

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อให้แรงงานได้มีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ ความสามารถ เจตคติ และสร้างความพร้อมในการทำงานและดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มอบหมายให้ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจศาสตร์ประยุกต์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นที่ปรึกษาเพื่อดำเนินโครงการวิจัยเพื่อขับเคลื่อนผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0 เรื่อง การวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานกับการเพิ่มผลิตภาพแรงงานใน 5 อุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยด้านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน และ 2) เพื่อกำหนดแนวทางการจัดฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงานใน 5 อุตสาหกรรมเป้าหมาย ได้แก่ ยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ เกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ และการแปรรูปอาหาร

ในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้วิจัยใช้ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสำรวจสถานประกอบการตัวอย่างในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่จำนวน 103 ราย และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการจำนวน 50 ราย โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิในการศึกษาเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเป้าหมายและรูปแบบการจัดฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในระยะที่ผ่านมา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ รวมทั้งใช้การวิเคราะห์ F-test การวิเคราะห์ไคสแควร์ (Chi-Square) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) สำหรับผลการศึกษา ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาที่เกี่ยวข้องต่อไป สามารถสรุปผลการศึกษาของอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ได้ดังนี้

1. โครงสร้างอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่และการจ้างงาน อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่เป็น 1 ใน 5 อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ (First S-Curve) ที่อาศัยการพัฒนาเทคโนโลยีหลัก 3 ด้าน ได้แก่ เทคโนโลยีพลังงาน เทคโนโลยีระบบบังคับควบคุม (หรือเทคโนโลยีระบบอัจฉริยะ) และเทคโนโลยีวัสดุแห่งอนาคต ประกอบด้วยผู้ผลิตต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำอยู่ภายในห่วงโซ่อุปทาน มีการจัดหาวัตถุดิบมาผลิตเป็นชิ้นส่วนต่างๆ และส่งต่อชิ้นส่วนไปเป็นทอดๆ จากผู้ผลิตชิ้นส่วนย่อยระดับ 3rd Tier ไปยังผู้ผลิตชิ้นส่วนย่อยระดับ 2nd Tier แล้วถูกส่งต่อไปยังผู้ผลิตชิ้นส่วนหลักระดับ 1st Tier หลังจากนั้นชิ้นส่วนย่อยที่ถูกประกอบเป็นชิ้นส่วนหลักแล้วจะถูกส่งต่อไปยังผู้ประกอบรถยนต์ จากข้อมูลของสถาบันยานยนต์ในปี พ.ศ. 2557 มีผู้ประกอบรถยนต์จำนวน 18 ราย มีกำลังการผลิตรวม 2,799,150 คัน ต่อปี มีผู้ประกอบรถจักรยานยนต์จำนวน 7 ราย และมีผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จำนวน 1,599 ราย แบ่งเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนหลักระดับ 1st Tier จำนวน 462 ราย ผู้ผลิตชิ้นส่วนย่อยระดับ 2nd Tier และ 3rd Tier จำนวน 1,137 ราย มีการจ้างงานทั้งสิ้น 550,000 คน อย่างไรก็ตาม ผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าในปี พ.ศ. 2559 มีผู้ประกอบรถยนต์จำนวน 102 ราย ผู้ประกอบรถจักรยานยนต์จำนวน 123 ราย ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จำนวน 3,935 ราย และมีการจ้างงานทั้งสิ้น 396,487 คน



