิบัติงานเสียเวลากับกิจกรรมดังกล่าวไปมาก

สรุปสภาพปัญหา

สาเหตุที่ทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการเงิน

1.1 ปัญหาความไม่ชัดเจนของข้อมูลการชำระหนี้ของผู้กู้ไม่สามารถระบุนยอดผู้ชำระหนี้ได้ครบถ้วนทุกราย

1.2 ปัญหาความไม่ชัดเจนของการชำระค่าหน่วยความ ที่ซ้ำซ้อน และบางรายยังไม่ได้ชำระ

1.3 ยอดการให้กู้ยืมกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่เคลื่อนไหว

2. ด้านการปฏิบัติงาน

2.1 การขาดแคลนกำลังคนในการปฏิบัติงานติดตามชำระหนี้และการให้กู้ยืม

2.2 หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการให้กู้ยืมยังไม่ทันสมัย

3. ด้านนโยบาย (สนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย)

3.1 กลยุทธ์การให้กู้ยืมยังไม่ประสบผลสำเร็จตามความคาดหวัง

4. ด้านการพัฒนาทุนหมุนเวียน

4.1 เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ด้านการวิเคราะห์และการให้กู้ยืม

4.2 ปัญหาการบูรณาการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร

2.1.2 การจัดทำแผนทบทวนและฟื้นฟูประสิทธิภาพการดำเนินงาน

จากสภาพปัญหาและสาเหตุที่ทำให้กองทุนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผล กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เร่งจัดทำแผนทบทวนและฟื้นฟูประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุน ระยะเวลาดำเนินการ 1 ปี (เมษายน 2558 – มีนาคม 2559) เสนอแผนฟื้นฟูจำนวน 9 โครงการ เสนอต่อคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ส่งไปยังกรมบัญชีกลางในเดือนมีนาคม 2558 ดังนี้

(1) ด้านการเงิน

1) โครงการตัดยอดการชำระหนี้บัญชีรับรองตรวจสอบบัญชีที่ 4 ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539

เนื่องจากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่าการชำระเงินผ่านบัญชีของลูกค้าบางส่วนไม่สามารถตรวจสอบได้ว่าเป็นของลูกค้ารายใด เนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ไม่เขียนข้อมูลผู้โอน (ชื่อและเลขบัญชี)

ในใบรับฝากเงิน (Deposit Slip) เขียนชื่อหรือเลขที่สัญญาในใบรับฝากเงิน (Deposit Slip) ไม่ถูกต้อง เป็นต้น จึงทำให้มียอดเงินคงค้างอยู่ในบัญชีจำนวนมาก ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2558 มียอดเงินคงค้างในบัญชีเงินรอการตรวจสอบบัญชีที่ 4 จำนวน 16,952,223.59 บาท วัตถุประสงค์ของโครงการนี้เพื่อดำเนินการตรวจสอบและตัดยอดการชำระหนี้ของลูกค้าหนี้ในบัญชีเงินรับรองตรวจสอบบัญชีที่ 4 ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

2) โครงการสะสมบัญชีลูกหนี้รายตัว

เนื่องจากการดำเนินงานที่ผ่านมาประสบปัญหายอดเงินในบัญชีลูกหนี้เงินกู้ยืมไม่ตรงกับทะเบียนคุมลูกหนี้รายตัว ทำให้ไม่สามารถตรวจสอบความถูกต้องของยอดลูกหนี้รายตัวได้ ส่งผลให้ยอดเงินในรายงานงบการเงินขาดความน่าเชื่อถือจึงเป็นเหตุให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินรับรองรายงานงบการเงินแบบมีเงื่อนไข วัตถุประสงค์ของโครงการนี้เพื่อตรวจสอบการบันทึกบัญชีลูกหนี้เงินกู้ยืมและสะสมการจัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้รายตัวให้ถูกต้องตรงกัน

(2) ด้านการปฏิบัติการ

3) โครงการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

โดยคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีคำสั่งที่ 132/2558 ลงวันที่ 27 มีนาคม 2558 แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดทำหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ จัดทำแผน สร้างความเข้าใจ และดำเนินการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

4) โครงการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

วัตถุประสงค์เพื่อทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน จัดทำแผนการให้กู้ สร้างความเข้าใจ และดำเนินการให้การกู้ยืมเงินกองทุนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุน

5) โครงการปรับระบบการรับชำระหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามระเบียบกระทรวง

แรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539

เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการชำระเงินจากการขอโอนเงินผ่านธนาคารไปใช้บริการทางการเงินระบบ KTB Corporate Online ซึ่งรายละเอียดข้อมูลการชำระเงินของลูกค้าหนี้ที่ถูกต้องทุกรายการจะปรากฏใน Statement ซึ่งจะช่วยให้ประหยัดเวลาในการตรวจสอบและสามารถตัดยอดการชำระหนี้ของลูกค้าหนี้ได้ทุกรายการ

6) โครงการวางระบบการรับชำระหนี้เงินกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

เพื่อวางระบบการรับชำระหนี้ให้มีประสิทธิภาพ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีฐานข้อมูลการรับชำระหนี้ที่เป็นระบบครบถ้วน สามารถตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างสม่ำเสมอ โดยนำระบบสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงานที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว และเป็นระบบ

(3) ด้านการพัฒนาทุนหมุนเวียน

7) โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2561 เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว 3 – 5 ปี ตามตัวชี้วัดด้านที่ 4 การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ให้สอดคล้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์

8) โครงการจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศ

เพื่อจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศสนับสนุนองค์กรให้มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีระบบฐานข้อมูลที่มีเสถียรภาพ สามารถใช้ในการวิเคราะห์วางแผนการบริหารงานกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9) โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตลอดจนมีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

2.2 ข้อเสนอมาตรการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) ได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาแนวทางและมาตรการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของไทย เพื่อจัดทำแนวทางและมาตรการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยตามนโยบายของรองนายกรัฐมนตรี (นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์) ซึ่งคณะทำงานได้ประชุมและเห็นชอบให้มีมาตรการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยจำนวน 7 มาตรการ และเตรียมเสนอต่อรองนายกรัฐมนตรีฝ่ายเศรษฐกิจ (นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์) และในระยะแรกจะเลือกมาตรการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อผลักดันให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ตามหนังสือจากสำนักงานเศรษฐกิจ

การคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค 1009/390 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2559 แจ้งความเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอมาตรการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีสาระสำคัญตามสิ่งที่ส่งมาด้วยดังนี้

สาระสำคัญข้อเสนอมาตรการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. หลักการ

แรงงานไทยส่วนใหญ่มีทักษะความรู้ต่ำ ข้อเท็จจริงนี้เห็นได้ชัดเจนจาก 1) ระดับการศึกษาของแรงงานไทย ซึ่งมีเพียงร้อยละ 17.7 ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 2) แรงงานส่วนใหญ่ประกอบอาชีพที่ใช้ทักษะความรู้ต่ำ โดยมีแรงงานเพียงร้อยละ 13.8 ที่ประกอบอาชีพขั้นสูงอย่างเช่นอาชีพงานบริหารจัดการงานวิชาชีพ และงานช่างเทคนิค 3) แรงงานส่วนใหญ่ประกอบอาชีพที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำ โดยมีแรงงานเพียงร้อยละ 21.6 ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า 15,000 บาทต่อเดือน

โครงสร้างตลาดแรงงานดังกล่าว เป็นอุปสรรคสำคัญของการยกระดับเทคโนโลยีและการยกระดับผลิตภาพของประเทศและทำให้ประเทศไทยยังไม่พ้นจากกับดักการเป็นประเทศกำลังพัฒนารายได้ปานกลาง ดังนั้น การก้าวให้พ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางจำเป็นต้องมีการสร้าง**ระบบการฝึกอบรมทักษะความรู้แรงงาน** ที่สามารถยกระดับขีดความสามารถแรงงานไทยที่อยู่ทั้งหมดกว่า 38 ล้านคน ให้มีศักยภาพสูงพอที่จะสามารถตอบโจทย์การสร้างความสามารถการแข่งขันของภาคธุรกิจ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้ในที่สุด

ข้อจำกัดสำคัญของบทบาทภาครัฐในการสร้างระบบการฝึกอบรมทักษะความรู้แรงงาน ได้แก่ การที่ภาครัฐไม่สามารถเป็นผู้จัดการฝึกอบรมได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ เป็นเพราะภาครัฐไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการด้านทักษะความรู้ของสถานประกอบการ ทำให้มีแนวโน้มสูงที่โครงการจัดฝึกอบรมที่จัดโดยภาครัฐนั้นไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของภาคธุรกิจได้จริง ด้วยเหตุนี้ **ระบบการฝึกอบรมทักษะความรู้แรงงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจึงต้องอาศัยภาคเอกชนเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อน** ด้วยการเป็นผู้จัดฝึกอบรมแรงงานด้วยตนเอง

อย่างไรก็ตาม ระบบการฝึกอบรมทักษะความรู้แรงงานที่ภาคเอกชนเป็นผู้จัดฝึกอบรมด้วยตนเองนั้นมีอุปสรรคสำคัญ นั่นคือ การที่สถานประกอบการอาจจะไม่ได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนฝึกอบรมแรงงานถ้าหากผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมนั้นเลือกที่จะไปทำงานกับสถานประกอบการแห่งอื่น สถานประกอบการที่ไม่ลงทุนฝึกทักษะแรงงานสามารถเอาเปรียบสถานประกอบการที่ลงทุนฝึกโดยการแย่งตัวลูกจ้างที่ได้รับการฝึกจากสถานประกอบการแห่งอื่นได้ อุปสรรคดังกล่าวคือปัญหา “free Rider” ที่ทำให้ภาคธุรกิจไม่สามารถจัด

ฝึกอบรมให้ลูกจ้างของตนได้เต็มที่ ดังนั้น ระบบการฝึกอบรมทักษะความรู้แรงงานจึงต้องอาศัยความร่วมมือของภาคเอกชนที่จะช่วยป้องกันสถานประกอบการที่ลงทุนฝึกทักษะแรงงานจากการถูกเอาเปรียบจากสถานประกอบการที่ไม่ลงทุนฝึกอบรม

ด้วยเหตุนี้ การปรับปรุงประสิทธิภาพของ “กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน” จะช่วยให้แรงงานจำนวนมากได้รับการฝึกอบรมทักษะความรู้ที่สามารถตอบโจทย์ภาคธุรกิจได้จริง เนื่องจากสามารถแก้ไขอุปสรรคสำคัญของระบบการฝึกอบรมแรงงาน 2 ประการ คือ

1) กองทุนฯ สามารถแก้ไขปัญหา “free Rider” ซึ่งเป็นปัญหาที่ทำให้ภาคเอกชนสามารถลงทุนในทุนมนุษย์ได้ และ

2) กองทุนฯ จะเป็นกลไกสร้างความร่วมมือให้สถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารระบบการฝึกอบรมแรงงานให้มีคุณภาพและมีต้นทุนการบริหารจัดการต่ำ

2. การยกระดับกลไกการทำงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะปรับปรุงใหม่นั้นทำหน้าที่ 3 ประการ ดังนี้

ภารกิจประการที่ 1 : อุดหนุนค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมแรงงานของสถานประกอบการที่ลงทุนจัดฝึกอบรมแรงงาน (Subsidy) โดยใช้เบี้ยสมทบจากสถานประกอบการเอกชน (Levy) เพื่อแก้ไขปัญหา “Free Rider” โดยจัดตั้งกองทุนฯ และบังคับเก็บเบี้ยสมทบจากสถานประกอบการทุกแห่ง โดยอัตราเบี้ยสมทบนั้นควรจะเป็นสัดส่วนกับขนาดของสถานประกอบการและเงินที่เก็บมาได้นั้นควรมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่สถานประกอบการที่ลงทุนจัดฝึกอบรมแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อให้กองทุนฯ สามารถตรวจสอบได้ว่าเนื้อหาฝึกอบรมแรงงานได้มาตรฐาน โดยมีภาระในการตรวจสอบติดตามน้อยที่สุด กองทุนฯ จะให้การอุดหนุนเฉพาะการจัดฝึกอบรมแรงงานในหลักสูตรที่ตรงตามชุดมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพที่กองทุนฯ ให้การรับรอง และจ่ายเงินอุดหนุนเฉพาะในกรณีที่ผู้จบได้ผ่านการทดสอบมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพ

ภารกิจประการที่ 2 : ประกันคุณภาพการจัดฝึกอบรมแรงงาน (Quality assurance)

กองทุนฯ จะเป็นผู้จัดทดสอบวัดสมรรถนะผู้ผ่านการฝึกอบรมตามชุดมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพที่กองทุนฯ ประกาศใช้ และเป็นผู้ออกใบประกาศให้แก่ผู้ที่ผ่านการทดสอบ นอกจากนั้น กองทุนฯ จะยังทำหน้าที่เป็นผู้ออกใบอนุญาตให้สถานประกอบการที่มีคุณภาพให้สามารถจัดการฝึกอบรมหลักสูตรตามชุดมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งสถานประกอบการที่มีคุณภาพหมายถึงสถานประกอบการ

ที่มีความพร้อมในการจัดการฝึกอบรม และมีผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ ซึ่งสามารถวัดได้จากจำนวนผู้เข้ารับการฝึกที่สอบผ่าน**มาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพ**

ภารกิจประการที่ 3 : จัดทำชุดมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพ (Skill/occupation standards)

กองทุนฯ จะเป็นผู้จัดทำชุดมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งมีเนื้อหาที่ประกอบไปด้วยหน่วยสมรรถนะ (Competency units) และข้อกำหนดในการทดสอบหน่วยสมรรถนะในแต่ละสาขาอาชีพ ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน และช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการในการจัดทำ**ชุดมาตรฐานฯ** โดยในแต่ละสาขาอาชีพนั้นจะมีเพียง**ชุดมาตรฐานฯ** เพียงชุดเดียวที่**กองทุนฯ** ประกาศใช้

จุดเด่นสำคัญของมาตรการ**กองทุนฯ** ที่ได้เสนอไปนั้น ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการเข้ามาร่วมลงทุนในการพัฒนา**ชุดมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพ** ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการประกันคุณภาพให้ระบบการฝึกอบรมแรงงานและการจัดสรรเงินอุดหนุนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มาตรการ**กองทุนฯ** สามารถทำให้เกิดความร่วมมือดังกล่าวขึ้นมาได้เพราะมีเงื่อนไข 2 ประการ ที่สามารถรับประกันได้ว่าสถานประกอบการที่ร่วมลงทุนพัฒนา**ชุดมาตรฐานฯ** จะได้รับผลตอบแทนจากการร่วมลงทุน จึงเป็นทางออกสำคัญสำหรับการแก้ไขปัญหา “ความล้มเหลวของการร่วมมือ” ในการพัฒนา**ชุดมาตรฐานฯ** ที่ภาครัฐไทยยังไม่สามารถแก้ไขได้ เงื่อนไขทั้ง 2 ประการ อธิบายได้ดังนี้

ประการแรก เงื่อนไขการจ่ายเงินอุดหนุนที่จะสนับสนุนเฉพาะการฝึกอบรมที่ตรงตาม**มาตรฐานที่กองทุนฯ** ประกาศใช้นั้น จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการแต่ละแห่งเข้ามาจัดทำ**ชุดมาตรฐานฯ** ด้วยสาเหตุสองประการ ประการแรก แม้สถานประกอบการจะมีข้อผูกมัดต้องจ่ายเงินสบทบ**กองทุนฯ** ทุกปี แต่ตราบใดที่ยังไม่มีการจัดทำ**ชุดมาตรฐานฯ** จนเสร็จสิ้น ก็จะไม่มีการอุดหนุนการฝึกอบรมแรงงานที่เกิดขึ้น จึงจะไม่มีผู้ใดได้ประโยชน์จาก**กองทุนฯ** ประการถัดมา สถานประกอบการที่ลงทุนลงแรงมากในการจัดทำ**ชุดมาตรฐานฯ** จะสามารถผลักดันให้**ชุดมาตรฐานฯ** เป็นไปตามความต้องการของตนเองได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งหมายความว่าระบบการฝึกอบรมแรงงานจะผลิตแรงงานทักษะที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการที่มีบทบาทสูงในการจัดทำ**ชุดมาตรฐานฯ** มากกว่าสถานประกอบการที่มีบทบาทน้อย ฉะนั้น สถานประกอบการสามารถชี้แนะให้ระบบการฝึกอบรมทักษะความรู้แรงงานผลิตบุคลากรที่ต้องการได้ด้วยการจัดทำ**ชุดมาตรฐานฯ** ให้เอื้อต่อการทำธุรกิจของตนเอง โดยที่สถานประกอบการนั้นอาจจะไม่จำเป็นต้องเป็นผู้จัดการฝึกอบรมแรงงานด้วยตนเองเสียด้วยซ้ำ

ประการถัดมา การกำหนดเงื่อนไขว่า**กองทุนฯ** จะรับรอง**ชุดมาตรฐานฯ** เพียงชุดเดียวในแต่ละสาขาอาชีพ จะทำให้สถานประกอบการที่ใช้แรงงานทักษะวิชาชีพคล้าย ๆ กันจะต้องร่วมมือกันเพื่อกำหนดมาตรฐานกลางที่สถานประกอบการส่วนใหญ่เห็นชอบ ซึ่งนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือแล้ว การบังคับให้สถานประกอบการหลายแห่งต้องร่วมกันจัดทำมาตรฐานกลางยังจะเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ทักษะที่แรงงานได้รับนั้นสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการได้หลายแห่ง ทำให้ตลาดแรงงานมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในเชิงการจัดสรรแรงงาน (allocation efficiency)

3. แนวทางการบังคับใช้มาตรการ

ปัจจุบัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่**กองทุนฯ** ต้องการเสนอปรับปรุงเพื่อยกระดับ ทั้งนี้ **กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีปัญหาการออกแบบเชิงโครงสร้างและมีปัญหาเชิงปฏิบัติในลักษณะของการขาดหน่วยงานบริหารกองทุนที่มีศักยภาพเพียงพอ** ทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่ประสบปัญหาในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ จึงควรปรับเปลี่ยนแนวทางการใช้กองทุน ด้วยการแก้ไขกองทุนเดิมเพื่อยกระดับ**กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน** ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าว โดยกำหนดสาระสำคัญของแนวทางการแก้ไขปรับปรุง ดังนี้

ประการที่ 1 : ให้บังคับเก็บเงินสมทบกองทุนฯ จากสถานประกอบการทุกแห่งโดยไม่มีข้อยกเว้น โดยเก็บเบี่ยสมทบเป็นอัตราส่วนกับค่าแรง ทั้งนี้ สาเหตุที่ควรบังคับจ่ายโดยไม่มีข้อยกเว้นนั้น เนื่องจากการกำหนดเงื่อนไขการยกเว้นนั้นจะทำให้ระบบกองทุนฯ มีความซับซ้อนมากขึ้น จึงจะเป็นภาระแก่ทั้งผู้จ่ายเงินสมทบและแก่ผู้จัดเก็บ นอกจากนี้ การเปิดเงื่อนไขละเว้นยังจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการใช้เงื่อนไขเหล่านี้หลีกเลี่ยงการจ่ายเบี่ยสมทบ ซึ่งหากออกแบบมาอย่างไม่รอบคอบเพียงพอภาคเอกชนอาจสามารถเลี่ยงเบี่ยสมทบได้โดยการจัดทำกระบวนการที่ผิดวัตถุประสงค์ของเงื่อนไขการละเว้น ซึ่งในกรณีนี้ผลที่ได้จากการใช้มาตรการก็คือการเพิ่มต้นทุน (เพื่อเลี่ยงเบี่ยสมทบ) ของภาคเอกชนโดยไม่เกิดประโยชน์อันใดทั้งสิ้น ดังเช่นที่เกิดขึ้นกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของไทยที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

ส่วนสาเหตุที่ควรเก็บเบี่ยสมทบโดย**คิดเป็นอัตราส่วนกับค่าแรงนั้น** เนื่องจากรูปแบบนี้จะทำให้จำนวนเงินที่สถานประกอบการแต่ละรายจ่ายสมทบนั้นแปรผันตามประโยชน์ที่สถานประกอบการแต่ละแห่งได้รับจากระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยอยู่บนหลักการว่า สถานประกอบการที่ใช้แรงงานทักษะมาก (ทำให้ต้องจ่ายเงินเดือนมาก) ได้รับประโยชน์จากการลงทุนพัฒนาทักษะแรงงานมากกว่าสถานประกอบการที่ใช้แรงงานน้อย

(ซึ่งจ่ายเงินเดือนน้อยกว่า) โดยในเบื้องต้น สถานประกอบการอาจจ่ายเงินสมทบให้แก่กองทุนในอัตราร้อยละ 1 ของค่าแรงทั้งหมดของสถานประกอบการแต่ละแห่ง

ประการที่ 2 : ให้บัญญัติให้กระทรวงแรงงานร่วมสมทบเงินเข้ากองทุนเป็นสัดส่วนเท่ากับเบี้ยสมทบที่เก็บได้จากสถานประกอบการ ทั้งนี้ เนื่องจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์นั้น นอกจากจะให้ผลตอบแทนทางตรงแก่สถานประกอบการแล้ว ยังเป็นการลงทุนที่ก่อให้เกิดสาธารณะประโยชน์ รัฐบาลซึ่งเป็นตัวแทนของภาคสาธารณะจึงควรมีส่วนช่วยแบกรับภาระการลงทุนจากภาคเอกชน

ประการที่ 3 : ให้จัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเป็นผู้บริหารกองทุน โดยให้คณะกรรมการฯ ส่วนใหญ่มาจากภาคธุรกิจและคณะกรรมการฯ ที่มาจากผู้แทนกระทรวงแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่บริหารกองทุนฯ เพื่อตอบสนองกรอบภารกิจหลักของกองทุนฯ 3 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. อุดหนุนค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมทักษะแรงงานของสถานประกอบการ (subsidy) โดยใช้งบประมาณจากเบี้ยสมทบจากสถานประกอบการเอกชน (levy) และจากเงินสมทบจากกระทรวงแรงงาน
 2. ประกันคุณภาพโครงการการจัดฝึกอบรมทักษะแรงงานที่ได้รับการอุดหนุนจากกองทุนฯ (quality assurance)
 3. จัดทำมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพ (skill/occupation standards)
- ทั้งนี้ คณะกรรมการกองทุนฯ มีหน้าที่ต้องรายงานผลการดำเนินงานต่อสมาชิกกองทุนฯ (และต่อรัฐสภา)

ประการที่ 4 : ให้สมาคมการค้าที่จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสมาคมการค้า พ.ศ. 2509 เป็นสมาชิกกองทุนฯ โดยกฎหมาย โดยสมาชิกกองทุนมีอำนาจการสรรหาคณะกรรมการกองทุนฯ

ประการที่ 5 : ให้กองทุนฯ มีสิทธิ์เบิกจ่ายเงินอุดหนุนการฝึกอบรมทักษะแรงงานได้เฉพาะในกรณีที่ผู้เข้ารับการฝึกได้สอบผ่านมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพที่กองทุนประกาศใช้แล้วเท่านั้น โดยข้อบังคับนี้ควรมีบัญญัติในกฎหมายจัดตั้งกองทุนฯ ส่วนเงื่อนไขอื่น ๆ ควรให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการกองทุนฯ

ประการที่ 6 : ให้สถานประกอบการมีหน้าที่นำส่งเงินสมทบกองทุนฯ

ประการที่ 7 : นอกจากที่กล่าวไปแล้ว ภาครัฐควรมีส่วนร่วมในการจัดการกองทุนน้อยที่สุด โดยควรมีบทบาทเพียงแค่การออกกฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุน กำหนดบทบาท อำนาจ และหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ติดตามผลการดำเนินงานของกองทุน และเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ

สรุปความเห็นของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

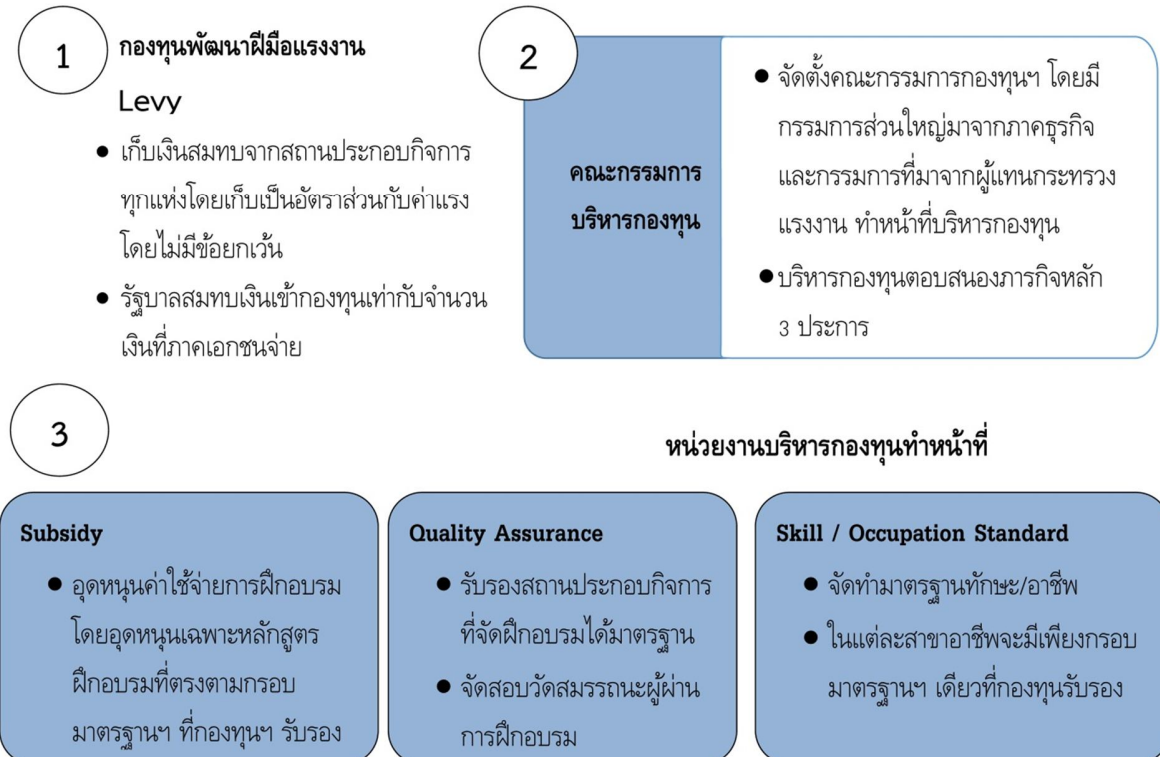
แนวทางส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบันไม่ประสบสำเร็จ เพราะ

1. ยังให้ความสำคัญกับบทบาทภาคเอกชนน้อย
2. ไม่มีมาตรการที่มุ่งเป้าไปที่การสร้างความร่วมมือกันระหว่างภาคเอกชนทำให้
 - (1) ปัญหา (free - riding) ไม่ได้รับการแก้ไข
 - (2) ไม่สามารถสร้างกรอบมาตรฐานทักษะ/อาชีพ ที่ภาคเอกชนให้การยอมรับ
 - (3) มาตรการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีปัญหาในเชิงการออกแบบ จึงไม่ช่วยสร้างแรงจูงใจ

ให้ภาคเอกชนลงทุนพัฒนาทักษะแรงงาน แต่กลับสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการใช้การ “ฝึกอบรมแรงงาน” เพื่อเลี่ยงการจ่ายเงินสมทบ

แผนภาพที่ 3 แนวทางการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวทางการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน



ชุดมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพ

ความสำคัญของชุดมาตรฐานทักษะ/วิชาชีพ

ชุดมาตรฐานทักษะ/วิชาชีพ มีความสำคัญต่อระบบการพัฒนาทักษะความรู้แรงงานอย่างน้อยใน 3 ประการ

ประการแรก **ชุดมาตรฐานฯ** ช่วยให้แรงงานมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาทักษะอาชีพ เพราะการมี **ชุดมาตรฐานฯ** ช่วยให้แรงงานสามารถใช้**ชุดมาตรฐานฯ** เป็นเครื่องมือพิสูจน์สมรรถนะการทำงาน (competency) ของตนให้นายจ้างเห็นได้ หากปราศจาก**ชุดมาตรฐานฯ** แล้ว สมรรถนะการทำงานของแรงงานแต่ละคนนั้นเป็นข้อมูลที่อยู่เฉพาะแก่ตัวแรงงานเอง (Private information) เมื่อนายจ้างไม่สามารถมองเห็นสมรรถนะของแรงงานได้ก็ย่อมที่จะไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถได้จริง ทำให้แรงงานขาดแรงจูงใจที่จะพัฒนาสมรรถนะการทำงานของตน

ประการถัดมา **ชุดมาตรฐานฯ** ช่วยให้นายจ้างสามารถบอกถึงความต้องการทักษะหรืออาชีพชนิดใดที่เป็นที่ต้องการได้อย่างชัดเจน ทำให้ตลาดแรงงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนายจ้างได้ดีขึ้น เพราะหากปราศจาก**ชุดมาตรฐานฯ** แล้ว สถานประกอบการแต่ละแห่งจำเป็นต้องเรียบเรียงชุดทักษะแรงงานที่ต้องการขึ้นมาเอง สถานะเช่นนี้นำมาซึ่งปัญหาสำคัญ คือ การเรียบเรียงความต้องการชุดทักษะให้มีความชัดเจนนั้นมีต้นทุนสูง สถานประกอบการส่วนใหญ่อาจจะพบว่าการเรียบเรียงความต้องการชุดทักษะนั้นเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า ทำให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการทักษะแรงงานที่ผู้ประกอบการสามารถสื่อสารออกไปสู่ตลาดแรงงานได้นั้นมีแนวโน้มที่จะมีรายละเอียดเพียงคร่าว ๆ เช่น ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์ทำงาน แต่ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับชุดทักษะที่นายจ้างต้องการจริง ความคลุมเครือของข้อมูลความต้องการทักษะแรงงานก่อให้เกิดปัญหาสองประการต่อระบบการพัฒนาทักษะความรู้แรงงาน ประการแรก ระบบการฝึกอบรมทักษะความรู้แรงงานจะไม่สามารถพัฒนาทักษะความรู้ที่ตรงกับความต้องการของนายจ้างได้จริง ประการถัดมา ความคลุมเครือของข้อมูลส่งผลให้การลงทุนในทักษะอาชีพมีความเสี่ยงมากขึ้น ทำให้ลดแรงจูงใจของแรงงานที่จะพัฒนาทักษะอาชีพของตน ตลาดแรงงานจึงล้มเหลวในการพัฒนาชุดทักษะที่นายจ้างต้องการ การมี**ชุดมาตรฐานฯ** ที่เป็นที่ยอมรับทั้งนายจ้างและแรงงานนั้นช่วยให้นายจ้างสามารถระบุความต้องการของตนได้อย่างชัดเจนและมีต้นทุนต่ำ ช่วยให้การฝึกอบรมทักษะความรู้แรงงานสามารถมุ่งเป้าพัฒนาทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อภาคธุรกิจได้อย่างถูกต้อง

ประการสุดท้าย **ชุดมาตรฐาน** ช่วยให้การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยมาตรการอุดหนุนค่าจ้างในการฝึกอบรมสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาสำคัญของการส่งเสริมที่ไม่มีการใช้ชุดมาตรฐาน คือ ต้นทุนการตรวจสอบว่าการฝึกอบรมที่ได้รับการส่งเสริมตรงตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้เป็นเพราะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่รับรู้เฉพาะระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในขณะที่หน่วยงานที่ทำหน้าที่ส่งเสริมการฝึกอบรมนั้นไม่สามารถรับรู้ได้ว่าการฝึกอบรมแรงงานที่ได้รับการอุดหนุนนั้นเกิดขึ้นจริงและเป็นการฝึกอบรมที่ตรงตามวัตถุประสงค์ มาตรการอุดหนุนค่าจ้างจึงไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากหากหน่วยงานที่รับผิดชอบผ่อนปรนการตรวจสอบฝึกอบรมที่ขอรับการส่งเสริมที่จะทำให้มีแนวโน้มสูงที่เงินอุดหนุนจะถูกนำไปใช้อย่างผิดวัตถุประสงค์ แต่หากหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้มงวดกับการตรวจสอบก็จะเป็นการเพิ่มต้นทุนการบริหารจัดการและเป็นอุปสรรคแก่สถานประกอบการที่จะขอรับการส่งเสริมการมี**ชุดมาตรฐาน** จะช่วยให้หน่วยงานส่งเสริมตรวจสอบได้ว่าการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นนั้นตรงตามวัตถุประสงค์โดยดูจากผลลัพธ์ของการฝึกอบรม (ซึ่งมีต้นทุนการตรวจสอบต่ำ) แทนการตรวจสอบกระบวนการฝึกอบรม (ซึ่งมีต้นทุนการตรวจสอบสูง)

อุปสรรคของการจัดทำชุดมาตรฐานทักษะ/วิชาชีพ

ความสำคัญของการมี**ชุดมาตรฐาน** นั้นไม่ใช่สิ่งที่ภาครัฐเพียงจะมาตระหนักเห็นและภาครัฐเองก็ได้ใช้ทรัพยากรไปไม่น้อยเพื่อที่จะสร้าง**ชุดมาตรฐาน** ให้เกิดขึ้นจริง ทั้งในส่วนมาตรฐานทักษะที่จัดทำโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรอบมาตรฐานอาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ แต่ความพยายามของภาครัฐทั้งสองโครงการนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะการจัดทำมาตรฐาน ที่สะท้อนสมรรถนะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพและมีความสอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างจนเป็นที่ยอมรับจากสถานประกอบการนั้น เป็นสิ่งที่เกินกว่าศักยภาพของระบบราชการไทยจะทำได้ เพราะการจัดทำ**ชุดมาตรฐาน** ที่สามารถใช้งานได้จริงนั้นต้องอาศัยความเข้าใจลึกซึ้งในหลาย ๆ ด้าน ยกตัวอย่างเช่น ผู้จัดทำมาตรฐานวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่งนั้นจะต้องคุ้นเคยกับสภาพการทำงานของอาชีพนั้น ๆ เป็นอย่างดี จึงจะสามารถระบุได้ว่า 1) ทักษะ/สมรรถนะชุดใดมีความสำคัญต่อการประกอบวิชาชีพนั้น ๆ 2) ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีความเชี่ยวชาญระดับใดจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดี และ 3) จะสามารถออกแบบกระบวนการทดสอบทักษะ/สมรรถนะให้สะท้อนสภาพการทำงานจริงได้อย่างไร หรือในอีกตัวอย่างหนึ่ง ผู้จัดทำ**ชุดมาตรฐาน** จะต้องเข้าใจแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมเป็นอย่างดี จึงจะสามารถกำหนดลงไปได้ว่า ในแต่ละสาขาอาชีพนั้น ทักษะ หรือสมรรถนะชุดใดที่มีแนวโน้มจะล้าสมัย และทักษะหรือสมรรถนะชุดใดจะเป็นที่ต้องการในอนาคต

ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มีแต่ภาคเอกชนเท่านั้นที่มีศักยภาพมากพอที่จะสามารถจัดทำชุดมาตรฐานฯ ที่สามารถใช้งานได้จริง

นอกจากข้อจำกัดด้านศักยภาพของระบบราชการที่ทำให้ต้องอาศัยภาคเอกชนเป็นผู้จัดทำชุดมาตรฐานฯ แล้ว แต่ลำพังการได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการบางแห่งนั้นไม่เพียงพอที่จะได้มาซึ่งชุดมาตรฐานฯ เป็นที่ยอมรับจากภาคธุรกิจโดยทั่วไป เพราะรูปแบบความต้องการชุดทักษะของสถานประกอบการแต่ละแห่งนั้นมีความแตกต่างกัน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากรูปแบบการประกอบธุรกิจที่มีความหลากหลาย ยกตัวอย่าง เช่น แม้จะผลิตสินค้าคล้าย ๆ กัน แต่การทำงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ก็แตกต่างจากสถานประกอบการขนาดย่อม ทั้งในแง่เทคโนโลยีที่สถานประกอบการขนาดใหญ่อาจจะใช้เครื่องจักรที่ใช้เทคโนโลยีสูงกว่าสถานประกอบการขนาดย่อม หรือแง่ระบบการทำงาน (work organization) ที่สถานประกอบการขนาดใหญ่อาจจะมีการแบ่งซอยตำแหน่งงานละเอียดกว่าสถานประกอบการขนาดย่อม ทำให้บุคลากรในสถานประกอบการขนาดย่อมอาจจำเป็นต้องมีชุดทักษะ/สมรรถนะที่กว้างกว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้วยเหตุนี้ การจัดทำชุดมาตรฐานฯ ที่ทุกฝ่ายให้การยอมรับจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและการประนีประนอมกันระหว่างสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง

ความท้าทายทั้ง 2 ประการที่กล่าวไปนั้นหมายความว่าภาคเอกชนจะต้องมีการร่วมลงทุนลงแรงด้วยกันจึงจะสามารถจัดทำชุดมาตรฐานฯ ที่สามารถนำไปใช้งานได้จริง แต่ความร่วมมือใด ๆ ก็ตาม จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ตราบดีก็ตามที่ไม่มีกลไกที่สามารถรับประกันได้ว่าผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายจะได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ นักเศรษฐศาสตร์เรียกสถานการณ์เช่นนี้ว่า “ความล้มเหลวของการร่วมมือกัน” (coordination failure) สถานการณ์เช่นนี้เองที่ทำให้ประเทศไทยยังไม่สามารถพัฒนาชุดมาตรฐานฯ ที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปขึ้นมาได้ ไม่ว่าจะเป็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งยังมีการนำไปใช้จริงน้อยมาก หรือกรอบมาตรฐานอาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งแม้จะมีการจัดตั้งมาตั้งแต่ปี 2554 แต่ก็ยังไม่มีภาคีหน้าเป็นที่น่าพอใจ ทั้งนี้ จากข้อมูลล่าสุดนั้นมีการเปิดทดสอบมาตรฐานอาชีพเพียง 67 อาชีพ และจวบจนปัจจุบันก็ยังไม่มีการทำฐานข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบ หรือแม้แต่ข้อมูลจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบยังไม่มีเปิดเผย

ประสบการณ์ใช้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของไทย

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานก่อตั้งโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยอยู่ภายใต้การดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองทุนนี้ออกแบบมาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้สถาน

ประกอบการลงทุนพัฒนาทักษะความรู้แรงงานด้วยวิธีการจัดเก็บเบี่ยสมทบ (levy) จากสถานประกอบการที่ไม่มีการจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของตน และให้การยกเว้นเบี่ยสมทบแก่สถานประกอบการที่มีการจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างได้ถึงเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการดำเนินงานมาตรการกองทุนฯ นั้นถือว่าล้มเหลวโดยสิ้นเชิง เพราะแม้จะทำให้แรงงานจำนวนมากได้รับการฝึกอบรม แต่การฝึกอบรมส่วนใหญ่ที่จัดขึ้นนั้นไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาทักษะฝีมือ หากแต่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้รับการยกเว้นการจ่ายเงินสมทบ มาตรการนี้จึงส่งผลให้เกิดต้นทุนสูญเปล่าจำนวนมาก ทั้งในส่วนของสถานประกอบการ ที่ต้องจัดฝึกอบรมที่ไม่ก่อประโยชน์แก่สถานประกอบการ และในส่วนของหน่วยงานภาครัฐ ที่ต้องแบกรับภาระการดำเนินงานมาตรการที่ไม่ก่อประโยชน์แก่ประเทศ หากไม่มีการแก้ไขกลไกมาตรการกองทุนฯ ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้จริง การยกเลิกมาตรการนี้เสีย ก็จะเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะมากกว่า

กลไกมาตรการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ภายใต้มาตรการกองทุนฯ ที่เป็นอยู่นี้ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ยกเว้นสถานประกอบการที่ได้มีการจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนไม่น้อยไปกว่าครึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดที่มี ฉะนั้น โดยพื้นฐานแล้วตรรกะของมาตรการนี้คือการสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการลงทุนพัฒนาทักษะความรู้แรงงานเพื่อที่จะได้รับการยกเว้นการจ่ายเงินสมทบ ซึ่งอาจจะไม่ใช่หลักคิดที่ถูกต้องนัก เพราะนอกจากจะไม่ได้แก้ไขปัญหา “Free Rider” ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของระบบการฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานแล้ว แนวคิดนี้ยังมีแนวโน้มที่จะทำให้สถานประกอบการมองค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมเป็นต้นทุน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ควรจะต้องประหยัด แทนที่จะมองว่าเป็นการลงทุน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ควรที่จะเพิ่ม อัตราเงินอุดหนุนที่กองทุนจัดเก็บนั้นคิดเป็นอัตราคงที่ต่อจำนวนลูกจ้างที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดการคำนวณ ดังนี้

บริษัทที่ไม่มีการจัดฝึกอบรมเลยจะต้องจ่ายภาษีเงินอุดหนุนเท่ากับครึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดคูณด้วยอัตราเงินสมทบรายหัว ซึ่งกำหนดไว้เท่ากับ 90 บาทต่อคนต่อเดือน เช่น หากบริษัทมีลูกจ้างมากกว่า 100 คนตลอดปี อัตราเงินสมทบต่อหัวจะเท่ากับ $90 \times 12 = 1,080$ บาทต่อหัว หรือหากบริษัทมีลูกจ้างเกิน 100 คน เป็นเวลา 8 เดือน อัตราเงินสมทบจะเท่ากับ $90 \times 8 = 720$ บาทต่อหัว หากบริษัทได้มีการจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างแต่ไม่ถึงครึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด บริษัทจะต้องจ่ายเงินอุดหนุนเท่ากับส่วนต่างระหว่างจำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรมกับครึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดคูณด้วยอัตราเงินสมทบรายหัว

เช่น หากบริษัทมีลูกจ้าง 120 คนตลอดปี และได้จัดให้ลูกจ้าง 50 คนได้รับการฝึกอบรม เงินที่บริษัทจะต้องจ่ายเงินอุดหนุนกองทุนเท่ากับ $(120/2 - 50) \times 1,080 = 10,080$ บาท บริษัทที่ได้จัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดไม่ต้องจ่ายภาษี เงินอุดหนุนเงินกองทุนที่เก็บมาได้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้แรงงาน ผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการฝึก และผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานก๊วยม เพื่อวัตถุประสงค์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ วันที่ 31/6/58 กองทุนมีเงินสะสม 821.2 ล้านบาท

ผลการดำเนินงาน

หากพิจารณาเฉพาะจำนวนผู้ได้รับการฝึกอบรมในแต่ละปีแสดงอยู่ในตารางท้าย อาจกล่าวได้ว่า มาตรการกองทุนฯ ประสบความสำเร็จด้านการทำให้แรงงานจำนวนมากได้รับการฝึกอบรม ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นมา จำนวนแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจาก 1.6 ล้านคนในปี 2551 มาเป็น 4.6 ล้านคนในปี 2556 และแม้จำนวนแรงงานที่ได้รับการฝึกจะตกลงมาเหลือ 4.2 ล้านคนในปี 2557 แต่ก็ถือว่าไม่ลดลงมากนัก

อย่างไรก็ตาม แม้จะช่วยกระตุ้นให้แรงงานจำนวนมากได้รับการฝึกอบรม แต่เมื่อพิจารณาค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมต่อหัวจะสามารถสรุปได้ว่าการฝึกอบรมส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นนั้นไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานแต่อย่างใด ทั้งนี้ตลอดช่วงระยะเวลา 7 ปีที่มีข้อมูลนั้นตามตารางท้ายแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นนั้นมีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยเพียงประมาณ 470 บาทต่อคน ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่น้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมที่เปิดสอนโดยทั่วไปในท้องตลาด ยกตัวอย่างเช่น หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น) หรือ สสท. นั้นมีค่าธรรมเนียมเฉลี่ยประมาณ 4,600 บาท หรือคิดเป็น 10 เท่าของค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมที่จัดขึ้นตามมาตรการกองทุนฯ ซึ่งหากใช้ค่าธรรมเนียมของ สสท. เป็นจุดอ้างอิงต้นทุนการฝึกอบรมที่เหมาะสมแล้ว ก็จะสามารถเห็นได้ชัดเจนว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นตามมาตรการกองทุนฯ นั้นมีค่าใช้จ่ายน้อยเกินกว่าจะสามารถทำให้เกิดการพัฒนาทักษะแรงงานได้จริง

สาเหตุที่สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดฝึกอบรมในลักษณะที่ไม่ก่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนทักษะฝีมือลูกจ้างนั้นเป็นผลมาจากกลไกของมาตรการกองทุนฯ ที่สร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการเน้นการจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่มีต้นทุนต่ำที่สุดเพื่อที่จะได้รับการยกเว้นการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน กล่าวคือ ในกรณีที่ไม่มีจัดการฝึกอบรมใด ๆ สถานประกอบการจะมีภาระจ่ายเงินสมทบ 1,080 บาทต่อลูกจ้าง 1 คน เพื่อที่จะได้รับการยกเว้น สถานประกอบการสามารถจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของตน ซึ่งถ้าหากสถานประกอบการสามารถควบคุมต้นทุนการฝึกอบรมไว้ให้ไม่เกิน 1,080 บาทต่อคนได้ การจัดฝึกอบรมที่กล่าวไปนั้นก็จะเป็น

ทางเลือกที่คุ้มค่ากว่าการยอมจ่ายเงินสมทบ และยังในกรณีที่สถานประกอบการนำค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมไปหักภาษีตามมาตรการลดหย่อนภาษีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 200% จุดคุ้มทุนโครงการฝึกอบรมเพื่อการเลี้ยงเงินสมทบก็จะเพิ่มขึ้นเป็น 1,800 บาทต่อคน สูงกว่าค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมที่จัดขึ้นตามมาตรการกองทุนฯ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมาก

ด้วยการออกแบบที่ผิดพลาด มาตรการกองทุนฯ แทนที่จะทำให้แรงงานไทยได้รับการพัฒนาทักษะ กลับทำให้สถานประกอบการหันไปจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่ไม่ก่อประโยชน์ใด ๆ แก่ใครทั้งสิ้น โครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นภายใต้มาตรการนี้จึงเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า นอกจากนั้น กระบวนการจัดเก็บเงินกองทุนฯ นั้น ก็ยังเป็นภาระการบริหารจัดการแก่หน่วยงานที่รับผิดชอบ เงินที่กองทุนฯ เก็บมาได้นั้น ก็ไม่เคยมีการนำออกมาใช้ประโยชน์ให้การกักตุนตามวัตถุประสงค์จนเมื่อไม่นานมานี้ซึ่งมีการปล่อยกู้ออกมาบ้าง ซึ่งสาเหตุสำคัญนั้นอาจจะมาจากข้อเท็จจริงที่ว่า การนำเงินกองทุนฯ มาปล่อยกู้เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เช่น การประเมินความเสี่ยง การติดตามหนี้ หรือการบริหารหนี้สูญ ซึ่งทั้งหมดนี้ไม่ใช่สมรรถนะหลัก (core competency) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉะนั้น การเก็บเงินสมทบจากสถานประกอบการมารวมไว้ที่กองทุนฯ โดยไม่มีการนำออกมาใช้จึงเป็นความสูญเปล่าอีกประการหนึ่ง

การฝึกอบรมแรงงานโดยภาคเอกชน

ปี	จำนวนสถานประกอบการ	จำนวนคน	ค่าใช้จ่าย	ค่าใช้จ่ายต่อหัว
2551	8,014	1,693,059	573,616,731	338
2552	22,983	4,372,985	1,731,260,155	395
2553	22,656	3,938,212	1,352,795,371	343
2554	25,337	4,036,019	1,805,373,192	447
2555	26,965	4,052,758	1,844,526,017	455
2556	32,112	4,627,909	3,434,117,572	742
2557	31,255	4,220,799	1,940,637,069	460
รวม	169,322	26,941,741	12,682,326,107	470

บทที่ 4

การวิเคราะห์สถานการณ์และการกำหนดมาตรการในการพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในบทนี้จะเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการปรับปรุงระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ (Environmental Scanning) เพื่อประเมินปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานทุนหมุนเวียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Analysis) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จะใช้รูปแบบของการวิเคราะห์ภารกิจ และ 7S Model ของ McKinsey เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

Staff ได้แก่ บุคลากรขององค์กร มีความพร้อมและมีปริมาณการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการรองรับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

Style ได้แก่ ประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารขององค์กร

Skill ได้แก่ ความเชี่ยวชาญหรือชำนาญการ ทักษะ ทักษะคติของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

Structure ได้แก่ โครงสร้างการปฏิบัติงานขององค์กร

Strategy ได้แก่ การกำหนดแผนงาน ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ของการดำเนินงาน

System ได้แก่ ระบบและกระบวนการในการทำงาน

Share Vision ได้แก่ ความเป็นหนึ่งเดียวของบุคลากรที่จะพองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Analysis) เป็นการวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นโอกาส (Opportunities) และอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats) โดยวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานกองทุน ใช้หลักการวิเคราะห์ PEST analysis กล่าวคือ

P - Political ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพทางการเมือง รวมทั้งกฎหมายและนโยบายทางการเมืองที่มีผลกระทบต่อกองทุน

E - Economy ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มทางเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อผลสำเร็จของกองทุน

S - Social ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์และกระแสทางสังคมที่มีต่อการดำเนินงานของกองทุน

