

3. การรับรองความรู้ความสามารถ



การรับรองความรู้ความสามารถ คือ การรับรองให้บุคคลประกอบอาชีพได้ในสาขาที่กฎหมายประกาศกำหนดให้บุคคลต้องมีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ซึ่งหมายถึง บุคคลต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อให้ทราบถึงทักษะในการทำงาน ความเชี่ยวชาญภาคปฏิบัติความรู้ ทักษะคติ ตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับลักษณะอาชีพนั้นตามที่สังคมพึงประสงค์

วัตถุประสงค์

เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพที่มีลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ ผู้ประกอบอาชีพดังกล่าวต้องได้รับการรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกาศแล้ว 1 สาขา คือ สาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร โดยประเมินจาก 3 ส่วน คือ

- 1) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ (ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ 50 คะแนน)
- 2) ประสบการณ์ในการทำงาน การฝึกอบรม หรือการสัมมนา (25 คะแนน)
- 3) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แสดงถึงศักยภาพในการประกอบอาชีพ (25 คะแนน)

การรับรองความรู้ความสามารถ แยกเป็น 2 กรณี

1. สาขาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประกาศกำหนดให้สาขาอาชีพเป็นสาขาอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ปัจจุบัน ประกาศสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร
2. สาขาที่ส่งเสริมให้มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ มี 4 สาขา
 - 2.1 สาขาช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก
 - 2.2 สาขาช่างเชื่อมอาร์กโลหะด้วยมือ
 - 2.3 สาขาช่างเชื่อมแม่เหล็ก
 - 2.4 สาขาช่างเชื่อมทิก

ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ แบ่งเป็น 2 ประเภท

1. ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทุกจังหวัดซึ่งครอบคลุมทุกจังหวัด หรือ
2. ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการตามมาตรา 26/4 (2) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 หมายถึงหน่วยงานของภาครัฐอื่น สถานศึกษาของรัฐ ตลอดจนสมาคมที่ได้รับการรับรองเป็นองค์กรอาชีพ ปัจจุบันมี 49 แห่ง

ประโยชน์ของการรับรองความรู้ความสามารถ แบ่งเป็น 3 ส่วน

สาธารณะ/สังคม	นายจ้าง	ลูกจ้าง
<ul style="list-style-type: none"> ได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับสินค้าหรือบริการที่ดีมีคุณภาพ สังคมส่วนรวมเกิดความสันติสุข 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เพิ่มผลิตภาพแรงงานลดการสูญเสีย มีความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ได้ลูกจ้างที่มีความสามารถตรงตามค่าจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ได้รับค่าจ้างตามความสามารถของตนเอง มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง

บทลงโทษ กรณีปฏิบัติงานในสาขาช่างที่ประกาศกำหนดแล้ว แต่ไม่มีใบรับรองความรู้ความสามารถ ดังนี้

1. ช่างผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานโดยไม่มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ **ปรับไม่เกิน 5,000 บาท** (มาตรา 53/1)
2. นายจ้างที่จ้างช่างผู้ปฏิบัติงาน โดยไม่มีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ **ปรับไม่เกิน 30,000 บาท** (มาตรา 53/2)

4. การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและจูงใจสถานประกอบกิจการหรือนายจ้าง พัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งที่เป็นลูกจ้างของตนเอง และบุคคลทั่วไปก่อนเข้าทำงานให้มีคุณภาพ โดยการฝึกอบรมเอง หรือส่งไปรับการฝึกอบรมกับสถานฝึกอบรมอื่นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ช่วยให้ลูกจ้างมีทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น ก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงและมีทักษะหลากหลายตรงกับความต้องการ ช่วยให้ฝ่ายนายจ้างสามารถลดต้นทุน และเพิ่มการผลิตจากการมีลูกจ้างที่มีทักษะสูงขึ้น สินค้าและบริการมีคุณภาพ รวมถึงได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีอีกด้วย

ในกรณีที่ผู้ประกอบการมีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป กฎหมายกำหนดให้ต้องจัดให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างเฉลี่ยในรอบปี หากไม่จัดให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือจัด แต่ไม่ครบตามสัดส่วนที่กำหนด ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามอัตราที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงาน

ช่องทางติดต่อ



สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๓ ตาก เลขที่ ๕ หมู่ที่ ๙ ถนนจรดวิถีถ่อง ตำบลน้ำร้อน อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก รหัสไปรษณีย์ ๖๓๐๐๐



โทรศัพท์
กลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ๐๕๕ ๕๑๕๒๕๒
กลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ ๐๕๕ ๕๑๕๒๕๑
กลุ่มงานมาตรฐานฝีมือแรงงานและ ๐๕๕ ๕๑๖๙๕๓
รับรองความรู้ความสามารถ
ฝ่ายบริหารทั่วไป ๐๕๕ ๕๑๕๒๔๘
โทรสาร ๐๕๕ ๕๑๕๒๔๘



www.facebook.com/takisd๔๓
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๓ ตาก



www.dsd.go.th/tak



d_tak@dsd.go.th



ประชาสัมพันธ์ภารกิจ
สปร.๔๓ ตาก



www.youtube.com/@สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน๔๓ตาก



สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 43 ตาก TAK INSTITUTE FOR SKILL DEVELOPMENT 43



DSD

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

มีการกิจในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อให้กำลังแรงงานฝีมือได้มาตรฐานสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทั้งแรงงานใหม่และแรงงานในสถานประกอบการ

วิสัยทัศน์

“พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้มีผลิตภาพแรงงานสูง
รองรับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่”

ภารกิจกรม แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาทักษะฝีมือ
2. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
3. การรับรองความรู้ความสามารถ
4. การส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติ

ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

1. ด้านการพัฒนาทักษะฝีมือ

มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานสู่การเป็นแรงงานคุณภาพพัฒนาความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพสู่ตลาดแรงงานในฐานะแรงงานฝีมือ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้ตามทักษะของตนเอง สามารถแยกกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

- 1) ฝึกอบรมให้แก่แรงงานใหม่ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่ออาชีพในขั้นพื้นฐานของสาขาอาชีพต่าง ๆ ให้มีความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะแรงงานฝีมือ
- 2) ฝึกอบรมให้แก่แรงงานที่ทำงานอยู่แล้ว เพื่อเกื้อหนุนกับงานที่ทําอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
- 3) ฝึกอบรมให้แก่ผู้ว่างงานหรือแรงงานทั่วไป ที่มีความประสงค์จะเปลี่ยนอาชีพใหม่หรือประกอบอาชีพอื่นเพิ่มเติม
- 4) ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้แก่กลุ่มแรงงานเฉพาะ อาทิ แรงงานสตรี เยาวชนคนพิการ ผู้สูงอายุ ทหารก่อนปลดประจำการ และผู้ต้องขัง
- 5) ฝึกอบรมตามนโยบายของกระทรวงแรงงานและนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล

2. ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

มาตรฐานฝีมือแรงงาน คือ ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ประกอบด้วย

- 1) **ความรู้ (Knowledge)** ซึ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ
- 2) **ความสามารถ (Skill)** เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ถูกขั้นตอนและเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้
- 3) **ทัศนคติ (Attitude)** มีจิตสำนึกในการทำงานที่ดี ด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ 9/2560 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2560 และกำหนดระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติไว้ 6 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดด้วยความชำนาญ ภายใต้คำแนะนำของผู้บังคับบัญชา

ระดับ 2 ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดด้วยความชำนาญได้อย่างมีคุณภาพ เชื่อถือได้ (Quality & Reliability) สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานได้ด้วยตนเอง และสามารถควบคุมดูแลให้คำแนะนำ หรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ระดับ 3 ปฏิบัติงานที่ซับซ้อน และมีส่วนร่วมในการวางแผนและควบคุมการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง แก้ปัญหาได้ด้วยตนเองและสามารถสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ระดับ 4 ออกแบบระบบการปฏิบัติงาน สินค้าและบริการ การบริหารจัดการวิเคราะห์วางแผนการทำงานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและสามารถบริหารงานบุคคล และประสานความร่วมมือ เจริญต่อรองได้

ระดับ 5 พัฒนาระบบงาน สินค้าและบริการ การบริหารจัดการองค์กร การทำงานและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถสังเคราะห์และประเมินเพื่อแก้ไขวิกฤตปัญหาขององค์กร

ระดับ 6 กำหนดทิศทาง อนาคตและเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรได้อย่างเป็นที่ยอมรับในระดับองค์กรและสังคม พัฒนาระบบและสร้างนวัตกรรม

