



**M.L. Puntrik Smiti**  
Director General  
Department of Skill Development  
Ministry of Labour

## Workforce with World-class Competency

### พัฒนาศักยภาพแรงงานไทยให้มีทักษะได้มาตรฐานสากล

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการแข่งขันทางเศรษฐกิจ นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในการประกอบธุรกิจ ทั้งในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและภาคบริการ สำหรับประเทศไทยแรงงานยังเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนไปสู่การเติบโต และสร้างความสามารถในการแข่งขัน ในปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะแรงงานที่มีทักษะฝีมือ ได้สร้างความกังวลให้กับภาคเอกชนค่อนข้างมาก **Blue Update** ได้รับเกียรติเป็นอย่างสูงจากหม่อมหลวงปฤถิก สมิติ อธิบดี กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ให้สัมภาษณ์เป็นกรณีพิเศษ เกี่ยวกับนโยบายการทำงานและความก้าวหน้าของการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการแก้ไขปัญหาแรงงานนำพาเศรษฐกิจไทยให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นต่อไป



## ภาพรวมของปัญหา

หม่อมหลวงปทุมศรีกร สมิติ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พุดถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานไว้ว่า "กรณีการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเข้มข้น เช่น แปรรูปอาหาร เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันมีการนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่มี MOU ระหว่างกันมาทดแทน บางส่วนที่ต้องลดต้นทุนได้ย้ายฐานการผลิตไปอยู่ในประเทศเพื่อนบ้าน แรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการของประเทศไทยต้องพัฒนาเป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือมากขึ้น สำหรับการผลิตสินค้าคุณภาพและการรองรับเทคโนโลยีที่สูงขึ้น

## ความร่วมมือกับภาคเอกชนและภาคการศึกษา

การแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงานฝีมือจะประสบความสำเร็จต้องเกิดจากความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและเอกชน ทั้งในการผลิตแรงงานใหม่ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และพัฒนาแรงงานที่ทำงานอยู่แล้วโดยการยกระดับทักษะฝีมือให้สูงขึ้น มี Multi-Skills มีสมรรถนะสูงปรับตัวรองรับเทคโนโลยีได้ ทั้งนี้รัฐต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการอบรมลูกจ้างของตนเอง โดยรัฐเป็นผู้สนับสนุนให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานที่ดูแลให้สถานประกอบการนำหลักสูตรฝึกอบรมและนำค่าใช้จ่ายไปลดหย่อนภาษีได้ 2 เท่าหรือ 200% ซึ่งส่งผลให้มีการอบรมแรงงานในระบบการจ้างงานปีละประมาณ 4,000,000 คน

นอกจากนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 12 แห่ง และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอีก 65 แห่ง ให้บริการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้เยาวชนที่จบการศึกษาระดับ

ต่างๆ ที่เป็นแรงงานใหม่ ในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานหรือฝึกปฏิบัติ ต่อยอดเข้มข้นให้ผู้จบ ปวช. และ ปวส. หรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ก่อนเข้าทำงาน และมีโครงการพัฒนาแรงงานใหม่และยกระดับฝีมือลูกจ้างร่วมกับสถานประกอบการ เช่น ฝึกแรงงานใหม่ที่กำลังจะจบ ปวช. หรือ ปวส. ในสาขาช่างยนต์ ช่างซ่อมตัวถังรถยนต์ และช่างสีรถยนต์สำหรับศูนย์บริการกับบริษัท โตโยต้ามอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 7 จังหวัดอุบลราชธานีเป็นหลัก ซึ่งประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี และจะขยายไปยังสถาบันฯภาคอื่นๆ ต่อไป การฝึกพนักงานโรงแรมแผนกต่างๆ ร่วมกับโรงแรมในเครือเซ็นทารา หรือการฝึกยกระดับช่างที่ทำงานอยู่แล้วกับบริษัทสยามไดกิน เพื่อให้มีฝีมือรองรับเทคโนโลยีใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปและซับซ้อนมากขึ้น เป็นต้น สำหรับการขาดแคลนแรงงานระดับอาชีวศึกษา ซึ่งขณะนี้กระทรวงศึกษาได้จัดการศึกษาระบบทวิภาคีร่วมกับสถานประกอบการเพื่อให้ได้เรียนรู้เทคโนโลยีและการปฏิบัติงานจริงนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีมาตรการสนับสนุนเรื่องนี้โดยสถานประกอบการก็สามารถนำมาขอใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษี หักค่าใช้จ่ายได้ 200% ตามพ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้เช่นเดียวกัน โดยต้องมีการจัดทำหลักสูตรแยกเรื่องการพัฒนาทักษะฝีมือและระยะเวลาฝึกให้ชัดเจน มีการอบรมครูในสถานประกอบการเพื่อรองรับการฝึกงานด้วย