T - Technology ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการพัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อการปฏิบัติงานของกองทุน

1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การสำรวจสภาพแวดล้อมภายในเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของกองทุน เป็นการวิเคราะห์ในส่วนของกองทุนซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลสำเร็จของภารกิจการส่งเสริมแรงงานให้ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เป็นจุดแข็งของกองทุน ทำให้เกิดผลสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน และปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนของกองทุน ที่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อความสำเร็จในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 จุดแข็ง (Strengths : S)

(1) ด้านบริการและภารกิจที่ดำเนินการ

1) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ตราขึ้นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการภาคเอกชนให้ความสำคัญและร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น โดยจะได้รับทั้งสิทธิประโยชน์ด้านการยกเว้นภาษี ขณะเดียวกันก็ได้รับผลด้านการส่งเงินสมทบเข้ากองทุน พระราชบัญญัติดังกล่าวจึงมีผลให้การดำเนินงานของกองทุนสามารถใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนไหวของเงินกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวมีผลให้สถานประกอบกิจการจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานของตน ในกรณีที่มิพพนักงานมากกว่า 100 คนขึ้นไป หากไม่จัดฝึกอบรมหรือฝึกอบรมไม่ครบตามสัดส่วนต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน

2) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีบริการให้กู้ยืมและการช่วยเหลือผ่านเงินอุดหนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้สามารถส่งเสริมให้แรงงานมีโอกาสได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น เนื่องจากมีเงินให้กู้ยืมกรณีที่ขาดแคลนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราดอกเบี้ยต่ำ หรือเป็นเงินช่วยเหลือโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพื่อให้มีการพัฒนาฝีมือผ่านทางเงินอุดหนุนของกองทุน

ปัจจุบันกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ยืม คือ

2.1) ผู้รับการฝึก อัตราร้อยละ 1 ต่อปี

2.2) ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบการ
กิจการ ร้อยละ 3 ต่อปี

(2) โครงสร้างองค์กรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีโครงสร้างหน่วยงานครอบคลุมทุกจังหวัดของประเทศประกอบด้วยระดับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 25 แห่ง ระดับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 52 แห่ง ทำให้มีองค์กรที่ทำหน้าที่ในงานที่เกี่ยวข้องเนื่องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ มีการกำหนดเป็นภารกิจให้กับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดและสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ ทำให้กองทุนสามารถให้บริการได้ครอบคลุมทั่วประเทศผ่านทางศูนย์/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ใช้บริการทั้งแรงงาน สถานประกอบกิจการ หรือผู้ดำเนินการฝึกอบรม/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีช่องทางให้บริการได้ทุกจังหวัด

(3) การบริหารจัดการ

1) **ความยืดหยุ่นในการบริหารงานของหน่วยปฏิบัติ** มีการมอบอำนาจให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ตัดสินใจการพิจารณาเงินสมทบ การพิจารณาหลักสูตรเพื่อสิทธิประโยชน์ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ กำหนดวิธีการบริหารจัดการ สามารถกำหนดแผนงานหรือโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนด ทำให้หน่วยปฏิบัติสามารถเลือกกลุ่มเป้าหมาย เลือกวิธีการฝึกหรือกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา การกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นได้ และมีผลให้การบริการเป็นไปอย่างรวดเร็ว

2) **มีระบบการควบคุมการบริหารจัดการโดยคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน** ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากส่วนราชการและเอกชนที่มีประสบการณ์ ให้การกำกับดูแล และชี้แนะช่วยเหลือแก้ปัญหา เป็นการป้องกันความผิดพลาดและกระตุ้นให้มีผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพขึ้น นอกจากนี้ยังมีความคล่องตัวในการหมุนเวียนเงินกองทุน (การให้กู้ยืม การจัดสรรเงินหมุนเวียน การเก็บรวบรวมเงินสมทบ) เนื่องจาก กฎหมายให้อำนาจคณะกรรมการ ในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการใช้จ่ายเงินกองทุนและการพิจารณาอนุมัติการใช้จ่ายเงินได้ โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง ตามขอบเขตที่กำหนดในพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ

3) **งบประมาณการดำเนินงาน** กองทุนสามารถใช้จ่ายเงินกองทุน เพื่อการพัฒนางานได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ 5 ของเงินกองทุนแต่ละปี เพื่อการบริหารกองทุน ทำให้สามารถนำเงินมาใช้เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ฝึก เครื่องใช้เพื่อการบริหารกองทุน การว่าจ้างบุคลากร

โดยการอนุมัติของคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่มีปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับการขออนุมัติเงินงบประมาณ สามารถจัดสรรปัจจัยเพื่อสนับสนุนหรือใช้ดำเนินการฝึกอบรมอย่างครบถ้วนเอื้อต่อการดำเนินการ

(4) บุคลากร

1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดที่ชัดเจน จากการสำรวจในปี 2553 - 2556 มีการกำหนดแผนงานเพื่อพัฒนาบุคลากร 13 แผนงาน แบ่งเป็นโครงการพัฒนาบุคลากร 19 โครงการ อาทิเช่น โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยการสอนงาน โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนารายบุคคล โครงการพัฒนาคุณลักษณะบุคลากรขององค์การแห่งการเรียนรู้ โครงการจัดทำคลังความรู้สำหรับการปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น

(5) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคประชาชน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการลงนามความร่วมมือดำเนินกิจกรรมพัฒนาศักยภาพแรงงานร่วมกับภาคเอกชนหรือองค์กรภาคประชาชนในหลากหลายกิจกรรม อาทิเช่น สถาบันยานยนต์ กลุ่มโรงแรมและรีสอร์ท สมาคมโรงแรมไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาคมผู้ค้าเครื่องปรับอากาศไทย สมาคมอู่กลางประกันภัย สภาองค์กรนายจ้าง บริษัทสยามอุตสาหกรรมยิปซัม (สระบุรี) จำกัด บริษัทเหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) บริษัท ไมโครซอฟท์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท วนชัยกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) บริษัท โตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ขณะที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหลายแห่งสามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรภาคเอกชน เช่น สภาอุตสาหกรรมจังหวัด สภาหอการค้าจังหวัด ชมรมพ่อครัว ชมรมร้านอาหารประจำภาคหรือประจำจังหวัด และร่วมกิจกรรมในโครงการที่ทั้งสองหน่วยงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังเห็นได้จากการได้รับความร่วมมือจากองค์กรเหล่านี้เมื่อมีการขอ

1.1.2 จุดอ่อน (Weakness : W)

(1) บริการและภารกิจ

1) ขาดกลยุทธ์การตลาดและการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ กิจกรรมกองทุนยังไม่เป็นที่รับทราบของแรงงานหรือสถานประกอบกิจการอย่างทั่วถึง จะมีเพียงบางกลุ่มที่เคยเข้ามาใช้บริการหรือเกี่ยวข้องด้วยเท่านั้น จากการสำรวจของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่าแรงงาน

และสถานประกอบกิจการ ร้อยละ 77.09 และร้อยละ 46.32 ตามลำดับไม่เคยเข้ามาใช้บริการกับกองทุนเพื่อการกู้ยืมเงินหรือขอรับเงินอุดหนุน

ตารางที่ 14 การใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามกลุ่มแรงงานและสถานประกอบกิจการ

บริการจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	พนักงาน		สถานประกอบกิจการ		ผู้ดำเนินการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	175	77.09	88	46.32	6	100
เคย	44	19.38	97	51.05	-	
ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ	7	3.08	4	2.11	-	
อื่น ๆ	1	0.44	1	0.53	-	
รวม	227	100.00	190	100.00	6	

ที่มา : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (มีนาคม 2558)

ผลการสำรวจข้อมูลความต้องการกู้ยืมเงิน ต่อคำถามที่ว่า เพื่อให้กองทุนประสบผลสำเร็จในการให้กู้ยืมเงิน ควรมีการพัฒนาด้านใด พบว่า แรงงานร้อยละ 35.81 และสถานประกอบกิจการร้อยละ 42.20 เสนอให้ประชาสัมพันธ์ให้แรงงานและสถานประกอบกิจการได้รู้จักบริการของกองทุนและวิธีใช้บริการ

ตารางที่ 15 ข้อเสนอแนะกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อผลสำเร็จของการให้กู้ยืม

ถ้าต้องการให้กองทุนฯ ประสบผลสำเร็จควรพัฒนาด้าน	พนักงาน		สถานประกอบการ		ผู้ดำเนินการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการบริการ	37	17.21	31	17.92	3	42.86
ประชาสัมพันธ์ให้รู้จักบริการของกองทุนและวิธีการใช้บริการ	77	35.81	73	42.20	2	28.57
เพิ่มประเภทการกู้ยืม (กู้เพื่อดำรงชีพ)	29	13.49	6	3.47	-	-
มีขั้นตอนการกู้ยืมที่ไม่ยุ่งยาก	38	17.67	24	13.87	-	-
ให้กู้ยืมแก่กลุ่มคนที่สามารถชำระคืนได้	25	11.63	11	6.36	-	-
ให้กู้ยืมเฉพาะกลุ่มแรงงาน	4	1.86	6	3.47	1	14.29
วงเงินกู้ยืมไม่ควรจำกัด	2	0.93	2	1.16	-	-
เน้นให้กู้ยืมแก่สถานประกอบกิจการที่ต้องการพัฒนา	-	-	17	9.83	1	14.29
อื่น ๆ	3	1.40	3	1.73	-	-
รวม	215	100.00	173	100.00	7	100.00

ที่มา : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (มีนาคม 2558)

2) ขาดการวางแผนการตลาด การบริหารของกองทุนที่ดำเนินมานั้นมักเป็นการตามงานและสะสางปัญหาเดิม หากต้องการเปลี่ยนเป้าหมายเพื่อสนองต่อวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุน คือ “เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน” จำเป็นต้องมีการกำหนดแผนการตลาดเพื่อให้เกิดการกู้ยืมเงิน การจัดสรรเงินอุดหนุนช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนครอบคลุมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้ที่เกี่ยวข้อง (วิเคราะห์ความต้องการของผู้ขอกู้) การกำหนดแผนการตลาด (วิเคราะห์ 4 P marketing ที่จะบริการ) กำหนดกลยุทธ์ที่ใช้ในการจูงใจให้เข้าร่วมกิจกรรม (วิเคราะห์ Promotion ที่จะโฆษณาเสนอให้เห็นดีเห็นงามเข้าร่วมกิจกรรม) กำหนดช่องทางการนำเสนอหรือกลวิธีการนำเสนอให้ถึงกลุ่มเป้าหมาย (วิเคราะห์ Place) กลยุทธ์ของวิธีการให้กู้ยืมตามที่กำหนด (Price อัตราดอกเบี้ย) จะช่วยให้สามารถขยายกลุ่มแรงงานได้มากขึ้น การให้แนวคิดทางการตลาดและการวางแผนทางการตลาดจะเป็นสิ่งจำเป็นที่หน่วยงานราชการควรได้รับการเรียนรู้ที่ผ่านมากองทุนยังไม่เคยมีการกำหนดแผนการทางด้านการให้บริการ หรือการเขียนแผนยุทธศาสตร์การให้บริการทั้งการให้กู้ยืมเงิน แผนยุทธศาสตร์การให้เงินอุดหนุนช่วยเหลือ ทำให้ขาดทิศทางการทำงานและไม่มีการทำกิจกรรม รวมทั้งขาดการประเมินผลการทำงาน

(2) การบริหารจัดการ

1) ความต่อเนื่องของการดำเนินงานโครงการ เนื่องจากการปรับเปลี่ยนทั้งในเชิงนโยบายและการปรับเปลี่ยนผู้บริหารทำให้การดำเนินงานที่ผ่านมาขาดความต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนาในแต่ละอาชีพขาดการพัฒนาที่สมบูรณ์หรือพัฒนาเพียงระยะใดระยะหนึ่งส่งผลให้ภาคเอกชนขาดความเชื่อมั่น

2) ขาดการติดตามผลสัมฤทธิ์ของการให้บริการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้เกิดปัญหาการค้างค้ำของลูกหนี้เงินกู้ยืม และไม่ทราบผลลัพธ์ที่สมบูรณ์ของการนำเงินกองทุนไปพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นแต่เพียงการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมาย จากข้อมูลพบว่า ปัจจุบันมียอดคงค้างของหนี้การกู้ยืมทั้งสิ้น 222.19 ล้านบาท จำนวนลูกหนี้คงค้าง 8,983 รายจากทั้งหมดจำนวน 28,872 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.32 แต่ยังไม่มีการติดตามผลลัพธ์ของการให้กู้ยืมว่าแรงงานได้นำเงินไปใช้พัฒนาฝีมือแรงงานแล้วได้ความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด ทำให้ไม่สามารถนำมาเป็นข้อมูลปรับปรุงการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุน หรือการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกองทุนได้

3) ไม่มีระบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน การให้บริการเงินกู้ยืมและเงินอุดหนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านมา มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการให้บริการ แต่ยังไม่มีการจัดทำเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งการกำหนดขั้นตอนการทำงานให้กู้ยืมหรือการจ่ายเงินอุดหนุนการจัดทำเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการปฏิบัติ การจัดเก็บเอกสาร การพิจารณาอนุมัติเงินกู้ยืมหรือเงินอุดหนุน การติดตามการชำระคืนเงินกู้ การติดตามและจัดชั้นลูกหนี้ การฟ้องร้องดำเนินคดี และการปฏิบัติภายหลังการพิพากษาของศาล เป็นต้น ทำให้เกิดปัญหาด้านการรับชำระและข้อมูลทางการเงินที่คลาดเคลื่อน การตรวจสอบเป็นไปอย่างยากลำบาก เป็นปัญหาในด้านการขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานในเชิงรุกต่อไป

(3) โครงสร้างองค์กร

1) หน่วยงานที่มีอยู่ยังไม่ครบถ้วนตามภารกิจกองทุนหมุนเวียน ตามที่ระบุในพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 ได้แก่ ด้านนโยบายและแผนงาน และด้านกฎหมาย ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามงานประจำวันเพียงแค่การแก้ปัญหาที่คั่งค้างสะสมอยู่ ไม่มีการปฏิบัติในเชิงรุกหรือมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน นอกจากนี้ในจังหวัดต่าง ๆ ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านข้อกฎหมาย อันเป็นงานสำคัญที่ต้องใช้ในการอ้างอิงและเตรียมหลักฐานเพื่อประสานพนักงานอัยการดำเนินคดีกับผู้ผิดเงื่อนไขการกู้ยืม การปฏิบัติงานที่ผ่านมาจึงไม่สามารถขยายบริการได้โดยเฉพาะงานให้กู้ยืมเงิน จึงยังไม่มี การเคลื่อนไหวที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

(4) บุคลากร

1) บุคลากรยังขาดสมรรถนะด้านการให้กู้ยืมเงินและการติดตามการชำระคืน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีประสบการณ์และความชำนาญในการจัดการฝึกอบรมเป็นอย่างดี แต่เนื่องจากธุรกรรมการให้กู้ยืมเงินและการติดตามหนี้เป็นงานที่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่เคยปฏิบัติหรือยังไม่มีประสบการณ์ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายหรือสลับเปลี่ยนหน้าที่การงานทำให้บางหน่วยงานมีการจัดสรรตำแหน่งไม่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับความต้องการ ปัจจุบันกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดูแล รับผิดชอบในการดำเนินงานกองทุน มีข้าราชการจำนวน 11 ตำแหน่ง นอกนั้นเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 58 ตำแหน่ง จากการสำรวจพบว่า จำนวน 11 ตำแหน่งนั้นไม่มีผู้ใดมีประสบการณ์ด้านการให้กู้ยืมหรือผ่านการศึกษาจากสถาบันการศึกษาในเรื่องการให้กู้ยืมเงินหรือนิติศาสตร์ ทำให้การขยายบริการด้านการ

ให้กู้ยืมจำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ของกองทุนได้ทราบ และฝึกให้เกิดความชำนาญ

ตารางที่ 16 แสดงวุฒิการศึกษาของข้าราชการสังกัดกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

คุณวุฒิการศึกษา	จำนวน
นิติศาสตร์	1
บัญชี	4
เศรษฐศาสตร์	2
บริหาร	2
การจัดการ	1
รัฐศาสตร์	1
รวม	11

ที่มา : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (มีนาคม 2558)

2) จำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ

นอกเหนือจากการขาดฐานความรู้ด้านการให้กู้ยืมเงินแล้ว จำนวนบุคลากรยังเป็นปัญหาสำหรับกองทุน ปัจจุบันกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานดูแลกองทุน แบ่งภารกิจและงานที่ให้กับเจ้าหน้าที่จำนวน 69 ราย ดังนี้

- (1) ผู้อำนวยการ 1 คน
- (2) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 4 คน
- (3) ฝ่ายการเงินและบัญชี จำนวน 22 คน
- (4) ฝ่ายเงินอุดหนุนและเงินกู้ จำนวน 13 คน
- (5) ฝ่ายพัฒนาระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 4 คน
- (6) ฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 25 คน

งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบด้านการกู้ยืมและเงินอุดหนุนอยู่ในความรับผิดชอบของ 2 ฝ่ายงาน ได้แก่ ฝ่ายการเงินและบัญชี ซึ่งดูแลด้านการรับชำระเงินของลูกหนี้และค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี ฝ่ายเงินอุดหนุนและเงินกู้ ซึ่งดูแลด้านการติดตามหนี้ การติดตามการฟ้องร้องดำเนินคดี การให้เงินอุดหนุน

และการพิจารณาให้กู้ยืมเงิน มีเจ้าหน้าที่รวม 35 ราย ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่มีภารกิจประจำที่มีใช้กิจกรรมที่เกี่ยวกับการกู้ยืมเงินจำนวน 28 ราย มีเพียง 7 รายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งพบว่าปริมาณลูกหนี้ที่มีอยู่ในปัจจุบันจำนวน 8,983 ราย เป็นลูกหนี้ที่มีการชำระหนี้ (ลูกหนี้ปกติ) จำนวน 3,808 ราย ลูกหนี้ที่มีปัญหาอยู่ระหว่างดำเนินคดีและติดตามทวงถามหนี้จำนวน 5,010 ราย และลูกหนี้ที่คาดว่าจะสูญ จำนวน 165 ราย ซึ่งเป็นงานด้านเอกสารและการทำเรื่องเพื่อส่งฟ้องและการติดตามการชำระหนี้ โดยเฉลี่ยพนักงานฝ่ายเงินอุดหนุนและกู้ยืม 1 คน ต้องดูแลลูกหนี้ร่วมกับเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด โดยเฉลี่ยจำนวน 358.38 ราย ขณะที่ฝ่ายการเงินและบัญชีนอกจากงานการเงินและบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแล้วยังต้องติดตามการชำระหนี้และค่าใช้จ่ายในการฟ้องร้องดำเนินคดีของลูกหนี้ 8,983 ราย

ในขณะที่ฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งปฏิบัติงานทั้งด้านการตรวจสอบความถูกต้องของหลักสูตรที่สถานประกอบกิจการยื่นเพื่อพิจารณาตรวจสอบเอกสารใบเสร็จรับเงินค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมทุกรายการ ตรวจสอบความซ้ำซ้อนและความถูกต้องของจำนวนผู้เข้ารับการอบรมให้ครบจำนวนที่พระราชบัญญัติส่งเสริมฯ กำหนด โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบจำนวน 25 ราย

1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

1.2.1 โอกาส (Opportunities : O)

การวิเคราะห์ค้นหาปัจจัยที่มีส่วนส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานกองทุน เกิดความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการและมีโอกาสการใช้บริการกองทุนเพื่อพัฒนาฝีมือมากขึ้นโดยพิจารณาจากปัจจัยหลักและรายละเอียด ดังนี้

(1) นโยบายภาครัฐ กฎหมาย สภาพทางการเมือง แรงผลักดันจากเจ้าของสถานประกอบกิจการหรือผู้บริหารองค์กร (Political)

1) การส่งเสริมของเจ้าของสถานประกอบกิจการ มีส่วนทำให้เกิดความต้องการอบรมพัฒนาแรงงานสูงขึ้น ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการ ถ้าผู้เป็นเจ้าของสถานประกอบกิจการเห็นความสำคัญก็จะกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดคุณภาพการทำงานของบุคลากรดีขึ้นส่งผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กร การพัฒนาฝีมือแรงงานมีโอกาขยายตัวได้รวดเร็ว ซึ่งได้มีการพบว่าเจ้าของสถานประกอบกิจการส่วนหนึ่งเห็นความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้การให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

มีโอกาสได้รับความสนใจ ทั้งนี้หากมีการเสนอบริการด้านเงินอุดหนุนหรือการให้กู้ยืมเพื่อการจัดการพัฒนาฝีมือแรงงานก็มีโอกาสได้รับการตอบรับ

2) นโยบายการเข้าร่วมเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) การเกิดขึ้นของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน การเพิ่มขึ้นของประชากรในประเทศจากการเดินทางเข้ามาท่องเที่ยว ค้าขายหรือทำธุรกิจของประเทศในกลุ่มอาเซียนมากขึ้น ธุรกิจร้านอาหาร หรือการผลิตสินค้าอาหารย่อมมีความต้องการมากขึ้น ส่งผลให้สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีศักยภาพสูงขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาด้านภาษาสร้างโอกาสของการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น เนื่องจากเป็นสิ่งที่แรงงานและผู้ประกอบการสนใจ ส่งผลให้การให้บริการของกองทุนมีโอกาสได้รับความสนใจ ซึ่งหากมีการเสนอบริการด้านเงินอุดหนุนหรือการให้กู้ยืมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานก็จะได้รับการตอบรับมากขึ้น

(2) สภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ สถานประกอบการกิจการและแรงงาน (Economy : E)

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจของประเทศมีผลกระทบต่อโอกาสของการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทั้งด้านบวกและด้านลบ

1) ปัจจัยค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการอบรมมีผลต่อความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงาน จากการสอบถามแรงงานพบว่า แรงงานอยากอบรมแต่ไม่มีค่าใช้จ่ายเพียงพอหรือค่าฝึกอบรมแพง ทำให้แรงงานขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจากการสำรวจพบว่าค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบางหลักสูตรอยู่ในอัตราที่สูง เช่น ทางด้านการประกอบอาหารต่อครั้ง (1 วัน หรือ 1 หลักสูตร) ประมาณ 1,700 - 3,000 บาท และหากเป็นการฝึกระยะยาว (10 - 15 วัน) จะมีค่าใช้จ่ายครั้งละประมาณ 10,000 - 40,000 บาท ตามชื่อเสียงและคุณภาพของสถาบันฝึกแต่ละแห่ง สภาพดังกล่าวทำให้แรงงานที่มีรายได้น้อยขาดโอกาสการเข้ารับการพัฒนาฝีมือ หากกองทุนสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เข้าถึงแรงงานเพื่อฝึกในหลักสูตรที่สนใจได้ จะสามารถให้บริการเงินกู้ยืมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานได้มากขึ้น

2) สภาพการขยายตัวทางเศรษฐกิจลดลง จะเกิดผลกระทบด้านบวกต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งจะเกิดขึ้นกับสถานประกอบการขนาดใหญ่และกลาง ที่ไม่สามารถปรับลดกำลังคนลง หรือสถานประกอบการขนาดเล็กที่ไม่สามารถเลิกกิจการได้ ปริมาณงานที่ลดลงทำให้มีเวลาที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพิ่มขึ้น จะเป็นปัจจัยเสริมให้เกิดโอกาสการพัฒนาเพิ่มขึ้น และถือเป็นโอกาสที่ดีสำหรับกองทุนหากเข้าถึงกลุ่มดังกล่าวจะสามารถให้บริการเงินกู้ยืมหรือเงินอุดหนุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มดังกล่าวได้

3) การขยายตัวของธุรกิจโรงแรมที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเกิดขึ้นกับบางจังหวัดโดยเฉพาะจังหวัดที่เริ่มขยายตัวเพื่อรองรับ AEC การเพิ่มขึ้นของธุรกิจโรงแรมทำให้คนมีงานทำมากขึ้น เกิดการหมุนเวียนของกำลังแรงงาน มีการเข้า - ออก ของพนักงานค่อนข้างสูงเนื่องจากโรงแรมเปิดใหม่เกิดขึ้นมากมาย เมื่อโรงแรมมีการเปิดตัวมากขึ้น คนที่จะประกอบอาชีพในโรงแรมก็เพิ่มขึ้นในทุกแผนก แต่คุณภาพจะลดลง ซึ่งคนที่เก่งจริงก็ไปทำงานยังต่างประเทศ จะเกิดการขาดแคลนแรงงาน หนทางที่จะแก้ได้ก็ด้วยการผลิตกำลังแรงงานในธุรกิจดังกล่าวให้มากขึ้นหรือการพัฒนาศักยภาพแรงงานที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น เป็นการสร้างโอกาสให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น นอกจากนี้ธุรกิจอื่นอีกหลายประเภทที่มีโอกาสขยายตัวมากขึ้นและมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะมากขึ้น การให้โอกาสแก่แรงงานได้กู้ยืมเงินหรือเงินอุดหนุนเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานจะเกิดประโยชน์ต่อทั้งแรงงานและผู้ประกอบการ

