แนวทางการเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์มาตรฐานฝีมือแรงงาน และมาตรฐานอาชีพ เพื่อการพัฒนากำลังคนอย่างบูรณาการ

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
(องค์การมหาชน)

MR.JITRAPONG POOMSA-ARD
Skill Development Officer
Senior Professional Level
Department of Skill Development
Ministry of Labour

ประเด็นนำเสนอ

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

นโยบายรัฐบาล

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	นโยบายไทยแลนด์ 4.0	S-Curve EEC Etc.

ผังการเชื่องโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สู่ นโยบายกระทรวงแรงงาน

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ระยะ 5 ปี	ย. 3 บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	ย. 4 สร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน	ย. 1 เพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ	ย. 2 คุ้มครอง เสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน	ย. 5 บริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล	ย. 6 พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
นโยบายกระทรวงแรงงาน	บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว	พัฒนาทักษะแรงงานรองรับนโยบาย Thailand 4.0 บริหารจัดการแรงงานไทย สร้างมาตรฐานในการจ้างงาน	สร้างระบบประกันทางสังคมที่เป็นธรรมและเท่าเทียม		พัฒนากระทรวงโดยใช้ระบบราชการ 4.0	

ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (DSD)

- **พัฒนาฝีมือแรงงาน**
  - ฝึกเตรียมเข้าทำงาน (แรงงานใหม่)
  - ฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
  - ฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ
- พัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
- ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- **รับรองความรู้ความสามารถ (License) (ช่างไฟฟ้าภายในอาคารทั่วประเทศ มากกว่า 1 แสนคน)**

ปี 2561

ฝึกอาชีพให้ผู้มีรายได้น้อย เป้าหมาย 6 แสนคน

ปี พ.ศ.	ผู้ผ่านการฝึกฝีมือแรงงาน	ผลการทดสอบ	ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	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
- มาตรฐานฝีมือแคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ National Skill Standards

คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ของแรงงานที่ปฏิบัติงานอาชีพหนึ่งๆ โดยมีองค์กรระดับชาติเป็นผู้กำหนดขึ้น โดยคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานสากล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในขณะนั้น

มาตรฐานฝีมือแรงงาน

ใน 7 กลุ่มสาขาอาชีพ

- ก่อสร้าง
- ยานยนต์
- อิเล็คทรอนิคส์และคอมพิวเตอร์
- อุตสาหการ
- เกษตร
- อุตสาหกรรมศิลป์
- บริการ

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

มาตรฐานฝีมือแรงงาน 6 ระดับ

คณะอนุกรรมการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ในแต่ละสาขาอาชีพ องค์กรอาชีพ สมาคม ภาคการศึกษา ภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

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

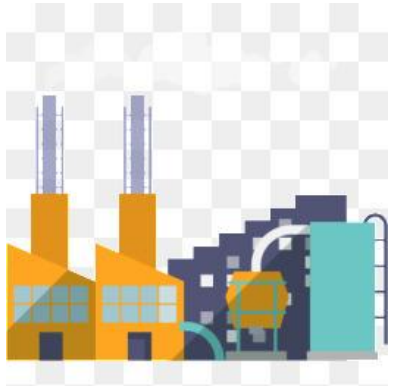
ความรู้ (Knowledge) ซึ่งจำเป็นที่จะใช้ทำงานนั้นๆ ได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

ทักษะ (Skilled) เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดเป็นความชำนาญ สามารถที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

ทัศนคติ (Attitude) มีจิตสำนึกในการทำงานที่ดีเช่น การประหยัดวัสดุ การบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร และการตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน

มาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ (มาตรา 26) มีบทบาทต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ

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



- กำหนดมาตรฐานฝีมือที่ต้องการ

สถานประกอบกิจการ

DSD

- ร่วมกันจัดทำและนำเสนอให้คณะกรรมการส่งเสริม ฯ เห็นชอบมาตรฐาน

- นำมาตรฐานฝีมือแรงงานไปใช้

สถานประกอบกิจการ

ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ

กระทรวงแรงงานได้ประกาศค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ จำนวน 83 สาขา