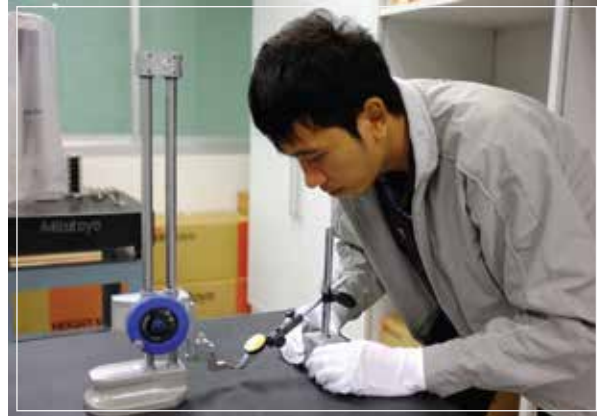
## บทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

"โดยหน้าที่หลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ การพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานไทยให้มีทักษะได้มาตรฐานสากล "Workforce with World-class Competency" ในปี 2558 นอกเหนือจากแผนงานปกติในการฝึกเตรียมเข้าทำงานให้กับแรงงานใหม่ ฝึกยกระดับให้กับแรงงานที่ทำงานอยู่แล้ว การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และการรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายเพื่อใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 3 ด้าน ดังนี้



## เพิ่มผลิตภาพด้วย Multi-Skills

ด้านที่ 1 การพัฒนาผู้ประกอบการ SMEs มีการจัดทำโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานตามความต้องการสถานประกอบการ กิจการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สถานประกอบการ เน้นการปรับตัวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต โดยการลดขั้นตอนและต้นทุน



ในกระบวนการต่างๆ เน้นการฝึกแรงงานให้มี Multi-Skills ทำงานที่หลากหลายซับซ้อนขึ้น มีความสามารถในการวางแผนและการจัดการมากขึ้น โดยมีทีมที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ ให้คำปรึกษาเชิงลึกแก่ SMEs จำนวน 260 แห่งทั่วประเทศ อบรมทักษะให้ลูกจ้าง 10,000 คน เมื่อสิ้นสุดโครงการแล้ว นายจ้างลูกจ้างนำแนวทางไปปฏิบัติต่อเนื่องได้อย่างยั่งยืนต่อไป บางสถานประกอบการนอกจากลดความสูญเสีย ลดต้นทุน ลดคนลงได้แล้ว ลูกจ้างได้ค่าจ้างสูงขึ้นอีกด้วย และเพื่อเป็นการขยายผล กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เตรียมจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในทุกจังหวัด

ในสาขาดังกล่าวก็จะได้รับค่าจ้างตามอัตรานั้นๆ ด้วย ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว จำนวน 210 สาขาอาชีพ (จัดทำโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเองจำนวน 114 สาขาอาชีพ อยู่ในระหว่างการจัดทำวิธีทดสอบฯ 17 สาขาอาชีพ จัดทำร่วมกับสภาอุตสาหกรรมฯ จำนวน 8 สาขาอาชีพ อยู่ในระหว่างการจัดทำวิธีทดสอบฯ 44 สาขาอาชีพ จัดทำร่วมกับสมาพันธ์โลจิสติกส์ จำนวน 8 สาขาอาชีพ อยู่ในระหว่างการจัดทำวิธีทดสอบฯ 4 สาขาอาชีพ "นอกจากนี้เรายังมีประกาศเพิ่มในราชกิจจานุเบกษาอีก 2 สาขา คือ สาขาช่างสอบเทียบเครื่องมือวัด (มิติ) ขณะนี้อยู่ในระหว่างการจัดทำวิธีการทดสอบมาตรฐานฯ โดยสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน (ได้รับความอนุเคราะห์จาก บริษัท สุ่มพล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งเป็นหนึ่งในคณะอนุกรรมการ) และสาขาช่างเทคนิคปั๊มขึ้นรูปโลหะ ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำวิธีการทดสอบมาตรฐานฯเช่นกัน ซึ่งสำหรับสาขานี้เป็นความร่วมมือร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย"



