



รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น
และการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมาย

ร่างพระราชบัญญัติวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.

(นายวรพงษ์ ธีรัฐฯ กับผู้มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 11,057 คน เป็นผู้เสนอ)



โดย

คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบ
ที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
หรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของร่างกฎหมาย	1-1
1. ชื่อร่างกฎหมาย	1-1
2. หลักการและเหตุผล	1-1
3. ผู้เสนอร่างกฎหมาย	1-2
ส่วนที่ 2 การรับฟังความคิดเห็นและสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น	2-1
1. ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น	2-1
2. ตารางเปรียบเทียบร่างแก้ไขเพิ่มเติม	2-1
3. ผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมาย	2-1
4. ประเด็นการรับฟังความคิดเห็น	2-2
5. ระยะเวลาและวิธีการการรับฟังความคิดเห็น	2-2
6. สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น	2-4
ส่วนที่ 3 รายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างกฎหมาย	3-1
1. ความเป็นมา สภาพปัญหา ความจำเป็นที่จะต้องตรากฎหมาย	3-1
2. ความสอดคล้องของร่างกฎหมาย	3-1
3. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ	3-2
4. ความสัมพันธ์หรือความใกล้เคียงกับกฎหมายอื่น	3-3
5. ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย	3-4
6. ผลกระทบของร่างกฎหมายที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (CORRUPTION)	3-6
7. การกำหนดให้มีระบบอนุญาตอนุมัติหรือการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่	3-7
8. การกำหนดให้มีระบบคณะกรรมการ	3-7
9. บทกำหนดโทษ	3-8
ส่วนที่ 4 การเปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างกฎหมาย	4-1

บทสรุปผู้บริหาร

ร่างพระราชบัญญัติวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. เสนอโดยนายวรพงษ์ รวีรัฐ กับผู้มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 11,057 คน โดยเป็นการกำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดคำนิยามเกี่ยวกับวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล การกำหนดให้มีสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล การกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของบุคคลผู้ที่จะเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล การกำหนดให้มีคณะกรรมการสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการจรรยาบรรณ การกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขของผู้ที่ประสงค์จะประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน ได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นด้วยวิธีการพื้นฐาน ได้แก่ การเปิดโอกาสให้มีการรับฟังความคิดเห็นผ่านทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาและส่งประเด็นไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบ สรุปได้ดังนี้

ผลการรับฟังความคิดเห็น พบว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการกำหนดให้มีสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ควบคุมมาตรฐานและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล อันเป็นการสร้างมาตรฐานและยกระดับวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับมากขึ้นได้ ทัดเทียมกับสาขาวิชาชีพอื่นๆ เช่น การแพทย์ วิศวกรรม หรือกฎหมาย เป็นต้น อีกทั้ง เห็นด้วยกับการกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล และการกำหนดให้ผู้ประสงค์จะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้ประสงค์จะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลรับอนุญาตจะต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากจะเป็นการยกระดับวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล อันส่งผลดีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ตาม การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลได้ต้องได้รับอนุญาตหรือใบอนุญาต จะต้องไม่ขัดต่อเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามมาตรา 40 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ด้วย และควรมีการรับฟังความคิดเห็นอย่างรอบด้านและเป็นระบบ และเนื่องจากพระราชบัญญัติ

ดังกล่าวมีผู้เกี่ยวข้องจำนวนมากจึงควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ซึ่งมีสิทธิและหน้าที่หรือได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติฯและประชาชน อย่างรอบด้านและเป็นระบบ

สำหรับประเด็นผลกระทบของร่างกฎหมายที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption Risk Assessment) พบว่า กรณีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลตาม ร่างมาตรา 30 (7) (8) ที่กำหนดให้คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบให้สมาชิกสภาวิชาชีพพ้นจากสมาชิกภาพตามข้อเสนอของคณะกรรมการจรรยาบรรณ และการพิจารณาให้กรรมการจรรยาบรรณพ้นจากตำแหน่ง เป็นการกำหนดให้คณะกรรมการใช้ดุลพินิจไว้ แต่เนื่องจากตามร่างกฎหมายไม่ได้กำหนดกลไกในการป้องกัน และตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการ จึงอาจส่งผลให้เกิดการทุจริตในการใช้ดุลพินิจได้ และกรณีการกำหนดให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย พบว่า ตามร่างมาตรา 30 (2) ที่กำหนดให้คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะอนุกรรมการ โดยในการแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวไม่ได้มีการกำหนดคุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม ความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการไว้ในบทบัญญัติของกฎหมายอย่างชัดเจน หรือมีกลไกป้องกันการใช้ดุลพินิจเหมาะสมเพียงพอไว้ ซึ่งอาจเป็นการเอื้อให้เกิดการการใช้ดุลพินิจในการแต่งตั้งบุคคลโดยไม่เหมาะสมได้

ในคราวการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน ครั้งที่ 2/2567 คณะกรรมการมีข้อสังเกต ดังนี้

1. การตรากฎหมายจะต้องพิจารณาถึงความจำเป็นในการตรากฎหมาย และเหตุผลที่รัฐจะเข้าไปแทรกแซงการประกอบกิจการของเอกชน กล่าวคือ รัฐมีความจำเป็นที่จะตรากฎหมายที่กำหนดให้มีวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ โดยพิจารณาว่าการประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอาชีพที่ควรมีมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ ที่การประกอบวิชาชีพจะส่งผลกระทบต่อประชาชนหรือสังคมโดยรวมหรือไม่ อีกทั้ง การกำหนดให้มีสภาวิชาชีพ คณะกรรมการสภาวิชาชีพ การกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนหรือรับใบอนุญาต ย่อมทำให้รัฐและประชาชนมีภาระค่าใช้จ่าย อันส่งผลกระทบต่องบประมาณแผ่นดินและเป็นภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน

2. การกำหนดให้ผู้ที่ประกอบอาชีพทรัพยากรบุคคลต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลหรือได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพรับอนุญาตจึงจะประกอบวิชาชีพบริหาร

ทรัพยากรบุคคลได้ อาจไม่สอดคล้องกับหลักเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพราะตามหลักเสรีภาพในการประกอบอาชีพบุคคลย่อมมีสิทธิขั้นพื้นฐานในการเลือกและประกอบอาชีพไม่ว่าจะเป็นกิจการของตนเองหรือเป็นผู้รับจ้าง ซึ่งเสรีภาพในการประกอบอาชีพเป็นการวางหลักเกณฑ์เพื่อไม่ให้มีการบังคับบุคคลใดที่ประสงค์จะทำงานไม่ให้ทำงานหรือบังคับบุคคลใดที่ไม่ประสงค์ทำงานเพื่อให้ทำงาน และยังใช้บังคับกับกรณีที่ถูกจ้างมีสิทธิเลือกว่าจะทำงานหรือไม่ และนายจ้างมีสิทธิเลือกว่าจะจ้างให้ทำงานหรือไม่ ดังนั้น การกำหนดให้ผู้ที่ประกอบอาชีพทรัพยากรบุคคลต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลหรือได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพรับรองอนุญาตย่อมเป็นการจำกัดสิทธิ เสรีภาพของประชาชน การตรากฎหมายฉบับนี้จึงต้องพิจารณาว่า วิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลมีผลกระทบต่อประชาชนหรือสังคมโดยรวมหรือไม่ เพียงใด



รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น
และรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมาย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของร่างกฎหมาย

1. ร่างพระราชบัญญัติวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.