2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับผลิตภาพแรงงานและความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย Thailand 4.0 ในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ การเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมนี้จำนวน 103 ราย เพื่อการวิเคราะห์เกี่ยวกับผลิตภาพแรงงาน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงาน นโยบาย Thailand 4.0 และการฝึกอบรมแรงงาน สรุปได้ว่าอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ในภาพรวมมีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยเท่ากับ 4,483,362.00 บาทต่อคนต่อปี กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงานและนโยบาย Thailand 4.0 ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ การวิเคราะห์เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณแสดงให้เห็นว่าทุนและชั่วโมงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการผลิต มีผลกระทบทางบวกต่อผลิตภาพแรงงาน ขนาดของกิจการมีผลกระทบทางลบต่อผลิตภาพแรงงาน นอกจากนี้มาตรฐานฝีมือแรงงาน ประเภทการฝึก รูปแบบการฝึก หลักสูตรการฝึกอบรม ระยะเวลาฝึก สถานที่ฝึกอบรม ผู้ฝึกอบรม และหน่วยงานที่ให้การฝึกอบรม ก็มีผลต่อผลิตภาพแรงงาน โดยผู้ประกอบการเน้นการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานและการฝึกปฏิบัติ มีความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมด้าน Hard skills ได้แก่ การลดของเสีย การใช้เครื่องจักรและหุ่นยนต์อัตโนมัติ การเชื่อมด้วยเครื่องจักร การเขียนแบบแม่พิมพ์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การบำรุงรักษาเครื่องจักร การใช้เครื่องมือวัด การควบคุมคุณภาพสินค้า ระบบควบคุมคุณภาพ และหลักสูตรด้าน Soft skills ได้แก่ การบริหารงาน ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ การใฝ่รู้ การคิดบวก การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ภาษาต่างประเทศ การขายและลูกค้าสัมพันธ์

4. ข้อเสนอแนะหัวข้อ/หลักสูตรการฝึกอบรมแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.20

5. สรุปผลและข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยสำหรับการพัฒนาการจัดฝึกอบรมแรงงาน

5.1) การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงาน สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงานในระดับปานกลาง และมีจำนวนน้อยที่เข้าใจอย่างถูกต้อง กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรจัดฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงาน โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดเล็ก ซึ่งมีความเข้าใจเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงานน้อยกว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่ หากสถานประกอบการสามารถประเมินผลิตภาพของแรงงาน และประเมินการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานอันเนื่องมาจากการอบรมแรงงานทุกระดับในสถานประกอบการได้ จะทำให้สถานประกอบการสามารถเปรียบเทียบความคุ้มค่าของการอบรมประเภทต่างๆ และอาจนำไปสู่การกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมเมื่อพิจารณาจากผลิตภาพของแรงงาน ซึ่งในท้ายที่สุดอาจช่วยลดการเคลื่อนย้ายแรงงานออกจากสถานประกอบการเดิมภายหลังการอบรมเพื่อเพิ่มความสามารถและทักษะแล้ว

5.2) การแก้ไขปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหา จากการฝึกอบรมในรูปแบบเดิม สรุปได้ดังนี้

5.2.1) การขออนุมัติหลักสูตร ผู้ประกอบการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ ขั้นตอน และเงื่อนไขการขออนุมัติหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างชัดเจน **ควรมีแนวทางแก้ไข คือ**



(1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการต่อไปอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสถานประกอบการมีการเปลี่ยนพนักงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการขออนุมัติหลักสูตรฝึกอบรมบ่อย หากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่สามารถจัดการฝึกอบรมเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่องได้ ควรจัดทำสื่อการสอน เช่น คลิปวิดีโอ คู่มือ เป็นต้น ออกเผยแพร่ เพื่อให้สถานประกอบการสามารถดำเนินการจัดทำเอกสารการขออนุมัติหลักสูตรได้อย่างถูกต้อง ตามวิธีการ ขั้นตอน และเงื่อนไขที่กำหนด (2) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่สถานประกอบการในประเด็นดังกล่าวอย่างทันการ

5.2.2) การรายงานผลการฝึกอบรมและตรวจผลการฝึกอบรม การรายงานผลการฝึกอบรมมีความซ้ำซ้อน ผู้ประกอบการต้องยื่นแบบรายงานผลการฝึกอบรมทั้งในรูปแบบเอกสารและแบบออนไลน์ (Online) และใช้ระยะเวลาในการรอผลการพิจารณานาน บางครั้งสิ้นระยะเวลาของการยื่นเอกสารขอรับสิทธิประโยชน์ทางภาษี **ควรมีแนวทางแก้ไข** คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรกำหนดระยะเวลาในการตรวจผลการฝึกอบรมเพื่อให้สถานประกอบการได้รับประโยชน์ทางภาษีตามเจตจำนงของ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 อย่างแท้จริง นอกจากนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรเร่งดำเนินการทดลองใช้ระบบการยื่นแบบรายงานผลการฝึกอบรมแบบออนไลน์ให้แล้วเสร็จโดยเร็ว และกำหนดให้มีการยื่นแบบรายงานผลการฝึกอบรมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพียงรูปแบบเดียว เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน สับสน ซึ่งจะมีผลต่อระยะเวลาที่ใช้ในการพิจารณาตรวจผลการฝึกอบรม

