



ยินดีต้อนรับผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมสัมมนา

โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการ
พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

วันอังคารที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ (เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.)

ณ ห้องฝึกอบรม สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๑ ภูเก็ต



พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

วันอังคารที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ (เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๐.๓๐ น.)

ณ ห้องฝึกอบรม สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๑ ภูเก็ต

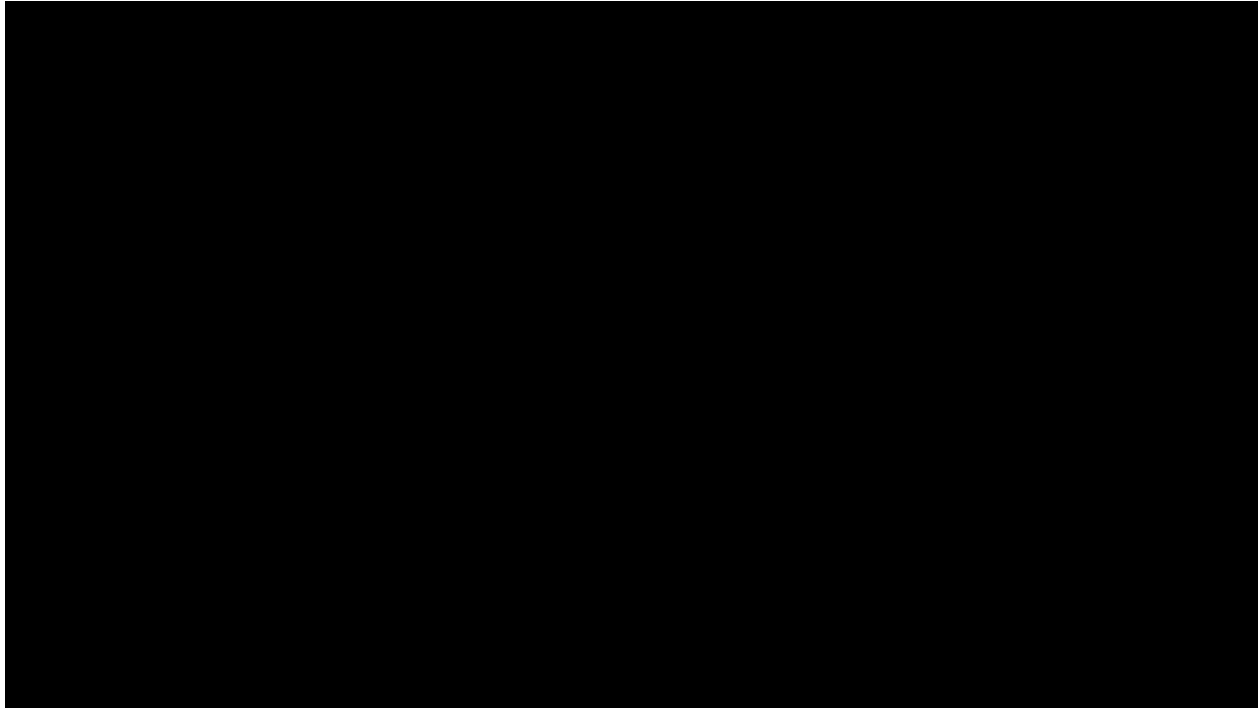
นายดรณ์ พลจรัส

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ

ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๑ ภูเก็ต

แนะนำกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
(Department of Skill Development)



พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๔๕

ชื่อ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

เหตุผล ในการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้

โดยที่บทบัญญัติที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. ๒๕๓๗ ยังไม่เอื้ออำนวยเพียงพอต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาวะปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกาลสมัย สมควรปรับปรุงพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. ๒๕๓๗ เพื่อให้ นายจ้างหรือสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น และให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ.๒๕๔๕ (ต่อ)

การใช้บังคับ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๙ ตอนที่ ๙๘๑ ก ลง
วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕

มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๔๖ (ให้ใช้บังคับเมื่อพ้น
กำหนด ๑๒๐ วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา)

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

จุดประสงค์ : เพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น โดย

๑. ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไป ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้กับลูกจ้างของตน
๒. ให้สิทธิและประโยชน์ในการยกเว้นภาษี จำนวนร้อยละ ของค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓. กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง ๑๐๐ คนขึ้นไป ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ยกเว้น สถานประกอบกิจการที่ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ครบร้อยละ ๕๐ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน
๔. ให้เงินกู้ยืมแก่นายจ้าง เพื่อนำไปฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้าง
๕. ให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

ชื่อ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗
ความจำเป็นในการตราพระราชบัญญัติฉบับนี้

ความเสียหายจากผู้ประกอบอาชีพที่ไม่มีความชำนาญในการทำงานอย่างแท้จริง ส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินต่อตัวผู้ประกอบอาชีพเอง ต่อผู้ประกอบกิจการ ชุมชน สังคม และส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก

รัฐจึงจำเป็นต้องลดความสูญเสียด้วยการเข้าควบคุมการประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยมีระบบการประเมิน และออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถให้กับผู้ประกอบอาชีพในสาขาที่ประกาศควบคุม

เหตุผลในการประกาศใช้

๑. โดยที่ฉบับปัจจุบัน(พ.ร.บ. ๒๕๔๕)ยังไม่มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับ...