กฎหมายใหม่ แก้ไขเพิ่มเติม ยกเลิก

2. หลักการและเหตุผล

2.1 หลักการ

ให้มีกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2 เหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลมีขึ้นในประเทศไทยมาเป็นระยะเวลากว่าแปดสิบปี และปัจจุบันมีผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรเอกชนและภาคธุรกิจจำนวนมาก เพื่อทำหน้าที่ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่องค์กรภาคเอกชนและภาคธุรกิจ ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวมีความสำคัญในการขับเคลื่อนภาคเอกชนและภาคธุรกิจให้มีศักยภาพสูงในการประกอบธุรกิจ การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง การประสานประโยชน์ การสร้างความร่วมมือและการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ของลูกจ้าง การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรในองค์กร การควบคุมกำกับดูแลบุคลากรในองค์กรหรือการให้ข้อเสนอแนะแก่นายจ้างหรือผู้ประกอบการ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับขององค์กร หรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหากการดำเนินการข้างต้นของผู้ประกอบวิชาชีพไม่เป็นไปตามหลักวิชาการ กฎหมาย คุณธรรม หรือไม่เป็นไปตามจริยธรรมที่เหมาะสม ก็จะเป็นสาเหตุให้เกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในภาคเอกชนและภาคธุรกิจ อันอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในวงกว้างขึ้นได้ ดังนั้น วิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดูแลพนักงานในองค์กรภาคเอกชนและภาคธุรกิจ เพื่อให้พนักงานได้รับสวัสดิการที่ดี ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทน มีความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ประกอบกับปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายในการควบคุมมาตรฐานและจรรยาบรรณสำหรับวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการยกระดับผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐานเดียวกันและได้รับการยอมรับในระดับสากล รวมทั้ง การส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้และมาตรฐานการประกอบวิชาชีพให้แก่ผู้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

3. ผู้เสนอร่างกฎหมาย

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ประชาชนเข้าชื่อเสนอกฎหมาย

นายวรพงษ์ รวีรัฐ กับผู้มีสิทธิเลือกตั้ง จำนวน 11,057 คน เป็นผู้เสนอ

ส่วนที่ 2 การรับฟังความคิดเห็นและสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

1. ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น

การบริหารทรัพยากรบุคคลมีขึ้นในประเทศไทยมาเป็นระยะเวลาที่มากกว่าแปดสิบปี และปัจจุบันมีผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรเอกชนและภาคธุรกิจจำนวนมาก เพื่อทำหน้าที่ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่องค์กรภาคเอกชนและภาคธุรกิจ ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวมีความสำคัญในการขับเคลื่อนภาคเอกชนและภาคธุรกิจให้มีศักยภาพสูงในการประกอบธุรกิจ การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยตนเอง การประสานประโยชน์ การสร้างความร่วมมือและการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ของลูกจ้าง การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรในองค์กร การควบคุมกำกับดูแลบุคลากรในองค์กรหรือการให้ข้อเสนอแนะแก่นายจ้างหรือผู้ประกอบการ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับขององค์กร หรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหากการดำเนินการข้างต้นของผู้ประกอบวิชาชีพไม่เป็นไปตามหลักวิชาการ กฎหมาย คุณธรรม หรือไม่เป็นไปตามจริยธรรมที่เหมาะสม ก็จะเป็นสาเหตุให้เกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในภาคเอกชนและภาคธุรกิจ อันอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในวงกว้างขึ้นได้ ดังนั้น วิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดูแลพนักงานในองค์กรภาคเอกชนและภาคธุรกิจ เพื่อให้พนักงานได้รับสวัสดิการที่ดี ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทน มีความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ประกอบกับปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายในการควบคุมมาตรฐานและจรรยาบรรณสำหรับวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการยกระดับผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐานเดียวกันและได้รับการยอมรับในระดับสากล รวมทั้ง การส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้และมาตรฐานการประกอบวิชาชีพให้แก่ผู้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

2. ตารางเปรียบเทียบร่างแก้ไขเพิ่มเติม

-ไม่มี-

3. ผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมาย

3.1 ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

- (1) ปลัดกระทรวงแรงงาน
- (2) ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม
- (3) อธิบดีกรมการจัดหางาน
- (4) อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (5) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

3.2 ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยอ้อม

- (1) นายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย
- (2) ประธานสหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์
- (3) ประธานสหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค

2.3 ผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไป

- ประชาชน

4. ประเด็นการรับฟังความคิดเห็น

1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้มีสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการกำหนดวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสภาวิชาชีพมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร (ร่างมาตรา 8 มาตรา 9)
2. ท่านเห็นว่าการกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร (ร่างมาตรา 15)
3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้มีคณะกรรมการสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งโครงสร้างและหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร (ร่างมาตรา 21 และมาตรา 30)
4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้มีคณะกรรมการจรรยาบรรณ รวมทั้งคุณสมบัติและหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการจรรยาบรรณมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร (ร่างมาตรา 33 และมาตรา 39)
5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องจะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องจะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลรับอนุญาตจะต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล (ร่างมาตรา 51 และมาตรา 52)
6. ท่านเห็นว่าการกำหนดหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลรับอนุญาตตามมาตรา 56 มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
7. ท่านเห็นว่าการเสนอร่างกฎหมายฉบับนี้จะแก้ไขปัญหาการประกอบอาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลได้หรือไม่ อย่างไร
8. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

5. ระยะเวลาและวิธีการการรับฟังความคิดเห็น

- 5.1 กรอบระยะเวลาดำเนินการสำหรับการจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบ จำนวน 45 วัน นับตั้งแต่วันที่ 9 กันยายน 2567 ถึงวันที่ 23 ตุลาคม 2567 และขยายระยะเวลาไปอีก 15 วัน ถึงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2567

5.2 วิธีการรับฟังความคิดเห็น

(1) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาและส่งประเด็นไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้รับผลกระทบ



(1.1) ระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็น ตั้งแต่วันที่ 18 กันยายน 2567 ถึงวันที่ 18 ตุลาคม 2567

(1.2) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th



(1.3) ส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1. ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

- (1) ปลัดกระทรวงแรงงาน
- (2) ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม
- (3) อธิบดีกรมการจัดหางาน
- (4) อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (5) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2. ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยอ้อม

- (1) นายกสมาคมการจั้การงานบุคคลแห่งประเทศไทย
- (2) ประธานสหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์
- (3) ประธานสหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค

6. สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

6.1 ข้อมูลทั่วไปผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น

(1) จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th มีจำนวนผู้เข้าชม 1928 ราย และมีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน 56 ราย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. เพศ

ชาย จำนวน 30 คน และหญิง จำนวน 26 คน

2. อายุ (ปี)

21 - 30 จำนวน 3 คน 31 - 40 จำนวน 10 คน 41 - 50 จำนวน 15 คน 51 - 60 จำนวน 9 คน และ 61 - ขึ้นไป จำนวน 19 คน

3. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 2 คน มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. จำนวน 2 คน ปริญญาตรี จำนวน 21 คน และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน

4. อาชีพ

รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 4 คน ข้าราชการบำนาญ จำนวน 3 คน ค้าขาย/ทำธุรกิจส่วนตัว จำนวน 12 คน รับจ้าง จำนวน 21 คน และอื่น ๆ โปรตระบุ จำนวน 16 คน (28.57%)

5. ท่านเกี่ยวข้องกับร่างพระราชบัญญัตินี้ในฐานะใด

ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

จำนวน 1 คน (1.79%)

ประชาชน จำนวน 55 คน (98.21%)

(2) จากการส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้อง

ส่งประเด็นไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 ราย และผู้ที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นจำนวน 4 ราย ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

6.2 ผลการรับฟัง

ผลการรับฟังผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th และจากการส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง สรุปได้ดังนี้