5.2.3) การติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับข่าวสารการฝึกอบรม กฎหมายและระเบียบใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรมจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสถาบันอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ อย่างทันการ **ควรแนวทางแก้ไข** คือ (1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรแจ้งให้ผู้ประกอบการทราบข่าวสารการฝึกอบรม กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางการสื่อสาร วิธีการสื่อสาร และสื่อ ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะในการให้ข้อมูลอาจแจ้งให้สถานประกอบการทราบโดยตรงเมื่อพนักงานของสถานประกอบการมาติดต่อที่หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรืออาจแจ้งผ่านสมาคมที่สถานประกอบการเป็นสมาชิก เช่น สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย และจัดทำข้อมูลประกาศในเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ควรสร้างช่องทางการสื่อสารสำหรับการติดต่อสอบถามระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้าใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง และรวดเร็วยิ่งขึ้น (2) การสำรวจความต้องการอบรม สถานประกอบการส่วนใหญ่มีการวางแผนการฝึกอบรมในช่วงปลายปีปฏิทิน (กันยายน – พฤศจิกายน) ดังนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือหน่วยงานในสังกัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ทำหน้าที่จัดการฝึกอบรม ควรสอบถามความต้องการฝึกอบรมจากสถานประกอบการในช่วงระยะเวลาดังกล่าว เพื่อให้สามารถจัดหลักสูตรได้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้หลักสูตรควรจัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ เพื่อให้สถานประกอบการอยากส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานได้



6. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

เนื่องจากโครงสร้างอุตสาหกรรมและรูปแบบการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงไป ภายใต้ต้นนโยบาย Thailand 4.0 ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสนับสนุนห่วงโซ่การผลิต (Supply Chain) ในขณะที่ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ยังไม่ได้กำหนดการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมการอบรมในบางลักษณะของสถานประกอบการและเครือข่ายสถานประกอบการ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนการปฏิบัติภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ในประเด็น ดังต่อไปนี้

6.1) การฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์และระบบสารสนเทศ สถานประกอบการ ยังไม่สามารถนำค่าใช้จ่ายของการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์และระบบสารสนเทศมารับสิทธิประโยชน์ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เนื่องจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะรับรองหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดำเนินการโดยสถานประกอบการที่สามารถระบุตัวตนจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ และหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ขอรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จะต้องแสดงให้เห็นถึงทักษะฝีมือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติ ในปัจจุบันการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์และระบบสารสนเทศยังมีข้อจำกัดด้านการพิสูจน์ตัวตนจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและการแสดงผลลัพธ์การเรียนรู้ นอกจากนี้กระบวนการรวมถึงรูปแบบของการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์และระบบสารสนเทศยังมีความหลากหลายและขาดรูปแบบโครงสร้างที่ชัดเจน อีกทั้งประเมินทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ยาก ทำให้ยากต่อการรับรองหลักสูตร ในอนาคตหากมีมาตรการแก้ไขประเด็นเหล่านี้ได้แล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีการพิจารณาเพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมในรูปแบบดังกล่าว