(3) สถานการณ์และกระแสสังคม (Social : S)

1) ค่านิยมของการทำอาชีพผู้ประกอบการอาหาร สภาพสังคมย่อมต้องการความยกย่องศรัทธาในแต่ละคน อาชีพที่แรงงานทำอยู่มีส่วนให้เกิดการยอมรับในตัวตนจากสังคมรอบข้าง ปัจจุบันอาชีพผู้ประกอบการเป็นอาชีพที่ต้องการของร้านอาหารและเป็นอาชีพที่มีรายได้สูงกว่าหลายอาชีพและมีแนวโน้มความต้องการสูงขึ้น เนื่องจากความนิยมในอาหารไทยของชาวต่างชาติมีมากขึ้น ความใส่ใจกับคุณภาพอาหารของประชาชนมีมากขึ้น แรงงานจึงพยายามที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและประสบการณ์มากขึ้น เพื่อเลื่อนระดับขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น ปัจจุบันดังกล่าวเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากขึ้น ในสภาพปัจจุบันค่านิยมที่มีต่ออาชีพผู้ประกอบการถือเป็นอาชีพที่ดีเป็นที่ต้องการของแรงงาน จากข้อมูลที่ได้จากผู้ประกอบการ ปรากฏว่าคนรุ่นใหม่เห็นความสำคัญของการประกอบอาชีพเชฟ มีความต้องการที่จะเป็นก๊วก เป็นเชฟมีอาชีพต่อไป

ดังนั้น หากกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีการสำรวจอาชีพและงานที่มีแนวโน้มความต้องการของตลาดจะสร้างความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สูงขึ้น จะทำให้มีทิศทางการส่งเสริมและให้ความช่วยเหลือแก่แรงงานหรือสถานประกอบการให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้นได้

2) การพัฒนาตนเองเพื่อให้ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมผลักดันให้คนกระตือรือร้นที่จะหาทางเพิ่มฐานะและรายได้ สำหรับผู้ที่มีความทะเยอทะยานก็จะหาทางพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตการงาน จะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้มีโอกาสสำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงานได้มากขึ้น จากการศึกษาพบว่าผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ร้านอาหาร

โรงแรมมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยที่เป็นโอกาสสำหรับการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้แก่ การที่ไม่มีวุฒิการศึกษาจึงต้องเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง หรือตามเทคโนโลยีการอาหารไม่ทันพูดภาษาต่างประเทศไม่ได้ มีคนเก่งมากขึ้นจึงต้องขยัน ต้องพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าเพื่อที่จะแข่งขันกับผู้อื่นได้ และพบว่าผู้ประกอบการกิจการด้านอาหารส่วนมากจะจ้างคนที่มีวุฒิการศึกษาไม่สูงนักเนื่องจากมีผลกระทบต่อผลประกอบการของธุรกิจ แต่จะพยายามสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาในภายหลัง

ดังนั้น ยังมีช่องว่างที่จะทำให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรได้มีการศึกษาในเชิงลึกจะสามารถกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะให้บริการได้ต่อไป

(4) เทคโนโลยีทางการพัฒนา (Technology : T)

การสำรวจความต้องการกู้ยืมเงินของแรงงานและผู้ประกอบการพบว่า ร้อยละ 77.09 ของแรงงานและร้อยละ 46.32 ของผู้ประกอบการ ไม่เคยใช้บริการของกองทุนเลย พัฒนาการด้านเทคโนโลยีทำให้กระบวนการสื่อสารในปัจจุบันมีความสะดวกและแพร่ข่าวสารได้อย่างรวดเร็วผ่านทาง Social Network ที่หลากหลาย การเผยแพร่บริการของกองทุนสามารถทำได้โดยมีค่าใช้จ่ายที่ไม่สูงนักและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ง่าย จะช่วยส่งเสริมให้แรงงานและผู้ประกอบการได้รับข่าวสารในด้านการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของกองทุนได้โดยง่ายและทั่วถึงมากขึ้น

นอกจากนี้การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สูงขึ้นทางการผลิตและการบริการทำให้มีการใช้เครื่องมือเครื่องจักรมาก การพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องลงทุนในเครื่องมือเครื่องจักรที่เป็นอุปกรณ์การเรียนหรือสื่อการสอนมากขึ้น การเป็นแหล่งเงินทุนในอัตราดอกเบี้ยต่ำของกองทุนจะช่วยให้ผู้ประกอบการหรือผู้ดำเนินการฝึก/ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานสามารถจัดหาเครื่องมือเครื่องจักรดังกล่าวได้ดีขึ้น กองทุนสามารถค้นหาและเข้าถึงกลุ่มดังกล่าวเพื่อขยายการบริการให้กว้างขึ้นได้

1.2.2 อุปสรรคหรือข้อจำกัดโอกาส (Threats : T)

การวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของการดำเนินงานกองทุนพิจารณาจากปัจจัยหลักและรายละเอียด ดังนี้

(1) สถานการณ์และกระแสสังคม (Social : S)

1) ไม่มีเวลาในการไปอบรม ทั้งจากภารกิจประจำ หรือข้อจำกัดของสถาบันฝึกอบรม ทำให้เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาของแรงงาน ข้อมูลจากการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนมากไม่มีเวลาในการ

ไปอบรม อันเป็นสาเหตุสำคัญที่เป็นอุปสรรคของการพัฒนา เพราะการไปฝึกอบรมจะทำให้ทำงานไม่ทันตามกำหนดเวลาส่งผลกระทบต่อธุรกิจของสถานประกอบการ

นอกจากนั้นยังพบว่าแรงงานบางส่วนขาดความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับกองทุน บางส่วนไม่สนใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ไม่รู้ว่าต้องอบรมเรื่องอะไร ไม่รู้ว่าตนเองมีฝีมือระดับใด ไม่เห็นประโยชน์ของการฝึกอบรม เช่น อบรมแล้วไม่ได้ประโยชน์เพิ่มขึ้น อบรมแล้วไม่เห็นความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีระบบผลตอบแทนที่จูงใจ

การไม่ให้ความสำคัญกับการอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นอุปสรรคและความยากลำบากในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้งานของกองทุนยากขึ้นในทางปฏิบัติ

2) การไม่ต้องการเป็นหนี้ในกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จากการสำรวจความต้องการกู้ยืมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานพบว่าแรงงานร้อยละ 55.80 ไม่ต้องการกู้ยืมเงินเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน ในขณะที่สถานประกอบการร้อยละ 65.79 ไม่ต้องการกู้เพื่อดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 17 แสดงความต้องการกู้ยืมเงินเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามกลุ่มผู้รับบริการ

ความต้องการกู้ยืมเงินกองทุน	พนักงาน		สถานประกอบการ		ผู้ดำเนินการฝึก/ทดสอบ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ต้องการ	125	55.8	125	65.79	3	42.86
ต้องการมาก	24	10.71	7	3.68	3	42.86
ตอนนี้ยัง แต่ต่อไปอาจต้องการ	53	23.66	35	18.42	0	-
ไม่แน่ใจว่าจะต้องการหรือไม่	22	9.82	23	12.11	1	14.29
รวม	224	100.00	190	100.00	7	100.00

ที่มา : กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (มีนาคม 2558)

ผลสำรวจดังกล่าวทำให้มองเห็นว่า การกู้ยืมเงินเพื่อกิจกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่ใช่สิ่งจำเป็น ทำให้ภารกิจของกองทุนอาจต้องมาค้นหากลยุทธ์ในการส่งเสริมด้วยวิธีการอื่น อาทิเช่น การให้ความช่วยเหลือด้านการให้คำปรึกษาในการพัฒนาระบบการทำงาน หรือการช่วยเหลือจัดหาที่ปรึกษาเข้าให้การพัฒนางาน และกระบวนการทำงานขณะเดียวกันก็มีกิจกรรมพัฒนาบุคลากรควบคู่ เช่น โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการอยู่ในขณะนี้

1.3 การวิเคราะห์ในภาพรวมด้วย SWOT Analysis

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในด้วย SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เป็นการศึกษาถึงศักยภาพในการดำเนินงานของกองทุนโดยสามารถสรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วย SWOT Analysis ได้ดังนี้

จุดแข็ง

1. มีพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้เกิดการขับเคลื่อนเงินกองทุน
2. มีการให้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำ และเงินอุดหนุนที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย
3. มีการควบคุมและให้ความช่วยเหลือโดยคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. มีเครือข่ายการให้บริการครอบคลุมทั่วประเทศผ่านทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
5. มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการของหน่วยปฏิบัติ/สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด
6. มีการสนับสนุนด้านงบประมาณจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
7. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนา
8. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (MOU)

จุดอ่อน

1. ขาดการประชาสัมพันธ์และแผนการตลาดที่มีประสิทธิภาพเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
2. ขาดความเชื่อมั่นในความต่อเนื่องของการดำเนินโครงการ
3. ขาดการติดตามผลสัมฤทธิ์ของการให้บริการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. ไม่มีระบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน
5. ไม่มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ
6. โครงสร้างและบทบาทองค์กรยังไม่ครอบคลุมภารกิจสำคัญ
7. บุคลากรขาดสมรรถนะด้านการให้กู้ยืมเงินและการบริหารลูกหนี้
8. จำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน
9. ไม่มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

โอกาส

1. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในธุรกิจบางประเภท
2. นโยบายการเข้าร่วมเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ผลักดันให้จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร
3. บางสาขาอาชีพมีค่าใช้จ่ายในการอบรมสูง
4. สภาวะเติบโตทางเศรษฐกิจลดลง สถานประกอบการกิจการใช้เวลาวางมาพัฒนาฝีมือแรงงาน
5. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศผลักดันให้มีการเรียนรู้ใหม่และกระจายข่าวสารได้มากขึ้น

อุปสรรค

1. แรงงานและสถานประกอบการบางประเภทไม่สนใจพัฒนาเนื่องจากไม่ได้อยู่ในช่วงเวลาปกติ
2. ค่านิยมการไม่ต้องการเป็นหนี้เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ 18 สรุปผลการวิเคราะห์สถานการณ์ (Environmental Scanning) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
1. มีพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้เกิดการขับเคลื่อนเงินกองทุน 2. มีการให้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำและเงินอุดหนุนที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย 3. มีการควบคุมและให้ความช่วยเหลือโดยคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน 4. มีเครือข่ายการให้บริการครอบคลุมทั่วประเทศผ่านทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด 5. มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการของหน่วยปฏิบัติ (สถาบันฯ/ศูนย์ฯ) 6. มีการสนับสนุนด้านงบประมาณจากเงินกองทุน 7. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนา 8. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (MOU)	1. ขาดการประชาสัมพันธ์และแผนการตลาดที่มีประสิทธิภาพ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย 2. ขาดความเชื่อมั่นในความต่อเนื่องของการดำเนินโครงการ 3. ขาดการติดตามผลสัมฤทธิ์ของการให้บริการเงินกองทุน 4. ไม่มีระบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน 5. ไม่มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ 6. โครงสร้างและบทบาทองค์กรยังไม่ครอบคลุมภารกิจสำคัญ 7. บุคลากรขาดสมรรถนะด้านการให้กู้ยืมเงินและการบริหารลูกหนี้ 8. จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน 9. ไม่มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงานในธุรกิจบางประเภท 2. นโยบายการเข้าร่วมเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) 3. บางสาขาอาชีพมีค่าใช้จ่ายในการอบรมสูง 4. สภาวะเติบโตทางเศรษฐกิจลดลง สถานประกอบการใช้เวลาว่างมาพัฒนาฝีมือแรงงาน 5. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศผลักดันให้มีการเรียนรู้และกระจายข่าวสารได้มากขึ้น	1. แรงงานและสถานประกอบการบางประเภทไม่สนใจพัฒนา เนื่องจากไม่ได้อยู่ในช่วงเวลาปกติ 2. ค่านิยมการไม่ต้องการเป็นหนี้เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. การพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อพัฒนาให้กองทุนสามารถเผชิญความท้าทายและเอาชนะปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานจนสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนได้สำเร็จ **จึงควรกำหนดบทบาทและแนวทางการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บทบาทเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมและจัดหาช่องทางการเข้าถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานแบบครบวงจร**

ผู้ดำเนินการส่งเสริมและจัดหาช่องทางการเข้าถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานครบวงจร หมายถึง จัดสรรเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับผู้มีส่วนได้เสียอย่างทั่วถึงเพื่อให้แรงงานของทุกภาคส่วนได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างครบถ้วนและมีศักยภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยพัฒนาระบบการเข้าถึงบริการเงินกองทุน ได้ง่ายและสะดวกทุกระบบตั้งแต่ต้นน้ำ คือการดูแลจัดหาเงินกองทุนในรูปแบบการบริหารจัดการเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดสรรเงินกองทุนเพื่อค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการให้กู้ยืม การให้เงินอุดหนุนช่วยเหลือ การติดตามควบคุมประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยข้อมูลสารสนเทศที่ทุกคนสามารถตรวจและเข้าถึงได้

2.1 การพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ “องค์กรเชิงรุก”

ด้วยบทบาทใหม่ของกองทุนที่พัฒนาขึ้น กระบวนการสนองต่อบทบาทดังกล่าวกองทุนต้องก้าวสู่ “องค์กรเชิงรุก” โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานคือ 1) ด้านการบริหารจัดให้มีการพัฒนาระบบการ

ให้บริการกู้ยืม และการใช้จ่ายเงินอุดหนุนช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความชัดเจน มีขั้นตอนการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน 2) ด้านการเงินดำเนินการให้มีความถูกต้องและเที่ยงตรงของข้อมูลทางการเงินและบัญชีทั้งด้านการรับชำระเงินจากผู้กู้ เงินค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี 3) ด้านการปฏิบัติงานให้มีการพัฒนาระบบการทำงานอย่างมีมาตรฐานสามารถสื่อถึงผู้ปฏิบัติได้ชัดเจนผ่านทางคู่มือการปฏิบัติงานและการอบรมพัฒนา สร้างระบบสารสนเทศที่สามารถติดตามข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นปัจจุบัน 4) ด้านการบริหาร กำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจนโดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ แผนพัฒนาบุคลากร แผนแม่บทด้านสารสนเทศ และการบริหารความเสี่ยง 5) ด้านการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารกองทุน จัดอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดเพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ

แนวทางการพัฒนากองทุนส่งเสริมการแข่งรถ

กองทุนจำเป็นต้องปรับการดำเนินงานเพื่อบรรณาการองค์กรให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาสู่ “องค์กรแข่งรถ” ด้วยการพัฒนาในทุกภาคส่วนขององค์กรให้ดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดรับกับบทบาทและทิศทางการดำเนินงานในระยะต่อไป ทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลควบคู่กับการเร่งรัดดำเนินการในภารกิจที่สามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐานการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการสนับสนุนบทบาทและทิศทางใหม่ทั้งด้านระบบบัญชีเพื่อให้สามารถนำข้อมูลทางด้านบัญชีมาใช้ในเชิงบริหารได้ทันต่อเหตุการณ์ การปรับแนวทางการบริหารผ่านทางระบบสารสนเทศ การติดตามและบริหารความถูกต้องของงบการเงิน ดังนี้

(1) ระบบบริการที่ได้มาตรฐานครบวงจร ด้วยการพัฒนาระบบปฏิบัติการทั้งการให้กู้ยืมเงินที่สนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและตรงตามวัตถุประสงค์ของการให้กู้ยืมเงินกองทุนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ การพัฒนาและส่งเสริมการให้บริการเงินอุดหนุนเพื่อกระตุ้นและผลักดันให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ตระหนักและดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิดขึ้นทั่วทั้งภาคการผลิตและบริการตรวจสอบการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละสถานประกอบการและการปฏิบัติตามระเบียบเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(2) ปรับโครงสร้างองค์กร ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยเฉพาะด้านภารกิจสำคัญ อาทิเช่น การมีหน่วยงานดูแลด้านกฎหมาย หน่วยงานวางแผนและกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงาน รวมทั้งการทบทวนมาตรฐานงานและมาตรฐานอัตรากำลังที่สอดคล้องกับปริมาณงานในแต่ละหน่วยงาน

(3) บุคลากรเชิงรุก พัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในงานปฏิบัติและงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อการฟื้นฟู อาทิเช่นการพัฒนาความรู้ ทักษะด้าน การพิจารณาให้กู้ยืม วิธีการปฏิบัติงานให้กู้ยืม การจัดชั้นผู้กู้ยืมเพื่อการติดตามและการปฏิบัติต่อหนี้ที่มีปัญหา พัฒนาให้พนักงานมีแนวคิดเชิงรุกเพื่อร่วมสร้างและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับทุกสถานการณ์และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต วางระบบให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่และสอดคล้องกับภารกิจที่ดำเนินอยู่ ด้วยการปรับปรุงระบบแรงจูงใจและการให้ผลตอบแทนที่สอดคล้องตามผลการปฏิบัติงานจริง

(4) ระบบปฏิบัติงานเชิงรุก ด้วยการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานทำงาน โดยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน การวางระบบป้องกันความผิดพลาดและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากร สร้างระบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันเพื่อความรวดเร็วและถูกต้องของข้อมูล

(5) การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดทิศทางและกรอบการทำงานด้วยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อใช้เป็นแนวทางที่ทุกคนในองค์กรได้ทราบและเป็นหลักในการประยุกต์สู่การปฏิบัติในงานของตน การจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศเพื่อให้มีการบูรณาการข้อมูลสารสนเทศสามารถติดตามความเคลื่อนไหวของผลการดำเนินงานทั้งด้านการบริการและการบริหารงาน การรายงานข้อมูลและผลการปฏิบัติงานเพื่อการควบคุมติดตามและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ เช่น ข้อมูลและรายละเอียดของลูกค้า การผัดผ่อนไขการชำระหนี้ การนำไปใช้เป็นหลักฐานในการบังคับคดี การติดตามความคืบหน้าในการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ จัดทำแผนและคู่มือบริหารความเสี่ยง เพื่อป้องกันความผิดพลาดและเหตุการณ์ที่ไม่คาดหวังที่จะเกิดขึ้นและมีมาตรการโต้ตอบเมื่อมีเหตุการณ์ผิดปกติเกิดขึ้นและลดการเกิดความสูญเสียด้วยการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันความเสี่ยง

2.2 มาตรการในการพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากการวิเคราะห์บทบาทใหม่และกระบวนการสนองตอบบทบาทดังกล่าวโดยการผลักดันการขับเคลื่อนพัฒนากองทุนผู้องค์กรเชิงรุกนั้นได้นำมาสู่การกำหนดมาตรการในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระบบกองทุนใหม่โดยการวางมาตรการเป็น 3 ระยะ คือ

- (1) มาตรการระยะที่หนึ่ง
- (2) มาตรการระยะที่สอง
- (3) มาตรการระยะที่สาม

(1) มาตรการระยะที่หนึ่ง คือ การดำเนินการตามแผนทบทวนและฟื้นฟูประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนระยะเวลา 1 ปี (เมษายน 2558 - มีนาคม 2559) จำนวน 9 โครงการที่เสนอต่อคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการประเมินผลฯ เป็นประจำทุกสองเดือน ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป ซึ่งการดำเนินการตามแผนฟื้นฟูฯ ดังกล่าวได้เสร็จสิ้นลงแล้ว เมื่อเดือนมีนาคม 2559 มีการรายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการประเมิน นอกจากนี้มาตรการในระยะแรกนี้ยังรวมถึงการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ถูกกำหนดขึ้นเป็นประจำทุกปีให้ผ่านตัวชี้วัดด้วย

ในการดำเนินการแก้ไขปัญหากองทุนที่ผ่านมา นั้น คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหารกองทุน ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการทุนหมุนเวียนจำนวน 4 คณะขึ้น เพื่อพิจารณาจัดทำมาตรการแนวทางในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

1) คำสั่งที่ 38/2557 ลงวันที่ 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเร่งรัดและแก้ไขปัญหาหนี้กู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ จัดทำมาตรการและแนวทางในการบริหารหนี้และแก้ไขปัญหาหนี้กู้ยืม จัดทำหลักเกณฑ์การตัดหนี้สูญให้กับลูกหนี้ที่มีหนี้ค้างชำระไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น และกลั่นกรองขอเสนอขอตัดหนี้สูญ ก่อนเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณามติตัดหนี้สูญ

2) คำสั่งที่ 84/2558 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ เสนอนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เสนอระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารทุนหมุนเวียนที่มาจากการสรรหา เสนอแผนงบประมาณรายรับและรายจ่าย ประจำปี แผนการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

3) คำสั่งที่ 132/2558 ลงวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2558 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดทำหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา

4) คำสั่งที่ 137/2558 ลงวันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2558 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีอำนาจหน้าที่พิจารณาคำขอกู้ยืมเงินและอนุมัติการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และรายงานผลการพิจารณาอนุมัติการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในคณะกรรมการทั้ง 4 คณะดังกล่าว ผู้ขอรับการประเมินในขณะดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย (ช่วงระหว่าง 30 พฤษภาคม 2557 - 25 เมษายน 2559) ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการโดยตำแหน่ง และได้เข้าร่วมประชุมโดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

1) คณะกรรมการเร่งรัดและแก้ไขปัญหาหนี้กู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

1.1) กำหนดหลักเกณฑ์การตัดหนี้สูญให้แก่ลูกหนี้ที่มีหนี้ค้างชำระไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีหรือการบังคับคดี สำหรับลูกหนี้ที่มีหนี้ค้างชำระไม่เกิน 40,000 บาท เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ

1.2) พิจารณาตัดหนี้สูญให้แก่ลูกหนี้ที่มีหนี้ค้างชำระไม่เกิน 40,000 บาท ลูกหนี้ที่ชำระหนี้คืนซึ่งมีจำนวนเงินเท่ากับหรือมากกว่าวงเงินกู้ยืม และลูกหนี้ถูกศาลพิพากษาให้ล้มละลายจำนวน 1,017 ราย เป็นจำนวนเงิน 17,266,849.11 บาท เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานขออนุมัติตัดหนี้สูญ โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง (ข้อมูล ณ 20 เมษายน 2559)

2) คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.1) ให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการ ดังนี้

2.1.1) เร่งรัดเบิกจ่ายเงินคงค้างในบัญชีต่าง ๆ ได้แก่ เงินรับรองตรวจสอบบัญชีที่ 4 เงินรับชำระหนี้รอจ่ายเงินคืน เงินรับฝาก - ค่าฤชาธรรมเนียม เงินรับฝาก - ค่าทนายความ เงินรับเงินสมทบรอจ่ายเงินคืน และเงินรับฝาก - เงินรับชำระหนี้แทนหน่วยงานอื่น

2.1.2) รายงานผลการยืนยันยอดลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการดำเนินงาน ดังนี้

(1) บัญชีเงินรับรองตรวจสอบบัญชีที่ 4 ณ วันที่ 30 เมษายน 2559 มียอดคงเหลือ
จำนวน 12,481,415.08 บาท

(2) บัญชีเงินรับชำระหนี้รอจ่ายเงินคืน

ตารางที่ 19 ผลการดำเนินงานบัญชีเงินรับชำระหนี้รอจ่ายเงินคืน

ผลการดำเนินงาน		จำนวนเงิน
ยอดคงเหลือ ณ วันที่ 30 เม.ย. 59		1,038,252.23
ได้รับแบบคำร้องขอรับเงินคืนแล้ว 5 ราย	5,555.-	192,725.-
อยู่ระหว่างประสานให้ลูกหนี้จัดทำคำร้องขอรับเงินคืน จำนวน 87 ราย	187,170.-	
ยอดคงเหลือที่ยังไม่ได้ดำเนินการ ณ วันที่ 16 มิ.ย. 59		845,527.23

(3) บัญชีเงินรับฝาก - ค่าฤชาธรรมเนียม

ตารางที่ 20 ผลการดำเนินงานบัญชีเงินรับฝาก - ค่าฤชาธรรมเนียม

ผลการดำเนินงาน	จำนวนเงิน
ยอดคงเหลือ ณ วันที่ 30 เม.ย. 59	369,709.75
อยู่ระหว่างดำเนินการเบิกจ่าย จำนวน 30 ราย	39,841
ยอดคงเหลือที่ยังไม่ได้ดำเนินการ ณ วันที่ 16 มิ.ย. 59	329,868.75