1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้มีสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการกำหนดวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสภาวิชาชีพมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร (ร่างมาตรา 7 มาตรา 8 มาตรา 9)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดให้มีสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล ถือเป็นแนวทางที่สามารถสร้างมาตรฐานและยกระดับวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ให้มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับมากขึ้นได้ หลายสาขาวิชาชีพ เช่น การแพทย์ วิศวกรรม หรือกฎหมาย มีสภาวิชาชีพเพื่อควบคุมมาตรฐานและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลอาจจะช่วยส่งเสริมในลักษณะเดียวกัน - การบริหารบุคคลเป็นระบบงานที่ต้องมีในทุกระดับองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อลูกจ้างขององค์กร ดังนั้น จึงควรมีหน่วยงานที่ควบคุมมาตรฐานการทำงานของนักบริหารบุคคลให้อยู่ในหลักการที่ถูกต้อง ยุติธรรมและมีจรรยาบรรณ - งานบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นวิชาชีพเฉพาะทางเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่นๆ ดังนั้น จึงควรมีการกำหนดมาตรฐานของนักทรัพยากรบุคคล - เพื่อให้มีหน่วยงานที่กำหนดกฎเกณฑ์และจรรยาวิชาชีพ - เพื่อให้การปฏิบัติงานและการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ (เว็บไซต์) 	<ul style="list-style-type: none"> - วิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ควรถูกควบคุมในลักษณะสภาวิชาชีพ เนื่องจากลักษณะงานมีลักษณะเฉพาะในองค์กรนั้นๆ หากจะมีการควบคุมควรถูกควบคุมโดยหน่วยงานนั้นๆ เอง จะเป็นประโยชน์แก่สังคมมากกว่า - ยังไม่สามารถรู้ถึงข้อดีข้อเสียของการกำหนดให้มีสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล - สภาวิชาชีพไม่ควรควบคุมและกำกับดูแลเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตรของสถาบันการศึกษา เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติและสถาบันการศึกษาสามารถเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าไปร่วมออกแบบหลักสูตรได้ เพราะสภาวิชาชีพมีหน้าที่ในการออกใบอนุญาตเพื่อประเมินว่าผู้เรียนสามารถผ่านคุณสมบัติได้หรือไม่ (เว็บไซต์)
<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายที่ส่งเสริมการประกอบวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรงสมควรให้มีการจัดตั้งสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมการประกอบวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> - พระราชบัญญัติดังกล่าวยังไม่แสดงผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติที่จะควบคุมดูแลหรือแสดงให้เห็นว่าต้องมีการควบคุมจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคล หากไม่มีการควบคุมต้อง

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- การกำหนดวัตถุประสงค์ต้องเป็นการส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ภายใต้การดูแลของสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นศูนย์รวมและส่งเสริมความเป็นปึกแผ่น รวมทั้งให้ความรู้และพัฒนาส่งเสริมมาตรฐานการประกอบวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีคุณภาพและมาตรฐานและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p> <p>- อำนาจหน้าที่ของสภาวิชาชีพต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งมีอำนาจพักใช้ เพิกถอน ส่งเสริม และสนับสนุนสมาชิก (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)</p>	<p>ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อีกทั้ง การให้การรับรองหลักสูตรการศึกษา หลักสูตรการฝึกอบรม หรือมาตรฐานอื่นใด เป็นเรื่องที่หน่วยงานอื่นมีการดำเนินการอยู่แล้ว และไม่สอดคล้องกับหลักการและเหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)</p>

ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

(1) ควรมีหลักเกณฑ์ในการกำกับผู้ประกอบวิชาชีพในลักษณะกว้างๆ เช่น โดย การกำหนด เป็นจรรยาบรรณ เป็นต้น (เว็บไซต์)

(2) ร่างพระราชบัญญัติวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. นั้น มีวัตถุประสงค์ เป็นการยกระดับผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐานเดียวกันและได้รับการยอมรับในระดับสากล รวมทั้งการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้และมาตรฐานการประกอบวิชาชีพแก่ผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างไรก็ตาม กรมการจัดหางานมีข้อสังเกตว่า ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว มีเนื้อหาที่เป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพของประชาชน ซึ่งก่อนการเสนอร่างพระราชบัญญัติฯ ควรได้มีการตรวจสอบความจำเป็นในการตรากฎหมาย โดยวิเคราะห์สภาพปัญหา และเหตุผลที่รัฐควรเข้าไปแทรกแซงในเรื่องนั้น รวมถึงทางเลือกที่เป็นไปได้ ทั้งที่เป็นกฎหมายหรือไม่เป็นกฎหมายหากยังมีความจำเป็นต้องเสนอร่างกฎหมาย ผู้เสนอควรวิเคราะห์ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ร่างพระราชบัญญัตินั้นไม่เป็นการสร้างภาระแก่ประชาชนเกินความจำเป็น คุ่มค่ากับภาระที่เกิดขึ้นแก่รัฐและประชาชน รวมทั้งไม่สามารถใช้มาตรการหรือวิธีการอื่นใดนอกจากการตราเป็นกฎหมาย ก่อนนำร่างพระราชบัญญัติฯ ไปรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายอย่างรอบด้านและเป็นระบบ และนำผลนั้นมาประกอบการพิจารณา ในกระบวนการตรากฎหมายในทุกขั้นตอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการมีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็น อันเป็นหลักการสำคัญในการจัดทำร่างกฎหมายตามมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 (กรมการจัดหางาน)

2. ท่านเห็นว่าการกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร มาตรา 15

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- การกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสภาวิชาชีพนี้จะเป็นตัวแทนที่กำกับดูแลและส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลในประเทศ ดังนั้น การกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกควรครอบคลุมถึงความรู้ ประสบการณ์ และจริยธรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงนี้ อีกทั้ง ควรมีการกำหนดให้สมาชิกสภาวิชาชีพมีความสามารถในการประสานงานระหว่างองค์กรและบุคคล รวมถึงทักษะในการสื่อสารและการเจรจาอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสภาวิชาชีพจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างความร่วมมือและส่งเสริมมาตรฐานในวงการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับความหลากหลายในสมาชิกสภาวิชาชีพ เช่น การมีตัวแทนจากภาคธุรกิจต่างๆ ภาคอุตสาหกรรม หรือหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลในหลายบริบท โดยสรุป การกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความรอบคอบ ทั้งด้านคุณวุฒิ ประสบการณ์ และจริยธรรม เพื่อให้สภาวิชาชีพทำหน้าที่ในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม</p> <p>- เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานของบุคคลที่จะประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- คุณสมบัติเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของวิชาชีพที่ควร</p> <p>- เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่บริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม</p> <p>- เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีมาตรฐานและมีความน่าเชื่อถือเพิ่มมากขึ้น (เว็บไซต์)</p>	<p>- ควรกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกสภาวิชาชีพสำหรับบุคคลที่จบปริญญาตรีในสาขาที่เกี่ยวข้องโดยตรง โดยไม่จำเป็นต้องสอบเพื่อขอใบรับรอง แต่ควรใช้วุฒิการศึกษาเพื่อขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพได้</p> <p>- ควรเปิดโอกาสให้ผู้จบการศึกษาจากสาขาอื่นๆ มีคุณสมบัติเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพได้ เช่น วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีหรือสาขาอื่นๆ เป็นต้น (เว็บไซต์)</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>เนื่องจากคุณสมบัติของสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลควรเป็นผู้มีองค์ความรู้เฉพาะทางเกี่ยวกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นบุคคลที่ไม่มีประวัติด้านพรัอยการตรวจสอบและให้หนังสือรับรองหลักสูตรการศึกษา หลักสูตรการฝึกอบรม หนังสือรับรองมาตรฐานอื่นที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพที่ประกาศใช้ เป็นการขัดกับกฎหมายอื่น (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)</p>	

ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

(1) ร่างมาตรา 15 (1) การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ที่กำหนดให้บุคคลที่มีอายุสิบห้าปีขึ้นไปทำงานเป็นลูกจ้างได้ และอาจเป็นการแทรกแซงอำนาจของนายจ้าง/สถานประกอบการในการรับคนเข้าทำงานและเป็นการจำกัดสิทธิในการประกอบอาชีพเกินความจำเป็นและอาจขัดต่อเหตุผลในการเสนอร่างพระราชบัญญัติฯ ที่มีเหตุผลเพื่อส่งเสริมให้องค์กรภาคเอกชนและภาคธุรกิจมีการเจริญเติบโตในการประกอบกิจการ

(2) ร่างมาตรา 15 (3) การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพฯ ต้องจบปริญญาตรีสาขาที่กำหนดหรือผ่านการอบรม อาจส่งผลให้ลูกจ้างที่ทำหน้าที่ดังกล่าวถูกเลิกจ้างโดยผลของกฎหมายเนื่องจากขาดคุณสมบัติ

(3) ร่างมาตรา 15 (4) การกำหนดบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลต้องไม่เป็นผู้ที่มีความประพฤติเสียหาย ซึ่งคณะกรรมการเห็นว่าจะนำมาซึ่งความเสียหายต่อการประกอบวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามที่กำหนดไว้ในจรรยาบรรณ คำว่า “มีความประพฤติเสียหาย” มีความหมายกว้างไม่ชัดเจน และเป็นการให้ดุลพินิจแก่คณะกรรมการมีอำนาจในการตีความที่กว้างเกินไปซึ่งคำวินิจฉัยซึ่งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอาจส่งผลให้ลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยผลของกฎหมาย

(4) ร่างมาตรา 15 (6) การกำหนดบุคคลที่เป็นโรคตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดห้ามประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล (ไม่สามารถจ้างเป็นลูกจ้างทำงานในหน้าที่ดังกล่าวด้วย) เป็นการให้อำนาจคณะกรรมการออกประกาศจำกัดสิทธิของบุคคลในการประกอบอาชีพ หากมีความจำเป็นควรกำหนดประเภทของโรคไว้ในพระราชบัญญัติฯ แต่ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดต่อเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามมาตรา 40 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (กระทรวงแรงงาน) (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้มีคณะกรรมการสภาวิชาชีพบริหาร
ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งโครงสร้างและหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการสภาวิชาชีพบริหาร
ทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร มาตรา 21 และมาตรา 30

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดให้มีคณะกรรมการสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลตามร่างมาตรา 21 และมาตรา 30 มีความเหมาะสมในการกำหนดโครงสร้าง หน้าที่ และอำนาจ ทั้งนี้ ควรเน้นการมีตัวแทนจากหลายภาคส่วนเพื่อความครอบคลุมการมีบทบาทเชิงพัฒนา รวมถึงการวางระบบการทำงานอย่างโปร่งใส - - เพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการควบคุมการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม - เพื่อให้มีหน่วยงานมากำกับดูแลสภาวิชาชีพ - เพื่อให้มีหน่วยงานกำหนดจรรยาบรรณมาตรฐานวิชาชีพและควบคุมมาตรฐานการประกอบอาชีพให้ไปไปตามเกณฑ์ที่กำหนดและเหมาะสมในมาตรฐานเดียวกัน -(เว็บไซต์) 	<ul style="list-style-type: none"> - โครงสร้างของคณะกรรมการสภาวิชาชีพจะต้องยึดโยงกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ไม่ใช่เฉพาะสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย เนื่องจากสมาคมวิชาชีพและชมรมวิชาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องมีบทบาทในการมีส่วนร่วมดังกล่าวด้วย รวมถึงหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง นอกเหนือจากกระทรวงแรงงานก็ยังมีสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องเข้ามาในการกำหนดนโยบายและบริหารจัดการให้สภาวิชาชีพมีความมั่นคง ไม่ควรผูกขาดและยึดอำนาจไว้แต่เพียงผู้เดียว (เว็บไซต์)
<ul style="list-style-type: none"> - อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลต้องอยู่ภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสภาวิชาชีพ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) 	

ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ควรมีการวางระบบการตรวจสอบและถ่วงดุลเพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการทำงานอย่างโปร่งใสและมีความรับผิดชอบ รวมถึงมีการประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ควรกำหนดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการเพื่อเปิดโอกาสให้มีการปรับเปลี่ยนบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ทำให้คณะกรรมการมีความหลากหลายและมีบุคคลในสาขาอาชีพใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง **(เว็บไซต์)**

4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้มีคณะกรรมการจรรยาบรรณ รวมทั้งคุณสมบัติและหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการจรรยาบรรณมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร มาตรา 33 และมาตรา 39

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดให้มีคณะกรรมการจรรยาบรรณในสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากจรรยาบรรณถือเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้วิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐานและได้รับความเชื่อถือในระดับสูง ช่วยสร้างมาตรฐานในการกำกับดูแลจรรยาบรรณในวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล - การที่มีคณะกรรมการเฉพาะทางในการกำกับดูแลเรื่องจรรยาบรรณจะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีความเป็นธรรม โปร่งใส และมีความรับผิดชอบมากขึ้น - คุณสมบัติและหน้าที่ของคณะกรรมการควรกำหนดให้เน้นความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ - คณะกรรมการจรรยาบรรณแยกออกมา เพื่อให้มีความอิสระในการกำกับดูแลผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล - เพื่อให้มีบุคคลควบคุมตรวจสอบการทำงานของประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐาน ยุติธรรม - วิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตของบุคลากรในทุกองค์กร จึงจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานที่มีจรรยาบรรณ จึงต้องมีคณะกรรมการหรือหน่วยงานควบคุมจรรยาบรรณ (เว็บไซต์) 	-
<ul style="list-style-type: none"> - ควรให้มีคณะกรรมการจรรยาบรรณ คุณสมบัติหน้าที่และอำนาจต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) 	

5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้ผู้ที่ประสงค์จะเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพ บริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้ที่ประสงค์จะเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลรับอนุญาตจะต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบริหาร ทรัพยากรบุคคล มาตรา 51 และมาตรา 52