๑.๑ การส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพมีหนังสือรับรองความรู้

ความสามารถในการประกอบอาชีพ

๑.๒ การพัฒนาประสิทธิภาพของสถานประกอบการ

๑.๓ การให้ความคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะ

จากการทำงาน

เหตุผลในการประกาศใช้ (ต่อ)

๒. สมควรแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อกำหนดให้การประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือ ลักษณะงานใดที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องดำเนินการโดยผู้มีความรู้ความสามารถ ที่ได้รับการรับรองความรู้ความสามารถ โดยมีระบบการประเมินเพื่อรับรองความรู้ ความสามารถ
๓. ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจควบคุมการดำเนินการของศูนย์ประเมิน ความรู้ความสามารถ
๔. กำหนดให้ผู้ประกอบกิจการได้รับสิทธิประโยชน์ เพื่อเป็นการจูงใจให้เข้าร่วมใน กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การใช้บังคับ

๑. ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๑ ตอนที่ ๘๗ ก ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗
๒. มีผลใช้บังคับตั้งแต่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๘ (ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด ๙๐ วัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา)
๓. พ.ร.บ.นี้ ไม่บังคับใช้แก่ กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานของรัฐ และองค์กรของรัฐ
๔. สาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานใดมีองค์กรตามกฎหมายควบคุมแล้ว ให้อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายนั้น

สาระสำคัญของพ.ร.บ.ส่งเสริมฯ ฉบับที่ ๒

๑. ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศ

๑.๑ กำหนดสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๒ กำหนดสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ เว้นแต่มีองค์การตามกฎหมายอื่นควบคุมอยู่แล้ว

๒. ผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ต้องได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

๓. มีบทกำหนดโทษผู้กระทำความผิดตามพ.ร.บ.นี้เพิ่มขึ้น โดยมีโทษตั้งแต่ปรับไม่เกินห้าพันบาทถึงปรับไม่เกินหกหมื่นบาท

ผู้ได้รับประโยชน์

จาก พ.ร.บ. (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

นายจ้าง

ลูกจ้าง

สาธารณะ / สังคม

- พัฒนาคุณภาพ/ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
- เพิ่มผลิตภาพแรงงาน
- ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านภาษีและด้านอื่น ๆ
- มีความปลอดภัยจากการทำงานของลูกจ้าง

- มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ
- ได้รับค่าจ้างสูงขึ้น
- มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
- มีความปลอดภัยในการทำงาน

- ได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ได้รับสินค้าหรือบริการที่ดีมีคุณภาพ
- สังคมส่วนรวมเกิดความสันติสุข



เนื้อหาของพ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

บทนิยาม มีบัญญัติไว้ในมาตรา ๕ รวมทั้งสิ้น ๓๑ บทนิยาม

หมวด ๑ การดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

หมวด ๒ มาตรฐานฝีมือแรงงาน

หมวด ๒/๑ การรับรองความรู้ความสามารถ

หมวด ๓ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมวด ๔ สิทธิและประโยชน์

หมวด ๕ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมวด ๖ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่

หมวด ๗ การเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาต การเพิกถอนหนังสือรับรองและการอนุญาตให้ใช้
เครื่องหมาย

หมวด ๘ การอุทธรณ์

หมวด ๙ บทกำหนดโทษ



สรุปมาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบการที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา ๒๐๑๙ ปี พ.ศ.๒๕๖๔

ลำดับ	รายการ	ระยะเวลา
๑	ลดสัดส่วนจำนวนลูกจ้างที่จัดให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จากไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ เป็นไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐	ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔
๒	ขยายระยะเวลาการยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่าย ในการฝึกอบรม ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จากภายใน ๖๐ วันเป็นภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันเสร็จสิ้นการฝึก ทั้งนี้ไม่เกินวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๕	ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ แต่ไม่เกินวันที่ ๑๕ มกราคม ของปีถัดไป
๓	ขยายระยะเวลาการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จากภายใน เดือนมีนาคม ๒๕๖๔ เป็นภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๔	เป็นเวลา ๔ เดือน ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๔ ถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๔
๔	ลดสัดส่วนเงินสมทบจากร้อยละ ๑ เหลือร้อยละ ๐.๑ (เพื่อช่วยเหลือกรณีที่ปี ๒๕๖๔ ผู้ประกอบการพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ครบตามสัดส่วน และต้องชำระเงินสมทบในปี ๒๕๖๕	ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๖ เม.ย.๖๔ (บรรเทาความเดือดร้อนเนื่องจากสถานการณ์โควิด)

แนวทางการพิจารณาหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม



ปัญหาที่พบการตรวจรับรอง หลักสูตร

แนวทางการตรวจสอบหลักสูตร
รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และ
รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

1. จนท.สปก.
เปลี่ยนคนทำ
บ่อย

2.เขียนหลักสูตร
ไม่เป็น

3.ยื่นหลักสูตรที่เคย
แจ้งแล้วว่ารับรอง
ไม่ได้ พอเปลี่ยนคน
ทำก็นำมายื่นอีก

7. สปก.ไม่ศึกษา
คู่มือด้วยตนเอง
ก่อนดำเนินการ

4.ชื่อหลักสูตรกับ
เอกสารประกอบ
ไม่ตรงกัน

6.จำนวน
ชั่วโมงใน
หลักสูตรกับ
กำหนดการไม่
ตรงกัน

5. จำนวน
หลักสูตรของ
สปก.มี จำนวน
มาก



การพิจารณาหลักสูตร

แนวทางการตรวจสอบหลักสูตร
รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และ
รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม



การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน

การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ



ความจำเป็นและปัญหา คืออะไร?



ฝึกอย่างไร? ที่ชั่วโมง?



ทำไมต้องฝึก?



ฝึกให้ใคร?



ฝึกแล้วได้ประโยชน์
อย่างไร

ปัจจัยที่แตกต่าง

แนวทางการตรวจสอบหลักสูตร
รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และ
รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม



Thailand

ปัจจัยที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่

ประเภทกิจการ

จำนวน
สถานประกอบกิจการ

จำนวนแรงงาน

จำนวน
หลักสูตร

หลักสูตร

ภาษา/วัฒนธรรม

อัตราค่าจ้าง

ความยากง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการพิจารณา

แนวทางการตรวจสอบหลักสูตร
รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และ
รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม



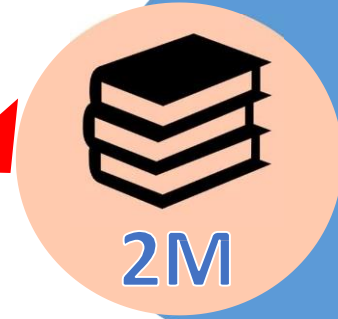
1L .LAW

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน พ.ศ. 2545 และกฎหมายลำดับ
รองที่เกี่ยวข้อง



2L.LAW

พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวก
ในการพิจารณาอนุญาตของทาง
ราชการ พ.ศ. 2558



1M. MANUAL

คู่มือปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ฯ
(รวมข้อสั่งการจากกรมฯ ,แนวปฏิบัติต่าง ๆ

2 M.MANUAL

คู่มือสำหรับประชาชน



แนวทางการแก้ไขปัญห

แนวทางการตรวจสอบหลักสูตร
รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และ
รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

1

ให้คำปรึกษาแนะนำ
เกี่ยวกับการจัดทำ
หลักสูตรการฝึกอบรม

ให้คำแนะนำหรือจัดฝึกอบรมเรื่อง
“การวิเคราะห์งาน” ให้แก่สถานประกอบ
กิจการ เพื่อให้สถานประกอบกิจการ จะ
ได้สามารถวิเคราะห์ตำแหน่งงานได้ว่า
จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ
ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง
และนำมาประเมินเป็นสมรรถนะและจัดทำ
เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงตาม
ตำแหน่งงานต่อไป

2

ขอความร่วมมือ สปก.
ส่งแผนการฝึกอบรม
ประจำปี

ขอความร่วมมือ สปก. ให้ส่งแผนการ
ฝึกอบรมประจำปี เพื่อเป็นข้อมูลในการ
ให้คำแนะนำเพิ่มเติมและเข้าไปสังเกต
การณ์ในวันที่จัดฝึกอบรมได้

3

ขอความร่วมมือ สปก.
ยื่นหลักสูตรก่อนการ
ฝึกอบรม

ขอความร่วมมือ สปก. ยื่นหลักสูตรก่อน
การฝึกอบรม เพื่อลดปัญหาการ
ฝึกอบรมในหลักสูตรที่ไม่สามารถรับรอง
ได้ และเพื่อเป็นการให้คำแนะนำเรื่อง
หลักสูตรกับสปก.

การพัฒนาฝีมือแรงงาน

คำนิยามของคำว่า

การพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการศึกษาและประชากรวัยทำงาน มี

1. ความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน

2. ฝีมือ ความรู้ ความสามารถ

3. จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

4. ทักษะที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ
อันได้แก่การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน
การรับรองความรู้ความสามารถ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง

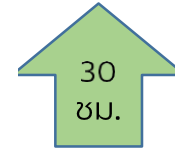
ข้อกฎหมาย

การฝึกอบรม
ฝีมือแรงงาน

สิทธิประโยชน์

ประเภทการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

การฝึกเตรียมเข้าทำงาน



การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน



การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ



ข้อกฎหมาย

การฝึกอบรม
ฝีมือแรงงาน

สิทธิประโยชน์

การฝึกเตรียมเข้าทำงาน



หมายถึง การฝึกอบรมฝีมือ
แรงงานก่อนเข้าทำงานเพื่อให้
สามารถทำงานได้ตาม
มาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่ง
หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม
ต้องเป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อ
พัฒนาฝีมือแรงงานก่อนเข้า
ทำงานในสถานประกอบกิจการ
สอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่อ
กิจการของผู้ดำเนินการฝึก
ระยะเวลาการฝึกต้องไม่น้อย
กว่า **30** ชั่วโมง แบ่งได้เป็น
3 กรณี คือ

ข้อกฎหมาย

การฝึกอบรม
ฝีมือแรงงาน

สิทธิประโยชน์

การฝึกเตรียมเข้าทำงาน

ผู้ประกอบการ

1. ฝึกอบรมให้บุคคลทั่วไป

2. รับนักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือบุคคล
ที่ทางราชการส่งมาเข้ารับการฝึก

1.1 ดำเนินการจัดฝึกเอง

1.2 ส่งไปฝึกภายนอก (สถานศึกษา/
สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงาน) (ม.16)

การพิจารณาของนายทะเบียน กรณีการฝึกเตรียมเข้าทำงาน

แนวทางการตรวจสอบหลักสูตร
รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และ
รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

1

ตรวจสอบรายละเอียด
เกี่ยวกับการฝึก

- หลักสูตร -สถานที่ฝึก -ครูฝึก
- ระยะเวลาการฝึก
- อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึก
- วิธีการและมาตรฐานการวัดผล
- รายละเอียดที่แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของกิจการของผู้ดำเนินการฝึก
- รายละเอียดเกี่ยวกับรายการค่าใช้จ่ายในการดำเนินการฝึก

2

พิจารณาแล้ว
รายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเหมาะสม

ให้ความเห็นชอบรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกดังกล่าวและมีหนังสือแจ้งให้ผู้ยื่นคำขอทราบ ภายใน 30 วันนับแต่วันที่นายทะเบียนได้รับคำขอและเอกสารหรือหลักฐานถูกต้องครบถ้วน

3

พิจารณาแล้ว
ไม่ให้ความเห็นชอบ

ให้มีหนังสือแจ้งการไม่เห็นชอบพร้อมเหตุผลสิทธิและระยะเวลาในการอุทธรณ์ให้ผู้ยื่นคำขอทราบ ภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับคำขอและเอกสารหรือหลักฐานถูกต้องครบถ้วน

หน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึก กรณีฝึกเตรียมเข้าทำงาน

- 1. จัดทำข้อบังคับหรือระเบียบที่เกี่ยวกับการฝึก**
(ม.10 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ)
- 2. ทำสัญญาการฝึก**
(ม.11 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ และประกาศที่เกี่ยวข้อง)
- 3. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์คุ้มครองผู้รับการฝึก และจัดทำทะเบียนประวัติผู้รับการฝึก**
(ม.12 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ และประกาศที่เกี่ยวข้อง)
- 4. ออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้สำเร็จการฝึก**
(ม.13 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ)
- 5. ห้ามผู้ดำเนินการฝึกเรียกเก็บหรือรับเงินค่าฝึกอบรมหรือค่าตอบแทนจากผู้รับการฝึก**
(ม.15 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ)

ข้อกำหนด

การฝึกอบรม
ฝีมือแรงงาน

สิทธิประโยชน์

การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน



หมายถึง

การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น โดยหลักสูตรต้องมีความสอดคล้องและเป็นประโยชน์กับกิจการ ระยะเวลาการฝึกอบรม **ไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง** โดยผู้ประกอบการสามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง จัดฝึกอบรม หรือส่งลูกจ้างไปรับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอบรมตามที่กฎหมายกำหนด

ข้อกฎหมาย

การฝึกอบรม
ฝีมือแรงงาน

สิทธิประโยชน์

การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ



หมายถึง หมายถึง การที่ ผู้ประกอบกิจการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย ระยะเวลาการฝึกอบรม **ไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง** โดยผู้ประกอบกิจการสามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง จัดจ้างฝึกอบรม หรือส่งลูกจ้างไปรับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอบรมตามที่กฎหมายกำหนด

การพิจารณาของนายทะเบียน กรณีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

แนวทางการตรวจสอบหลักสูตร
รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และ
รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

1

ตรวจสอบหลักสูตร
รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง
และรายการค่าใช้จ่าย

-หลักสูตร
-เนื้อหาวิชา
-ระยะเวลาการฝึก
-จำนวนผู้เข้ารับการฝึก
 บรรยาย กลุ่มละไม่เกิน 100 คน
 ต่อวิทยากร 1 คน
 กิจกรรมกลุ่ม กลุ่มละไม่เกิน 50 คน
 ต่อวิทยากร 1 คน
 ทักษะฝีมือที่มีภาคปฏิบัติ กลุ่มละ
 ไม่เกิน 25 คน ต่อวิทยากร 1 คน
-ผู้เข้ารับการฝึกต้องเข้ารับการ
ฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของ
ระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหลักสูตร
-รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
ตาม กรอบ 16 ข้อ

2

การให้ความเห็นชอบ

เมื่อนายทะเบียนตรวจสอบแล้ว เห็นว่า
การฝึกนั้นได้ดำเนินการถูกต้องตาม
หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด
ให้ออกหนังสือรับรองแก่ผู้ยื่นคำขอ

หน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึก

(การฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ)

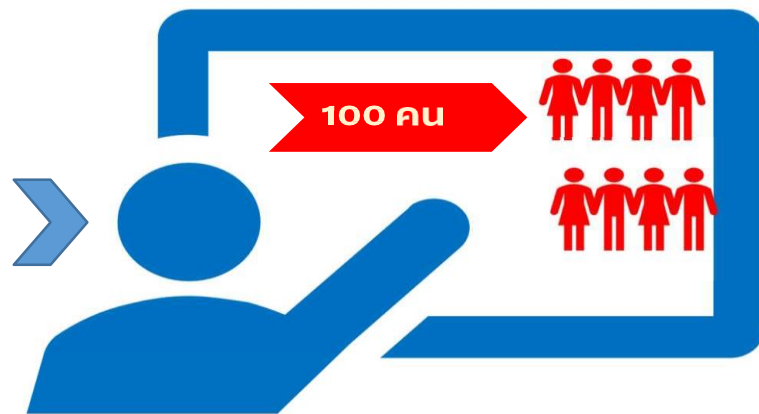
1. ผู้ดำเนินการฝึกซึ่งเป็นนายจ้างยังคงมีหน้าที่ต่อลูกจ้างตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
2. ถ้าการฝึกเกิดจากการร้องขอของลูกจ้างและมีการตกลงกันเป็นหนังสือ หากจัดฝึกนอกเวลาทำงานปกติหรือในวันหยุด ให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างผู้เข้ารับการฝึกไม่น้อยกว่าค่าจ้างในเวลาทำงานปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ฝึก
3. **ห้ามเรียก**หรือรับเงินค่าฝึกอบรม หรือค่าตอบแทนในลักษณะใดๆ จากผู้รับการฝึก

สิทธิในการนำค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ไปยกเว้นภาษี

แนวทางการตรวจสอบหลักฐาน
รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และ
รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม



-ผู้ประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง
ตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษี
เงินได้เพิ่มอีก 100 % สำหรับค่าใช้จ่ายที่ใช้
ไปในการฝึ กอบรมฝึ มือแรงงาน
ตามพระราชกฤษฎีกาออกตามความ
ประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 437) พ.ศ. 2548



-ผู้ประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100คน
ขึ้นไป ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานครบ
ตามสัดส่วนที่กำหนด ไม่ต้องส่งเงินสมทบ
เข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และได้รับ
สิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เพิ่มอีก 100 %
สำหรับค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปในการฝึกอบรมฝึ มือ
แรงงาน ตามพระราชกฤษฎีกาออกตาม
ความประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 437) พ.ศ.
2548

หมวด ๒. มาตรฐานฝีมือแรงงาน

มาตรฐานฝีมือแรงงาน หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

๑. ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการประกอบอาชีพหรือปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ
๒. ทักษะ (Skilled) เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดเป็นความชำนาญ มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด
๓. ทัศนคติ (Attitude) เป็นจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ดี ตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงต้นทุนในการผลิต และการบริการที่เกิดจากการสูญเสียของวัสดุ และอุปกรณ์ระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๒. มาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ

เป็นการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบการหรือหน่วยงานภายนอก โดยความร่วมมือกันระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานภายนอก เพื่อรับรองเป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ

3. มาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ

- เป็นมาตรฐานตำแหน่งงานที่ใช้ทดสอบคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ
- ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน
- แรงงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานในบางประเทศ ต้องผ่านการทดสอบมาตรฐานกลางการทดสอบฝีมือคนหางาน
- ดำเนินการทดสอบโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือดำเนินการทดสอบโดยสถานทดสอบเอกชนที่ได้รับอนุญาตจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หมวด 2/1 การรับรองความรู้ ความสามารถ

หมวด 2/1 เป็นบทบัญญัติเพิ่มเติมโดย พ.ร.บ.(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557

- สมุดประจำตัว
- การรับรองความรู้ความสามารถ/การประเมิน
- หนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
- ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ
- ผู้ประเมิน
- องค์กรอาชีพ
- การใช้เครื่องหมายการจ้างงานฯ



การประเมินและการออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

ผู้ประสงค์จะขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

ประสบการณ์
(น้ำหนัก 25%)

ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงาน
(น้ำหนัก 50%)

คุณลักษณะส่วนบุคคล
(น้ำหนัก 25%)

ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ

หน่วยงานพร. ทั่วประเทศ
ผู้ประเมิน 3 คน

ที่เป็นองค์กรอาชีพ
ผู้ประเมิน 3 คน

ที่เป็นหน่วยงานของรัฐ
ผู้ประเมิน 3 คน

เอกสาร

ตรวจสอบ

สมุดประจำตัว

สัมภาษณ์

ทดสอบเชิงพฤติกรรม

ผลงานที่ผ่านมา

วิธีอื่นที่เหมาะสม

ผลการประเมิน 85% ขึ้นไป

แจ้งผล
ภายใน 5 วันทำการ

ผลการประเมินต่ำกว่า 85%

ผ่าน

แจ้งเหตุผลที่ไม่ผ่าน

ไม่ผ่าน

หนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
(หนังสือมีอายุ 5 ปี)

ก่อนหนังสือหมดอายุไม่น้อยกว่า 60 วัน

ยังไม่ผ่าน มาตรฐานฝีมือแรงงาน

เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฯ

สพร.
จำนวน 25 แห่ง

สนพ.จำนวน
52 แห่ง

ศูนย์ทดสอบฯ
ที่ได้รับอนุญาต
จำนวน 125 แห่ง

ผ่านมาตรฐาน
ฝีมือแรงงาน

ไม่ผ่านมาตรฐาน
ฝีมือแรงงาน

เข้าสู่กระบวนการ
ฝึกอบรมเพิ่มเติม

ผู้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องขอหนังสือ รับรองความรู้ความสามารถ

ได้แก่.. ผู้ได้รับใบอนุญาตจากสภาวิศวกร (กว.)

สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง

- วุฒิวิศวกร
 - สามัญวิศวกร
 - ภาควิศวกร
 - ภาควิศวกรพิเศษ

ประกาศกระทรวงแรงงาน
เรื่อง กำหนดสาขาอาชีพ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ
ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

กำหนดให้สาขาอาชีพช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์
เฉพาะสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร เป็นสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย
ต่อสาธารณะซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้
ความสามารถตามกฎหมายว่าด้วยการพัฒนาฝีมือแรงงาน

มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

อาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร

ผู้ประกอบอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร หมายถึง ผู้ซึ่งประกอบอาชีพในงานติดตั้งระบบไฟฟ้ากำลัง แรงดันไฟฟ้ากระแสสลับไม่เกิน ๑,๐๐๐ โวลต์ สำหรับระบบไฟฟ้า ๑ เฟส หรือ ๓ เฟส หรือใช้กับไฟฟ้ากระแสตรงไม่เกิน ๑,๕๐๐ โวลต์ และอุปกรณ์ไฟฟ้าภายในอาคาร การแก้ไขปัญหาข้อขัดข้อง และการตรวจสอบระบบไฟฟ้า โดยสามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานซ่อมบำรุง การใช้เครื่องมือ การใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าภายในอาคาร และหลักการใช้ทั่วไปของเครื่องใช้ไฟฟ้าสำหรับใช้ในที่อยู่อาศัยได้ตามระดับความรู้ความสามารถที่กำหนดไว้

ขอบเขตการปฏิบัติงานที่เข้าข่ายเป็นผู้ประกอบอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร

- ๑) งานใช้อุปกรณ์ป้องกันกระแสเกิน เช่นอุปกรณ์ตัดวงจรอัตโนมัติ (Circuit Breaker) และฟิวส์ เป็นต้น
- ๒) งานตรวจสอบบริภัณฑ์ไฟฟ้าและอุปกรณ์ประกอบก่อนการต่อเข้ากับการติดตั้งทางไฟฟ้า
- ๓) งานเดินสายไฟฟ้าบนผิวผนังด้วยเข็มขัดรัดสาย
- ๔) งานเดินสายไฟฟ้าด้วยท่อร้อยสายไฟฟ้าชนิดพีวีซี
- ๕) งานติดตั้งบริภัณฑ์ไฟฟ้า
- ๖) งานต่อตัวนำแบบต่าง ๆ

ขอบเขตการปฏิบัติงานที่เข้าข่ายเป็นผู้ประกอบอาชีพช่างไฟฟ้าภายในอาคาร (ต่อ)

(๑) งานต่อสายทุกแบบ

(๒) งานต่อตัวนำเข้ากับขั้วต่อ

(๓) งานพันฉนวนหุ้มบริเวณจุดต่อสาย

๗) งานต่อเต้ารับไฟฟ้า

๘) งานต่อวงจรไฟฟ้าของตู้ไฟฟ้า

๙) งานต่อวงจรไฟฟ้าควบคุมการเปิด - ปิดวงจรแสงสว่าง

๑๐) งานตรวจสอบการทำงานของวงจรไฟฟ้า

หมวด ๕ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

ประธาน : ปลัดกระทรวงแรงงาน

กรรมการจากภาครัฐ : ผู้แทน ก.การคลัง ก.การท่องเที่ยวฯ ก.วิทย์ฯ ก.ศึกษาฯ ก.อุตสาหกรรม สำนักงานฯ และผู้แทนBOI

กรรมการจากภาคเอกชน : ผู้แทนสภาหอการค้าฯ สภาอุตสาหกรรมฯ สมาคมธนาคารไทย สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ ๒ คน ผู้แทนองค์กรอาชีพ ๒ คน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ๑ คน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ๑ คน

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการและคณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการกรมพัฒนาฯเป็นผู้ช่วยเลขานุการได้

อำนาจหน้าที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และกองทุน
๒. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศ
๓. ออกระเบียบหรือประกาศ
๔. จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ
๕. จำแนกระดับความรู้ความสามารถและกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะฝีมือ
๖. กำหนดหลักเกณฑ์การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและการรับรองความรู้ความสามารถ
๗. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่าง ๆ
๘. ติดตามผลการพัฒนาฝีมือแรงงานและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๙. พิจารณาและวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งนายทะเบียน

หมวด ๖ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่

นายทะเบียน หมายถึงอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

พนักงานเจ้าหน้าที่ หมายถึง ผู้ซึ่งรัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงแรงงานแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตาม พ.ร.บ.นี้

อำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่

พนักงานเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๕ มาตรา ๔๖ และมาตรา ๔๗ ดังนี้

๑. มีหนังสือเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำ หรือออกคำสั่งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณา
๒. เข้าไปในสถานที่ฝึก ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฯ สถานประกอบกิจการ หรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ในระหว่างเวลาทำการ เพื่อตรวจตราและให้คำแนะนำต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตาม พ.ร.บ.นี้ โดยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องหรืออยู่ในสถานที่นั้น อำนวยความสะดวกตามสมควร
๓. ในการปฏิบัติหน้าที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัว

หมวด ๗ การเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาต การเพิกถอนหนังสือรับรองและการอนุญาตให้ใช้เครื่องหมาย

กรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพ.ร.บ.นี้หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายลูกที่ออกตามพ.ร.บ.นี้ ให้นายทะเบียนมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้ดำเนินการฝึกปฏิบัติหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หากยังฝ่าฝืน ให้สั่งเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก

๒. ออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานปฏิบัติหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หากยังฝ่าฝืน ให้สั่งพักใช้หรือสั่งเพิกถอนใบอนุญาต แล้วแต่กรณี

๓. กรณีศูนย์ประเมินฯหรือผู้ประเมินฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.นี้ และเป็นเรื่องที่สามารถแก้ไขได้ ให้นายทะเบียนมีคำสั่งเป็นหนังสือให้ศูนย์ประเมินฯหรือผู้ประเมินปฏิบัติหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หากยังไม่แก้ไขในเวลาที่กำหนด ให้นายทะเบียนมีคำสั่งให้หยุดดำเนินการจนกว่าจะแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับกรณีเป็นเรื่องที่ไม่สามารถแก้ไขได้ ให้นายทะเบียนมีคำสั่งสั่งเพิกถอนหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินฯหรือการเป็นผู้ประเมิน แล้วแต่กรณี

๔. ออกคำสั่งให้สถานประกอบกิจการที่ได้รับอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายการจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ปฏิบัติหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายใน ๑๒๐ วัน หากยังฝ่าฝืน ให้ออกคำสั่งเพิกถอนการอนุญาตให้ใช้เครื่องหมาย

๕. ออกคำสั่งเพิกถอนหนังสือรับรองความรู้ความสามารถที่ออกไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามพ.ร.บ.นี้

หมวด ๘ การอุทธรณ์

๑. ผู้ดำเนินการฝึกหรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งได้รับคำสั่งนายทะเบียน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการส่งเสริมฯ ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง และให้คณะกรรมการส่งเสริมฯ แจ้งผลการวินิจฉัยอุทธรณ์ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการส่งเสริมฯ ให้เป็นที่สิ้นสุด

๒. ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ผู้ประเมิน สถาน
ประกอบกิจการ หรือผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้
ความสามารถ ซึ่งได้รับคำสั่งนายทะเบียน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ
คณะกรรมการส่งเสริมฯ ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันได้รับคำสั่ง
และให้คณะกรรมการส่งเสริมฯวินิจฉัยอุทธรณ์ภายใน ๔๕ วัน
และแจ้งผลการวินิจฉัยอุทธรณ์โดยไม่ชักช้า

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการส่งเสริมฯ ให้เป็นที่สุด

หมวด ๙ บทกำหนดโทษ

๑. เป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยมิได้รับอนุญาต หรือในระหว่างถูกพักใช้หรือถูกเพิกถอนใบอนุญาต ฝ่าฝืนดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับการทดสอบฯ มีโทษปรับไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท
๒. ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดตามมาตรา ๗(๒) โดยไม่มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ มีโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท
๓. จ้างงานผู้ที่ไม่ใช่หนังสือรับรองความรู้ความสามารถทำงานตามข้อ ๒ ในสถานประกอบกิจการ มีโทษปรับไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท
๔. ดำเนินการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถหรือเป็นผู้ประเมินโดยมิได้รับหนังสือรับรองจากนายทะเบียน มีโทษปรับไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท

๕. ใช้เครื่องหมายการจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้

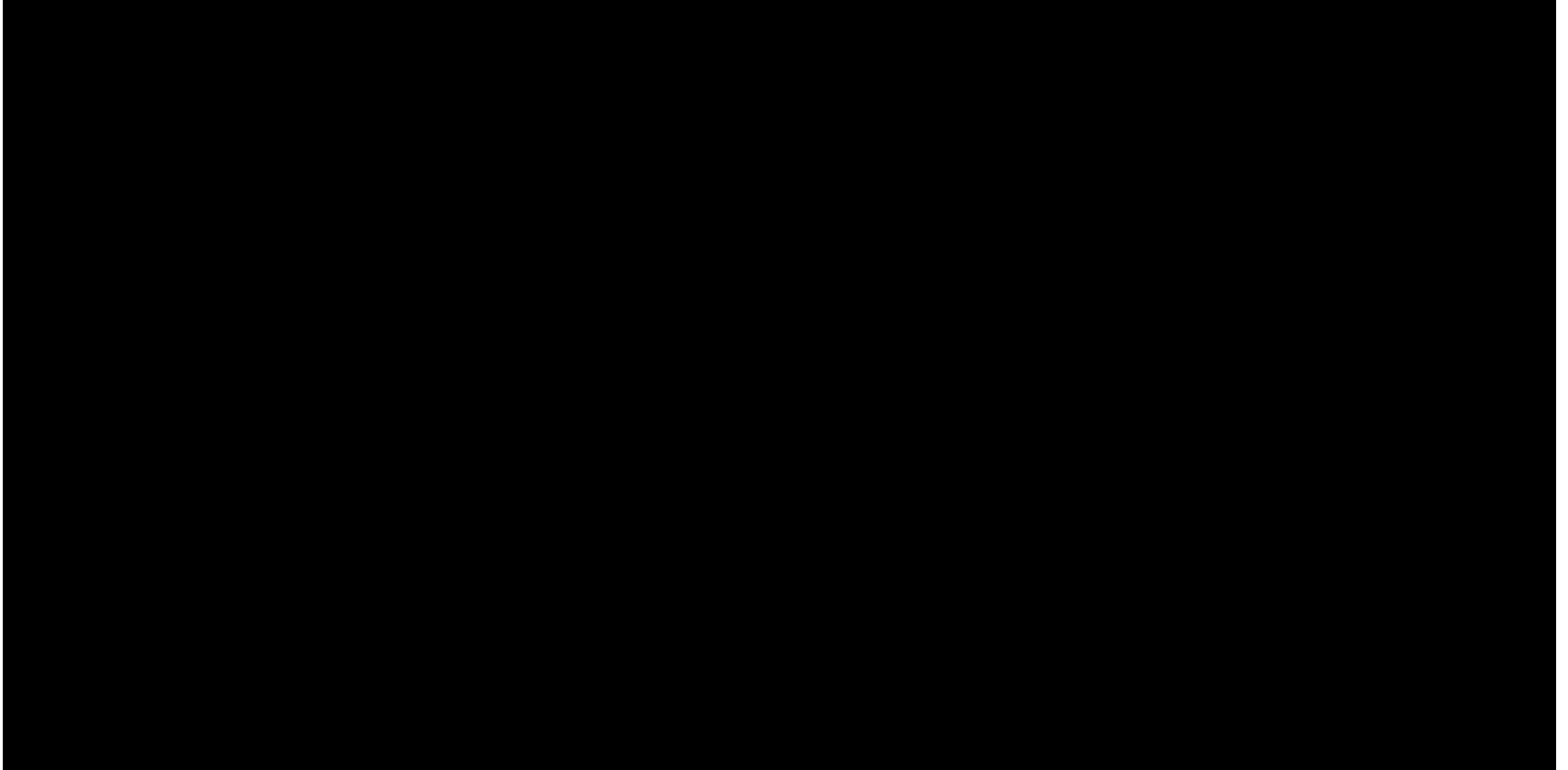
ความสามารถโดยมิได้รับอนุญาต มีโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท

๖. ไม่มาให้ถ้อยคำหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายทะเบียนหรือ
พนักงานเจ้าหน้าที่ ขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกแก่นายทะเบียน
หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ มีโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท

๗. ในระหว่างถูกสั่งให้หยุดดำเนินการ ศูนย์ประเมินความรู้
ความสามารถหรือผู้ประเมิน ฝ่าฝืนดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับการรับรอง
ความรู้ความสามารถ มีโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท

★บรรดาความผิดตามพ.ร.บ.นี้ ให้นายทะเบียนมีอำนาจเปรียบเทียบได้★

ประเมินผลหลังฝึกอบรม



ขอบคุณครับ
สวัสดิ์ครับ

ดร.ณ์ พลจรัส

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๑ ภูเก็ต

โทร. 099-40-38999

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