(4) บัญชีเงินรับฝาก - ค่าทนายความ

ตารางที่ 21 ผลการดำเนินงานบัญชีเงินรับฝาก - ค่าหน่วยความ

ผลการดำเนินงาน	
ยอดคงเหลือ ณ วันที่ 30 เม.ย. 59	1,519,186.32
อยู่ระหว่างดำเนินการเบิกจ่าย 48 ราย	101,300
ยอดคงเหลือที่ยังไม่ได้ดำเนินการ ณ วันที่ 16 มิ.ย. 59	1,417,886.32

(5) เงินรับเงินสมทบรอจ่ายคืน และเงินรับฝาก - เงินรับชำระหนี้แทนหน่วยงานอื่นได้ดำเนินการเป็นปัจจุบันแล้ว

2.2) เห็นชอบประมาณการรายรับรายจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2562 ประมาณการกระแสเงินสดประจำปี 2559 และแผนปฏิบัติการประจำปี 2559 เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.3) เห็นชอบร่างแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2558 - 2561 เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ

3) คณะอนุกรรมการวางแผนการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดทำหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.1) ทบทวนหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

3.1.1) การแก้ไขปัญหานี้ (ลูกหนี้กองทุนเดิม) แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 โดยกำหนดเรื่อง การงดดำเนินคดีกับทายาทของผู้ค้าประกันที่เสียชีวิต การประណหนี้ภายหลังศาลมีคำพิพากษา และการขออนุมัติตัดหนี้สูญให้แก่ลูกหนี้ที่ได้ชำระหนี้คืนซึ่งมีจำนวนเงินเท่ากับหรือมากกว่าวงเงินกู้ยืมตามสัญญา หรือลูกหนี้ถูกศาลพิพากษาให้ล้มละลาย

3.1.2) การให้กู้ยืมเงิน (กู้ใหม่) แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 และปรับปรุงประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดวงเงินกู้ยืมและการชำระเงินคืนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2559 ให้มีความคล่องตัวมากขึ้นโดยกำหนดให้ (1) ผู้รับการฝึก กู้ยืมวงเงิน

ไม่เกิน 40,500 - 162,000 บาท อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1 ต่อปี ผ่อนชำระไม่เกิน 48 เดือน (2) ผู้ดำเนินการฝึกผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กู้ยืมวงเงินไม่เกิน 1,000,000 บาทต่อครั้ง อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 3 ต่อปี ผ่อนชำระคืนไม่เกิน 12 เดือน ถ้ากู้ในช่วงระหว่างวันที่ 13 กรกฎาคม 2559 - 12 มกราคม 2560 ลดดอกเบี้ยเงินกู้เหลือร้อยละ 0 ตลอดอายุสัญญา

3.2) กำหนดแผนการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เห็นชอบเป้าหมายการให้กู้ยืมเงินประจำปีงบประมาณ 2558 เป็นจำนวน 7,200,000 บาท โดยให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 12 แห่ง ๆ ละ 600,000 บาท ดำเนินการร่วมกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในเครือข่าย และกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้กู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึกหรือผู้ประกอบกิจการ วงเงินกู้ยืมไม่เกิน 300,000 บาทต่อครั้ง เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความเห็นชอบ

เห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี 2559 โดยอนุมัติแผนการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน วงเงิน 885,000 บาท และให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในวงเงิน 30,000,000 บาท

3.3) ทบทวนหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

กำหนดหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนี้

3.3.1) ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา 24 และมีการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในปีที่ผ่านมาไม่น้อยกว่า 100 คน ให้เงินอุดหนุนปีละหนึ่งหมื่นบาท ได้มีการอนุมัติเงินอุดหนุนในกรณีนี้ไปแล้วจำนวน 10 ราย เป็นจำนวนเงิน 100,000 บาท (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2559)

3.3.2) ผู้ประกอบกิจการที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายในเวลาที่กำหนดในปีที่ผ่านมา และดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานครบตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดในปีถัดมา ให้เงินอุดหนุนร้อยละ 10 ของเงินสมทบที่นำส่ง ได้มีการอนุมัติเงินอุดหนุนในกรณีนี้ไปแล้วจำนวน 133 ราย จำนวนเงิน 719,937 บาท (ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2559)

4) คณะอนุกรรมการพิจารณาการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จำนวน 21 แห่ง ได้รับคำขอกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จากผู้ประกอบการที่ประสงค์จะขอกู้ยืมเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึกอบรม จำนวน 128 บริษัท วงเงินกู้ยืมทั้งสิ้น จำนวน 46,541,700 บาท

คณะอนุกรรมการ เห็นชอบอนุมัติการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ผู้ประกอบการที่ยื่นคำขอกู้เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเอกสารครบถ้วน โดยเริ่มปล่อยกู้ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2558 จนถึงสิงหาคม 2559 จำนวนเงินทั้งสิ้น จำนวน 33,641,200 บาท

ผู้ขอรับการประเมินในฐานะผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายในขณะนั้นเป็นผู้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายลำดับรองเพื่อการแก้ไขปัญหากองทุนให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามมติคณะอนุกรรมการ ดังต่อไปนี้

4.1) ประกาศกระทรวง เรื่อง กำหนดประเภท ขนาด และท้องที่ที่ผู้ประกอบการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2558

4.2) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ของผู้ประกอบการกิจการที่ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2558

4.3) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินเงินสมทบหรือเงินเพิ่ม พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2558

4.4) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 ปรับปรุงหลักเกณฑ์การตัดสินผู้กู้ยืมในกรณีต่าง ๆ ได้แก่กรณีลูกหนี้มีหนี้ค้างชำระไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีหรือการบังคับคดี ลูกหนี้ที่ชำระหนี้คืน มีจำนวนเงินเท่ากับหรือมากกว่าวงเงินกู้ยืม และลูกหนี้ถูกศาลพิพากษาให้ล้มละลาย ในกรณีเหล่านี้กองทุนสามารถขออนุมัติตัดหนี้สูญโดยความเห็นชอบของกรมบัญชีกลาง

4.5) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดวงเงินกู้ยืมและการชำระเงินคืนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2558

4.6) ปรับปรุงแก้ไขคำขอกู้ยืมเงิน สัญญากู้ยืมเงิน และสัญญาค้ำประกันการกู้ยืมเงินให้ถูกต้อง สอดคล้องกับบทบัญญัติว่าด้วยการทำสัญญาค้ำประกันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และประกาศ

คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง กำหนดวงเงินกู้ยืมและการชำระเงินคืนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีการปรับปรุงแก้ไขใหม่

4.7) ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง อัตราเงินสมทบ วิธีการเรียกเก็บเงินสมทบ ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2558

4.8) ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2558

4.9) คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 1326/2558 เรื่อง มอบอำนาจการดำเนินงานด้านการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2558

4.10) คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 1327/2558 เรื่อง มอบอำนาจการดำเนินงานด้านการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2558

4.11) คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ 1460/2558 , 1461/2558 และ 1462/2558 เรื่อง มอบอำนาจการดำเนินการด้านคัดกรองกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2558

คำสั่งมอบอำนาจตามข้อ 9 - 11 เพื่อเป็นการกระจายอำนาจการดำเนินงานด้านกองทุนไปสู่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและทุกจังหวัดทั่วประเทศที่มีหน้าที่กำกับดูแลงานกองทุนให้สามารถดำเนินการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายลำดับรองเหล่านี้มีส่วนช่วยให้การดำเนินงานตามแผนทบทวนและฟื้นฟูประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนจำนวน 9 โครงการและตัวชี้วัดกองทุนตามที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 3 สามารถดำเนินการได้สำเร็จบรรลุผลได้ดีในระดับหนึ่ง โดยสามารถดำเนินการได้บรรลุตามแผนภายในเวลาที่กำหนด 1 ปี ได้ 6 โครงการ ส่วนอีก 3 โครงการ คือโครงการตัดยอดการชำระหนี้บัญชีรับรองตรวจสอบบัญชีที่ 4 ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539 โครงการสะสมบัญชีลูกหนี้รายตัว และโครงการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่สามารถดำเนินการ

ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้แผนฟื้นฟู จึงได้ถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงาน
ทุนหมุนเวียนประจำปีงบประมาณ 2559 ซึ่งจะสิ้นสุดภายในวันที่ 30 กันยายน 2559

(2) มาตรการระยะที่สอง นอกจากการดำเนินการตามมาตรการระยะแรกที่จะต้องรักษา
ประสิทธิภาพไว้และการดำเนินการต่อเนื่องทุกปีนั้น ควรวางแผนทางการดำเนินงานในระยะกลาง
คือช่วงระยะเวลาการดำเนินการภายใน 3 ปี เพื่อเป็นการเสริมงานของกองทุนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
โดยดำเนินการในมาตรการ ดังต่อไปนี้

1) จ้างที่ปรึกษาปรับปรุงโปรแกรมการให้บริการงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

การปฏิบัติงานด้านการเงินบัญชีของกองทุนที่เกี่ยวข้องกับการให้กู้ยืมเงิน การรับชำระหนี้
ทั้งในเชิงปฏิบัติและการบริหารจัดการต้องเชื่อมโยงข้อมูลเข้ากับระบบบัญชีเงินทุนหมุนเวียนที่กองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงานดำเนินการอยู่ ปัจจุบันยังคงใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Excel ร่วมกับระบบ Manual ในการ
ปฏิบัติงาน นอกจากนี้การตรวจรับรองหลักสูตร การยื่นรับรองหลักสูตรเพื่อพิจารณาสำหรับสิทธิประโยชน์ทางภาษี
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ยังคงปฏิบัติงานด้วยระบบ Manual ทำให้จัดเก็บข้อมูล การบันทึกลงบน
เอกสาร การนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการทำได้ไม่สะดวกเพียงพอ และมีความล่าช้าในทางปฏิบัติทำให้
ขาดแคลนบุคลากร หากมีการนำโปรแกรมการปฏิบัติงานนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติ
จัดเก็บข้อมูลที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการสืบค้นและการรายงานผล จะสามารถตอบสนองการใช้งาน
และการปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวกรวดเร็ว หากดำเนินการได้เสร็จสิ้นจะประหยัดบุคลากรและเวลาในการ
จัดเก็บสถิติข้อมูล จึงควรมีการปรับปรุงโปรแกรมการให้บริการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สามารถใช้งาน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการให้บริการที่พึงพอใจต่อผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงาน

2) ปรับปรุงแก้ไขคู่มือการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ
ซึ่งจะต้องดำเนินการทั้งในส่วนของการรับรองหลักสูตร การประเมินเงินสมทบ การบริหารจัดการเงินกองทุน
ในการให้กู้ยืมเงินและการให้เงินอุดหนุน จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่ายังมีเจ้าหน้าที่ทั้งในส่วนกลาง
และส่วนภูมิภาคบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการปรับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่
ผู้รับผิดชอบ จึงทำให้การปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด ที่ผ่านมากองส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงานได้เคยจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้แล้ว แต่โดยเหตุที่ต่อมาได้มีการปรับปรุงแก้ไข

กฎหมายลำดับรองกำหนดหลักเกณฑ์ที่แตกต่างไปจากหลักเกณฑ์เดิมในหลายประการ จึงควรมีการปรับปรุงแก้ไขคู่มือการปฏิบัติงาน งานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ถูกต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามกฎหมาย เพื่อเป็นคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเผยแพร่ให้ผู้บริหาร ทุนหมุนเวียน ผู้บริหารของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน กำกับดูแลและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และเพื่อให้เจ้าหน้าที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

3) การจัดทำระบบข้อมูลหลักสูตรการฝึกอบรม

กองทุนตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนการฝึกอบรมฝีมือแรงงานแก่แรงงานให้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ พระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ยังได้กำหนดให้สถานประกอบกิจการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนด เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานครบตามสัดส่วนที่กำหนด ในทางปฏิบัติสถานประกอบกิจการที่ต้องการได้รับการยกเว้นส่งเงินสมทบ จะต้องยื่นหลักสูตรการอบรมให้หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณารับรองหลักสูตร ซึ่งบางครั้งสถานประกอบกิจการที่จัดอบรมในหลักสูตรบางหลักสูตรจะไม่ได้รับการรับรอง ทำให้มีข้อยุ่งยากในการขอรับสิทธิประโยชน์ทางภาษีหรือบางแห่งยังไม่มีความพร้อมในการคิดหาหลักสูตร หรือมีความยุ่งยากในการกำหนดหลักสูตร

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานกำกับดูแลงานในส่วนนี้ และเป็นหน่วยงานหลักที่พิจารณารับรองหลักสูตรทำให้เป็นแหล่งรวมหลักสูตรของทุกประเภทธุรกิจทั่วประเทศ สามารถอำนวยความสะดวกในการค้นหาและกำหนดหลักสูตรเพื่อการฝึกอบรมให้กับสถานประกอบกิจการได้เนื่องจากมีหลักสูตรที่ผ่านการรับรองมาแล้วในหลากหลายสาขาทุกประเภทกิจการ จึงควรมีการจัดหมวดหมู่และเผยแพร่จะอำนวยความสะดวกและเป็นประโยชน์ช่วยส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการร่วมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มากทางหนึ่ง

4) ปรับปรุงระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ที่มีการพัฒนาทางด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์อย่างกว้างขวางและราคาก็มีแนวโน้มที่จะลดลงเรื่อย ๆ ซึ่งจากความสามารถของคอมพิวเตอร์ที่สามารถนำเข้า (input) จัดเก็บ วิเคราะห์ประมวลผล

และแสดงผลข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ นำเข้ามาใช้ในสำนักงานอย่างแพร่หลาย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้ใช้สำหรับการดำเนินงานรวมทั้งการบริการสถานประกอบกิจการและประชาชน ซึ่งกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีระบบสารสนเทศในรูปแบบของ website และการใช้งานคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นลักษณะของ Stand alone ยังไม่มีการเชื่อมต่อระหว่างงานของฝ่ายต่าง ๆ ครอบคลุมระบบ ทำให้การใช้งานระบบสารสนเทศยังไม่เกิดผลมากนัก ข้อมูลของแต่ละจุดงานยังไม่เชื่อมต่อและไม่มีการใช้งานในเชิงบริหารจัดการ ตลอดจนการสื่อสารและเผยแพร่ข่าวสารยังไม่ทันต่อเหตุการณ์ ดังนั้น เพื่อเป็นการรองรับการปรับระบบสารสนเทศให้มีการใช้งานที่คุ้มค่าและเป็นประโยชน์สูงสุด จึงควรมีการสำรวจทั้งด้านบุคลากร ด้านฮาร์ดแวร์ ด้านซอฟต์แวร์ ด้านข้อมูล ด้านเครือข่ายและกระบวนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงระบบให้สามารถรองรับและสนับสนุนการดำเนินงานให้มีมาตรฐานเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้งานต่อไป

5) การปรับปรุงเว็บไซต์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เว็บไซต์เป็นเครื่องมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความสำคัญในโลกยุคปัจจุบัน องค์กรภาครัฐได้นำเว็บไซต์เป็นเครื่องมือในการเพิ่มช่องทางในการดำเนินการกิจ ได้แก่ การให้ข้อมูลข่าวสาร (Information) การให้บริการ การแลกเปลี่ยนข้อมูลการรับเรื่องร้องเรียน และการพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันด้านธุรกิจ (E - commerce) ภายใต้กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ พ.ศ. 2544 - 2553 (IT2010) ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐ (E - Government) มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการบริหารงานของรัฐ และให้บริการประชาชนมุ่งสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ (Knowledge - Based Society)

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเว็บไซต์ของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นเครื่องมือและช่องทางในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านส่งเสริมการเผยแพร่ข่าวสารและเสริมภาพลักษณ์เชิงบวกและความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมาย ภายใต้การดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์จะเป็นช่องทางสื่อสารสำคัญที่จะสื่อถึงกลุ่มเป้าหมายได้โดยตรงในลักษณะการสื่อสารสองทาง โดยสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านการดำเนินงาน เผยแพร่กิจกรรมขององค์กร สร้างหรือขยายกลุ่มเป้าหมายใหม่

เพื่อให้เว็บไซต์สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ตลอดจนเผยแพร่ความรู้และสื่อสารภารกิจของกองทุน จึงต้องมีการพัฒนาเว็บไซต์เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และสามารถใช้งานได้เต็มประสิทธิภาพ เช่น ให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารผ่านทางเว็บไซต์ได้ภายในไม่เกิน 5 นาที โดยมีการพัฒนาร่วมกันอย่างบูรณาการและตอบสนองความต้องการขององค์กรด้วยมาตรฐานสากล และเป็นเอกลักษณ์ ภายใต้แนวคิดของการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน

6) พัฒนาระบบสื่อสารข้อมูลการปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสารระหว่างส่วนกลางและภูมิภาค

ปัจจุบันยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือยุคแห่งข้อมูลข่าวสารสื่อต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทอย่างมากต่อชีวิตประจำวันและการดำเนินงานทั้งการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ รูปภาพ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว ภาพวิดีโอ เสียงบรรยาย ล้วนแล้วแต่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประจำวันทั้งสิ้น ภาครัฐ ภาคเอกชน ต่างนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในสำนักงานมากขึ้น เริ่มตั้งแต่การใช้โปรแกรม Microsoft word , Microsoft office Excel, Internet Explorer Browser และยังมีโปรแกรมที่ช่วยสนับสนุนการทำงานสำนักงานอีกมากมายขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละชิ้นงาน นอกจากการใช้เทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ช่วยในการผลิตเอกสารและสื่อต่าง ๆ แล้วยังสามารถประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการรับส่งหนังสือออนไลน์ซึ่งเป็นการติดต่อ สื่อสารระหว่างหน่วยงานย่อย ภายในองค์กร ได้แก่ กลุ่ม/ฝ่าย และหน่วยงาน ในภูมิภาคอันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่ทำให้การสื่อสารข้อมูลระหว่างภูมิภาคกับหน่วยงานในส่วนกลางได้

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหน่วยงานช่วยเหลือการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในต่างจังหวัด ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด จึงจำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันทั้งการแจ้งข้อมูลข่าวสาร กฎระเบียบวิธีปฏิบัติ การรับ-ส่งเอกสาร การรายงานข้อมูล หรือการสอบถามปัญหาข้อสงสัยในวิธีปฏิบัติงาน จึงควรมีการพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วโดยการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความสะดวกรวดเร็ว และอำนวยความสะดวกในการรับ - ส่งเอกสารและการสื่อสารระหว่างกัน

7) จัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ได้กำหนดให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งเป็นภารกิจหลักของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้การมีส่วนร่วมดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเอกชนทำให้เกิดความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจะได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่ การรับฟังความคิดเห็นจากภาคเอกชนและแรงงานเป็นช่องทางหนึ่งที่จะได้รับฟังแนวคิด ความต้องการและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานที่ผ่านมา อันจะเป็นประโยชน์สำหรับการนำไปกำหนดทิศทางและแนวปฏิบัติต่อไป

กองทุนจึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรม รับฟังความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมกับแรงงานและสถานประกอบกิจการ เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย พัฒนาหลักสูตรร่วมกันเพื่อใช้อบรมให้กับสมาชิก รวมถึงการสนับสนุนรวมตัวของสถานประกอบกิจการเพื่อพัฒนาเป็นเครือข่ายเข้าร่วมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

8) การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังเพื่อการบริหารบุคลากร

โครงสร้างองค์กรของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำขึ้นเพื่อสนองภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ซึ่งปัจจุบันพบว่าการทำงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยังคงมีปัญหาและอุปสรรคทางการปฏิบัติ กล่าวคือ งานบางอย่างนั้นโครงสร้างที่เป็นอยู่ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจนั้นได้ ประกอบกับการจัดโครงสร้างในปัจจุบันยังมีหน่วยงานที่ไม่สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งงานตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 และการจัดส่วนงานการบริหารองค์กรเพื่อรองรับภารกิจเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ และนโยบายการปรับทิศทางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่

เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่สามารถสนับสนุนระบบราชการที่มีประสิทธิภาพมีขนาดโครงสร้างที่เหมาะสม จึงควรมีการศึกษาเพื่อออกแบบและกำหนดโครงสร้างองค์กรให้สามารถเพิ่มสมรรถนะการบริหารขององค์กร ตลอดจนเสริมสร้างบทบาทในการผลักดันงานด้านนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

9) การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

การทำงานในยุคปัจจุบันต้องเผชิญปัญหาความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจกัน ต่างคนต่างทำงานไม่ประสานกันจนถึงการทะเลาะวิวาท และเกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย ทำให้ผู้บริหารส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากขึ้น การทำงานเป็นทีม (TEAM WORK) จะก่อให้เกิดพลังในการทำงาน

เป็นหมู่คณะด้วยการทำงานร่วมกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กร และสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

กองทุนตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานแก่แรงงานให้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น มีหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินงานในสังกัดกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานแต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวเนื่องกันนับแต่การให้เงินอุดหนุนหรือเงินช่วยเหลือและให้กู้ยืมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินงานโดยฝ่ายเงินอุดหนุนและเงินกู้ยืมโดยกระบวนการเกี่ยวเนื่องกับฝ่ายการเงินและบัญชีซึ่งทำหน้าที่ในการจ่ายเงินกู้ยืมและรับชำระเงินกู้ยืม และสนับสนุนข้อมูลยอดหนี้ค้างชำระหรือผิดนัดชำระ หรือการส่งฟ้องดำเนินคดี ฝ่ายส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งรับรองหลักสูตรและคำนวณเงินสมทบที่จะส่งเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องกับฝ่ายการเงินและบัญชี ฝ่ายเงินอุดหนุนและเงินกู้ ดังนั้นหากแต่ละฝ่ายมุ่งแต่จะปฏิบัติงานของตนโดยไม่เอื้ออำนวยความสะดวกแก่ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ปัญหาความล่าช้าและประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ การจัดสัมมนาการสร้างทีมงานและพัฒนาทีมงานจะช่วยให้แต่ละฝ่ายมีการประสานและร่วมกันทำงานได้อย่างราบรื่น

10) ปรับปรุงระบบประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ภารกิจและข่าวสารงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานนับเป็นสิ่งที่จำเป็นของการบริหารในปัจจุบันนอกจากจะใช้ประโยชน์เพื่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรแล้วยังทำให้ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบความเคลื่อนไหว การแจ้งข่าวสารการบังคับใช้ระเบียบข้อบังคับและกฎหมายที่กำหนด แนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง หากการสื่อสารเกิดความล่าช้า ยากต่อการเข้าถึงหรือเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน นอกจากจะมีผลเสียต่อองค์กรแล้วยังทำให้ประชาชนหรือผู้เกี่ยวข้องทำผิดข้อกฎหมายได้

ที่ผ่านมากระบวนการประชาสัมพันธ์มักจะช้า กระบวนการผ่านทางเว็บไซต์ หรือแจ้งข่าวสารผ่านทางเอกสาร ซึ่งอาจจำกัดเฉพาะกลุ่มไม่สามารถแพร่หลายไปยังทุกกลุ่มได้ทำให้สถานประกอบการหรือผู้ใช้แรงงานบางส่วนไม่สามารถเข้าถึงข่าวสารได้ นอกจากนี้ยังมีการแปลความของข่าวสารที่ไม่ชัดเจนจนเกิดปัญหา ข้อถกเถียง ซึ่งมีผลกระทบกับผลการดำเนินงานและข้อปฏิบัติ จึงควรมีการพัฒนาไกกระบบสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ รวดเร็ว เพื่อเผยแพร่ภารกิจ ข่าวสารความเคลื่อนไหว

และสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกลุ่มเป้าหมาย ให้เข้าใจในการดำเนินงาน ประโยชน์และความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(3) มาตรการระยะที่สาม เป็นมาตรการที่ตอบโจทย์ข้อเสนอมาตรการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังที่แจ้งมายังกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้แสดงความคิดเห็นต่อข้อเสนอดังกล่าวซึ่งก่อนที่จะเสนอความคิดเห็นเพื่อกำหนดมาตรการที่เหมาะสมได้นั้น มีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจกลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ดังนี้

1) ระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปัจจุบันมีหลักการโดยประการสำคัญตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 27 (3) มาตรา 29 มาตรา 30 และมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 และกฎหมายลำดับรองที่ออกตามมาตรา 29 มาตรา 30 และมาตรา 31 กล่าวคือที่มาของเงินกองทุนประเภทหนึ่งคือเงินสมทบที่ผู้ประกอบการส่งเข้ากองทุนโดยให้ผู้ประกอบการประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอย่างอื่นในทุกท้องที่ (ยกเว้น (1) ผู้ประกอบการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์และนาเกลือ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีการจ้างงานลักษณะอื่นรวมด้วยอยู่ (2) ผู้ประกอบการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน (3) ผู้ประกอบการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (4) มูลนิธิองค์กรการกุศล และองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายที่ไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ) ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบการจ่ายในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบ ตามสัดส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือไม่มีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือไม่มีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ หรือจัดให้มีการดำเนินการดังกล่าวอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด การส่งเงินสมทบเข้ากองทุนนั้นให้ส่งเป็นรายปีภายในเดือนมีนาคมของปีถัดไป ผู้ประกอบการรายใดไม่ส่งเงินสมทบภายในเวลาที่กำหนดหรือส่งเงินไม่ครบตามอัตราที่กำหนดต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละหนึ่งจุดห้าต่อเดือนของเงินสมทบที่ยังไม่ได้นำส่งหรือของเงินสมทบที่ยังขาดอยู่

