

แนวทางการเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงาน และมาตรฐานอาชีพ เพื่อการพัฒนากำลังคนอย่างบูรณาการ



สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
(องค์การมหาชน)

MR.JITRAPONG POOMSA-ARD

Skill Development Officer

Senior Professional Level

Department of Skill Development

Ministry of Labour

ประเด็นนำเสนอ

1. การกิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. มาตรฐานฝีมือแรงงาน
3. มาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ
4. การเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพ

นโยบายรัฐบาล

ยุทธศาสตร์
ชาติ 20 ปี

นโยบาย
ไทยแลนด์
4.0

S-Curve
EEC
Etc.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12



(ย2) เพิ่มโอกาสการเข้าถึง
บริการพื้นฐานทางสังคมของรัฐ
(ประกันสังคมมาตรา 40)

(ย1) วัยแรงงานมีความรู้
และทักษะตามความ
ต้องการตลาดงาน



ผังการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สู่ นโยบายกระทรวงแรงงาน

แผนแม่บท พัฒนา แรงงานไทย ระยะ 5 ปี	ย. 3 บริหาร จัดการ ด้านแรงงาน ระหว่าง ประเทศ	ย. 4 สร้างความสมดุลของ ตลาดแรงงาน	ย. 1 เพิ่มศักยภาพ แรงงานและ ผู้ประกอบการ	ย. 2 คุ้มครอง เสริมสร้าง ความมั่นคง หลักประกัน ในการทำงาน	ย. 5 บริหารจัดการ องค์กรด้วยหลัก ธรรมาภิบาล
นโยบาย กระทรวง แรงงาน	บริหารจัดการ แรงงาน ต่างด้าว	พัฒนาทักษะแรงงานรองรับนโยบาย Thailand 4.0			พัฒนา กระทรวง โดยใช้ระบบ ราชการ 4.0
		บริหารจัดการแรงงานไทย			
		สร้างมาตรฐาน ในการจ้างงาน	สร้างระบบประกัน ทางสังคมที่เป็นธรรม และเท่าเทียม		

ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD)

•พัฒนาฝีมือแรงงาน

- ฝึกเตรียมเข้าทำงาน (แรงงานใหม่)
- ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
- ฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

•พัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

•ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

•รับรองความรู้ความสามารถ (License)

(ช่างไฟฟ้าภายในอาคารทั่วประเทศ

มากกว่า 1 แสนคน)



ปี 2561

ฝึกอาชีพให้ผู้มีรายได้น้อย เป้าหมาย 6 แสนคน

ปี พ.ศ.	ผู้ผ่านการฝึกฝีมือ แรงงาน	ผลการทดสอบ	ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน	รวม
2557	193,195	42,990	4,220,799	4,456,984
2558	200,739	36,910	4,456,177	4,693,526
2559	214,176	72,025	3,809,648	4,095,849
2560	209,982	77,344	3,978,493	4,265,819

มาตรฐานฝีมือแรงงาน

- มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- มาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ
- มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ



มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ National Skill Standards

คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ของแรงงานที่ปฏิบัติงานอาชีพหนึ่งๆ

โดยมีองค์กรระดับชาติเป็นผู้กำหนดขึ้น โดยคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานสากล และ สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในขณะนั้น

มาตรฐานฝีมือแรงงาน

ใน 7 กลุ่มสาขาอาชีพ

- ก่อสร้าง
- ยานยนต์
- อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์
- อุตสาหการ
- เกษตร
- อุตสาหกรรมศิลป์
- บริการ

NSS
ระดับ 6
ระดับ 5
ระดับ 4
ระดับ 3
ระดับ 2
ระดับ 1

มาตรฐานฝีมือแรงงาน 6 ระดับ



คณะกรรมการกำหนด

มาตรฐานฝีมือแรงงาน

ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ในแต่ละสาขาอาชีพ
องค์กรอาชีพ สมาคม ภาควิชาการศึกษา ภาครัฐ
และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง



การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน
- ความปลอดภัยในการทำงาน
- การใช้และบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์
- ขั้นตอนวิธีการทำงานที่เหมาะสม
- การเลือกและใช้วัสดุอย่างประหยัด
- เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- ผลงานที่สำเร็จ

ความรู้ (Knowledge) ซึ่งจำเป็นที่จะใช้ทำงานนั้นๆ
ได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