## มุ่งสร้างมาตรฐานฝีมือแรงงาน

**ด้านที่ 2 การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ**  
แบบอิงสมรรถนะตามตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมและบริการ โดยร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาคมองค์กรวิชาชีพ ฯลฯ จัดทำมาตรฐานให้ตรงกับกรทำงาน ซึ่งเน้นให้แรงงานมีทักษะความสามารถตามการจ้างงานของภาคอุตสาหกรรมรองรับประชาคมอาเซียน จำนวน 96 สาขาอาชีพ การจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เป็นการจำแนกระดับฝีมือแรงงาน ตามความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของสาขาอาชีพต่างๆ ตามลักษณะงานที่ควรรู้และสามารถทำได้ ในขั้นตอนตามลำดับความยากง่ายของงาน กำหนดไว้ 3 ระดับ คือ ระดับ 1 (ระดับกึ่งฝีมือ) ระดับ 2 (ระดับฝีมือ) ระดับ 3 (ระดับเทคนิค) สำหรับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นการทดสอบภาคความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ ซึ่งใช้วิธีการทดสอบ ทั้งภาคความรู้ ความสามารถ (ส่วนใหญ่สัดส่วนระหว่างภาคปฏิบัติและภาคทฤษฎีจะอยู่ที่ 70:30) ให้ผู้ทดสอบหางานได้ง่ายขึ้นมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามฝีมือปัจจุบัน มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแล้ว 35 สาขาอาชีพ แบ่งเป็น 6 กลุ่มสาขาอาชีพหลัก ได้แก่

1. ช่างอุตสาหกรรม
  2. ช่างอุตสาหกรรมศิลป์
  3. ช่างก่อสร้าง
  4. ช่างเครื่องกล
  5. ภาคบริการ
  6. ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์
- ดังนั้นผู้ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

ไฮไลท์หรือเรื่องสำคัญในขณะนี้คือ ตามพ.ร.บ.ส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2557 กำหนดเรื่องวิชาชีพควบคุมให้ผู้ที่ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ต้องมีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ (License) ซึ่งจะเริ่มกับช่างไฟฟ้า 3 สาขา คือ ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ช่างไฟฟ้าภายนอกอาคาร และช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม ซึ่งมีบทเฉพาะกาลภายในหนึ่งปี ผู้ที่ประกอบอาชีพต้องมีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ โดยจะบังคับใช้กับการทำงานใน อาคารสาธารณะ 5 ประเภทคือ 1. สถานที่ราชการ 2. โรงพยาบาล 3. สถานศึกษา 4. ห้างสรรพสินค้า 5. สถานบริการ ทั้งนี้มีบทลงโทษกรณีฝ่าฝืน ปรับนายจ้าง 30,000 บาท และลูกจ้าง 5,000 บาท อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ย้ำว่ากฎหมายนี้มีวัตถุประสงค์คุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงานพัฒนาและยกระดับมาตรฐานผู้ประกอบการอาชีพ ซึ่งจะเกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและบทบาทของสมาคมองค์กรวิชาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะร่วมกับสมาคมช่างเหมาไฟฟ้า ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อผลิตช่างไฟฟ้าที่มีความรู้ความสามารถโดยเร็วต่อไป



## เลือกยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมเรือธง

ด้านที่ 3 การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในการพัฒนาศักยภาพแรงงานรายอุตสาหกรรม โดยเริ่มต้นที่อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์เป็นอันดับแรก ทั้งนี้จากการขยายตัวอย่างต่อเนื่องของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน รัฐบาลตั้งเป้าให้ไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตรถยนต์ของอาเซียน หรือเป็นแนวหน้าในระดับเอเชีย ซึ่งปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน คือ กำลังแรงงานที่มีทักษะฝีมือ แต่ในขณะนี้ประเทศกำลังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนจัดตั้ง “สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน” (Automotive Human Resource Development Academy : AHRDA) ขึ้นในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 1 สมุทรปราการ เพื่อให้เป็นสถาบันหลักในการผลิตกำลังแรงงานในสาขานี้