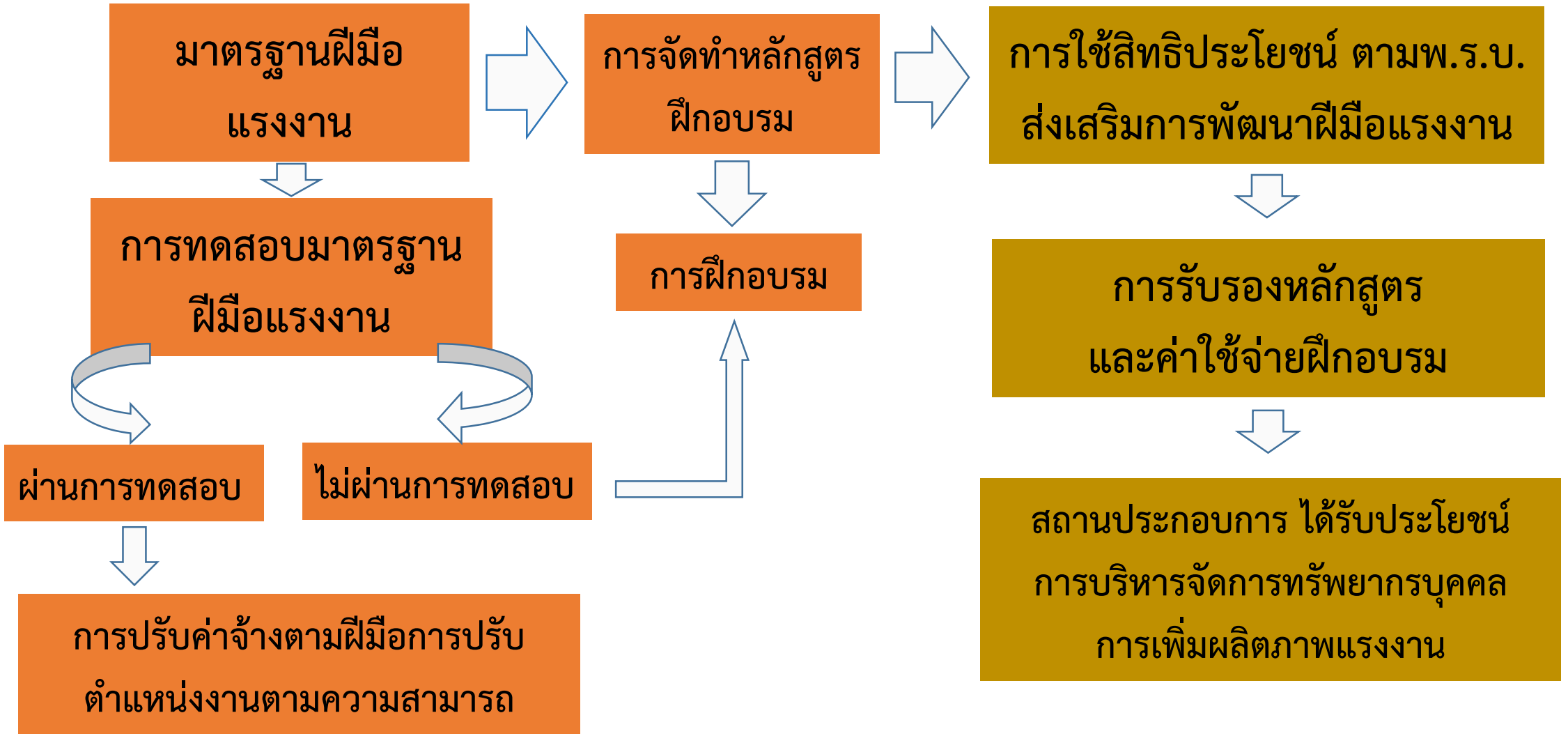
การกำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐาน

สำรวจ → ประชาพิเคราะห์ → รวบรวมความเห็นและทบทวน → คณะกรรมการค่าจ้างเห็นชอบและประกาศค่าจ้าง

คณะกรรมการค่าจ้าง

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

กระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน



ประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงาน

สถานประกอบกิจการ/นายจ้าง

1. ใช้คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะฝีมือ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เข้าปฏิบัติงานในองค์กร
2. ใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนา/เลื่อนตำแหน่งงานและขั้นเงินเดือนของพนักงาน 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