6.2) การฝึกอบรมแรงงานของบริษัทในเครือ ในปัจจุบันสถานประกอบการจำนวนมาก ดำเนินกิจการในลักษณะกลุ่มบริษัทหรือบริษัทในเครือ (บริษัทแม่-ลูก) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการผลิตสินค้าให้ได้มาตรฐานเดียวกัน จึงจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมแรงงานร่วมกัน โดยทั่วไปจะมีบริษัทใดบริษัทหนึ่ง ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการจัดฝึกอบรมและรับภาระค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ แต่ภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 บริษัทที่จัดการฝึกอบรมไม่สามารถนำค่าใช้จ่ายตามที่จ่ายจริงดังกล่าว มารับสิทธิประโยชน์ลดหย่อนภาษีได้อย่างครบถ้วน บริษัทที่จัดการฝึกอบรมสามารถรับสิทธิประโยชน์ได้ตามสัดส่วนของแรงงานที่ส่งเข้ารับการฝึกอบรมเท่านั้น เช่น บริษัท ก. ซึ่งเป็นบริษัทแม่ ทำหน้าที่ฝึกอบรมให้พนักงานของบริษัทในเครือและเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมทั้งหมด เสียค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 1,000,000 บาท มีผู้เข้าอบรมทั้งหมด 100 คน ในจำนวนนี้เป็นพนักงานของบริษัท ก. จำนวน 40 คน ส่วนที่เหลืออีก 60 คน เป็นพนักงานของบริษัท ข. ซึ่งเป็นบริษัทลูก บริษัท ก. จะสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเพียงร้อยละ 40 มารับสิทธิประโยชน์ลดหย่อนภาษี ทำให้บริษัท ก. ขาดแรงจูงใจในการจัดฝึกอบรมให้พนักงานของบริษัทในเครือ ส่งผลให้พนักงานของบริษัท ข. เสียโอกาสในการเข้าฝึกอบรม ขณะเดียวกันบริษัท ข. ซึ่งไม่ได้รับภาระค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมก็ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ลดหย่อนภาษี ในอนาคตมีแนวโน้มว่าโครงสร้างการผลิตในอุตสาหกรรมต่างๆ จะอยู่ในรูปแบบของบริษัทในเครือ



มากยิ่งขึ้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงควรพิจารณาแนวทางการสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานของบริษัทแม่ซึ่งรับภาระค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมให้บริษัทลูกมากขึ้น

6.3) การฝึกอบรมของบริษัทในห่วงโซ่อุปทาน เนื่องจากนโยบาย Thailand 4.0 เน้นการพัฒนาตลอดห่วงโซ่อุปทาน ผู้ประกอบการหลัก (Tier 1) มักฝึกอบรมแรงงานให้ผู้ประกอบการต้นน้ำของตน โดยรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของการฝึกอบรมดังกล่าว แต่ไม่สามารถรับสิทธิประโยชน์ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เนื่องจากไม่ได้ส่งแรงงานของตนเองเข้ารับการอบรม ในขณะที่สถานประกอบการต้นน้ำซึ่งส่วนใหญ่เป็นขนาดเล็กก็ไม่ได้รับแรงจูงใจในการจัดฝึกอบรมจาก พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 จากการศึกษาที่โครงสร้างอุตสาหกรรมดำเนินไปในลักษณะห่วงโซ่อุปทานมากขึ้นภายใต้นโยบาย Thailand 4.0 จึงเป็นการสมควรที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะพิจารณาปรับปรุงรูปแบบการให้สิทธิประโยชน์ เพื่อเกื้อกูลบริษัทที่จัดการอบรมแรงงาน ทั้งขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน แม้ว่าตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 สถานประกอบการที่มีการจ้างงานน้อยกว่า 100 คน จะสามารถนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมแรงงานมาขอรับสิทธิประโยชน์ทางภาษีได้ แต่สถานประกอบการนอกจากจะไม่ทราบข้อมูลนี้แล้วยังไม่มีแรงจูงใจจะมาใช้สิทธิทางภาษี เนื่องจากต้นทุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูงกว่าสิทธิทางภาษีที่จะได้รับ อีกทั้งมีขั้นตอนการขอรับสิทธิประโยชน์หลายขั้นตอน

6.4) การสนับสนุนให้องค์กร/สถาบันการศึกษาเป็นผู้จัดอบรมแรงงาน สืบเนื่องจากปัญหาที่สถานประกอบการมักไม่ขอรับอนุมัติหลักสูตรเพื่อจัดการฝึกอบรมแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานประกอบการขนาดเล็ก อีกทั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอาจมีความจำกัดด้านบุคลากรและวิทยากรในการฝึกอบรม แต่ความต้องการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามโครงสร้างอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรสนับสนุนให้องค์กร/สถาบันการศึกษาได้รับอนุมัติหลักสูตรฝึกอบรมแรงงานในสาขาต่างๆ ที่เป็นความต้องการเฉพาะด้าน เนื่องจากองค์กร/สถาบันการศึกษาเป็นแหล่งที่มีองค์ความรู้และความชำนาญเฉพาะด้านในวิทยากรต่างๆ อยู่แล้ว