ในช่วง 5 ปีนี้ (ตั้งแต่ปี 2558-2562) พบว่าตลาดมีความต้องการแรงงานในกลุ่มผู้ประกอบยานยนต์ 63,025 คน กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ 200,555 คน และเมื่อถึงปี 2563 ไทยจะขยายการผลิตรถยนต์ได้ไม่ต่ำกว่า 3 ล้านคัน เพิ่มขึ้นจากปัจจุบันราว 5 แสนคัน จึงต้องการกำลังแรงงานฝีมือประมาณ 2 แสนคน ทั้งในระดับปฏิบัติการและวิศวกร พร้อมทั้งลดการพึ่งพาแรงงานเพื่อนบ้าน ซึ่งในขณะนี้อยู่ในสายการผลิตถึงประมาณ 120,000 คน จากทั้งหมด 700,000 คน ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานระดับล่างหรือไร้ฝีมือ เป็นปัญหาในด้านการผลิตที่ล่าช้าและคุณภาพสินค้าต่ำกว่ามาตรฐาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงตอบสนองความต้องการดังกล่าวด้วยการวางแผนพัฒนากำลังแรงงานในสาขานี้ โดยในปีแรกจะเน้นการพัฒนาครูฝึกและบุคลากรในสถานประกอบการ ครูฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำนวน 1,000 คน และจะขยายผลไปยังกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักศึกษาในระดับ ปวช. และ ปวส. ด้านยานยนต์ พนักงานในสถานประกอบการ โดยวิทยากรในสาขา

ที่เกี่ยวข้อง อาทิ งานกลึงซีเอ็นซี งานกัดซีเอ็นซี การเชื่อมแมกซ์ระบบไฮดรอลิกส์ รวมถึงมีการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานประมาณ 36 มาตรฐาน เช่น มาตรฐานงานกลึง งานไฮดรอลิกส์ และการเชื่อม คาดว่าจะแล้วเสร็จครบทุกสาขาในปี 2560

## ฝีมือแรงงานไทยสร้างชื่อระดับโลก

อีกกิจกรรมหนึ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและประเทศไทยมาโดยตลอด นั่นคือ การแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยไปสู่มาตรฐานสากล โดยที่ผ่านมาระหว่างแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติอย่างต่อเนื่องรวม 26 ครั้ง มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีสำหรับเยาวชนได้แสดงความสามารถด้านทักษะฝีมือในการประกอบวิชาชีพที่ได้ฝึกฝนอบรมมาในสาขาต่างๆ โดยเยาวชนที่ผ่านการแข่งขันฝีมือแรงงานแห่งชาติ จะมีโอกาสเข้าร่วมการแข่งขันฝีมือแรงงานอาเซียน และการแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติต่อไปตามลำดับ ในปีนี้การแข่งขันฝีมือแรงงานนานาชาติ หรือ World Skills Sao Paulo 2015 จะจัดขึ้นระหว่างวันที่ 11 - 16 สิงหาคม นี้ ณ สหพันธ์สาธารณรัฐบราซิล



world skills  
São Paulo 2015



THAILAND CNC MILLING





อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กล่าวถึงความสำคัญของการแข่งขันฝีมือแรงงานว่า “สำหรับการแข่งขัน World Skills ถือว่าเป็นบันไดขั้นที่สี่ต่อจากการแข่งขันระดับภาค ประเทศ แล้วมาอาเซียน ในส่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เราได้สนับสนุนในการเก็บตัวฝึกซ้อมอย่างเต็มที่ แต่ในบางสาขาการสนับสนุนหลักก็ยังเป็นภาคเอกชน ในส่วนของสาขาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตโดยเครื่องจักรกล CNC โดยเฉพาะงานกลึงอัตโนมัติ บริษัท เติ้นไซ้ (ประเทศไทย) ในฐานะผู้สนับสนุนหลัก ได้สร้างทีมจนประสบความสำเร็จตลอดการแข่งขัน 4 ครั้งที่ผ่านมา โดยได้รับเหรียญทอง 3 ครั้ง และเหรียญเงิน 1 ครั้ง และในปีนี บริษัท สุมิพล คอร์ปอเรชั่น จำกัด และบริษัทในเครือข่าย เช่น Sumitomo, OSG, A.L.M.T., Big Daishowa, Mazak และ Mitutoyo รวมทั้งสถาบันไทยเยอรมัน สมาคมอุตสาหกรรมแม่พิมพ์ไทยและสถาบันมาตริวิทยาแห่งชาติ ส่งทีมเข้าแข่งขันในสาขางานกัดอัดโนมิตี CNC Milling อีกด้วย การได้เหรียญทองจากการแข่งขันระดับโลกในขณะที่เราเป็นประเทศขนาดเล็ก เป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงผลการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เราได้ทุ่มเทให้กับภาคอุตสาหกรรม”