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> - การสมัครเป็นสมาชิกจะทำให้มีโอกาสได้รับ ข้อมูลที่ผู้ประกอบการวิชาชีพต้องรู้และต้องปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้ระบบบริหารบุคคลโดยรวมทั้ง ประเทศเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทำให้ลูกจ้างและ ผู้มีส่วนได้รับผลกระทบจากการบริหารบุคคลทั้ง ประเทศ ได้รับการดูแลและปฏิบัติอย่างเสมอภาค ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรใด ๆ - ควรมีการกำหนดให้เป็นบรรทัดฐานมาตรฐาน ทางวิชาชีพ - ทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล มีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านงานบุคคล - เพื่อให้มีข้อมูลของผู้ที่จะประกอบวิชาชีพ บริหารทรัพยากรบุคคล สามารถควบคุมและ ตรวจสอบได้ <p>(เว็บไซต์)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ควรให้ผู้ที่ประกอบวิชาชีพทดสอบความรู้ โดยไม่จำเป็นต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพ - เป็นอาชีพทั่วไป จึงไม่ควรให้สภาวิชาชีพมาจำกัด เสรีภาพในการประกอบอาชีพที่มีผลกระทบเฉพาะ องค์กร ซึ่งแตกต่างจากวิชาชีพอื่น เช่น แพทย์ ทัศนศาสตร์ หรือนักบัญชี เป็นต้น - ไม่ควรมีหน่วยงานมาควบคุม กำกับ หรือลิดรอน สิทธิของผู้ที่จะประกอบอาชีพเนื่องจากในการ ประกอบอาชีพดังกล่าวในภาคงานบริหารงาน บุคคลสามารถทำได้จากหลายสาขาอาชีพ รวมถึง มีระบบเทคโนโลยีเข้ามาทำงานทดแทน ดังนั้น ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล จึงไม่ต้องอยู่ในบังคับที่จะต้องมีใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพ ควรดำเนินการแบบภาคสมัครใจ หากวิชาชีพมีความชัดเจนและถูกต้องคนจะสมัคร เข้ามาเอง (เว็บไซต์)
<ul style="list-style-type: none"> - เห็นด้วยในหลักการ อย่างไรก็ตาม การกำหนดให้ ผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลได้ต้อง ได้รับอนุญาตหรือใบอนุญาต จะต้องไม่ขัดต่อ เสรีภาพในการประกอบอาชีพตามมาตรา 40 ของ รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ด้วย และควรมีการรับฟัง ความคิดเห็นอย่างรอบด้านและเป็นระบบ และ เนื่องจากพระราชบัญญัติดังกล่าวมีผู้เกี่ยวข้อง จำนวนมาก จึงควรมีการรับฟังความคิดเห็นจาก ผู้ซึ่งมีสิทธิและหน้าที่หรือได้รับผลกระทบจากการ บังคับใช้พระราชบัญญัติฯและประชาชน อย่าง รอบด้านและเป็นระบบ (กระทรวงแรงงาน) <p>(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เนื่องจากเป็นกฎหมายที่ควรส่งเสริมให้มีการ ประกอบวิชาชีพ จึงไม่ควรที่ระบุว่าผู้ประกอบการ วิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องเป็นสมาชิก สภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งผู้ที่ ประสงค์จะเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารทรัพยากร บุคคลรับอนุญาตจะต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพ การบริหารทรัพยากรบุคคล <p>(กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)</p>

ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- การกำหนดให้ผู้ที่ประสงค์จะเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลตามร่างมาตรา 51 และมาตรา 52 มีความเหมาะสมในแง่ของการสร้างมาตรฐานและการควบคุมคุณภาพวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะส่งเสริมความเป็นมืออาชีพและจรรยาบรรณในวิชาชีพนี้ อย่างไรก็ตาม ควรมีการพิจารณาในเรื่องของการเปิดโอกาสทางอาชีพ การลดภาระในกระบวนการสมัคร และการกำหนดกระบวนการที่โปร่งใสในการ (เว็บไซต์)

6. ท่านเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลรับอนุญาตตามมาตรา 56 มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- การกำหนดหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลรับอนุญาตเป็นสิ่งที่เหมาะสม เนื่องจากเป็นการสร้างมาตรฐานในการทำงาน วิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณและหลักวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม ควรมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ชัดเจน การปรับปรุงตามแนวโน้มใหม่ในวงการวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล และการตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจในคุณภาพและความโปร่งใส</p> <p>- การกำหนดหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลรับอนุญาตควรมีความชัดเจน ในบทบาทและขอบเขตการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนหรือทับซ้อนกับหน้าที่ของผู้บริหารหรือหน่วยงานอื่นในองค์กร ซึ่งการกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ชัดเจนจะช่วยให้การทำงานบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น และลดความขัดแย้งในองค์กร</p> <p>- การปรับปรุงหน้าที่ตามการเปลี่ยนแปลงของวงการวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล โดยควรกำหนดหน้าที่ให้มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับปรุงได้ตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และแนวโน้มใหม่ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- ควรมีการประเมินและปรับปรุงหน้าที่ตามมาตรา 56 อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าผู้</p>	<p>- เนื่องจากเป็นกฎหมายที่ควรส่งเสริมให้มีการประกอบวิชาชีพ จึงไม่ควรที่ระบุว่าผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งผู้ที่ประสงค์จะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลรับอนุญาตจะต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคล (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>ประกอบวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>- การควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ควรมีระบบการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลรับอนุญาตอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการทำงานเป็นไปตามมาตรฐานและมีการปฏิบัติตามหน้าที่อย่างถูกต้อง การตรวจสอบนี้ควรเป็นระบบที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้เกิดการรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ชัดเจน</p> <p>(เว็บไซต์)</p>	
<p>- เห็นด้วยในหลักการ อย่างไรก็ตาม การอนุญาตผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่ขัดต่อเสรีภาพในการประกอบอาชีพ ตามมาตรา 40 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (กระทรวงแรงงาน) (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)</p>	

ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

(1) ควรกำหนดให้ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลสามารถปฏิบัติงานตามมาตรา 56 ได้ภายใต้การดูแลของนักบริหารทรัพยากรบุคคลรับอนุญาต

(2) ผู้ประกอบวิชาชีพบริหารงานบุคคลในชั้นระดับผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญการ(สูงสุด) จะต้องมีใบอนุญาต เพื่อให้สามารถลงนามรับรองและรับผิดชอบได้เหมือนกับสายงานอื่น เช่น วิศวกรหรือแพทย์ ซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่อผลกระทบหรือความเสียหายที่เกิดขึ้นทั้งต่อนายจ้าง ลูกจ้างหรือสังคมประเทศชาติ (เว็บไซต์)

7. ท่านเห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน มีปัญหาหรือไม่ อย่างไร และการเสนอร่างกฎหมายฉบับนี้จะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้หรือไม่ อย่างไร

(1) เพื่อเป็นการยกระดับให้มีมาตรฐานเดียวกัน และได้รับการยอมรับในระดับสากล

(2) การเสนอร่างกฎหมายฉบับนี้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาหลายประการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพนี้ได้ โดยเฉพาะในเรื่องมาตรฐานความเป็นมืออาชีพ และการปฏิบัติงานที่มีจรรยาบรรณ

(3) การสร้างมาตรฐานวิชาชีพ การจัดตั้งสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลและกำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล ช่วยสร้างมาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพและสอดคล้องกับหลักวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับ

(4) การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพ จะช่วยให้สามารถควบคุมมาตรฐานได้ ซึ่งส่งผลให้ทุกคนที่ทำงานในสายอาชีพนี้มีพื้นฐานความรู้และทักษะที่เพียงพอ

(5) ร่างกฎหมายนี้จะช่วยสร้างความเป็นมืออาชีพให้กับผู้ทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้มีการอบรมและพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัยในเรื่องการบริหารจัดการคนและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้ดีขึ้น สิ่งนี้จะช่วยแก้ปัญหาความไม่ทันสมัยในวงการวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในเชิงรุกมากขึ้น

(6) การควบคุมจรรยาบรรณวิชาชีพ การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัดและมีการควบคุมจากสภาวิชาชีพ จะช่วยลดปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ที่ขาดจรรยาบรรณ เช่น การเลือกปฏิบัติ การจัดการทรัพยากรบุคคลที่ไม่เป็นธรรม หรือการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน

(7) การมีคณะกรรมการจรรยาบรรณที่สามารถตรวจสอบและลงโทษผู้ประกอบวิชาชีพที่ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความโปร่งใสในการทำงานบริหารทรัพยากรบุคคลการรับรองและควบคุมวิชาชีพ

(8) การกำหนดให้มีการรับรองวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านการเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพและการขออนุญาตประกอบวิชาชีพ ช่วยแก้ปัญหการทำงานบริหารทรัพยากรบุคคลโดยผู้ที่ไม่มีความรู้หรือขาดความรู้ในด้านนี้ การมีระบบรับรองจะช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าเฉพาะผู้ที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมเท่านั้นที่จะสามารถประกอบอาชีพนี้ได้ ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงในการบริหารงานที่ผิดพลาด

