

ร่างพระราชบัญญัติ
วิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.
(นายวรพงษ์ รวีรัฐ กับผู้มีสิทธิเลือกตั้ง เป็นผู้เสนอ)

เป็นร่างการเงิน

ไม่เป็นร่างการเงิน

ข้อมูลประกอบการพิจารณา

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

ซึ่งมีสาระสำคัญในประเด็นดังต่อไปนี้

1. คำนิยามเกี่ยวกับวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ “วิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล” “จรรยาบรรณ” “มาตรฐานวิชาชีพ” “ผู้ประกอบวิชาชีพ” “ผู้ประกอบวิชาชีพรับอนุญาต” “ใบอนุญาต” “สภาวิชาชีพ” “สมาชิก” “กรรมการ” “คณะกรรมการ” “พนักงานเจ้าหน้าที่” ตามร่างมาตรา 4
2. ให้มีสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลมีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามร่างมาตรา 7

- 2.1 สภาวิชาชีพมีวัตถุประสงค์ ตามร่างมาตรา 8
- 2.2 สภาวิชาชีพมีหน้าที่และอำนาจ ตามร่างมาตรา 9
3. สมาชิกต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามร่างมาตรา 15
4. คณะกรรมการสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยบุคคลตามร่างมาตรา 21 และมีหน้าที่และอำนาจ ตามร่างมาตรา 30
5. คณะกรรมการจรรยาบรรณ ประกอบด้วยบุคคลจำนวนไม่น้อยกว่าเก้าคน แต่ไม่เกินสิบห้าคน โดยเลือกและแต่งตั้งจากสมาชิกสามัญผู้ซึ่งมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเที่ยงธรรม เป็นที่ประจักษ์ ซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามร่างมาตรา 33 และมีหน้าที่และอำนาจตามร่างมาตรา 39
6. ผู้ใดประสงค์จะเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพ ประเภทสมาชิกสามัญหรือสมาชิกสมทบ ตามร่างมาตรา 51
7. ผู้ใดประสงค์จะเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพรับอนุญาตต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพ ประเภทสมาชิกสามัญ ตามร่างมาตรา 52
8. ผู้ประกอบการวิชาชีพรับอนุญาตสามารถประกอบวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคลและสามารถปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ตามร่างมาตรา 56

ผู้ที่เกี่ยวข้อง

1. ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

- 1.1 ปลัดกระทรวงแรงงาน
- 1.2 ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม
- 1.3 อธิบดีกรมการจัดหางาน
- 1.4 อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 1.5 อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2. ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยอ้อม

- 2.1 นายกษมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย
- 2.2 ประธานสหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์
- 2.3 ประธานสหภาพแรงงานไทยคาร์บอนแบล็ค

3. ผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไป

- ประชาชน

ประเด็นเพื่อรับฟังความคิดเห็น

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

2. ท่านเห็นว่าการกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร (ร่างมาตรา 15)
3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้มีคณะกรรมการสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งโครงสร้างและหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร (ร่างมาตรา 21 และมาตรา 30)
4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้มีคณะกรรมการจรรยาบรรณ รวมทั้งคุณสมบัติและหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการจรรยาบรรณมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร (ร่างมาตรา 33 และมาตรา 39)
5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร กับการกำหนดให้ผู้ที่ประสงค์จะเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้ที่ประสงค์จะเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลรับอนุญาตจะต้องเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล (ร่างมาตรา 51 และมาตรา 52)
6. ท่านเห็นว่าการกำหนดหน้าที่ของผู้ประกอบการวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลรับอนุญาตตามมาตรา 56 มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
7. ท่านเห็นว่าการเสนอร่างกฎหมายฉบับนี้จะแก้ไขปัญหาการประกอบอาชีพบริหารทรัพยากรบุคคลได้หรือไม่ อย่างไร
8. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)