แม้ว่าปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานจะเป็นปัญหาระดับชาติที่หลายฝ่ายมีความกังวล แต่จากการได้พูดคุยกับหม่อมหลวงปนัดดาตริภิณิก สมิติกิตติ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้เราได้เห็นความร่วมมือกันเป็นอย่างดีระหว่างภาครัฐและเอกชน แม้ปัญหาดังกล่าวจะไม่สามารถแก้ไขให้เสร็จสิ้นในระยะอันใกล้นี้ แต่สิ่งที่เราสัมผัสได้คือความกระตือรือร้นในการทำงานของข้าราชการในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนความสำเร็จจะเกิดขึ้นมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับการทำงานหนักและความร่วมแรงร่วมใจของทุกภาคส่วน แต่อย่างน้อยก็ทำมันใจได้ว่า ประเทศไทยมีการเตรียมตัวที่ดี **Blue**



タイは現在、労働力不足、特に熟練労働者の不足に直面しており、民間企業にとっては深刻な問題となっています。Blue Updateでは、タイ労働省職能開発局のブンタリック・サミッティ長官にお話を伺いました。(以下、ブンタリック氏談)

タイでは、主に多くの労働者を必要とする業界で労働力不足が見受けられており、これらの業界では、二国間覚書(MOU)による外国人労働者の受け入れを通し対応しています。工業部門やサービス部門においても、高品質な製品製造や高い技術の導入において、労働者の能力向上が求められています。

労働力不足を解消する為には、官民の連携が必要不可欠です。両者は、市場の需要に応じ新しい労働者を増やすと同時に、既存の労働者を多能工へと進化させると同時に効率化する事で、日々進化する技術に適應できる能力を持った労働者の育成に取り組むべきです。さらに、タイ政府は、民間企業へ税金関連の恩典を与えることで、民間企業による労働者の研修を促進しなければなりません。職能開発局の役割は、企業による労働者を対象とした研修カリキュラム導入の監督、及び2倍、または200%の減税のための費用の保証です。この減税措置により、雇用枠において年間約400万人の労働者研修を実現しています。



また、地域、及び各県単位の労働者の職業能力開発機関では、各大学を卒業した新卒労働者に対し、就業準備の為のカリキュラムの一環として、労働能力研修サービス提供をしています。さらに、職業高等学校、職業大学、及び労働者能力国家基準試験修了者のために、就業前の集中的な研修を実施しています。企業との共同研修としては、例えばトヨタ自動車のサービスセンターとの提携があり、自動車整備者、車体修理技術者、及び塗装技術者が作業を行う事業所で優れた研修成果を上げています。また、ホテルサービスに関連した従業員研修は、センタラグループのホテルと共同で実施しています。

教育省は現在、職業訓練修了者の不足に関し、労働者による実際の技術知識の習得や企業での実務作業の実践を目指し、企業との連携を通じた協体制度を模索しています。さらに、職能開発局では、企業の費用負担分を200%差し引く減税処置の恩典を付与しており、研修期間と能力開発内容をそれぞれ明確に分けたカリキュラムの作成を通じこの制度を推奨しています。また、研修を裏付ける目的で企業内の指導員の研修についても実施しています。

**職能開発局の主な役割は、タイの労働者の能力開発を行い、国際基準の能力を有する労働力を育成する事です。**同局は主に、下記の3つの領域において競争力向上を図っています。

**一つ目は、中小企業の発展です。**職能開発局は、各企業のニーズに応じ従業員の生産性を高める為の研修事業をを策定・実施しています。これは、製造コストや製造工程を削減し、作業研修を通じ、多種で複雑なマルチスキルによる製造過程の効率性向上を目指しています。また、専門性を有する相談チームが中小企業へ適切なアドバイスを提供し、タイ全国260ヶ所で1万人の従業員に対して能力研修を行う事で、彼らの計画的な能力や処理能力を育成しています。