(8) พระราชบัญญัติวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จะช่วยแก้ไข้ปัญหาและสามารถยกระดับเจ้าหน้าที่ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ อย่างมืออาชีพ ด้วยพระราชบัญญัติวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์จะทำให้องค์กร เพื่อเป็นการยกระดับผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐานเดียวกันและได้รับการยอมรับในระดับสากล รวมทั้ง การส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้และมาตรฐานการประกอบวิชาชีพให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล มีกฎหมายในการควบคุมมาตรฐานและจรรยาบรรณ เป็นไปตามหลักวิชาการ กฎหมาย เป็นกรอบครวัที่มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้สังคมโดยรวมมีความสุขตามไปด้วย

(9) องค์กรที่มีระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีความยุติธรรม เป็นองค์กรแห่งความสุข ลูกจ้างที่ทำงานในองค์กรเหล่านี้ก็จะสามารถดูแลครอบครัวของตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานในการทำงานที่ดี ทำงานด้วยความสุขมีความผูกพันต่อองค์กรที่จ้างงาน ตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญให้กับองค์กร ประสบความสำเร็จ กิจการ

มีความมั่นคง ทำให้มีโอกาสในการจ้างงานในประเทศสูงขึ้น ตามไปด้วย และการมีระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ดี มีคุณธรรมจะช่วยลดปัญหาข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ประเทศชาติมีความสงบสุขและมีความมั่นคงน่าอยู่ เป็นที่น่าสนใจสำหรับนักลงทุนต่างประเทศในการที่จะมาลงทุนสร้างงานในประเทศของเรามากขึ้น อันจะส่งกระทบที่ดีต่อเศรษฐกิจและสังคมในวงกว้างของประเทศขึ้นได้

(10) การมีกฎหมายเพื่อกำกับ ดูแล ย่อมเป็นสิ่งที่ดี เพราะกฎหมายทุกฉบับที่ออกมาว่าย่อมจะพยายามคิดวิธีป้องกันปัญหาอยู่แล้ว

(11) การประกอบอาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลจะยังไม่มีปัญหา กฎหมายนี้จะสร้างปัญหาภาระและการกีดกันคนทำงานเสียมากกว่า ทั้งจะเป็นการก่อกำเนิดองค์กรผู้มีอิทธิพลเหนือคนทำงานและองค์กรเอกชนโดยไม่จำเป็น หากจำเป็นต้องควบคุมจริงๆ ให้การควบคุมอาชีพนี้เป็นงานของรัฐเป็นประโยชน์แก่สังคมมากกว่า และการผ่านร่างกฎหมายนี้จะทำให้อาชีพอื่นๆ ในบริษัทเอกชนมีความชอบธรรมที่จะเสนอร่างกฎหมายวิชาชีพตนเช่นกัน เช่น วิชาชีพบริหารการตลาด วิชาชีพบริหารการขายวิชาชีพกำกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น

(2) อาจไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมด แต่ก็ทำให้งานบริหารงานบุคคลมีมาตรฐานขึ้นมาก เนื่องจากอาชญากรรมสาระสำคัญของกฎหมายอื่นๆ ที่อาจไม่สอดคล้องกัน หากบทบัญญัติตามร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดในส่วนของเอกชน อาชญากรรมกับมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ. ของราชการ ซึ่งอาจเป็นการเลือกปฏิบัติ ในขณะที่การกำหนดตำแหน่งงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. เป็น นักจัดการงานทั่วไป ซึ่งกำหนดให้เป็นทุกวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี จึงไม่เหมาะสมที่จะมีการกำหนดตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว โดยสรุป ถ้าภาคเอกชนมีการกำหนดมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลอาจไม่สอดคล้องกับภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ดังนั้น การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพควรใช้บังคับกับทุกภาคส่วน

(3) เป็นการจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพ และเป็นการกำหนดกฎเกณฑ์ที่มากเกินไป (เว็บไซต์)

(4) วัตถุประสงค์หลักของร่างพระราชบัญญัตินี้ เพื่อให้การทำหน้าที่ของบุคคลที่ประกอบอาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักวิชาการ หลักกฎหมาย หลักคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนมีมาตรฐานเดียวกัน และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล อย่างไรก็ตาม การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องได้รับอนุญาตหรือใบอนุญาต จะต้องไม่ขัดต่อเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามมาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และเนื่องจากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมีผู้เกี่ยวข้องจำนวนมาก จึงควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ซึ่งมีสิทธิและหน้าที่ หรือได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชบัญญัตินี้ และประชาชนอย่างรอบด้านและเป็นระบบ (กระทรวงแรงงาน) (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

(5) หากเปลี่ยนร่างกฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายที่ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มกันของผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งให้ความรู้และพัฒนาส่งเสริมมาตรฐานการประกอบ

วิชาชีพ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีคุณภาพและมาตรฐานและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ย่อมบรรลุวัตถุประสงค์ของร่างกฎหมาย (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)

8. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

(1) วันที่มีผลใช้บังคับ ควรมีระยะเวลาเพียงพอในการชี้แจงผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างที่ยังไม่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด และมีเวลาในการเตรียมการออกกฎหมายลำดับรอง

(2) ร่างมาตรา 70 วรรคสอง ที่กำหนดให้แต่งตั้งข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษดำรงตำแหน่งเลขาธิการสภาวิชาชีพ รองเลขาธิการสภาวิชาชีพ และเหรียญกษาปณ์สภาวิชาชีพ เนื่องจากบุคคลดังกล่าวเป็นข้าราชการพลเรือน มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ การให้ทำหน้าที่อื่นที่มีลักษณะงานประจำอีกตำแหน่งอาจกระทบต่องานราชการ

(3) ร่างมาตรา 68 ควรใช้คำว่า “ผู้ใดกระทำการฝ่าฝืนมาตรา 57 มีความผิดทางวินัย ต้องชำระค่าปรับเป็นพินัยไม่เกินห้าหมื่นบาท” เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการปรับเป็นพินัย

(4) ร่างมาตรา 14 กำหนดให้มีสมาชิก 3 ประเภท โดยสมาชิกทั้ง 3 ประเภทมีคุณสมบัติและต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามเหมือนกันตามมาตรา 15 โดยสมาชิกทั้ง 3 ประเภทมีสิทธิและหน้าที่แตกต่าง ดังนั้น คุณสมบัติของสมาชิกแต่ละประเภทควรมีคุณสมบัติที่แตกต่างกันและควรกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติฯ เนื่องจากเป็นเรื่องที่สำคัญ ไม่ควรกำหนดไว้ในระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด หรือประกาศ ที่คณะกรรมการกำหนดตามมาตรา 30 (6) (ก) (กระทรวงแรงงาน) (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

ส่วนที่ 3 รายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดขึ้นจากร่างกฎหมาย

1. ความเป็นมา สภาพปัญหา ความจำเป็นที่จะต้องตรากฎหมาย

การบริหารทรัพยากรบุคคลมีขึ้นในประเทศไทยมาเป็นระยะเวลากว่าแปดสิบปี และปัจจุบันมีผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรเอกชนและภาคธุรกิจจำนวนมาก เพื่อทำหน้าที่ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่องค์กรภาคเอกชนและภาคธุรกิจ ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวมีความสำคัญในการขับเคลื่อนภาคเอกชนและภาคธุรกิจให้มีศักยภาพสูงในการประกอบธุรกิจ การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง การประสานประโยชน์ การสร้างความร่วมมือและการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ของลูกจ้าง การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรในองค์กร การควบคุมกำกับดูแลบุคลากรในองค์กรหรือการให้ข้อเสนอแนะแก่นายจ้างหรือผู้ประกอบการ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับขององค์กร หรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหากการดำเนินการข้างต้นของผู้ประกอบวิชาชีพไม่เป็นไปตามหลักวิชาการ กฎหมาย คุณธรรม หรือไม่เป็นไปตามจริยธรรมที่เหมาะสม ก็จะเป็นสาเหตุให้เกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในภาคเอกชนและภาคธุรกิจ อันอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในวงกว้างขึ้นได้ ประกอบกับปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายในการควบคุมมาตรฐานและจรรยาบรรณสำหรับวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐานเดียวกันและได้รับการยอมรับในระดับสากล รวมทั้ง การส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้และมาตรฐานการประกอบวิชาชีพให้แก่ผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