ทักษะ (Skilled) เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิด
เป็นความชำนาญ สามารถที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพตาม
มาตรฐานที่กำหนด

ทัศนคติ (Attitude) มีจิตสำนึกในการทำงานที่ดีเช่น
การประหยัดวัสดุ การบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร และการ
ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน

มาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ (มาตรา 26)

มีบทบาทต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ

- การวิเคราะห์งาน/ตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดคุณสมบัติของผู้ทำงานในตำแหน่งงานนั้น
- การนำไปพัฒนาจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรม
- การนำไปเป็นเกณฑ์ในการวัดสมรรถนะ (Competency) ของผู้ทำงานในงาน/ตำแหน่งงานนั้น
- การกำหนดเป็นอัตราค่าจ้าง/ค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความสามารถในตำแหน่งงาน
- การกำหนดสายงาน/ตำแหน่งการเติบโตของบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสม
- การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ลดการสูญเสีย ลดต้นทุนการผลิต



- กำหนดมาตรฐาน ฝีมือที่ต้องการ

สถานประกอบ
กิจการ



DSD

- ร่วมกันจัดทำและนำเสนอ ให้คณะกรรมการส่งเสริม ฯ เห็นชอบมาตรฐาน



- นำมาตรฐานฝีมือแรงงาน ไปใช้

สถานประกอบ
กิจการ



ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

กระทรวงแรงงานได้ประกาศค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวน 83 สาขา

การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐาน



อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

หมายเหตุ

- อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ

กลวิธี

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน www.labour.go.th 1346 สำนักงานเลขาธิการกลุ่มงานประชาสัมพันธ์ DLPW PR

อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

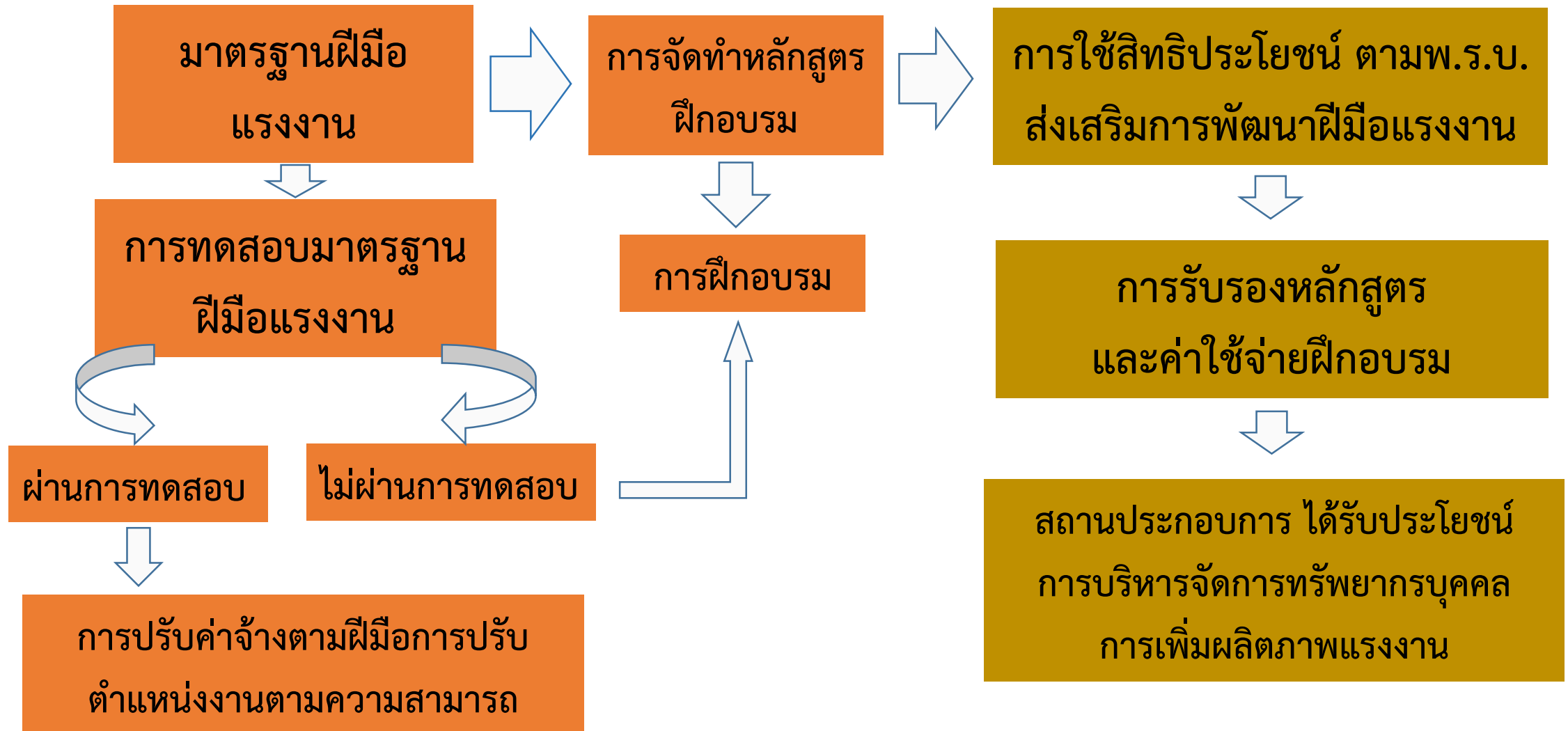
- สาขาประกอบอุปกรณ์ไฟฟ้าแสงสว่าง
 - ระดับ 1 วันละ **360** บาท
 - ระดับ 2 วันละ **430** บาท
- สาขาประกอบมอเตอร์ (เครื่องใช้ไฟฟ้า)
 - ระดับ 1 วันละ **370** บาท
 - ระดับ 2 วันละ **445** บาท