**二つ目は、タイの労働者の能力水準の向上です。**職能開発局は、産業協議会、及び専門家機構や協会と連携し、産業やサービス内で職位ごとに必要な能力に沿った労働者の育成を目指しています。

タイの労働者能力基準を定めるという事は、様々な職種の仕事における見識、能力、知識にしたがって労働者の技術を3段階に分類する事を意味します。3段階とは、第1段階(半熟練者レベル)、第2段階(熟練者レベル)、そして第3段階(技術者レベル)です。労働者能力基準試験の合格者は求職が容易となり、昇進する機会や技術に応じ報酬を得る機会が与えられます。現在タイでは、35の職種で能力基準に応じた賃金割合の規定があります。

現在、タイの労働者能力基準で公布実施されたものは、210の職種に適用されています。寸法測定器の校正技術者の職種においては、現在、労働者能力基準試験開発局が試験方法を策定しています。(小委員会の一員としてSumipol Corporation Limitedにも支援頂いています)。

**3つ目は、各工業部門の労働者の潜在能力の開発を通じたタイの競争力向上です。**タイ政府は、同国が自動車製造分野におけるASEAN地域の拠点となる事を目指していますが、同国の自動車、及び自動車部品製造産業では、労働者が質・量ともに不足しています。それゆえ、職能開発局は、政府と民間企業の協力のもと、自動車、及び自動車部品産業における労働力確保を目指し、これらの産業における人材開発機関(Automotive Human Resource Development Academy--AHRDA)を設立しました。

2015年から2019年までの5年間は、タイの自動車産業で活動する企業間において63,025人の労働力需要が発生し、自動車部品産業で活動する企業間においては200,555人の労働力需要が見込まれています。また2020年には、タイにおける自動車生産は、現在より50万台多い300万台を超える見込みです。それゆえ、タイの自動車、及び自動車部品産業においては、オペレーター、技術者の両方において約20万人の熟練労働者を必要としています。職能開発局は、この労働力需要に対応する為、これらの産業における労働者の育成を計画しています。初年度は、企業内の指導員と人材、並びに当局における指導員1,000人の育成に注力する予定です。その後、自動車分野の職業訓練生、高等職業訓練生レベルや企業におけるCNC旋盤作業、CNCフライス盤作業、MAG溶接作業、油圧装置作業、及び旋盤、油圧、溶接基準など、約36の労働者能力基準の策定も含め、活動範囲を拡大する予定です。職能開発局は、2017年までに、あらゆる分野における計画完了を目指しています。

職能開発局とタイの知名度を上げてきたもう一つの活動は、国際技能競技大会です。これは、タイの労働者の潜在能力の開発を促進すると同時に、彼らの能力を国際水準に引き上げる為の競技大会です。また、同時に各分野の若い世代が専門的な能力を披露する舞台でもあり、ASEANの労働者能力競技大会や国際的な労働者能力競技大会に参加する機会でもあります(今年は、8月にブラジルのサンパウロでWorld Skills Competitionが開催されます)。

職能開発局は、World Skills Competitionへのタイ人参加者を最大限支援しています。しかし、一部の分野では、依然として民間企業による支援が主体となっています。CNC旋盤、中でも自動旋削加工による製造分野においては、デンソータイランドが主要な支援企業となっており、チームを、これまで過去4回の競技大会で金メダル3個、及び銀メダル1個という快挙を成し遂げるまでに育て上げました。今年はさらに、Sumipol Corporationや住友電工ハードメタル、BIG大昭和精機、ヤマザキマザック、ミツトヨ、タイ金型工業会、タイ・ドイツ機構(TGI)、及びタイ国家計量標準機関(NIMT)が、CNCフライス盤の自動加工分野の競技大会へチームを派遣します。タイは小さな国ですが、世界レベルの競技大会で金メダルを勝ち取ることは、職能開発局がこれまで工業分野に注力してきた研修事業と能力開発の成果が反映される指標数値となるでしょう。