ในกรณีของการฝึกอบรมนั้น การจะถือว่าเป็นการฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติฯ นี้ ผู้ประกอบการซึ่งจัดให้มีการฝึกนั้นจะต้องส่งหลักสูตรการฝึก รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่าย

ที่ใช้ในการฝึกสอนต่อนายทะเบียนคืออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วในส่วนของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกจะนำไปนับอยู่ในจำนวนผู้เข้ารับการฝึกถ้าครบร้อยละ 50 ก็ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และส่วนของค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปในการฝึกอบรมนั้นสามารถนำไปหักยกเว้นภาษีได้ 2 เท่า

ในประเด็นของการให้นายทะเบียนให้ความเห็นชอบหลักสูตรการฝึกอบรมนั้น ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องและรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2551 กำหนดหลักเกณฑ์ว่า

(1) ต้องเป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ไม่ว่าตามสาขาอาชีพที่ลูกจ้างนั้นปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ หรือตามสาขาอาชีพอื่นเพิ่มเติมหรือนอกเหนือจากลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ

(2) เนื้อหาวิชาของหลักสูตรต้องมีความสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับกิจการของสถานประกอบการนั้น หรือเพื่อประโยชน์ต่อลูกจ้างที่จะพัฒนาไปสู่การทำงานในสาขาอาชีพอื่นได้

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระบบกองทุนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และระบบกองทุนตามข้อเสนอมาตรการยกระดับกองทุนของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังในหลักการประการสำคัญ

ระบบกองทุนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	ระบบกองทุนตามมาตรการยกระดับกองทุนของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
1. สถานประกอบการกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราส่วนกับค่าแรง เว้นแต่จะได้มีการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือมีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ ครบตามสัดส่วนร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบการ	1. เก็บเงินสมทบจากสถานประกอบการทุกแห่งเป็นอัตราส่วนกับค่าแรงโดยไม่มีข้อยกเว้น แล้วมาขอรับเงินอุดหนุนสำหรับค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปในการฝึกอบรมที่จะจัดขึ้นต่อไป
2. รัฐบาลไม่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน	2. รัฐบาลสมทบเข้ากองทุนเท่ากับจำนวนเงินที่ภาคเอกชนจ่าย
3. หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมเป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เนื้อหาวิชาของหลักสูตรต้องมีความสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับกิจการของสถานประกอบการนั้น โดยผู้ประกอบการเป็นผู้จัดทำหลักสูตรมาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความเห็นชอบ	3. หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมต้องตรงตามกรอบมาตรฐานที่กองทุนรับรอง โดยในแต่ละสาขาอาชีพจะมีเพียงกรอบมาตรฐานเดียวที่กองทุนรับรอง
4. -	4. รับรองสถานประกอบการที่จัดฝึกอบรมได้มาตรฐาน
5. สถานประกอบการกิจการผู้จัดฝึกอบรมเป็นผู้ประเมินเอง	5. กองทุนจัดสอบวัดสมรรถนะผู้ผ่านการฝึกอบรม

2) ความเห็นของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับข้อเสนอมาตรการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดประชุมผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมพิจารณาต่อความเห็นข้อเสนอมาตรการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง โดยผู้ขอรับการประเมินก็เป็นผู้หนึ่งที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาเสนอแนะความคิดเห็นจนได้ข้อยุติ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีหนังสือที่ รง 0413/04235 ลงวันที่ 25 มีนาคม 2559 แจ้งความเห็นไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ดังนี้

ตารางที่ 23 เสนอความเห็นของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตอบข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

1. ข้อเสนอมาตรการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปรับปรุงใหม่

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
1	หลักการ แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่มีทักษะความรู้ต่ำ ข้อเท็จจริงนี้เห็นได้ชัดเจนจาก 1) ระดับการศึกษาของแรงงานไทย ซึ่งมีเพียงร้อยละ 17.7 ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 2) แรงงานส่วนใหญ่ประกอบอาชีพที่ใช้ทักษะความรู้ต่ำ โดยมีแรงงานเพียงร้อยละ 13.8 ที่ประกอบอาชีพขั้นสูงอย่างเช่นอาชีพงานบริหารจัดการงานวิชาชีพ และงานช่างเทคนิค 3) แรงงานไทยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำ โดยมีแรงงานเพียงร้อยละ 21.6 ที่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า 15,000 บาทต่อเดือน	เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว
	โครงสร้างตลาดแรงงานดังกล่าว เป็นอุปสรรคสำคัญของการยกระดับเทคโนโลยีและการยกระดับผลิตภาพของประเทศและทำให้ประเทศไทยยังไม่พ้นจากกับดักการเป็นประเทศกำลังพัฒนารายได้ปานกลาง ดังนั้น การก้าวให้พ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางจำเป็นต้องมีการสร้างระบบการฝึกอบรมทักษะความรู้แรงงาน ที่จะสามารถยกระดับขีดความสามารถแรงงานไทยที่มีอยู่ทั้งหมดกว่า 38 ล้านคนให้มีศักยภาพสูงพอที่จะสามารถตอบโจทย์การสร้างความสามารถการแข่งขันของภาคธุรกิจซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้ในที่สุด	เห็นด้วย แต่การสร้างระบบการฝึกอบรมเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากการสร้างระบบการฝึกอบรมทักษะความรู้แรงงานเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถทำให้ประเทศไทยพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางได้ต้องมีปัจจัยอื่น ๆ สนับสนุนด้วย อาทิ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีขั้นสูง การพัฒนาผลิตภาพในภาคเกษตร การพัฒนาการศึกษา ฯลฯ

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	ข้อจำกัดสำคัญของบทบาทภาครัฐในการสร้างระบบการฝึกอบรมทักษะความรู้แรงงาน ได้แก่ การที่ภาครัฐไม่สามารถเป็นผู้จัดการฝึกอบรมได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ เป็นเพราะภาครัฐไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการด้านทักษะความรู้ของสถานประกอบการ ทำให้มีแนวโน้มสูงที่โครงการจัดฝึกอบรมที่จัดโดยภาครัฐนั้นจะไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของภาคธุรกิจได้จริง ด้วยเหตุนี้ระบบการฝึกอบรมทักษะความรู้แรงงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจึงต้องอาศัยภาคเอกชนเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนด้วยการเป็นผู้จัดฝึกอบรมแรงงานด้วยตนเอง	เห็นด้วย แต่ควรเพิ่มเติมว่า “ข้อจำกัดในศักยภาพของภาครัฐด้านงบประมาณและจำนวนบุคลากร ไม่เพียงพอในการพัฒนาแรงงานจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องอาศัยภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน”
	อย่างไรก็ตาม ระบบการฝึกอบรมทักษะความรู้แรงงานที่ภาคเอกชนเป็นผู้จัดฝึกอบรมด้วยตนเองนั้น มีอุปสรรคสำคัญ นั่นคือ การที่สถานประกอบการอาจจะไม่ได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนฝึกอบรมแรงงานถ้าหากผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมนั้นเลือกที่จะไปทำงานกับสถานประกอบการแห่งอื่น สถานประกอบการที่ไม่ลงทุนฝึกทักษะแรงงานสามารถเอากะเป๋ียบสถานประกอบการที่ลงทุนฝึกโดยการ แย่งตัวลูกจ้างที่ได้รับการฝึกจากสถานประกอบการแห่งอื่นได้ อุปสรรคดังกล่าวคือปัญหา “Free Rider” ที่ทำให้ภาคธุรกิจไม่สามารถจัดฝึกอบรมให้ลูกจ้างของตนได้เต็มที่ ดังนั้น ระบบการฝึกอบรมทักษะความรู้แรงงานจึงต้องอาศัย	ไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว เนื่องจากการแย่งตัวลูกจ้างระหว่างสถานประกอบการไม่ใช่เป็นผลมาจากการลงทุนฝึกอบรมโดยตรง แต่สาเหตุสำคัญเป็นเรื่องหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานประกอบการที่ต้องรักษามูลค่าในองค์กรของตนไว้ให้ได้

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	ความร่วมมือของภาคเอกชนที่จะช่วยป้องกันสถานประกอบการที่ลงทุนฝึกทักษะแรงงานจากการถูกเอาเปรียบจากสถานประกอบการที่ไม่ลงทุนฝึกอบรม	
	ด้วยเหตุนี้ การปรับปรุงประสิทธิภาพของ “กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน” จะช่วยให้แรงงานจำนวนมากได้รับการฝึกอบรมทักษะความรู้ที่สามารถตอบโจทย์ภาคธุรกิจได้จริง เนื่องจากสามารถแก้ไขอุปสรรคสำคัญของระบบการฝึกอบรมแรงงาน 2 ประการ คือ 1) กองทุนฯ สามารถแก้ไขปัญหา “free Rider” ซึ่งเป็นปัญหาที่ทำให้ภาคเอกชนสามารถลงทุนในทุนมนุษย์ได้ และ 2) กองทุนฯ จะเป็นกลไกสร้างความร่วมมือให้สถานประกอบการเข้ามามีบทบาทนำในการบริหารระบบการฝึกอบรมแรงงานให้มีคุณภาพและมีต้นทุนการบริหารจัดการต่ำ	เห็นด้วย แต่ควรมีกฎหมายบัญญัติให้สถานประกอบการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลประจำสถานประกอบการ ซึ่งเป็นหลักการเดียวกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เพื่อให้การฝึกอบรมในสถานประกอบการมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
2	การยกระดับกลไกการทำงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ทำหน้าที่ 3 ประการ ดังนี้ ภารกิจประการที่ 1 : อุดหนุนค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมแรงงานของสถานประกอบการที่ลงทุนจัดฝึกอบรมแรงงาน (subsidy) โดยใช้เบี้ยสมทบจากสถานประกอบการเอกชน (levy) เพื่อแก้ไขปัญหา “free Rider” โดยจัดตั้งกองทุนฯ และบังคับเก็บเบี้ยสมทบ	เห็นด้วย

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	จากสถานประกอบการทุกแห่ง โดยอัตราดอกเบี้ยสมทบนั้นควรจะเป็นสัดส่วนกับขนาดของสถานประกอบการและเงินที่เก็บมาได้นั้นควรมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่สถานประกอบการที่ลงทุนจัดฝึกอบรมแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อให้กองทุนฯ สามารถตรวจสอบได้ว่าเนื้อหาฝึกอบรมแรงงานได้มาตรฐานโดยที่มีภาระในการตรวจสอบติดตามน้อยที่สุด กองทุนฯ จะให้การอุดหนุนเฉพาะการจัดฝึกอบรมแรงงานในหลักสูตรที่ตรงตามชุดมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพที่กองทุนฯ ให้การรับรอง และจ่ายเงินอุดหนุนเฉพาะในกรณีที่ถูกจับได้ผ่านการทดสอบมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพ	เห็นด้วย แต่มาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพที่กองทุนให้การรับรองควรมี 2 ประเภท คือ 1) มาตรฐานกลางที่กำหนดโดยกลุ่มสถานประกอบการ และภาคีรัฐร่วมดำเนินการ และ 2) มาตรฐานตามความต้องการของสถานประกอบการ เนื่องจากมาตรฐานกลางอาจไม่เหมาะสมกับทุกหน่วยงาน
	ภารกิจประการที่ 2 : ประกันคุณภาพการจัดฝึกอบรมแรงงาน (quality assurance) กองทุนฯ จะเป็นผู้จัดทดสอบวัดสมรรถนะผู้ผ่านการฝึกอบรมตามชุดมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพที่กองทุนฯ ประกาศใช้ และเป็นผู้ออกใบประกาศให้แก่ผู้ที่ผ่านการทดสอบ นอกจากนั้น กองทุนฯ จะยังทำหน้าที่เป็นผู้ออกใบอนุญาตให้สถานประกอบการที่มีคุณภาพให้สามารถจัดการฝึกอบรมหลักสูตรตามชุดมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งสถานประกอบการที่มีคุณภาพหมายถึงสถานประกอบการที่มีความพร้อมในการจัดการฝึกอบรม และมีผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ ซึ่งสามารถวัดได้จากจำนวนผู้เข้ารับการศึกษาที่ผ่านมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพ	เห็นด้วยในหลักการ แต่ดำเนินการได้ยากในทางปฏิบัติ อีกทั้งอาจมีความซ้ำซ้อนและระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหน้าที่รับผิดชอบในข้อเสนอนี้ต้องมีการทบทวนให้ชัดว่าชุดมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพ มีความซ้ำซ้อนกับมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือไม่ เพราะการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานก็มีการระดมความคิดเห็นจากสถานประกอบการหลายแห่งเช่นเดียวกัน ข้อเสนอที่ระบุว่า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นผู้จัดการทดสอบและวัดสมรรถนะผู้ผ่านการฝึกอบรมและเป็นผู้ออกใบประกาศให้แก่ผู้ที่ผ่านการทดสอบ กองทุนฯ จะมีกลไกหรือ

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
		เครื่องมือในการดำเนินการอย่างไร เพราะผู้ผ่านการฝึกอบรมทั่วประเทศมีจำนวนมากในแต่ละปี (ปัจจุบันลูกจ้างผู้ผ่านการฝึกอบรมตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ปีละประมาณ 4 ล้านคน) ส่วนการออกใบอนุญาตให้สถานประกอบกิจการที่มีคุณภาพให้สามารถจัดฝึกอบรมนั้น พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มาตรา 19 มีบทบัญญัติให้สถานประกอบกิจการสามารถจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนดได้อยู่แล้ว
	ภารกิจประการที่ 3 : การจัดทำชุดมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพ (skill/occupation standards) กองทุนฯ จะเป็นผู้จัดทำชุดมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งมีเนื้อหาที่ประกอบไปด้วยหน่วยสมรรถนะ (competency units) และข้อกำหนดในการทดสอบหน่วยสมรรถนะในแต่ละสาขาอาชีพ ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน และช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการในการจัดทำชุดมาตรฐานฯ โดยในแต่ละสาขาอาชีพนั้นจะมีเพียงชุดมาตรฐานฯ เพียงชุดเดียวที่กองทุนฯ ประกาศใช้ จุดเด่นสำคัญของมาตรการกองทุนฯ ได้เสนอไปนั้น ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการเข้าร่วมลงทุนในการพัฒนาชุดมาตรฐานทักษะ/	ในปัจจุบัน พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มาตรา 26 มีการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเอง เพื่อใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สถานประกอบกิจการ สำหรับกรณีชุดมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพชุดเดียวอาจเป็นการปิดกั้นสถานประกอบกิจการขนาดเล็กที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงควรเปิดโอกาสให้สถานประกอบกิจการจัดทำชุดมาตรฐานเฉพาะสถานประกอบกิจการ ซึ่งประกอบด้วยหน่วยสมรรถนะให้ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนฯ ด้วย

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	มาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการประกันคุณภาพให้ระบบการฝึกอบรมแรงงานและการจัดสรรเงินอุดหนุนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มาตรการกองทุนฯ สามารถทำให้เกิดความร่วมมือดังกล่าวขึ้นได้เพราะมีเงื่อนไข 2 ประการ ที่สามารถรับประกันได้ว่าสถานประกอบการที่ร่วมลงแรงพัฒนาชุดมาตรฐานฯ จะได้รับผลตอบแทนจากการร่วมลงทุน ซึ่งเป็นทางออกสำคัญสำหรับการแก้ไขปัญหา “ความล้มเหลวของการร่วมมือ” ในการพัฒนาชุดมาตรฐานฯ ที่ภาครัฐไทยยังไม่สามารถแก้ไขได้ (ดูรายละเอียดความสำคัญและอุปสรรคของการพัฒนาชุดมาตรฐานฯ ทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพ ที่จะกล่าวต่อไป) เงื่อนไขทั้ง 2 ประการ อธิบายได้ดังนี้ ประการแรก เงื่อนไขการจ่ายเงินอุดหนุนที่สนับสนุนเฉพาะการฝึกอบรมที่ตรงตามมาตรฐานที่กองทุนฯ ประการใช้นั้นจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการแต่ละแห่งเข้ามาจัดทำชุดมาตรฐานฯ ด้วยสาเหตุสองประการ ประการแรก แม้สถานประกอบการจะมีข้อผูกมัดต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนฯ ทุกปี แต่ตราบใดที่ยังไม่มีการจัดทำชุดมาตรฐานฯ จนเสร็จสิ้นก็就不用การอุดหนุนการฝึกอบรมแรงงานที่เกิดขึ้น จึงจะไม่มีผู้ใดได้ประโยชน์จากกองทุนฯ ประการถัดมา สถานประกอบการที่ลงทุนลงแรงมากในการจัดทำชุดมาตรฐานฯ จะสามารถผลักดันให้ชุดมาตรฐานฯ	

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	เป็นไปตามความต้องการของตนเองได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งหมายความว่าระบบการฝึกอบรมแรงงานจะผลิตแรงงานทักษะที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการที่มีบทบาทสูงในการจัดทำชุดมาตรฐานฯ มากกว่าสถานประกอบการที่มีบทบาทน้อย ฉะนั้น สถานประกอบการสามารถชี้แนะให้ระบบการฝึกอบรมทักษะความรู้แรงงานผลิตบุคลากรที่ต้องการได้ด้วยการจัดทำชุดมาตรฐานฯ ให้เอื้อต่อการทำธุรกิจของตนเอง โดยที่สถานประกอบการนั้นอาจจะไม่จำเป็นต้องเป็นผู้จัดฝึกอบรมแรงงานด้วยตนเอง เสียด้วยซ้ำ ประการถัดมา การกำหนดเงื่อนไขว่ากองทุนฯ จะรับรองชุดมาตรฐานฯ เพียงชุดเดียวในแต่ละสาขาอาชีพ จะทำให้สถานประกอบการที่ใช้แรงงานทักษะวิชาชีพคล้าย ๆ กันต้องร่วมมือกันเพื่อกำหนดมาตรฐานกลางที่สถานประกอบการส่วนใหญ่เห็นชอบ ซึ่งนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือแล้ว การบังคับให้สถานประกอบการหลายแห่งต้องร่วมกันจัดทำมาตรฐานกลางยังเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ทักษะที่แรงงานได้รับนั้นสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการได้หลายแห่ง ทำให้ตลาดแรงงานมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในเชิงการจัดสรรแรงงาน (allocation efficiency)	

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3	แนวทางการบังคับใช้มาตรการ ปัจจุบัน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่กองทุนฯ ต้องการเสนอปรับปรุงเพื่อยกระดับ ทั้งนี้ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีปัญหาการออกแบบเชิงโครงสร้างและมีปัญหาเชิงปฏิบัติในลักษณะของการขาดหน่วยงานบริหารกองทุนที่มีศักยภาพเพียงพอ ทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่ประสบปัญหาในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ จึงควรปรับเปลี่ยนแนวทางการใช้กองทุน ด้วยการแก้ไขกองทุนเดิม เพื่อยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าว โดยกำหนดสาระสำคัญของแนวทางการแก้ไขปรับปรุง ดังนี้ ประการที่ 1 : ให้บังคับเก็บเงินสมทบกองทุนฯ จากสถานประกอบการทุกแห่งโดยไม่มีข้อยกเว้นโดยเก็บเบี้ยสมทบเป็นอัตราส่วนกับค่าแรง ทั้งนี้ สาเหตุที่ควรบังคับจ่ายโดยไม่มีข้อยกเว้นนั้นเนื่องจากการกำหนดเงื่อนไขการยกเว้นนั้นจะทำให้ระบบกองทุนฯ มีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งจะเป็นภาระแก่ทั้งผู้จ่ายเงินสมทบและแก่ผู้จัดเก็บ นอกจากนี้ การเปิดเงื่อนไขข้อยกเว้นยังจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการ	เห็นด้วยตามข้อความดังกล่าว

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	ใช้เงินไขเหล่านี้หลีกเลี่ยงการจ่ายเบี้ยสมทบ ซึ่งหากออกแบบมาอย่างไม่รอบคอบเพียงพอ ภาคเอกชนอาจสามารถเลี่ยงเบี้ยสมทบได้โดยการจัดทำกระบวนการที่ผิดวัตถุประสงค์ของเงินไขการละเว้น ซึ่งในกรณีนี้ผลที่ได้จากการใช้มาตรการก็คือการเพิ่มต้นทุน (เพื่อเลี่ยงเบี้ยสมทบ) ของภาคเอกชน โดยไม่เกิดประโยชน์อันใดทั้งสิ้น ดังเช่นที่เกิดขึ้นกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของไทยที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ส่วนสาเหตุที่ควรเก็บเบี้ยสมทบโดยคิดเป็นอัตราส่วนกับค่าแรงนั้น เนื่องจากรูปแบบนี้จะทำให้จำนวนเงินที่สถานประกอบการแต่ละรายจ่ายสมทบนั้นแปรผันตามประโยชน์ที่สถานประกอบการแต่ละแห่งได้รับจากระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยอยู่บนหลักการว่า สถานประกอบการที่ใช้แรงงานทักษะมาก (ทำให้ต้องจ่ายเงินเดือนมาก) ได้รับประโยชน์จากการลงทุนพัฒนาทักษะแรงงานมากกว่าสถานประกอบการที่ใช้แรงงานทักษะน้อย (ซึ่งจ่ายเงินเดือนน้อยกว่า) โดยในเบื้องต้น สถานประกอบการอาจจ่ายเงินสมทบให้แก่กองทุนในอัตราร้อยละ 1 ของค่าแรงทั้งหมดของสถานประกอบการแต่ละแห่ง	
	ประการที่ 2 : ให้บัญญัติให้กระทรวงแรงงานร่วมสมทบเงินเข้ากองทุนเป็นสัดส่วนเท่ากับเบี้ยสมทบที่เก็บได้จากสถานประกอบการ ทั้งนี้เนื่องจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์นั้น นอกจากจะให้ผลตอบแทนทางตรงแก่สถานประกอบการแล้ว	เห็นด้วยตามข้อความดังกล่าว

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	ยังเป็นการลงทุนที่ก่อให้เกิดสาธารณะประโยชน์ รัฐบาลซึ่งเป็นตัวแทนของภาคสาธารณะจึงควรมีส่วน ช่วยแบกรับภาระการลงทุนจากภาคเอกชน	
	ประการที่ 3 : ให้จัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมา เป็นผู้บริหารกองทุนฯ โดยให้คณะกรรมการฯ ส่วนใหญ่มาจากภาคธุรกิจและคณะกรรมการฯ ที่มาจากผู้แทนกระทรวงแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการ กองทุนมีอำนาจหน้าที่ เพื่อตอบสนองกรอบภารกิจ หลักของกองทุนฯ 3 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วย 1. อุดหนุนค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมทักษะ แรงงานของสถานประกอบการ (subsidy) โดยใช้ งบประมาณจากเบี้ยสมทบจากสถานประกอบการ เอกชน (levy) และจากเงินสมทบจากกระทรวงแรงงาน 2. ประกันคุณภาพโครงการจัดฝึกอบรมทักษะ แรงงานที่ได้รับการอุดหนุนจากกองทุนฯ (quality assurance) 3. จัดทำมาตรฐานทักษะมาตรฐานวิชาชีพ (skill/occupation standards) ทั้งนี้ คณะกรรมการกองทุนฯ มีหน้าที่ต้อง รายงานผลการดำเนินงานต่อสมาชิกกองทุนฯ (และต่อรัฐสภา)	เห็นด้วยตามข้อความดังกล่าว
	ประการที่ 4 : ให้สมาคมการค้าที่จดทะเบียน ตามพระราชบัญญัติสมาคมการค้า พ.ศ. 2509 เป็นสมาชิกกองทุนฯ โดยกฎหมาย โดยสมาชิก กองทุนมีอำนาจในการสรรหาคณะกรรมการกองทุนฯ	เห็นด้วยตามข้อความดังกล่าว แต่ควรเพิ่มเติม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสภาอุตสาหกรรม ท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยด้วย เนื่องจากเป็นองค์กร ตัวแทนของสถานประกอบการกิจการที่มีส่วนสำคัญหลัก ในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	ประการที่ 5 : ให้กองทุนฯ มีสิทธิเบิกจ่ายเงินอุดหนุนการฝึกอบรมทักษะแรงงานได้เฉพาะในกรณี que ผู้เข้ารับการฝึกได้สอบผ่านมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพที่กองทุนประกาศใช้แล้วเท่านั้น โดยข้อบังคับนี้ควรมีบัญญัติในกฎหมายจัดตั้งกองทุนฯ ส่วนเงื่อนไขอื่น ๆ ควรให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการกองทุนฯ	เห็นด้วยตามข้อความดังกล่าว แต่ควรพิจารณากลไกการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพด้วย
	ประการที่ 6 : ให้สถานประกอบการมีหน้าที่นำส่งเงินสมทบกองทุนฯ	เห็นด้วยตามข้อความดังกล่าว โดยจ่ายผ่านกรมสรรพากร
	ประการที่ 7 : นอกจากที่กล่าวไปแล้ว ภาครัฐควรมีส่วนร่วมในการจัดการกองทุนน้อยที่สุด โดยควรมีบทบาทเพียงแค่การออกกฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุน กำหนดบทบาท อำนาจ และหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องติดตามผลการดำเนินงานของกองทุน และเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ	เห็นด้วยตามข้อความดังกล่าว
2. ชุดมาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพ		
1	ความสำคัญของชุดมาตรฐานทักษะ/วิชาชีพ ชุดมาตรฐานทักษะ/วิชาชีพมีความสำคัญต่อระบบการพัฒนาทักษะความรู้แรงงานอย่างน้อยใน 3 ประการ ประการแรก ชุดมาตรฐานฯ ช่วยให้แรงงานมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาทักษะอาชีพ เพราะการมีชุดมาตรฐานฯ ช่วยให้แรงงานสามารถใช้ชุดมาตรฐานฯ เป็นเครื่องมือพิสูจน์สมรรถนะการทำงาน (competency)	เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว เพราะชุดมาตรฐานฯ หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะของแรงงานว่ามีความสามารถในการทำงานที่ทำหรือไม่ทำให้เกิดผลผลิตภาพแรงงาน