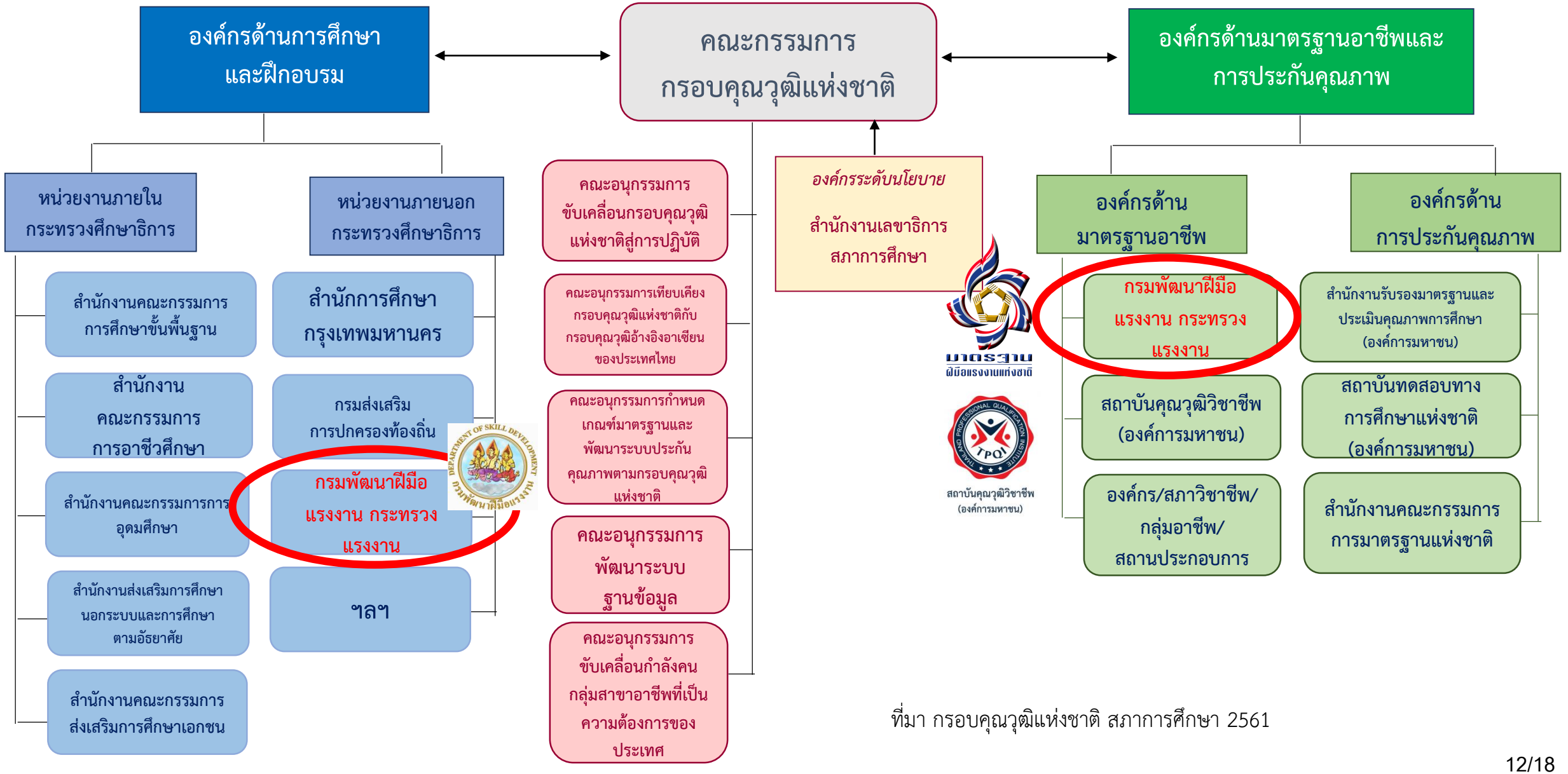
1.ใช้ประกอบการวางแผนพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานในการประกอบอาชีพ

2. ใช้เป็นกรอบเพื่อพิจารณาจัดทำหลักสูตรอบรม หลักสูตรการเรียนในระดับชาติให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

3. ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของผู้บริโภค

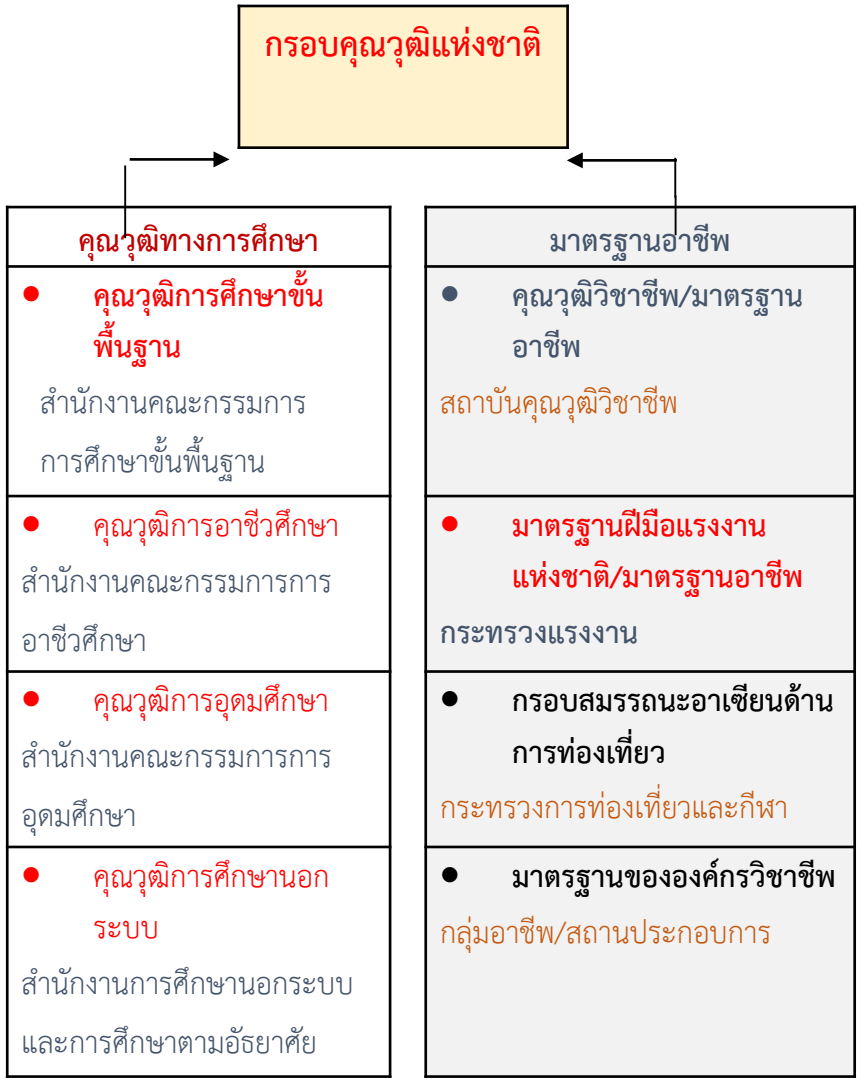
4. ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้สามารถแข่งขันในตลาดการค้าภายในประเทศ และ ต่างประเทศ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านกรอบคุณวุฒิแห่งชาติของประเทศไทย



ที่มา กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ สภาการศึกษา 2561

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
- สถานประกอบกิจการยังให้ความสำคัญกับการทดสอบไม่มากนัก
- สามารถดำเนินการทดสอบได้บางสาขาในทางปฏิบัติ