กองทุนช่างไฟฟ้า KFORWARD

คณะกรรมการค่าจ้าง

- ภาครัฐ
- ผู้แทนนายจ้าง/สถานประกอบการ
- ผู้แทนลูกจ้าง
- สมาคม/สภาวิชาชีพ
- ภาคการศึกษา

กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน



ประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

สถานประกอบกิจการ/นายจ้าง

1. ใช้คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะฝีมือ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เข้าปฏิบัติงานในองค์กร
2. ใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนา/เลื่อนตำแหน่งงานและขึ้นเงินเดือนของพนักงาน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร
3. ช่วยลดอัตราความเสียหายอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุ และการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ
4. เพิ่มคุณภาพ /ผลผลิตของสินค้าและการบริการ สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภค

ผู้บริโภค

1. เพิ่มโอกาส และทางเลือกในการบริโภคสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน
2. ได้รับบริการที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ มีความปลอดภัย ตรวจสอบได้ จากแรงงานผู้มีทักษะฝีมือ

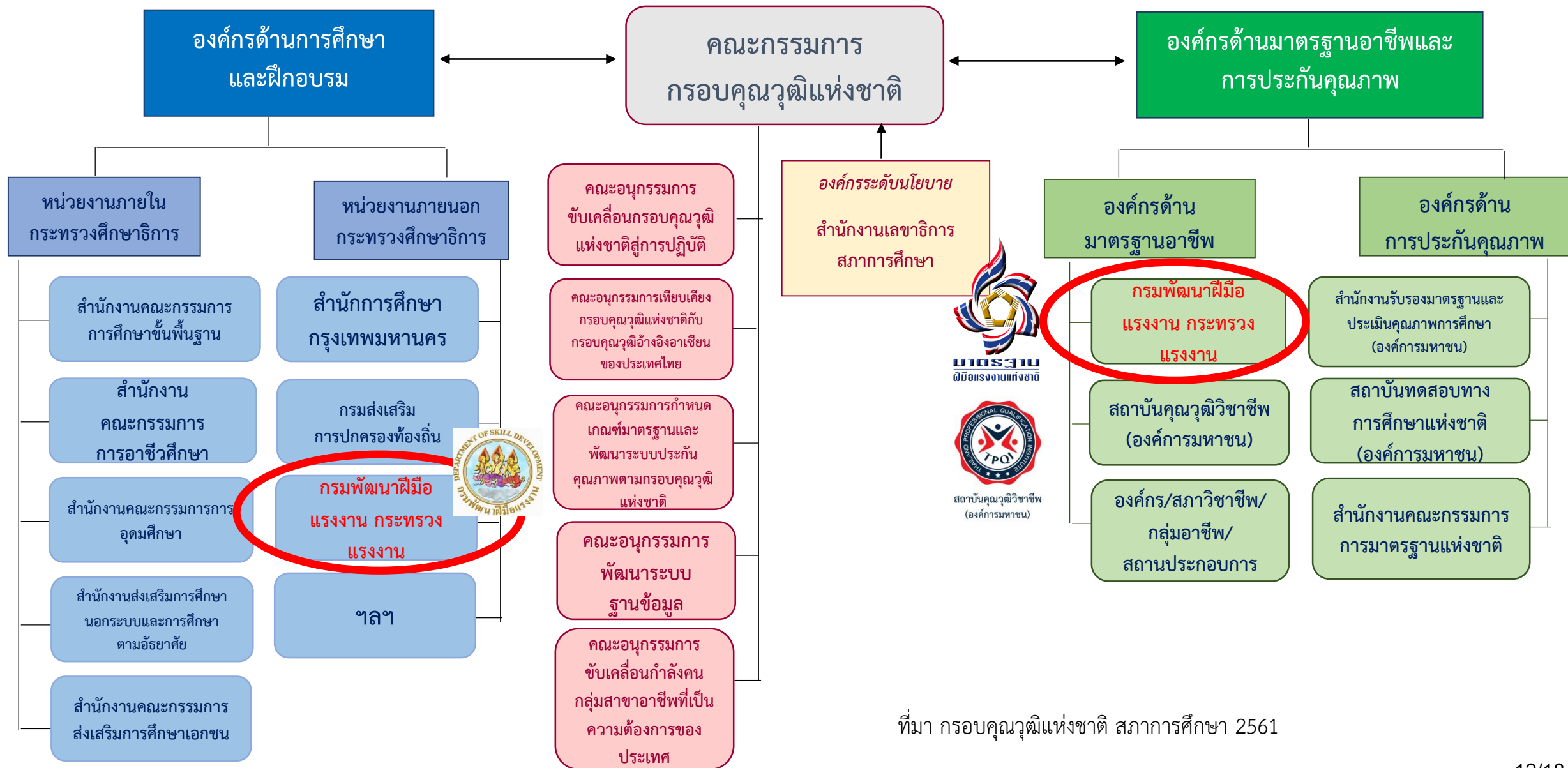
พนักงาน/ลูกจ้าง

1. ทราบระดับทักษะฝีมือและข้อบกพร่องของตนเอง
2. เป็นแนวทางการวางแผนการพัฒนาฝีมือแรงงานของตนตามความสามารถของตำแหน่งงานที่จะเลื่อนระดับขึ้น
3. เพิ่มโอกาสในการจ้างงานสำหรับบุคคลทั่วไปที่ไม่มีวุฒิการศึกษา
4. เพิ่มโอกาสในการมีงานทำทั้งในประเทศ และต่างประเทศ
5. เพิ่มโอกาสในการรับค่าจ้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