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	ของตนให้นายจ้างเห็นได้ หากปราศจากชุดมาตรฐานฯ แล้ว สมรรถนะการทำงานของแรงงานแต่ละคนนั้นเป็นข้อมูลที่อยู่เฉพาะแก่ตัวแรงงานเอง (private information) เมื่อนายจ้างไม่สามารถมองเห็นสมรรถนะของแรงงานได้ก็ย่อมที่จะไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถได้จริง ทำให้แรงงานขาดแรงจูงใจที่จะพัฒนาสมรรถนะการทำงานของตน	ที่สอดคล้องกับค่าตอบแทนหรือไม่ซึ่งนายจ้างสามารถนำไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างพัฒนาตนเองให้มีทักษะฝีมือแรงงานเพื่อการจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสมตามทักษะฝีมือ
	ประการถัดมา ชุดมาตรฐานฯ ช่วยให้นายจ้างสามารถบอกถึงความต้องการทักษะหรืออาชีพชนิดใดที่เป็นที่ต้องการได้อย่างชัดเจน ทำให้ตลาดแรงงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของนายจ้างได้ดีขึ้น เพราะหากปราศจากชุดมาตรฐานฯ แล้ว สถานประกอบการแต่ละแห่งจำเป็นต้องเรียบเรียงชุดทักษะแรงงานที่ต้องการขึ้นมาเอง สภาวะเช่นนี้นำมาซึ่งปัญหาสำคัญคือ การเรียบเรียงความต้องการชุดทักษะให้มีความชัดเจนนั้นมีต้นทุนสูง สถานประกอบการส่วนใหญ่อาจจะพบว่าการเรียบเรียงความต้องการชุดทักษะให้มีความชัดเจนซึ่งมีต้นทุนสูง เป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า ทำให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการทักษะแรงงานที่ผู้ประกอบการสามารถสื่อสารออกไปสู่ตลาดแรงงานได้นั้นมีแนวโน้มที่จะมีรายละเอียดเพียงคร่าว ๆ เช่นระดับการศึกษาหรือประสบการณ์ทำงาน แต่ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับชุดทักษะที่นายจ้างต้องการจริง ความคลุมเครือของข้อมูลความต้องการทักษะแรงงานก่อปัญหาสองประการ	เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว เพราะชุดมาตรฐานฯ หรือมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่จัดทำโดยภาครัฐหรือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นชุดมาตรฐานที่มีต้นทุนในการจัดทำเพื่อให้สถานประกอบการต่าง ๆ ได้มีการนำไปใช้ในการประเมินลูกจ้างหรือแรงงานทั่วไป ซึ่งเป็นมาตรฐานกลางที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้เสีย แต่หากสถานประกอบการใดสถานประกอบการหนึ่งต้องการพัฒนาชุดมาตรฐานฯ ของหน่วยงานเดียวย่อมทำได้ โดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จะให้การส่งเสริมการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยการแนะนำหลักการและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ เพื่อนำไปสู่การประเมินแรงงานและพัฒนาจัดทำหลักสูตรเพื่อใช้ในการฝึกอบรมแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการนั้น

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	ต่อระบบการพัฒนาทักษะความรู้แรงงาน ประการแรก ระบบการฝึกอบรมทักษะความรู้แรงงานจะไม่สามารถพัฒนาทักษะความรู้ที่ตรงกับความต้องการของนายจ้างได้จริง ประการถัดมา ความคลุมเครือของข้อมูลส่งผลให้การลงทุนในลักษณะอาชีพมีความเสี่ยงมากขึ้นทำให้ลดแรงจูงใจของแรงงานที่จะพัฒนาทักษะอาชีพของตน ตลาดแรงงานจึงล้มเหลวในการพัฒนาชุดทักษะที่นายจ้างต้องการ การมีชุดมาตรฐานฯ ที่เป็นที่ยอมรับทั้งนายจ้างและแรงงานนั้นช่วยให้ นายจ้างสามารถระบุความต้องการของตนได้อย่างชัดเจนและมีต้นทุนต่ำ ช่วยให้ระบบการฝึกอบรมทักษะความรู้แรงงานสามารถพุ่งเป้าพัฒนาทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อภาคธุรกิจได้อย่างถูกต้อง	
	ประการสุดท้าย ชุดมาตรฐานฯ ช่วยให้การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยมาตรการอุดหนุน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาสำคัญของการส่งเสริมที่ไม่มี การใช้ชุดมาตรฐาน คือต้นทุนการตรวจสอบว่า การฝึกอบรมที่ได้รับการส่งเสริมตรงตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้เป็นเพราะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เป็นสิ่งที่รับรู้เฉพาะระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในขณะที่หน่วยงานที่ทำหน้าที่ส่งเสริมการฝึกอบรมนั้น ไม่สามารถรับรู้ได้ว่าการฝึกอบรมแรงงานที่ได้รับ	เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว โดยการสนับสนุนให้ สถานประกอบการมีการจัดทำชุดมาตรฐานฯ ของ สถานประกอบการเอง เพื่อพัฒนาเป็นหลักสูตรการ ฝึกอบรม โดยการตรวจสอบหลักสูตรการฝึกอบรม มีความสอดคล้องกับชุดมาตรฐานฯ หรือไม่ก่อน การฝึกอบรม

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	การอุดหนุนนั้นเกิดขึ้นจริงและเป็นการฝึกอบรมที่ตรงตามวัตถุประสงค์ มาตรการอุดหนุนค่าใช้จ่ายจึงไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากหากหน่วยงานที่รับผิดชอบผ่อนปรนการตรวจสอบฝึกอบรมที่ขอรับการส่งเสริมก็จะทำให้มีแนวโน้มสูงที่เงินอุดหนุนจะถูกนำไปใช้อย่างผิดวัตถุประสงค์ แต่หากหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้มงวดกับการตรวจสอบก็จะเป็นการเพิ่มต้นทุนการบริหารจัดการ และเป็นอุปสรรคแก่สถานประกอบการที่จะขอรับการส่งเสริม การมีชุดมาตรฐานฯ จะช่วยให้หน่วยงานส่งเสริมตรวจสอบได้ว่าการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นนั้นตรงตามวัตถุประสงค์โดยดูจากผลลัพธ์ของการฝึกอบรม (ซึ่งมีต้นทุนการตรวจสอบต่ำ) แทนการตรวจสอบกระบวนการฝึกอบรม (ซึ่งมีต้นทุนการตรวจสอบสูง)	
2	อุปสรรคของการจัดทำชุดมาตรฐานทักษะ/วิชาชีพ ความสำคัญของการมีชุดมาตรฐานฯ นั้นไม่ใช่สิ่งที่ภาครัฐเพียงจะมาตระหนักเห็นและภาครัฐเองก็ได้ใช้ทรัพยากรไปไม่น้อยเพื่อที่จะสร้างชุดมาตรฐานฯ ให้เกิดขึ้นจริง ทั้งในส่วนมาตรฐานทักษะที่จัดทำโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรอบมาตรฐานอาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ แต่ความพยายามของภาครัฐ ทั้งสองโครงการนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะการจัดทำมาตรฐานฯ ที่สะท้อนสมรรถนะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพและมีความสอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างจนเป็นที่ยอมรับ	เห็นด้วยที่เอกชนจะรู้และเข้าใจในความต้องการของชุดมาตรฐานฯ แต่ในหลักการของการจัดทำชุดมาตรฐานฯ ก็ยังคงเป็นบทบาทหน้าที่ของภาครัฐที่จะเป็นหน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการมีความรู้กระบวนการจัดทำชุดมาตรฐานฯ อีกทั้งหากจะให้สถานประกอบการเริ่มต้นจัดทำ ก็จะไม่มีความหมายใดเป็นจำภาพที่รับผิดชอบและเกิดการยอมรับชุดมาตรฐานฯ ที่ทำออกมา จึงควรมีหน่วยงานภาครัฐที่เป็นคนกลางเป็นผู้รับผิดชอบ

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	จากสถานประกอบการนั้นเป็นสิ่งที่เกิดกว่าศักยภาพของระบบราชการไทยจะทำได้ เพราะการจัดทำชุดมาตรฐานฯ ที่สามารถใช้งานได้จริงนั้นต้องอาศัยความเข้าใจลึกซึ้งในหลาย ๆ ด้าน ยกตัวอย่างเช่น ผู้จัดทำมาตรฐานวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่งนั้น จะต้องคุ้นเคยกับสภาพการทำงานของอาชีพนั้น ๆ เป็นอย่างดี จึงจะสามารถระบุได้ว่า 1) ทักษะ/สมรรถนะชุดใดมีความสำคัญต่อการประกอบวิชาชีพนั้น ๆ 2) ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีความเชี่ยวชาญระดับใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดี และ 3) จะสามารถออกแบบกระบวนการทดสอบทักษะ/สมรรถนะให้สะท้อนสภาพการทำงานจริงได้อย่างไร หรือในอีกตัวอย่างหนึ่งผู้จัดทำชุดมาตรฐานฯ จะต้องเข้าใจแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมเป็นอย่างดี จึงจะสามารถกำหนดลงไปได้ว่า ในแต่ละสาขาอาชีพนั้น ทักษะหรือสมรรถนะชุดใดที่มีแนวโน้มจะล้าสมัย และทักษะหรือสมรรถนะชุดใดจะเป็นที่ต้องการในอนาคต ด้วยเหตุนี้จึงทำให้มีแต่ภาคเอกชนเท่านั้นที่มีศักยภาพมากพอที่จะสามารถจัดทำชุดมาตรฐานฯ ที่สามารถใช้งานได้จริง	
	นอกจากข้อจำกัดด้านศักยภาพของระบบราชการที่ทำให้ต้องอาศัยภาคเอกชนเป็นผู้จัดทำชุดมาตรฐานฯ แล้ว แต่ฝ่ายการได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการบางแห่งนั้นไม่เพียงพอที่จะได้มาซึ่งชุดมาตรฐานฯ ที่เป็นที่ยอมรับจากภาคธุรกิจโดยทั่วไป เพราะรูปแบบความต้องการ	เห็นด้วยว่าสถานประกอบการมีความแตกต่างงานที่ทำจำเป็นต้องใช้ความร่วมมือของสถานประกอบการหลายแห่งมาร่วมกันจัดทำชุดมาตรฐานฯ แต่ในทางปฏิบัติ สถานประกอบการขนาดใหญ่ที่อำนาจการต่อรองสูงกว่า

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	ชุดทักษะของสถานประกอบการแต่ละแห่งนั้นมีความแตกต่างกัน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากรูปแบบการประกอบธุรกิจที่มีความหลากหลาย ยกตัวอย่างเช่น แม้จะผลิตสินค้าคล้าย ๆ กัน แต่การทำงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ก็แตกต่างจากสถานประกอบการขนาดย่อม ทั้งในแง่เทคโนโลยีที่สถานประกอบการขนาดใหญ่อาจจะใช้เครื่องจักรที่ใช้เทคโนโลยีสูงกว่าสถานประกอบการขนาดย่อม หรือในแง่ระบบการทำงาน (work organization) ที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ละเอียดกว่าสถานประกอบการขนาดย่อมทำให้บุคลากรในสถานประกอบการขนาดย่อมอาจจำเป็นต้องมีชุดทักษะ/สมรรถนะที่กว้างกว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้วยเหตุนี้การจัดทำชุดมาตรฐานฯ ที่ทุกฝ่ายให้การยอมรับจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและการประนีประนอมกันระหว่างสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง	ชุดมาตรฐานที่ทำออกมาอาจเื้อต่อสถานประกอบการกิจการขนาดใหญ่ ไม่สามารถใช้กับสถานประกอบการกิจการขนาดเล็กได้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มาตรา 26 จึงมีการส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของตนเอง เพื่อใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ จึงเห็นว่าหากสถานประกอบการใดต้องการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานหรือชุดมาตรฐานฯ ของตนเอง ก็ย่อมทำได้โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้การสนับสนุนและรับรองชุดมาตรฐานนั้น
	ความท้าทายทั้ง 2 ประการที่กล่าวไปนั้นหมายความว่าภาคเอกชนจะต้องมีการร่วมลงทุนลงแรงด้วยกัน จึงจะสามารถจัดทำชุดมาตรฐานฯ ที่สามารถนำไปใช้งานได้จริง แต่ความร่วมมือใด ๆ ก็ตามจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ตราบดีก็ตามที่ไม่มีกลไกที่สามารถรับประกันได้ว่าผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายจะได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ นักเศรษฐศาสตร์	เห็นด้วยในเรื่องปัญหาการลงทุนการจัดทำชุดมาตรฐานฯ ทำไปแล้ว ยังมีการนำไปใช้น้อย ซึ่งนอกเหนือจากปัญหาดังกล่าวแล้วอาจจะมาจากปัจจัยภายในของภาครัฐในเรื่องงบประมาณที่จำกัดในเรื่องการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือวัสดุการทดสอบ บุคลากรผู้ทดสอบที่จะสนับสนุนให้มีการทดสอบได้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	เรียกสถานการณ์เช่นนี้ว่า “ความล้มเหลวของการร่วมมือกัน (coordination failure) สถานการณ์เช่นนี้เองที่ทำให้ประเทศไทยยังไม่สามารถพัฒนาชุดมาตรฐานฯ ที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปขึ้นมาได้ ไม่ว่าจะเป็นกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งยังมีการนำไปใช้จริงน้อยมาก หรือกรอบมาตรฐานอาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งแม้จะมีการจัดตั้งมาตั้งแต่ปี 2554 แต่ก็ยังไม่มีควมคืบหน้าเป็นที่น่าพอใจ ทั้งนี้ จากข้อมูลล่าสุดนั้น มีการเปิดทดสอบมาตรฐานอาชีพเพียง 67 อาชีพ และจวบจนปัจจุบันก็ยังไม่มีการทำฐานข้อมูลผู้ผ่านการทดสอบ หรือแม้แต่ข้อมูลจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบก็ยังไม่มีการเปิดเผย	รวมทั้งผู้ประกอบการไม่ส่งเสริมให้ลูกจ้างของตนเองเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพราะไม่ต้องการที่จะปรับค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และไม่ต้องการให้ลูกจ้างที่ผ่านการประเมินชุดมาตรฐานฯ ลาออกไปทำงานกับสถานประกอบการกิจการแห่งอื่น เป็นต้น
	กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานก่อตั้งโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 โดยอยู่ภายใต้การดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองทุนนี้ออกแบบมาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการลงทุนพัฒนาทักษะความรู้แรงงานด้วยวิธีการจัดเก็บเบี้ยสมทบ (levy) จากสถานประกอบการที่ไม่มีการจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของตน และให้การยกเว้นเบี้ยสมทบแก่สถานประกอบการที่มีจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างได้ถึงเกณฑ์ที่กำหนด ผลการดำเนินงานมาตรการกองทุนฯ นั้นถือว่าล้มเหลวโดยสิ้นเชิง เพราะแม้จะทำให้แรงงานจำนวนมากได้รับการฝึกอบรมแต่การฝึกอบรมส่วนใหญ่ที่จัดขึ้นนั้นไม่ได้มี	ไม่เดินด้วยกับข้อความดังกล่าว เนื่องจากการดำเนินการที่ผ่านมา แม้ว่าจะมีบางสถานประกอบการใช้ช่องทางกฎหมายในการหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ยังมีสถานประกอบการจำนวนมากที่ได้ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานอย่างมีคุณภาพ ปัญหาจึงมีใช้การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานล้มเหลวโดยสิ้นเชิง แต่เป็นปัญหาการกำกับ การฝึกอบรมของสถานประกอบการที่ยังขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวในอนาคต คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผล

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	วัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาทักษะฝีมือ หากแต่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้รับการยกเว้นการจ่ายเงินสมทบ มาตรการนี้จึงส่งผลให้เกิดต้นทุนสูงไปอย่างมาก ทั้งในส่วนของสถานประกอบการ ที่ต้องจัดฝึกอบรมที่ไม่ก่อประโยชน์แก่สถานประกอบการ และในส่วนของหน่วยงานภาครัฐ ที่ต้องแบกรับภาระการดำเนินงาน มาตรการที่ไม่ก่อประโยชน์แก่ประเทศ หากไม่มีการแก้ไขกลไกมาตรการกองทุนฯ ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้จริง การยกเลิกมาตรการนี้เสียก็จะ เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะมากกว่า	การฝึกอบรมและกำหนดกลไกการตรวจสอบ ประสิทธิภาพที่มีหลายภาคส่วนร่วมดำเนินการ
3. ประสิทธิภาพการใช้งบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของไทย		
1	กลไกมาตรการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้มาตรการกองทุนฯ ที่เป็นอยู่นี้ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ยกเว้นสถานประกอบการที่ได้มีการจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนไม่น้อยไปกว่าครึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดที่มี ฉะนั้น โดยพื้นฐานแล้วตรรกะของมาตรการนี้คือการสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการลงทุนพัฒนาทักษะความรู้แรงงาน เพื่อที่จะได้รับการยกเว้นการจ่ายเงินสมทบ ซึ่งอาจจะไม่ใช่หลักคิดที่ถูกต่อนัก เพราะนอกจากจะไม่ได้แก้ไขปัญหา “Free Rider” ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของระบบการฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานแล้ว แนวคิดนี้ยังมีแนวโน้มที่จะทำให้สถานประกอบการมอง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว เนื่องจากข้อเสนอดังกล่าวเป็นปัญหามุมมองของผู้ประกอบกิจการ ในปัจจุบันผู้ประกอบการส่วนใหญ่ มองค่าใช้จ่ายในการประกอบธุรกิจรายการต่าง ๆ แตกต่างกัน และเห็นว่าการลดค่าใช้จ่ายคือการลดต้นทุน หมายถึงความอยู่รอดทางธุรกิจ หนทางแก้ไขจำเป็นต้องมีกลไกที่จะทำให้ผู้ประกอบการมองว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนในการสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มขีดความสามารถทางธุรกิจของตน การใช้กลไกการเก็บเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานก่อนทั้งหมด อาจเป็นมาตรการหนึ่งในการปรับเปลี่ยนมุมมองของผู้ประกอบการ

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	ค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมเป็นต้นทุน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ควรจะต้องประหยัด แทนที่จะมองว่าเป็นการลงทุน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ควรที่จะเพิ่มอัตราเงินอุดหนุนที่กองทุนจัดเก็บนั้น คิดเป็นอัตราคงที่ต่อจำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดการคำนวณดังนี้ บริษัทที่ไม่มีการจัดฝึกอบรมเลยจะต้องจ่ายภาษีเงินอุดหนุนเท่ากับครึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดคูณด้วยอัตราเงินสมทบรายหัว ซึ่งกำหนดไว้เท่ากับ 90 บาทต่อคนต่อเดือน เช่น หากบริษัทมีลูกจ้างมากกว่า 100 คนตลอดปี อัตราเงินสมทบต่อหัวจะเท่ากับ $90 \times 12 = 1,080$ บาทต่อหัว หรือหากบริษัทมีลูกจ้างเกิน 100 คน เป็นเวลา 8 เดือน อัตราเงินสมทบจะเท่ากับ $90 \times 8 = 720$ บาทต่อหัว หากบริษัทได้มีการจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างแต่ไม่ถึงครึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด บริษัทจะต้องจ่ายเงินอุดหนุนเท่ากับส่วนต่างระหว่างจำนวนลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรมกับครึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดคูณด้วยอัตราเงินสมทบรายหัว เช่น หากบริษัทมีลูกจ้าง 120 คนตลอดปี และได้จัดให้ลูกจ้าง 50 คนได้รับการฝึกอบรม เงินที่บริษัทจะต้องจ่ายเงินอุดหนุนกองทุนเท่ากับ $(120/2 - 50) \times 1,080 = 10,080$ บาท บริษัทที่ได้จัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดไม่ต้องจ่ายภาษีเงินอุดหนุนเงินกองทุนที่เก็บมาได้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้แรงงานผู้ประกอบการผู้ดำเนินการฝึกและผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐาน ภูมิเพื่อวัตถุประสงค์ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ วันที่ 31/6/58 กองทุนมีเงินสะสม 821.2 ล้านบาท	แต่ทั้งนี้ต้องมีการกำหนดรายละเอียดการดำเนินการที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งมีมาตรการแรงจูงใจประกอบด้วย

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2	ผลการดำเนินงาน หากพิจารณาเฉพาะจำนวนผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมในแต่ละปีที่แสดงอยู่ในตารางที่ 1 อาจกล่าวได้ว่ามาตรการกองทุนฯ ประสบความสำเร็จด้านการทำให้แรงงานจำนวนมากได้รับการฝึกอบรม ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นมา จำนวนแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจาก 1.6 ล้านคนในปี 2551 มาเป็น 4.6 ล้านคนในปี 2556 และแม้จำนวนแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมจะตกลงมาเหลือ 4.2 ล้านคนในปี 2557 แต่ก็ถือว่าลดลงมามากนัก อย่างไรก็ตาม แม้จะช่วยกระตุ้นให้แรงงานจำนวนมากได้รับการฝึกอบรม แต่เมื่อพิจารณาค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมต่อหัวจะสามารถสรุปได้ว่าการฝึกอบรมส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นนั้นไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานแต่อย่างใด ทั้งนี้ตลอดช่วงระยะเวลา 7 ปี ที่มีข้อมูลนั้น ตารางท้าย แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นนั้นมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยเพียงประมาณ 470 บาทต่อคน ซึ่งเป็นจำนวนที่น้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมที่เปิดสอนกันโดยทั่วไปในท้องตลาด ยกตัวอย่างเช่น หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) หรือ สสท. นั้นมีค่าธรรมเนียมเฉลี่ยประมาณ 4,600 บาท หรือคิดเป็น 10 เท่าของค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมที่จัดขึ้นตามมาตรการกองทุนฯ ซึ่งหากใช้ค่าธรรมเนียมของ สสท. เป็นจุดอ้างอิงต้นทุนการฝึกอบรมที่เหมาะสมแล้วก็จะสามารถเห็นได้ชัดเจนว่า	ไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว เนื่องจาก 1. สถานประกอบกิจการจำนวนมากที่จัดการฝึกอบรมโดยใช้หัวหน้างานเป็นวิทยากรและใช้วัสดุจากการทำงานปกติเป็นวัสดุฝึกจึงไม่ปรากฏค่าใช้จ่ายและไม่ได้นำค่าใช้จ่ายมาแสดงเพื่อการรับรองค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมจึงแฝงอยู่ในต้นทุนการประกอบกิจการ การคิดค่าใช้จ่ายโดยการนำค่าใช้จ่ายหารจำนวนคนเฉลี่ย 470 บาทต่อคน จึงเป็นผลตัวเลขที่ไม่ถูกต้องและคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริงมาก การนำค่าใช้จ่ายของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น) มาเทียบเคียงนั้นไม่สามารถเทียบเคียงได้ เพราะสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น) เป็นการจัดฝึกอบรมแก่บุคคลภายนอก จึงคิดค่าใช้จ่ายทั้งหมด (ซึ่งอาจมีผลกำไรเข้าสมาคมด้วยก็ได้) ในขณะที่การฝึกอบรมในสถานประกอบกิจการไม่ได้ใช้หลักคิดเช่นนั้น 2. ในขณะที่เริ่มยกพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ประเทศไทยกำลังประสบภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ แนวทางในการกระตุ้นสถานประกอบกิจการดำเนินการฝึกอบรมของตนยังไม่สามารถบังคับให้สถานประกอบกิจการต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนก่อนเนื่องจากสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	การฝึกอบรมที่จัดขึ้นตามมาตรการกองทุนฯ นั้นมีค่าใช้จ่ายน้อยเกินกว่าจะสามารถทำให้เกิดการพัฒนาทักษะแรงงานได้จริง สาเหตุที่สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดฝึกอบรมในลักษณะที่ไม่ก่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนทักษะฝีมือลูกจ้างนั้นเป็นผลมาจากกลไกของมาตรการกองทุนฯ ที่สร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการเน้นการจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่มีต้นทุนต่ำเพื่อที่จะได้รับการยกเว้นการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน กล่าวคือ ในกรณีที่ไม่มีการจัดฝึกอบรมใด ๆ สถานประกอบการจะมีภาระจ่ายเงินสมทบ 1,080 บาทต่อลูกจ้าง 1 คน เพื่อที่จะได้รับการยกเว้น สถานประกอบการสามารถจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของตน ซึ่งถ้าหากสถานประกอบการสามารถควบคุมต้นทุนการฝึกอบรมไว้ให้ไม่เกิน 1,080 บาทต่อคนได้ การจัดฝึกอบรมที่กล่าวไปนั้นก็จะเป็ทางเลือกที่คุ้มค่ากว่าการยอมจ่ายเงินสมทบ และยิ่งในกรณีที่สามารถประกอบการนำค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมไปหักภาษีตามมาตรการลดหย่อนภาษีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน 200% จุดคุ้มทุนโครงการฝึกอบรมเพื่อเลี้ยงเงินสมทบก็จะเพิ่มขึ้นเป็น 1,800 บาทต่อคน ซึ่งสูงกว่าค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมที่จัดขึ้นตามมาตรการกองทุนฯ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมาก	ล้วนแต่ประสบปัญหาเศรษฐกิจเช่นเดียวกันหนทางเดียวที่จะเริ่มกระตุ้นให้เกิดการฝึกอบรมในสถานประกอบการอย่างเป็นระบบจึงต้องใช้หลักการส่งเสริมและความร่วมมือในระยะแรก การดำเนินการที่ผ่านมาแม้ว่าจะมีบางสถานประกอบการใช้ช่องว่างทางกฎหมายในการหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ยังมีสถานประกอบการจำนวนมากที่ได้ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานอย่างมีคุณภาพ