2. ความสอดคล้องของร่างกฎหมาย

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

มาตรา 27 “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคมความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการหรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม”

มาตรา 40 “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ เพียงเท่าที่จำเป็นหรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวกายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา”

2.2 ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ตีรอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู้งานเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย อาทิภาษา ตรรกะ และคณิตศาสตร์ด้านทักษะและมิติดนตรีกีฬาและการเคลื่อนไหวของร่างกาย การจัดการตนเอง มนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงผู้มีความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน โดยการพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนประชากรไทยมีอาชีพบนฐานพหุปัญญา การสร้างเสริมศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง

การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐาน เครื่องมือการทำงานที่เหมาะสม การสร้างระบบเชื่อมโยงเครือข่ายวิจัยกับศูนย์ความเป็นเลิศที่มีอยู่ในปัจจุบันในรูปแบบการร่วมมือ การมีกลไกการทำงานในลักษณะการรวมตัวของกลุ่มคนในหลายสาขาวิชา เพื่อรวมนักวิจัยและนักเทคโนโลยีชั้นแนวหน้าให้สามารถต่อยอดงานวิจัยที่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ การสร้างความร่วมมือและเชื่อมต่อกับสถาบันวิจัยอื่น ๆ ทั่วโลก เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้นักวิจัยความสามารถสูงของไทย รวมถึงการเปิดพื้นที่ในการสร้างเสริมศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง

3. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องอยู่ภายใต้จรรยาบรรณ มาตรฐานวิชาชีพของวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน่วยงานที่คอยตรวจสอบและ

รับรองมาตรฐานวิชาชีพย่อมทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อเข้าทำงานในองค์กร ดำเนินการว่าจ้าง ฝึกอบรม จ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงาน พัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคคลกรขององค์กรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทำงานตามตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีสวัสดิการที่ดี ย่อมส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติอย่างมีความสุข ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดความสงบสุขในองค์กร และส่งผลถึงความสงบสุขในสังคมโดยรวม เมื่อบุคลากรเป็นบุคคลที่มีศักยภาพย่อมนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งสามารถดึงดูดนักลงทุนต่างประเทศเข้ามาลงทุนในประเทศไทย เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้ เศรษฐกิจของประเทศเจริญเติบโตก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

4. ความสัมพันธ์หรือความใกล้เคียงกับกฎหมายอื่น

- 4.1 พระราชบัญญัติสภาพนายความ พ.ศ. 2528
- 4.2 พระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ. 2525
- 4.3 พระราชบัญญัติวิศวกร พ.ศ. 2542
- 4.4 พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543
- 4.5 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546
- 4.6 พระราชบัญญัติวิชาชีพทันตกรรม พ.ศ. 2537
- 4.7 พระราชบัญญัติวิชาชีพกายภาพบำบัด พ.ศ. ๒๕๔๗
- 4.8 พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528
- 4.9 พระราชบัญญัติวิชาชีพเทคนิคการแพทย์ พ.ศ. 2547
- 4.10 พระราชบัญญัติวิชาชีพเภสัชกรรม พ.ศ. 2537
- 4.11 พระราชบัญญัติวิชาชีพการสัตวแพทย์ พ.ศ.2545
- 4.12 พระราชบัญญัติส่งเสริมวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2551
- 4.13 พระราชบัญญัติ สถาปนิก พ.ศ. 2543
- 4.14 พระราชบัญญัติวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ พ.ศ. 2556
- 4.15 พระราชบัญญัติวิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน พ.ศ. 2556
- 4.16 พระราชบัญญัติวิชาชีพการแพทย์แผนไทย พ.ศ. 2556
- 4.17 พระราชบัญญัติวิชาชีพการแพทย์แผนไทย พ.ศ. 2556
- 4.18 พระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2551

โดยพระราชบัญญัติข้างต้น มีเนื้อหาสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. คำนิยาม มาตรฐานวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพ ใบ อนุญาต สมาชิก กรรมการ คณะกรรมการ
2. อำนาจหน้าที่ของสภาวิชาชีพ
3. คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของสมาชิกสภาวิชาชีพ
4. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่คณะกรรมการสภาวิชาชีพ
5. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่คณะกรรมการจรรยาบรรณ
6. หลักเกณฑ์ เงื่อนไขการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
7. หลักเกณฑ์ เงื่อนไขการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

5. ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

5.1 ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องอยู่ภายใต้จรรยาบรรณ มาตรฐานวิชาชีพของวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน่วยงานที่คอยตรวจสอบและรับรองมาตรฐานวิชาชีพย่อมทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อเข้าทำงานในองค์กร รวมทั้ง จัดอบรมพัฒนาศักยภาพพนักงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลทำให้องค์กรมีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ตามศักยภาพและความสามารถของบุคคลเหล่านั้น เมื่อบุคลากรเป็นบุคคลที่มีศักยภาพย่อมนำไปให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งสามารถดึงดูดนักลงทุนต่างประเทศเข้ามาลงทุนในประเทศไทย เกิดการสร้างงานสร้างรายได้ เศรษฐกิจของประเทศเจริญเติบโตก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

5.2 ผลกระทบต่อสังคม

การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องอยู่ภายใต้จรรยาบรรณ มาตรฐานวิชาชีพของวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน่วยงานที่คอยตรวจสอบและรับรองมาตรฐานวิชาชีพย่อมทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีคุณธรรม สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อเข้าทำงานในองค์กร ดำเนินการว่าจ้างฝึกอบรม จ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงาน พัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรขององค์กรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทำงานตามตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีสวัสดิการที่ดี ย่อมส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติอย่างมีความสุข ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดความสงบสุขในองค์กร และส่งผลถึงความสงบสุขในสังคมโดยรวม

การที่กำหนดให้ผู้ที่ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องเป็นสมาชิกของสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล หรือจะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพรับอนุญาตซึ่งจะต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพรับอนุญาต ซึ่งมีการกำหนดหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ หรือลักษณะต้องห้ามต่างๆ ในเป็นสมาชิกหรือขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพรับอนุญาต อาจส่งผลกระทบต่อเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพราะตามหลักเสรีภาพในการประกอบอาชีพบุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ ดังนั้น หากมีการกำหนดให้ผู้ที่ประกอบอาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของร่างพระราชบัญญัตินี้ อาจส่งผลให้บุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ไม่สามารถที่จะประกอบอาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลได้

5.3 ผลกระทบอื่นที่สำคัญ

การตรากฎหมายออกมาใช้บังคับย่อมมีต้นทุนค่าใช้จ่ายทั้งค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสิทธิ เสรีภาพของประชาชน ที่จะต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย ดังนั้น หากมีมาตรการอื่นที่สามารถใช้บังคับได้และมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกันกับการออกกฎหมาย ควรใช้มาตรการเหล่านั้นก่อน เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายแก่รัฐและประชาชน