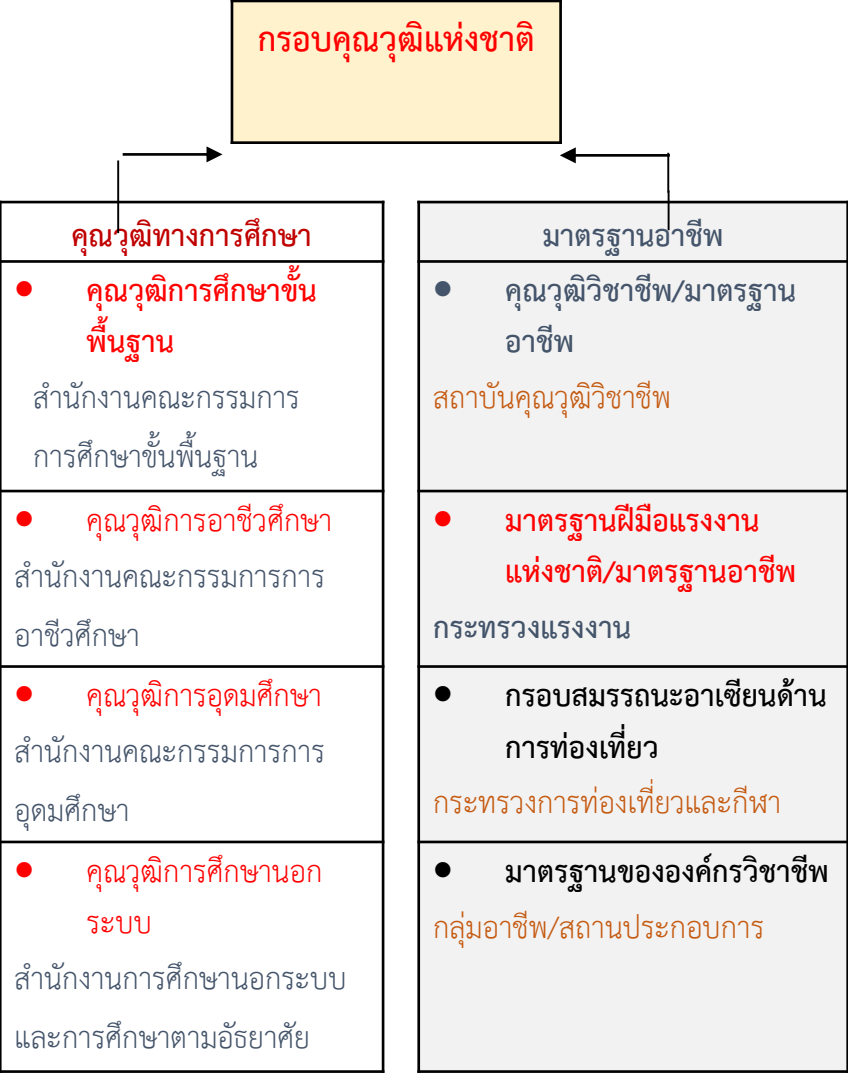
ภาครัฐ

1. ใช้ประกอบการวางแผนพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานในการประกอบอาชีพ
2. ใช้เป็นกรอบเพื่อพิจารณาจัดทำหลักสูตรอบรม หลักสูตรการเรียนในระดับชาติให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
3. ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของผู้บริโภค
4. ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้สามารถแข่งขันในตลาดการค้าภายในประเทศ และ ต่างประเทศ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศไทย



ความเชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศไทย



Educational Standards			NQF Levels	Occupational Standards	
Basic Education	Vocational Education	Higher Education		Professional Qualification Level	National Skill Standards/Occupational Standards
		Doctoral Degree	Level 8	PQ 8	NSS 6
		Master Degree	Level 7	PQ 7	NSS 5
	Bachelor Degree (B. Tech.)	Bachelor Degree	Level 6	PQ 6	NSS 4
	Diploma in Vocational/ Technical Education	Diploma	Level 5	PQ 5	NSS 3
			Level 4	PQ 4	NSS 2
Upper Secondary + Occupational	Vocational Education Certificate		Level 3	PQ 3	NSS 1
Upper secondary			Level 2	PQ 2	OS 2
Lower secondary			Level 1	PQ 1	OS 1

ที่มา กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ สภาการศึกษา 2561

มาตรฐานฝีมือแรงงาน กับ มาตรฐานอาชีพ

- การทดสอบมาตรฐานมีข้อจำกัด เนื่องจากงบประมาณ/ทรัพยากรบุคคล และการรับรู้ของประชาชนยังไม่ทั่วถึง
- มีผู้สมัครทดสอบระดับต้นเป็นส่วนใหญ่
- สถานประกอบการกิจการยังให้ความสำคัญกับการทดสอบไม่มากนัก
- สามารถดำเนินการทดสอบได้บางสาขาในทางปฏิบัติ



สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
(องค์การมหาชน)

- ความแตกต่างระหว่างมาตรฐานฝีมือแรงงานกับมาตรฐานอาชีพ
- มาตรฐานฝีมือแรงงานได้รับสิทธิประโยชน์ตาม พรบ.ส่งเสริมฯ แต่ยังไม่ครอบคลุมมาตรฐานอาชีพ
- ค่าใช้จ่ายในการประเมินมาตรฐานอาชีพค่อนข้างสูง แต่มาตรฐานฝีมือแรงงานต่ำกว่า
- มาตรฐานฝีมือแรงงานและคุณวุฒิวิชาชีพ มีการเทียบเคียงกับกรอบ NQF 8 ระดับ แต่ยังไม่สามารถเชื่อมโยงได้ในทางปฏิบัติ

ความแตกต่างระหว่างมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และมาตรฐานอาชีพ