ลำดับ	ข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
	ด้วยการออกแบบที่ผิดพลาด มาตรการกองทุนฯ แทนที่จะทำให้แรงงานไทยได้รับการพัฒนาทักษะกลับ ทำให้สถานประกอบการหันไปจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่ไม่ก่อประโยชน์ใด ๆ แก่ใครทั้งสิ้น โครงการฝึกอบรมส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นภายใต้มาตรการนี้จึงเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า นอกจากนั้นกระบวนการจัดเก็บเงินกองทุนฯ นั้นยังเป็นภาระการบริหารจัดการแก่หน่วยงานที่รับผิดชอบเงินที่กองทุนฯ เก็บมาได้นั้น ไม่เคยมีการนำออกมาใช้ประโยชน์ให้การกักขังตามวัตถุประสงค์จนกระทั่งเมื่อไม่นานมานี้ ซึ่งมีการปล่อยกู้ออกมาบ้างซึ่งสาเหตุสำคัญนั้นอาจจะมาจากข้อเท็จจริงที่ว่า การนำเงินกองทุนฯ มาปล่อยกู้นั้นเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เช่น การประเมินความเสี่ยง การติดตามหนี้ หรือการบริหารหนี้สูญ ซึ่งทั้งหมดนี้ไม่ใช่สมรรถนะหลัก (core competency) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉะนั้น การเก็บเงินสมทบจากสถานประกอบการมารวมไว้ที่กองทุนฯ โดยไม่มีการนำออกมาใช้จึงเป็นความสูญเปล่าอีกประการหนึ่ง	

ตารางที่ 24 สรุปความเห็นของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับข้อเสนอมาตรการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในหลักการประการสำคัญ

ข้อเสนอมาตรการยกระดับกองทุนของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	ความเห็นของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
1. เก็บเงินสมทบจากสถานประกอบการทุกแห่งโดยเก็บเงินสมทบเป็นอัตราส่วนกับค่าแรง และมาขอรับเงินอุดหนุนสำหรับค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปในการฝึกอบรมที่จะจัดขึ้นต่อไป	3. เห็นด้วย
2. รัฐบาลสมทบเงินเข้ากองทุนเท่ากับจำนวนเงินที่ภาคเอกชนจ่าย	2. เห็นด้วย
3. หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมต้องตรงตามกรอบมาตรฐานที่กองทุนรับรอง โดยในแต่ละสาขาอาชีพจะมีเพียงกรอบมาตรฐานเดียวที่กองทุนรับรอง	3. เห็นด้วยในประเด็นการใช้กรอบมาตรฐานที่กองทุนรับรองเป็นหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม แต่มีความเห็นเพิ่มเติมว่ามาตรฐานทักษะ/มาตรฐานวิชาชีพที่กองทุนให้การรับรองควรมี 2 ประการ คือ 1) มาตรฐานกลางที่กำหนดโดยกลุ่มสถานประกอบการและภาครัฐร่วมดำเนินการ และ 2) มาตรฐานตามความต้องการของสถานประกอบการ เนื่องจากมาตรฐานกลางอาจไม่เหมาะสมกับทุกหน่วยงาน
4. รับรองสถานประกอบการที่จัดฝึกอบรมได้มาตรฐาน	4. เห็นด้วยในหลักการ แต่มีความเห็นเพิ่มเติมว่าตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มาตรา 19 มีบทบัญญัติให้สถานประกอบการสามารถจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดได้อยู่แล้ว
5. กองทุนจัดสอบวัดสมรรถนะผู้ผ่านการฝึกอบรม	5. เห็นด้วยในหลักการแต่มีความเห็นเพิ่มเติมว่าในทางปฏิบัติจะดำเนินการได้ยาก เพราะผู้ผ่านการอบรมทั่วประเทศมีจำนวนมากในแต่ละปี ปีละประมาณ 4 ล้านคน จึงต้องมีการพิจารณากำหนดกลไกหรือเครื่องมือในการดำเนินการที่ชัดเจนต่อไป

3) การดำเนินการในมาตรการระยะยาว เนื่องจากข้อเสนอตามมาตรการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังนั้น เป็นข้อเสนอที่ปรับหลักการของกองทุนตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เมื่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นด้วยในหลักการประการสำคัญ การที่จะให้หลักการที่ปรับใหม่เหล่านั้นมีผลในทางปฏิบัติ จำเป็นจะต้องปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในสาระสำคัญ ดังนี้

3.1) กำหนดให้กองทุนเรียกเก็บเงินสมทบจากสถานประกอบกิจการทุกแห่งโดยไม่มีข้อยกเว้นในอัตราส่วนกับค่าแรง และสามารถขอรับเงินอุดหนุนสำหรับค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ได้จัดขึ้นต่อมาในรอบปีนั้น

3.2) กำหนดให้รัฐบาลจ่ายสมทบเข้ากองทุนเท่ากับจำนวนเงินที่ภาคเอกชนจ่าย

3.3) หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมต้องตรงตามกรอบมาตรฐานที่กองทุนรับรอง โดยมาตรฐานวิชาชีพกองทุนรับรองมี 2 ประเภท คือ 3.3.1) มาตรฐานกลางที่กำหนดโดยกลุ่มสถานประกอบกิจการและภาครัฐร่วมดำเนินการ และ 3.3.2) มาตรฐานตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ

เนื่องจากการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายนั้นต้องมีกระบวนการในการดำเนินการหลายขั้นตอน ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการที่ยาวนาน อย่างไรก็ตามถ้าเป็นความจำเป็นที่จะต้องปรับระบบหรือพัฒนาระบบกองทุนให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งจะส่งผลให้กิจการของภาคเอกชนและเศรษฐกิจของประเทศเจริญก้าวหน้าต่อไปก็เป็นสิ่งที่สมควรจะต้องดำเนินการ

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. สรุป

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สร้างขึ้นตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีที่มาจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สร้างขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2537 และบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539 โดยในช่วงเริ่มต้นกองทุนตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้การสนับสนุนการฝึกอบรมฝีมือแรงงานโดยการให้กู้ยืมเงินแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้แก่ แรงงานใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่ระบบการจ้างงาน แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง แรงงานที่อยู่ในระบบการจ้างงาน เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น

ต่อมาได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จึงมีแนวคิดยกระดับกองทุนที่สร้างขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีให้รองรับโดยผลของกฎหมาย จึงได้กำหนดให้เงินที่โอนมาจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สร้างขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีและดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2539 เป็นที่มาของเงินประเภทหนึ่งของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งที่มาของเงินประเภทนี้ได้ก่อให้เกิดปัญหาตามมาอย่างมากมายแก่กองทุนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กล่าวคือ การรับโอนเงินกองทุนตามมติคณะรัฐมนตรีนั้นต้องรับโอนมาทั้งสิทธิและหน้าที่ ดังนั้น หน้าที่สำคัญประการหนึ่งที่รับโอนมาคือหน้าที่ชำระจากการปล่อยกู้ให้กู้ยืมเงินจากกองทุนตามมติคณะรัฐมนตรีซึ่งมีจำนวน 28,872 ราย ทั่วประเทศ ซึ่งเป็นปัญหายืดเยื้อต่อเนื่องมาตั้งแต่เริ่มปล่อยกู้ในปี พ.ศ. 2541 - 2545 และต้องติดตามทวงถามฟ้องร้องบังคับคดีให้ชำระหนี้จนถึงปัจจุบัน

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีปัญหาหลักสำคัญ 2 ประการ ประการแรก คือ การไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียน ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินใน 4 ด้าน คือ 1. ด้านการเงิน 2. ด้านการปฏิบัติงาน 3. ด้านนโยบาย และ 4. ด้านการพัฒนาทุนหมุนเวียน ปัญหาหลักประการที่สอง คือ กรณีสำนักงานเศรษฐกิจการคลังได้เสนอมาตรการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งมีเนื้อหาเป็นการปฏิรูปกองทุนเดิมและเสนอระบบกองทุนใหม่

จากการศึกษาพบว่าในประเด็นการวางระบบการดำเนินงานกองทุนตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เป็นการกำหนดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ในขณะนั้น กล่าวคือเพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากประชากรของประเทศไทยช่วงปี พ.ศ. 2545 มีประมาณ 63.43 ล้านคน กว่าครึ่งหนึ่งของประชากรคือประมาณ 41.67 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในวัยทำงาน จึงมีความจำเป็นต้องการพัฒนาทักษะฝีมือ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือหน่วยฝึกอบรมต่าง ๆ ไม่สามารถที่จะพัฒนาฝีมือแรงงานได้ครอบคลุมครบถ้วน และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้ จึงมีความจำเป็นต้องใช้กลไกตามกฎหมายส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วย โดยมีมาตรการจูงใจทางด้านภาษีที่จะสามารถนำค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปในการพัฒนาฝีมือแรงงานไปยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษร้อยละ 2 เท่า โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับกับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป แต่ในกรณีสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป อยู่ในข่ายต้องจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของตนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างทั้งหมด ถ้าไม่จัดฝึกอบรมหรือจัดฝึกอบรมไม่ครบ ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามจำนวนที่ไม่จัดฝึกอบรมหรือสัดส่วนที่ยังขาดอยู่ ดังนั้น จะเห็นว่าวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของกองทุนไม่ได้มุ่งเก็บเงินสมทบเข้ากองทุน แต่มุ่งที่จะให้เอกชนจัดฝึกอบรมให้กับลูกจ้างของตนให้ตรงตามความต้องการของตำแหน่งงานเพื่อประโยชน์ต่อกิจการของผู้ประกอบการเป็นสำคัญ กองทุนนี้จึงเป็นกองทุนขนาดเล็กไม่ได้เป็นกองทุนใหญ่ ดังจะเห็นได้ว่าตั้งแต่ตั้งกองทุนเมื่อปี พ.ศ. 2545 มาจนถึงปัจจุบัน กองทุนนี้มีเงินกองทุนประมาณ 879 ล้านบาท เท่านั้น (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2559)

ดังนั้นผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นว่าการวางระบบกองทุนเมื่อเริ่มแรกตั้งกองทุนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 นั้นเป็นการวางระบบเพื่อให้สอดคล้องกับระบบการจ้างงาน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของการพัฒนาฝีมือแรงงานในขณะนั้น อีกประการหนึ่งเป็นการเริ่มต้นในการกำหนดให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน การวางระบบในขณะนั้นจึงเน้นการส่งเสริมสนับสนุน มาตรการต่าง ๆ ที่กำหนดในกฎหมายล้วนเป็นมาตรการส่งเสริม ไม่มีมาตรการรุนแรง ไม่มีการกำหนดบทลงโทษ ไม่มีโทษจำคุกแต่อย่างใด หากมีการฝ่าฝืนไม่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนจะใช้มาตรการบังคับทางปกครองคือยึดอายัดทรัพย์สินเท่านั้น วัตถุประสงค์ที่สำคัญเพียงเพื่อให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมกับภาครัฐในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้ขอรับการประเมินเห็นว่าการวางระบบกองทุนดังกล่าวไม่อาจถือว่าเป็นการวางระบบกองทุนที่ผิดพลาด

อย่างไรก็ตามนับระยะเวลาตั้งแต่ก่อตั้งกองทุนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จนถึงปัจจุบัน ได้ล่วงเลยมาเป็นเวลากว่า 15 ปี ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เศรษฐกิจ สังคม ระบบการจ้างงาน อุตสาหกรรมการผลิต การบริการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว แรงงานที่มีฝีมือเป็นที่ต้องการอย่างกว้างขวางเพื่อสร้างผลิตภาพแรงงาน (Productivity) ในการแข่งขันทางการค้าไม่เฉพาะแต่ภายในประเทศ แต่ทั้งในระดับอาเซียน และระดับโลก ผู้ขอรับการประเมินจึงเห็นด้วยกับแนวคิดข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังในการที่จะต้องพัฒนาระบบกองทุนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันนี้

จากการศึกษาความเป็นมาของกองทุน การวางระบบกองทุนโดยกฎหมาย การวิเคราะห์สภาพปัญหาของกองทุน และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่าแนวทางและมาตรการในการพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีดังนี้

1.1 พัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานใหม่สู่ “องค์กรเชิงรุก” โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงาน คือ

- (1) ด้านการบริการ จัดให้มีการพัฒนาระบบการให้บริการการกู้ยืมและการใช้จ่ายเงินอุดหนุนช่วยเหลือการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความชัดเจน มีขั้นตอนการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน
- (2) ด้านการเงิน ดำเนินการให้มีความถูกต้องและเที่ยงตรงของข้อมูลทางการเงินและบัญชีทั้งด้านการรับชำระเงินจากผู้กู้เงิน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี
- (3) ด้านการปฏิบัติงาน ให้มีการพัฒนาระบบการทำงานอย่างมีมาตรฐานสามารถสื่อถึงผู้ปฏิบัติได้ชัดเจนผ่านทางคู่มือการปฏิบัติงานและการอบรมพัฒนา สร้างระบบสารสนเทศที่สามารถติดตามข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติงานได้เป็นปัจจุบัน
- (4) ด้านการบริหาร กำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจนโดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุน แผนพัฒนาบุคลากร แผนแม่บทด้านสารสนเทศ และการบริหารความเสี่ยง
- (5) ด้านการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารกองทุน จัดอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ

1.2 การผลักดันการขับเคลื่อนพัฒนากองทุนสู่องค์กรเชิงรุกได้นำมาสู่การกำหนดมาตรการในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระบบกองทุนใหม่ โดยวางมาตรการเป็น 3 ระยะคือ

- (1) มาตรการระยะที่หนึ่ง คือการดำเนินการตามแผนทบทวนและฟื้นฟูประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนระยะเวลา 1 ปี (เมษายน 2558 – มีนาคม 2559) จำนวน 9 โครงการ ซึ่งการดำเนินการ

ได้เสร็จสิ้นลงแล้วผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย 6 โครงการ อีก 3 โครงการไม่บรรลุผลจึงถูกกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปีงบประมาณ 2559 ซึ่งจะสิ้นสุดการดำเนินการในวันที่ 30 กันยายน 2559 นอกจากนี้การดำเนินการในมาตรการระยะแรกนี้ยังรวมถึงการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ถูกกำหนดขึ้นทุกปีโดยต้องดำเนินการให้ผ่านตัวชี้วัดด้วย

(2) มาตรการระยะที่สอง ผู้ขอรับการประเมินขอเสนอให้ดำเนินการในช่วงระยะเวลา 3 ปี คือ พ.ศ. 2560 – 2563 ในมาตรการเพิ่มเติม 10 มาตรการดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำศึกษาปรับปรุงโปรแกรมการให้บริการงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 2) ปรับปรุงแก้ไขคู่มือการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 3) จัดทำระบบข้อมูลการฝึกอบรม
- 4) ปรับปรุงระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 5) ปรับปรุงเว็บไซต์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 6) พัฒนาระบบสื่อสารข้อมูลการปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสารระหว่างส่วนกลางและภูมิภาค
- 7) จัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 8) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังเพื่อการบริหารบุคลากร
- 9) ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
- 10) ปรับปรุงระบบประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

(3) มาตรการระยะที่สาม เพื่อตอบรับข้อเสนอมาตรการยกระดับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง และการดำเนินการในประเด็นที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความเห็นสอดคล้องกับข้อเสนอของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ซึ่งเป็นกรณีที่ปรับหลักการของกองทุนตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ดำเนินการในมาตรการนี้จึงเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ซึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินการระยะยาว โดยปรับปรุงแก้ไขในประเด็นดังต่อไปนี้

1) กำหนดให้กองทุนเรียกเก็บเงินสมทบจากสถานประกอบกิจการทุกแห่งโดยไม่มีข้อยกเว้นในอัตราส่วนกับค่าแรง และสามารถขอรับเงินอุดหนุนสำหรับค่าใช้จ่ายที่ได้จ่ายไปในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่จัดขึ้นต่อมาในรอบปีนั้น

2) กำหนดให้รัฐบาลจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเท่ากับจำนวนเงินที่ภาคเอกชนจ่าย

3) หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมต้องตรงตามกรอบมาตรฐานที่กองทุนรับรอง โดยมาตรการวิชาชีพที่กองทุนรับรองมี 2 ประเภท คือ 3.1) มาตรฐานกลางที่กำหนดโดยกลุ่มสถานประกอบกิจการและภาครัฐร่วมดำเนินการ และ 3.2) มาตรฐานตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ

2. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาผู้ขอรับการประเมินเห็นว่ามีความประเด็นต่าง ๆ ที่สมควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น จึงขอเสนอแนะมาตรการและแนวทางในการพัฒนาระบบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(1) ควรปรับปรุงโครงสร้างภายในของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ครบถ้วนตามภารกิจกองทุน ได้แก่ ให้มีฝ่ายนโยบายและแผน ฝ่ายติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ และฝ่ายกฎหมาย เนื่องจากงานของกองทุนขับเคลื่อนโดยบทบัญญัติของกฎหมาย การดำเนินการตีความ การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ต้องเป็นไปตามตัวบทกฎหมายทั้งสิ้น จึงควรมีนิติกรประจำกองเพื่อการดำเนินงานและประสานทางด้านกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) เพิ่มบุคลากรให้เพียงพอแก่หน่วยงานผู้ปฏิบัติในพื้นที่ คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด เพื่อการตรวจเยี่ยมสถานประกอบกิจการในประเด็นการจัดฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักสูตรที่ขอรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าได้มีการจัดฝึกอบรมจริงตามที่ขอไว้ และเป็นการตรวจเยี่ยมให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

(3) เนื่องจากพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 เปิดช่องให้กรมการบริหารสามารถแต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้ จึงควรมีการจ้างมืออาชีพมาเป็นผู้จัดการกองทุน เพื่อให้การบริหารกองทุนเป็นไปอย่างมืออาชีพ คิดอย่างมืออาชีพ ทำอย่างมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานก้าวสู่ “องค์กรเชิงรุก” และคาดหวังว่าในอนาคตกองทุนจะสามารถเข้าชิงรางวัลกองทุนดีเด่นซึ่งจัดโดยกระทรวงการคลังเป็นประจำทุกปีได้ต่อไป

(4) ในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายนั้นควรขยายกลุ่มเป้าหมายการขอยืมเงินออกไปให้ครอบคลุมถึงแรงงานทั่วไป ได้แก่ แรงงานใหม่ที่กำลังจะเข้าสู่ระบบการจ้างงาน แรงงานที่ถูกเลิกจ้างว่างงานด้วย เพราะแรงงานเหล่านี้เป็นแรงงานผู้ด้อยโอกาส และมีความต้องการที่จะเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะฝีมือความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง แต่ขาดปัจจัยจึงควรได้รับการสนับสนุน ซึ่งจะช่วยให้สามารถผ่านตัวชี้วัดการปล่อยกู้ได้

(5) นอกจากการปล่อยกู้เพื่อการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติแล้ว ควรเพิ่มวัตถุประสงค์ของการกู้เพื่อซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนได้ด้วย เพราะการฝึกอบรมบางหลักสูตรจำเป็นต้องมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรมด้วย แต่ผู้เข้าอบรมขาดการสนับสนุนด้านการเงิน จึงทำให้สูญเสียโอกาส

(6) ควรมีกฎหมายบัญญัติให้สถานประกอบกิจการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลประจำสถานประกอบกิจการ ซึ่งเป็นหลักการเดียวกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เพื่อให้การฝึกอบรมในสถานประกอบกิจการมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

(7) ขยายกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไปต้องจัดฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างของตน ทั้งนี้เพื่อเป็นการขยายโอกาสให้แก่ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานให้มีความเสมอภาคที่จะได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามศักยภาพได้อย่างเต็มที่มากยิ่งขึ้น

2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

(1) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางมาตรการที่วางไว้ นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

(2) แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ให้ครอบคลุมครบถ้วนตามภารกิจของกองทุน

(3) แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาสรุปประเด็นที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้องและเร่งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมติ เพื่รองรับการพัฒนากระบวนการกองทุนให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(4) จัดประชุมชี้แจงให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนให้มีความเข้าใจทิศทาง แนวทาง มาตรการ พัฒนาระบบกองทุนให้ถูกต้องตรงกัน เพื่อให้ทุกคนจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มั่นใจ สามารถนำพาให้กองทุนขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. คู่มือแนะนำการใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2545)
(สำหรับเจ้าหน้าที่)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2558 – 2561 และแผนปฏิบัติการ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2561. 2558

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. แผนทบทวนและฟื้นฟูประสิทธิภาพการดำเนินงาน ระยะเวลา 1 ปี. 2558

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559)

พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอจัดตั้ง การดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
พ.ศ. 2557

สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (บนอินเทอร์เน็ต)

กระทรวงแรงงาน. แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555 – 2559) รายงานฉบับสมบูรณ์. เข้าถึงได้จาก
<http://www.mol.go.th/academician/panmaebot>

การวิเคราะห์ SWOT คืออะไร. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก [http://millionaire-academy.com/การวิเคราะห์-](http://millionaire-academy.com/การวิเคราะห์-swot/)
[swot/](http://millionaire-academy.com/การวิเคราะห์-swot/)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) เข้าถึงได้ที่ [http://www.nesdb.go.th/portals/0/news/](http://www.nesdb.go.th/portals/0/news/p11/plan11.pdf)
[p11/plan11.pdf](http://www.nesdb.go.th/portals/0/news/p11/plan11.pdf)

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี (วันศุกร์ที่ 12 กันยายน 2557).
เข้าถึงได้ที่ <http://www.cabinet.thaigov.go.th/bb-main31.htm>

อำนาจ วัดจินดา. (2551). McKinsey 7s Framework แนวคิดปัจจัย 7 ประการในการประเมินองค์กร.
[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก [http://www.gracezone.org/index.php/management-article/81--](http://www.gracezone.org/index.php/management-article/81--in-search-of-excellence-)
[in-search-of-excellence-](http://www.gracezone.org/index.php/management-article/81--in-search-of-excellence-)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- “องค์ประกอบการจัดการเชิงกลยุทธ์” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.aircadetwing.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5376485&Ntype=4>
- เอกกมล เอียวศรี. PEST Analysis (2553). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://eiamsri.wordpress.com/2011/06/03/pest-analysis->

ภาคผนวก