มาตรฐาน
ฝีมือแรงงานแห่งชาติ

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 และให้ศูนย์ทดสอบฝีมือแรงงานภาครัฐและเอกชนนำไปทดสอบ
  - มาตรฐานอาชีพใช้ประเมินคนในอาชีพและรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อรับรองความรู้ ความเชี่ยวชาญทักษะด้านวิชาชีพ โดยหน่วยรับรองภาครัฐและเอกชน
- มาตรฐานอาชีพมีสถานะเป็น Certificate ภาคสมัครใจ แต่มาตรฐานฝีมือแรงงานจะมีทั้งภาคสมัครใจและนำไปใช้เป็น LICENSE เช่น ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร และสาขาอาชีพที่เป็นอันตรายอื่น ๆ ในอนาคต
- มีกฎหมายรับรองคนละฉบับ (พ.ร.บ./พรฎ.) 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 และผู้ประกอบกิจการ
- **สร้างกระบวนการฝึกอบรม -> ทดสอบฝีมือ -> ประเมิน -> รับรองคุณวุฒิ -> พัฒนาหลักสูตรการฝึก/หลักสูตรการศึกษาเพื่อต่อยอด -> ติดตามผล โดยความร่วมมือกับเจ้าของอาชีพและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**
- ร่วมกันประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจ และเผยแพร่ประโยชน์ของมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพ เพื่อการพัฒนากำลังคนของประเทศและตลาดแรงงาน

จุดเน้น/จุดเด่นของมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพ

DSD

สาขาอาชีพ 7 สาขา ก่อสร้าง/อุตสาหการ/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/บริหารทรัพย์สิน/อสังหาริมทรัพย์/ความปลอดภัย/การแพทย์/พลังงาน/ธุรกิจดนตรี/

Skill levelsบริหารจัดการ/ผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ

FUTURE

Training → testing → Assessments → Qualification → D&D Curriculum/training package → Follow up

DSD — TPQI — Education — Labor Market

มาตรฐานอาชีพ

- สาขาที่มีความสำคัญและไม่ซ้ำซ้อนกัน
- มีผู้ต้องการประเมินและจำเป็นเร่งด่วน

มาตรฐานฝีมือแรงงาน

- กำหนดระดับฝีมือแรงงาน
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

สิทธิประโยชน์ตาม พรบ.ส่งเสริม

- ลดหย่อนภาษี
- กองทุน

ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

- คณะกรรมการค่าจ้าง
- ประกาศตาม กม.

มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

Conclusion

“แม้มีความคล้ายและแตกต่างกัน แต่มาตรฐานฝีมือแรงงาน และ มาตรฐานอาชีพ ต่างก็เป็นมาตรฐานของประเทศไทย และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศด้วยกันทั้งสิ้น...”

มาตรฐานฝีมือแรงงาน และ มาตรฐานอาชีพ

คือ

เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน การพัฒนาองค์กร

และเพิ่มขีดความสามารถด้านกำลังคนของประเทศอย่างยั่งยืน

มาตรฐาน
ฝีมือแรงงานแห่งชาติ

Thank you very much for your kind attention

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
(องค์การมหาชน)

Standard for the better life

Qualification Quality Qualify

ภาคผนวก

นิยามการเทียบเคียงของกระทรวงแรงงาน

ระดับ	นิยามการเทียบเคียงกระทรวงแรงงานเข้าสู่กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	กระทรวงแรงงาน
๘	สามารถกำหนดทิศทาง อนาคตและเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรได้อย่างเป็นที่ยอมรับในระดับองค์กรและสังคม	ระดับ ๘ (มรช.๖)
๗	สามารถพัฒนาระบบงาน สินค้าและบริการ การบริหารจัดการองค์กร ระบบและนวัตกรรมการทำงานและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถสังเคราะห์และประเมินเพื่อแก้ไขวิกฤตปัญหาขององค์กร	ระดับ ๗ (มรช.๕)
๖	สามารถออกแบบระบบการปฏิบัติงาน สินค้าและบริการ การบริหารจัดการ วิเคราะห์ วางแผนการทำงาน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพโดยใช้องค์ความรู้และทักษะด้านอื่นๆมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและสามารถจัดการบริหารต้นทุนและบริหารงานบุคคลและประสานความร่วมมือ เจรจาต่อรอง	ระดับ ๖ (มรช.๔)
๕	สามารถปฏิบัติงานที่ซับซ้อน และมีส่วนร่วมในการวางแผนและควบคุมการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองและสามารถสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาได้	ระดับ ๕ (มรช.๓)
๔	สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดด้วยความชำนาญได้อย่างมีคุณภาพ เชื่อถือได้ (Quality & Reliability) สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานได้ด้วยตนเอง และสามารถควบคุมดูแลให้คำแนะนำ หรือปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	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