- ใช้ **methodology** ในการสร้างมาตรฐานที่แตกต่างกัน (**JOB Analysis/DACUM VS FUNCTIONAL ANALYSIS**) มีการกำหนดคุณสมบัติผู้เข้ารับการทดสอบ/ประเมินต่างกัน และมีวิธีการทดสอบ/วัดผล/การประเมินที่แตกต่างกัน
- มีความคล้ายคลึงกันแต่การนำไปใช้ต่างกัน
 - มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเน้นการทดสอบฝีมือแรงงาน ฝึกอบรม พัฒนาหลักสูตรการฝึก และให้ศูนย์ทดสอบ ฝีมือแรงงานภาครัฐและเอกชนนำไปทดสอบ
 - มาตรฐานอาชีพใช้ประเมินคนในอาชีพและรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อรับรองความรู้ ความเชี่ยวชาญทักษะด้านวิชาชีพ โดยหน่วยรับรองภาครัฐและเอกชน
- มาตรฐานอาชีพมีสถานะเป็น **Certificate** ภาคสมัครใจ แต่มาตรฐานฝีมือแรงงานจะมีทั้งภาคสมัครใจและนำไปใช้เป็น **LICENSE** เช่น ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร และสาขาอาชีพที่เป็นอันตรายอื่น ๆ ในอนาคต
- มีกฎหมายรับรองคนละฉบับ (พ.ร.บ./พ.ร.ฎ.) แต่มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติบางสาขาจะถูกนำไปกำหนดอัตราค่าจ้างให้นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างที่ผ่านการทดสอบมาตรฐาน(ตามประกาศอัตราค่าจ้าง) แต่มาตรฐานอาชีพจะไม่ถูกนำไปกำหนดอัตราค่าจ้าง

การเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพ

“FIT FOR PURPOSE”

- เพิ่มความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เน้นการทำงานเชิงบูรณาการ ลดการทำงานแบบต่างคนต่างทำ แลกเปลี่ยนข้อมูลกันและทำงานไปด้วยกัน
- มีแผนงาน/แผนปฏิบัติการร่วมกัน กำหนดเป้าหมาย สาขาอาชีพ และกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว
- เทียบเคียงมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพ ในสาขาที่มีความใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานไปกำหนดเป็นผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) ตามหน่วยสมรรถนะของมาตรฐานอาชีพ
- นำมาตรฐานอาชีพไปจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพที่ยังไม่มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อประโยชน์ของกำลังแรงงาน นายจ้าง และผู้ประกอบการ
- สร้างกระบวนการฝึกอบรม -> ทดสอบฝีมือ -> ประเมิน -> รับรองคุณวุฒิ -> พัฒนาหลักสูตรการฝึก/หลักสูตรการศึกษา เพื่อต่อยอด -> ติดตามผล โดยความร่วมมือกับเจ้าของอาชีพและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ร่วมกันประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจ และเผยแพร่ประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพ เพื่อการพัฒนากำลังคนของประเทศและตลาดแรงงาน

จุดเน้น/จุดเด่นของมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพ

DSD

สาขาอาชีพ **7** สาขา ก่อสร้าง/อุตสาหกรรม/เครื่องกล/ไฟฟ้า/อุตสาหกรรมศิลป์/บริการ/เกษตรอุตสาหกรรม

Skill Levels

ช่าง/เทคนิค/ปฏิบัติการ/หัวหน้างาน/ผู้จัดการ

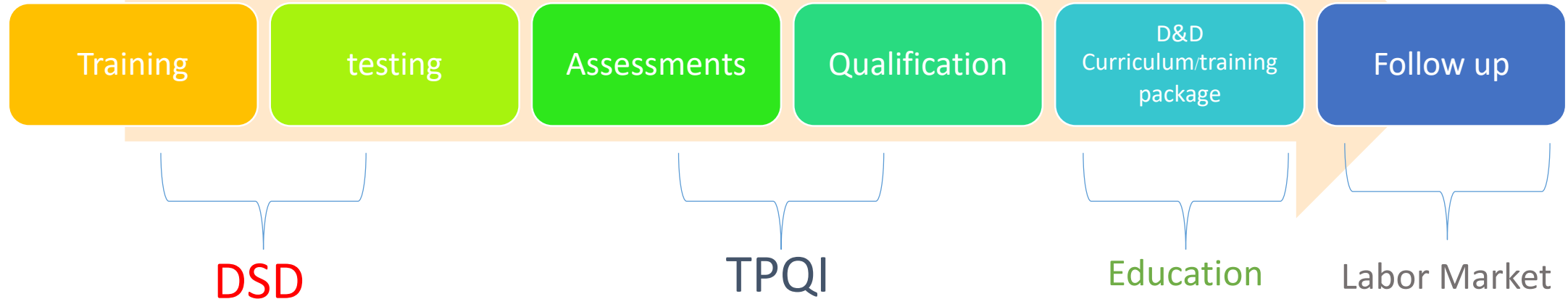
TPQI

สาขาวิทยาศาสตร์/ไบโอเทคโนโลยี/ภาพถ่าย/**Data Science**/เกษตร/อุตสาหกรรม/แปรรูป/ระบบราง/กีฬา/อนิเมชั่น/**trader**/บริหารทรัพยากร/อสังหาริมทรัพย์/ความปลอดภัย/การแพทย์/พลังงาน/ธุรกิจดนตรี/

Skill levelsบริหาร

จัดการ/ผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ

FUTURE



กระทรวง
ศึกษาธิการ



สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
(องค์การมหาชน)

มาตรฐานอาชีพ

- สาขาที่มีความสำคัญและไม่ซ้ำซ้อนกัน
- มีผู้ต้องการประเมินและจำเป็นเร่งด่วน

มาตรฐานฝีมือแรงงาน

- กำหนดระดับฝีมือแรงงาน
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

สิทธิประโยชน์ตามพรบ.ส่งเสริม

- ลดหย่อนภาษี
- กองทุน

ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

- คณะกรรมการค่าจ้าง
- ประกาศตาม กม.

Conclusion

“แม้มีความคล้ายและแตกต่างกัน แต่มาตรฐานฝีมือแรงงาน และ มาตรฐานอาชีพ ต่างก็เป็นมาตรฐานของประเทศไทย และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศไทยด้วยกันทั้งสิ้น...”

มาตรฐานฝีมือแรงงาน และ มาตรฐานอาชีพ

คือ

เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
การพัฒนาองค์กร

และเพิ่มขีดความสามารถด้านกำลังคนของประเทศไทยอย่างยั่งยืน



Thank you very much
for your kind attention



สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
(องค์การมหาชน)

Standard for the better life

Qualification

Quality

Qualify

ภาคผนวก

นียบามการเทียบเคียงของกระทรวงแรงงาน

ระดับ	นียบามการเทียบเคียงกระทรวงแรงงานเข้าสู่กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	กระทรวงแรงงาน
๘	สามารถกำหนดทิศทาง อนาคตและเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรได้อย่างเป็นที่ยอมรับในระดับองค์กรและสังคม	ระดับ ๘ (มรช.๖)
๗	สามารถพัฒนาระบบงาน สินค้าและบริการ การบริหารจัดการองค์กร ระบบและนวัตกรรมการทำงานและบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถสังเคราะห์และประเมินเพื่อแก้ไขวิกฤตปัญหาขององค์กร	ระดับ ๗ (มรช.๕)
๖	สามารถออกแบบระบบการปฏิบัติงาน สินค้าและบริการ การบริหารจัดการ วิเคราะห์ วางแผนการทำงาน ติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพโดยใช้ องค์ความรู้และทักษะด้านอื่นๆมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและสามารถจัดการบริหารต้นทุนและบริหารงานบุคคล และประสานความร่วมมือ เจริญต่อรอง	ระดับ ๖ (มรช.๔)
๕	สามารถปฏิบัติงานที่ซับซ้อน และมีส่วนร่วมในการวางแผนและควบคุมการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองและสามารถสอนงานผู้ได้บังคับบัญชาได้	ระดับ ๕ (มรช.๓)
๔	สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดด้วยความชำนาญได้อย่างมีคุณภาพ เชื่อถือได้ (Quality & Reliability) สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานได้ด้วยตนเอง และสามารถควบคุมดูแลให้คำแนะนำ หรือ ปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับ ๔ (มรช.๒)
๓	สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดด้วยความชำนาญ ภายใต้คำแนะนำของ (ระดับ ๔)	ระดับ ๓ (มรช.๑)
๒	สามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนภายใต้การกำกับดูแลของ(ระดับ ๓) อย่างใกล้ชิด	ระดับ ๒ (มฐอ. ๒)
๑	สามารถปฏิบัติงานพื้นฐานที่ไม่ซับซ้อนได้ตามคำสั่งภายใต้การกำกับดูแลของ (ระดับ ๒,๓)อย่างใกล้ชิด	ระดับ ๑ (มฐอ. ๑)

มรช.: มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มฐอ.: มาตรฐานอาชีพ กรมการจัดหางาน