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

เป็นการทดสอบฝีมือ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพตามเกณฑ์กำหนดของมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ซึ่งการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในปัจจุบันดำเนินการได้ 3 ระดับ

เกณฑ์การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประกอบด้วย

- 1) ความปลอดภัยในการทำงาน
- 2) ความรู้ที่จำเป็น
- 3) ขั้นตอนการทำงาน
- 4) การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร
- 5) การใช้วัสดุอย่างประหยัด
- 6) ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- 7) ผลงานสำเร็จ



กระบวนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ



ประโยชน์ของการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ มีประโยชน์ดังต่อไปนี้

สถานประกอบการ / นายจ้าง

- คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะฝีมือ และทัศนคติที่ดีเข้าปฏิบัติงาน
- ใช้ประกอบการวางแผนการฝึกอบรมพัฒนาลูกจ้างได้อย่างต่อเนื่อง
- ใช้วางแผนการปรับเลื่อนตำแหน่งงาน หรือพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ตามฝีมือ
- ลดปัญหาหรือลดความเสียหายในกระบวนการผลิตหรือบริการ
- สถานประกอบการสามารถลดการพิพาทแรงงานเรื่องค่าจ้าง
- สินค้าและบริการมีคุณภาพดีขึ้น

ลูกจ้าง

- เพิ่มโอกาสในการจ้างงานสำหรับบุคคลทั่วไปที่ไม่มีวุฒิการศึกษา
- ทราบระดับทักษะฝีมือ และข้อบกพร่องของตนเอง
- สามารถวางแผนอบรมพัฒนาตนเองตามความสามารถของตำแหน่งงานที่จะเลื่อนระดับขึ้น
- เพิ่มโอกาสปรับค่าตอบแทนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น
- ผู้ถูกเลิกจ้างหรือว่างงาน สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวัดระดับฝีมือ และความสามารถของตนก่อนเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อหางานใหม่
- สร้างความเชื่อมั่นด้านฝีมือให้กับตนเอง นายจ้าง และลูกค้าให้เรียกใช้บริการ
- เพิ่มโอกาสในการมีงานทำและได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
- สร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ และมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี



ผู้บริโภค/ประชาชน

- ได้รับสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและความปลอดภัย
- เพิ่มโอกาสและทางเลือกในการบริโภคสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน
- ได้รับบริการที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ มีความปลอดภัยตรวจสอบได้ จากแรงงานผู้มีทักษะฝีมือ

ภาครัฐ

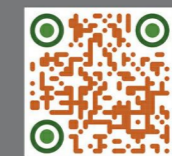
- ใช้วางแผนการพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานในการประกอบอาชีพ
- ใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาจัดทำหลักสูตรอบรม หลักสูตรการศึกษาในระดับชาติให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- ใช้เป็นเครื่องมือในการประสานงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- พัฒนาเศรษฐกิจและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้สามารถแข่งขันในตลาดการค้าภายในประเทศและต่างประเทศ

อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือในแต่ละครั้ง คณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วย ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง จะพิจารณา **มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ** ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้คัดเลือกสาขาที่มีความพร้อมในการกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามกลุ่มสาขาอาชีพ/กลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาจัดทำอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

โดยคณะอนุกรรมการฯ จะพิจารณาข้อมูลผลการสำรวจความคิดเห็นสถานประกอบการ ลูกจ้าง และผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ลักษณะการทำงานในแต่ละสาขา การจ่ายค่าจ้างจริงในตลาดแรงงาน และความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง รวมถึงความเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนารับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

ปัจจุบันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 272 สาขา และได้มีการประกาศอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือไปแล้ว จำนวน 129 สาขา ซึ่งอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือดังกล่าวจะสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กรณีที่มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คณะอนุกรรมการจะทบทวนเพื่อปรับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือให้เหมาะสมยิ่งขึ้น



สแกนเพื่อดู
ราชกิจจานุเบกษา
อัตราค่าจ้าง
ตามมาตรฐานฝีมือ
ฉบับที่ 13



สแกนเพื่อดู
สรุปอัตราค่าจ้าง
ตามมาตรฐานฝีมือ
129 สาขา