6.5) การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สืบเนื่องจากปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการฝึกอบรมแรงงานตามที่กล่าวมาข้างต้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรพิจารณาพัฒนาระบบ E-Service เพื่อให้การอนุมัติหลักสูตรเป็นไปด้วยความรวดเร็ว นอกจากนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรปรับบทบาทหน้าที่จากการเป็นหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมมาเป็นหน่วยงานที่อำนวยความสะดวก (Facilitator) เพื่อสนับสนุนให้เกิดการฝึกอบรมตามความต้องการของสถานประกอบการโดยองค์กร/สถาบันการศึกษาผู้จัดการฝึกอบรมที่มีองค์ความรู้เฉพาะทางตามที่กล่าวมาข้างต้น การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ดังกล่าวนี้จะทำให้บริการด้านการฝึกอบรมแรงงานภายใต้ความรับผิดชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถครอบคลุมสถานประกอบการในขนาดต่างๆ มากยิ่งขึ้น

7. ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย Thailand 4.0

จากการสำรวจสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมาย พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย Thailand 4.0 ในระดับน้อยถึงปานกลาง ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควร



ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายดังกล่าว เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาการผลิตและการพัฒนาแรงงานรองรับนโยบาย Thailand 4.0 อย่างแท้จริงและแพร่หลายมากยิ่งขึ้น

8. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาที่เกี่ยวข้องต่อไป

8.1) การศึกษาวิจัยเพื่อนำไปสู่การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงาน การวัดผลิตภาพแรงงานจากโปรแกรมการวัดที่จะได้กำหนดให้มีการพัฒนาและจัดสร้างขึ้น

การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเป้าหมายมีความเข้าใจเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงานและการวัดผลิตภาพแรงงานในระดับน้อยถึงปานกลาง และมีจำนวนน้อยที่เข้าใจอย่างถูกต้อง ดังนั้น ในเบื้องต้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรจัดให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อนำไปสู่การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงาน การวัดผลิตภาพแรงงานจากโปรแกรมการวัดที่จะได้กำหนดให้มีการพัฒนาและจัดสร้างขึ้น รวมทั้งการประเมินผลของการอบรมที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงผลิตภาพแรงงาน จะทำให้สถานประกอบการเปรียบเทียบระหว่างการผลิตเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานอันเนื่องมาจากการอบรมแรงงานทุกระดับในสถานประกอบการได้ และเปรียบเทียบความคุ้มค่าของการอบรมประเภทต่างๆ ได้เช่นกัน เป็นการชักจูงให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องในระยะยาวต่อไป ซึ่งเท่ากับเป็นการลดภาระในงานอันเป็นพื้นฐานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจากการที่ต้องชักจูงให้สถานประกอบการเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมไปเป็นการมุ่งเน้นที่การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางการผลิต เทคโนโลยีการผลิต และการบริหารจัดการ ที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วภายใต้นโยบาย Thailand 4.0

8.2) การศึกษาวิจัยเพื่อปรับปรุง พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เพื่อให้มีการปรับปรุงเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ตามที่ได้เสนอแนะมาข้างต้นสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรพิจารณาถึงความจำเป็นในการที่จะต้องมีการศึกษาวิจัยเพื่อปรับปรุง พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้สามารถจัดการเกี่ยวกับการฝึกอบรมแรงงานได้ครอบคลุมสถานประกอบการทุกขนาด ประเภท และรูปแบบ/ลักษณะการดำเนินธุรกิจ ได้แพร่หลายมากยิ่งขึ้น เมื่อนั้น พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะได้มีการปรับปรุงจะทำหน้าที่พัฒนาทักษะ ความชำนาญ และความสามารถของแรงงานสมดังเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. อย่างแท้จริงยิ่งขึ้น