การตรากฎหมายจะต้องพิจารณาถึงความจำเป็นในการตรากฎหมาย และเหตุผลที่รัฐจะเข้าไปแทรกแซงการประกอบกิจการของเอกชน กล่าวคือ รัฐมีความจำเป็นที่จะตรากฎหมายที่กำหนดให้มีวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ โดยพิจารณาว่าการประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอาชีพที่ควรมีมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ ที่การประกอบวิชาชีพจะส่งผลกระทบต่อประชาชนหรือสังคมโดยรวมหรือไม่ อีกทั้ง การกำหนดให้มีสภาวิชาชีพ คณะกรรมการสภาวิชาชีพ การกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนหรือรับใบอนุญาต ย่อมทำให้รัฐและประชาชนมีภาระค่าใช้จ่ายอันส่งผลกระทบต่องบประมาณแผ่นดินและเป็นภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน

การกำหนดให้ผู้ที่ประกอบอาชีพทรัพยากรบุคคลต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลหรือได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพรับอนุญาตจึงจะประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลได้ อาจไม่สอดคล้องกับหลักเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพราะตามหลักเสรีภาพในการประกอบอาชีพบุคคลย่อมมีสิทธิขั้นพื้นฐานในการเลือกและประกอบอาชีพไม่ว่าจะเป็นกิจการของตนเองหรือเป็นผู้รับจ้าง ซึ่งเสรีภาพในการประกอบอาชีพเป็นการวางหลักเกณฑ์เพื่อไม่ให้มีการบังคับบุคคลใดที่ประสงค์จะทำงานไม่ให้ทำงาน หรือบังคับบุคคลใดที่ไม่ประสงค์ทำงานเพื่อให้ทำงาน และยังใช้บังคับกับกรณีที่ถูกจ้างมีสิทธิเลือกว่าจะทำงานหรือไม่ และนายจ้างมีสิทธิเลือกว่าจะจ้างให้ทำงานหรือไม่ ดังนั้น การกำหนดให้ผู้ที่ประกอบอาชีพทรัพยากรบุคคลต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลหรือได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพรับอนุญาต

ย่อมเป็นการจำกัดสิทธิ เสรีภาพของประชาชน การตรากฎหมายฉบับนี้จึงต้องพิจารณาว่า วิชาชีพบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีผลกระทบต่อประชาชนหรือสังคมโดยรวมหรือไม่ เพียงใด

6. ผลกระทบของร่างกฎหมายที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption Risk Assessment)

6.1 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้มีระบบ

คณะกรรมการ

มี ไม่มี

ร่างมาตรา 30 (7) (8) ให้คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(7) การพิจารณาให้ความเห็นชอบและสั่งให้สมาชิกสภาวิชาชีพพ้นจากสมาชิกภาพ ตามข้อเสนอของคณะกรรมการจรรยาบรรณ หรือพิจารณาไม่เห็นชอบตามข้อเสนอดังกล่าว

(8) การพิจารณาและสั่งให้กรรมการจรรยาบรรณพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 35 (4)

บทวิเคราะห์ ตามร่างมาตรา 30 (7) (8) กำหนดให้คณะกรรมการใช้ดุลพินิจ แต่ไม่มีกลไก ในการป้องกัน และตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการไว้ ซึ่งอาจจะเอื้อให้เกิดการใช้ดุลพินิจ ที่ไม่เหมาะสมได้ ดังนั้น กฎหมายจะต้องมีกลไกในการป้องกัน และตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของ คณะกรรมการ เพื่อป้องกันการเกิดทุจริตในการใช้ดุลพินิจ

6.2 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้มีระบบ

อนุมัติ อนุญาต

มี ไม่มี

6.3 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้อำนาจ

แก่เจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย

มี ไม่มี

ร่างมาตรา 30 ให้คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(2) แต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินกิจการหรือพิจารณา เรื่องต่าง ๆ อันอยู่ในขอบเขตแห่งวัตถุประสงค์ หน้าที่ และอำนาจของสภาวิชาชีพ

บทวิเคราะห์ ในการกำหนดให้คณะกรรมการใช้ดุลพินิจในการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย โดยไม่ได้มีการกำหนดคุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม ความรู้ความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการไว้ในบทบัญญัติของกฎหมายอย่าง ชัดเจน และมีกลไกในการป้องกันการใช้ดุลพินิจเหมาะสมเพียงพอ อาจเป็นการเอื้อให้เกิดการการใช้ ดุลพินิจในการแต่งตั้งบุคคลโดยไม่เหมาะสม

6.4 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) ในการกำหนดให้มี

การออกกฎหมายลำดับรอง

มี ไม่มี

6.5 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) กรณีกฎหมาย
ไม่ครอบคลุม

มี ไม่มี

6.6 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) กรณีกฎหมายคลุมเครือ
ซ้ำซ้อน หรือขัดกัน

มี ไม่มี

6.7 ความเสี่ยงที่อาจส่งผลให้เกิดการทุจริต (Corruption) กรณีกฎหมายกำหนดโทษ

มี ไม่มี

ร่างมาตรา 68 ผู้ใดกระทำการนำผิดมาตรา 57 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท
บทวิเคราะห์ การกำหนดโทษปรับจะต้องพิจารณาถึงความผิดที่มีลักษณะ
คล้ายกันเทียบเคียงกับกฎหมายอื่น เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดอัตราโทษ และพิจารณาถึงความ
ร้ายแรงของโทษนั้นๆ ประกอบกัน เพื่อป้องกันการใช้ดุลพินิจในการกำหนดโทษที่สูงเกินสมควรและอาจ
ไม่ได้สัดส่วนกับการกระทำความผิด

7. การกำหนดให้มีระบบอนุญาตอนุมัติหรือการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่

มี ไม่มี

เหตุผลและความจำเป็น ตามร่างมาตรา 51 มาตรา 52 มาตรา 53 ที่กำหนดให้
ผู้ที่จะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพรับอนุญาต ต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากร
บุคคล และต้องได้รับใบอนุญาต ซึ่งการกำหนดให้มีการอนุญาต/ใบอนุญาต มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ที่
จะประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคุณสมบัติ มาตรฐาน จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เพราะ
การปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลมีผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรต่างๆ
จึงจำเป็นต้องกำหนดให้ใช้ระบบการอนุญาตหรือใบอนุญาต

8. การกำหนดให้มีระบบคณะกรรมการ

มี ไม่มี

เหตุผลและความจำเป็น ตามร่างมาตรา 21 ที่กำหนดให้มีคณะกรรมการ
สภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล โดยแต่งตั้งจากผู้แทนหน่วยงานต่างๆ ซึ่งมีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับ
การควบคุม ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีภารกิจโดยตรงในการคุ้มครองแรงงาน
ย่อมมีความเหมาะสม

9. บทกำหนดโทษ

- ไม่มี
- โทษทางอาญา
- โทษทางปกครอง
- โทษปรับเป็นพินัย
- โทษอุปรกรณ์

เหตุผลและความจำเป็น ตามร่างมาตรา 68 ที่กำหนดให้ผู้ที่กระทำการฝ่าฝืน มาตรา 57 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท เป็นการกำหนดบทลงโทษกรณีที่ผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพหรืออนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลและปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและกระทบต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งการกำหนดโทษดังกล่าวไว้เป็นการป้องปรามไม่ให้เกิดกระทำความผิด เพราะการประกอบวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลและปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและกระทบต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญกระทบต่อนายจ้างและลูกจ้างขององค์กร ดังนั้น จึงต้องให้ผู้ประกอบวิชาชีพหรืออนุญาตเท่านั้นที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

ส่วนที่ 4 การเปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างกฎหมาย

คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน ได้เปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างกฎหมายทางเว็บไซต์รัฐสภา www.parliament.go.th แล้วตั้งแต่วันที่ 7 พฤศจิกายน 2567



คณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร