

ยกระดับแรงงานไทย ให้มีศักยภาพสูงขึ้น

สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือและปลูกฝังคุณลักษณะ ทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยร่วมกับกระทรวงอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และสมาคมหรือองค์กรอาชีพ จัดทำแนวทางหลักสูตรการฝึกอบรมพร้อมคู่มือการดำเนินงานและวิธีการประเมินผล ประกอบด้วย

1 **แรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน** หลักสูตรการฝึกอบรมแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน เน้นปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติในการทำงาน ภาษาอังกฤษต่างประเทศ ความรู้และทักษะที่จำเป็นก่อนการทำงาน

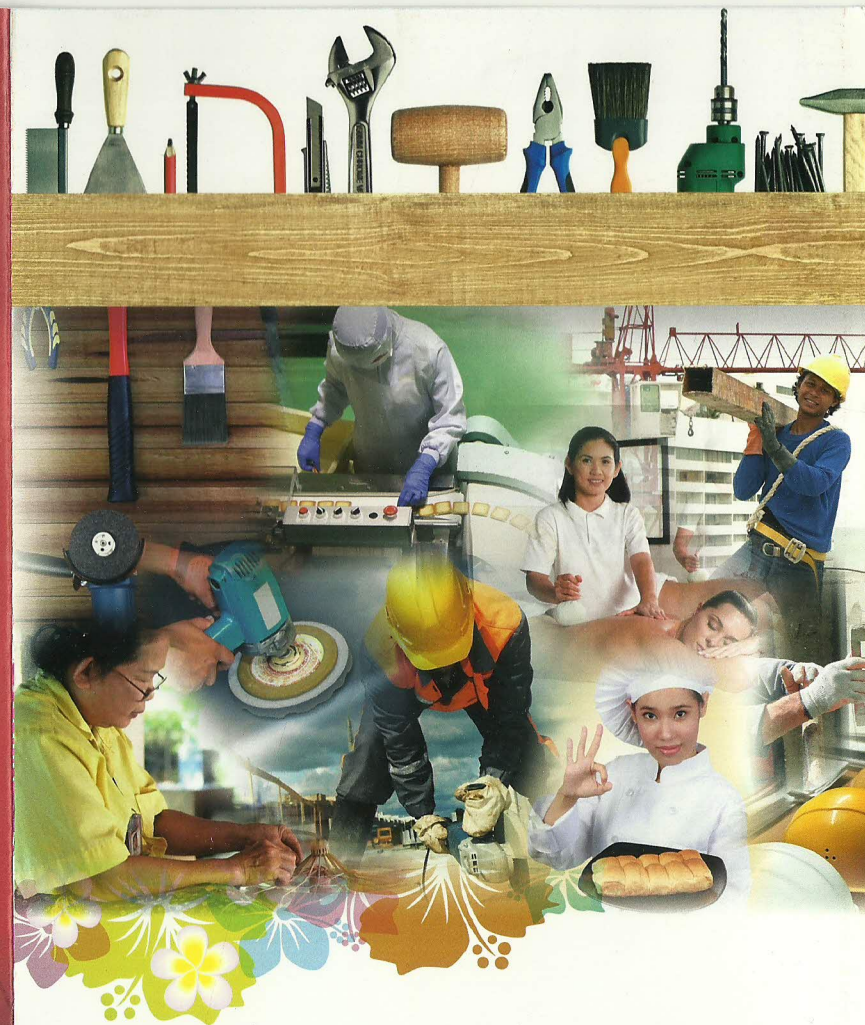
2 **แรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการ** หลักสูตรการฝึกอบรม เน้นความต้องการของสถานประกอบการเป็นสำคัญ เพื่อยกระดับและเพิ่มศักยภาพแรงงานให้สูงขึ้น ซึ่งสามารถลดต้นทุนการผลิต

3 **แรงงานนอกระบบ** ได้แก่ กลุ่ม OTOP กลุ่มคนที่รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มคนที่ทำงานรับจ้างในภาคเกษตร/เกษตรอุตสาหกรรม (เกษตรแปรรูป) และกลุ่มอาชีพอิสระหรือรับจ้างทั่วไปเพื่อเพิ่มรายได้

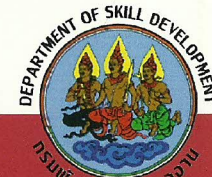
อาชีพเสริม

เพิ่ม
ศักยภาพ

เพิ่ม
รายได้



Our Skills Our Future
พัฒนาคน เพื่อพัฒนาชาติ



ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบุรี
58 หมู่ 2 ตำบลเขาใหญ่ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

www.phetburi.org
Ins. 0 3247 0391-3

ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบุรี
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน



ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบุรี เป็นองค์กรหลักในการดำเนินงาน ประสาน และส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ การดำเนินงานภายใต้ภารกิจสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ • การฝึก อบรมฝีมือแรงงาน • การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ • การส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการ

มาตรฐานฝีมือแรงงาน

มาตรฐานฝีมือแรงงาน คือ ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์ วัดระดับฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ



ระดับ 1
ผู้ที่ฝีมือและ
ความรู้พื้นฐานในการทำงาน
ปฏิบัติงานภายใต้คำแนะนำ
ของหัวหน้างาน



ระดับ 2
ผู้ที่ฝีมือระดับกลาง
มีความรู้ ความสามารถ
มีทักษะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์
ได้ดีและมีประสบการณ์ในการ
ทำงาน สามารถให้คำแนะนำ
ผู้ใต้บังคับบัญชาได้



ระดับ 3
ผู้ที่ฝีมือระดับสูง
สามารถวิเคราะห์ วินิจฉัย
ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา นำความ
รู้และทักษะมาประยุกต์ใช้กับ
เทคโนโลยีใหม่ได้

การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

1. หลักสูตรการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (Pre-employment Training)

- เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานแต่ละสาขาอาชีพ ผลิต แรงงานฝีมือ เตรียมพร้อมพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ
- เพื่อเสริมศักยภาพของแรงงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เตรียมพร้อมให้มีความรู้ และทักษะเสริมด้านต่างๆ ที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงาน ให้แก่แรงงานใหม่ หรือแรงงานที่จะเข้าสู่การทำงาน

2. หลักสูตรการฝึกยกระดับฝีมือ (Upgrade Training)

- เพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านอาชีพให้มีความรู้ที่สูงขึ้น เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และความ ก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และทักษะอาชีพส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้แก่ผู้ทำงาน หรือผู้ว่างงาน ซึ่งต้องมีพื้นฐานในสาขาอาชีพที่จะเข้าฝึก
- เพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านการบริหารจัดการหรือความรู้เสริม อื่นๆ ที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติงานในอาชีพหลัก มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้แก่ ผู้ที่มีงานทำอยู่แล้ว หรือผู้ว่างงานที่เคยทำงาน

3. หลักสูตรการฝึกอาชีพเสริม (Re-training)

- เพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่นอกเหนือจากอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ เพื่อประกอบ อาชีพใหม่ควบคู่กับอาชีพเดิม หรือเปลี่ยนอาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้พัฒนา ตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพใหม่

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

เป็นการทดสอบฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติ ในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์ที่กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงานผ่านการทดสอบ จะได้รับหนังสือรับรอง เพื่อรับประกันคุณภาพ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การทดสอบเพื่อประเมิน และเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิต สร้างมูลค่าสำหรับ การแข่งขัน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มาตรฐานฝีมือ แรงงานแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3
2. การทดสอบตามความต้องการของสถานประกอบการ เฉพาะตำแหน่งงาน ในสถานประกอบการ ที่นายจ้างต้องการ
3. การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อจะไปทำงาน ต่างประเทศ โดยทำการทดสอบฝีมือจากแบบทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศ

การส่งเสริม/พัฒนาฝีมือแรงงาน ในสถานประกอบการ

กระบวนการผลิตที่เปลี่ยนจากแรงงานคนไปสู่การใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยมีผล ต่อการจ้างงานที่ใช้ทักษะฝีมือมากขึ้น จึงเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ การที่ ค่าจ้างแรงงานประเทศไทยแพงกว่าเพื่อนบ้าน ทำให้เกิดการย้ายฐานการผลิตและการ ลงทุนไปในประเทศที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า ดังนั้นไทยจึงต้องให้ความสำคัญกับ คุณภาพคนที่ได้มาตรฐานและเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตการผลิตมูลค่า และมาตรฐานของสินค้า รัฐบาลจึงมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการของตนเอง โดยใช้ มาตรการจูงใจภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

บัญญัติขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการภาค เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากยิ่งขึ้น

โดยมีข้อกำหนดเรื่องกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งกำหนดให้สถานประกอบ กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องฝึกอบรมฝีมือแรงงานบุคลากรของสถาน ประกอบกิจการไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของลูกจ้างเฉลี่ย ถ้าไม่จัดฝึกอบรมหรือฝึกอบรม ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนดจะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างขั้นต่ำ สถานประกอบการที่จัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานสามารถ นำค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกอบรมไปยกเว้นภาษีได้ร้อยละ 100 ตาม พ.ร.ฎ. ทั้งนี้ ห้ามมิให้ผู้ประกอบการเรียกหรือเก็บเงินค่าฝึกอบรม หรือค่าตอบแทนในลักษณะใดๆ อันเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้รับการฝึกอบรม

