

คู่มือเตรียมสอบ

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ประกอบด้วย

- เนื้อหาตามประกาศฯ
- พรบ.ฉบับเต็ม
- แนวข้อสอบ 192 ข้อ

อัปเดต 2566



WEBSITE

JOBSOBRAJAKAN.COM

ราคา : 250 ฿

เนื้อหาภายในเล่ม

คู่มือเตรียมสอบ : นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เล่มนี้ มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
(เนื้อหา+แนวข้อสอบ 10 ข้อ พร้อมเฉลย)
2. พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(พรบ.ฉบับเดิม+แนวข้อสอบ 15 ข้อ พร้อมเฉลยคำอธิบาย)
3. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ
แห่งชาติ พ.ศ. 2552
(ระเบียบฉบับเดิม+แนวข้อสอบ 8 ข้อ พร้อมเฉลยคำอธิบาย)
4. ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566
(ระเบียบฉบับเดิม+แนวข้อสอบ 10 ข้อ พร้อมเฉลยคำอธิบาย)
5. ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์
(แนวข้อสอบ 65 ข้อ พร้อมเฉลย)
6. ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลแรงงาน นโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
(เนื้อหา+แนวข้อสอบ 34 ข้อ พร้อมเฉลย)
7. ความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
(แนวข้อสอบ 50 ข้อ พร้อมเฉลย)

แนวข้อสอบ 192 ข้อ

สารบัญ

	หน้า
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	1
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	1
๑ ประวัติความเป็นมา	1
๒ ภารกิจ	2
๓ หน้าที่และอำนาจ	2
๔ โครงสร้าง	3
๕ วิสัยทัศน์	4
๖ พันธกิจ	4
๗ ค่านิยมร่วม	4
๘ สมรรถนะหลักขององค์กร	4
๙ เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	4
๑๐ ยุทธศาสตร์	4
๑๑ ผู้บริหาร	5
๑๒ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือ	6
๑๓ ติดต่อ	13
แนวข้อสอบ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	14
เฉลยแนวข้อสอบ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	16
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	17
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	17
แนวข้อสอบ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	36
เฉลยแนวข้อสอบ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	39
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงาน	
การฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552	41
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงาน	
การฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552	41
แนวข้อสอบ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงาน	
การฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552	45
เฉลยแนวข้อสอบ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงาน	
การฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. 2552	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566	49
ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566	49
แนวข้อสอบ ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566	60
เฉลยแนวข้อสอบ ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566	63
ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์	65
แนวข้อสอบ ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์	65
เฉลยแนวข้อสอบ ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์	73
ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลแรงงาน นโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	74
ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลแรงงาน นโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	74
◎ ความหมายแรงงาน	81
◎ ตลาดแรงงาน	83
◎ ตลาดแรงงานไทยยุคดิจิทัล	84
◎ สำรวจตลาดแรงงานไทย	87
◎ มาตรฐานแรงงานไทย	88
◎ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	95
แนวข้อสอบ ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลแรงงาน นโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	96
เฉลยแนวข้อสอบ ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลแรงงาน นโยบายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	101
ความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	102
แนวข้อสอบ ความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	102
เฉลยแนวข้อสอบ ความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	
นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	110



ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประวัติความเป็นมา

จากอดีตถึงปัจจุบัน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญของงานด้านแรงงานเสมอมา เริ่มตั้งแต่การมีพระราชบัญญัติ ที่เกี่ยวกับด้านแรงงานว่าด้วยเรื่องการบริหารจัดการงานของรัฐและ เอกชนในปี พ.ศ. 2475 ในสมัยที่ยังเป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย รัฐบาลสมัย ต่อๆ มาได้พยายามปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกาต่างๆ ที่เกี่ยวกับ ด้านแรงงาน ให้ทันยุคทันสมัยเหตุการณ์ อยู่เสมอมา กล่าวคือ มีการโอนแผนกจัดการงาน ไปสังกัด กรมพาณิชย์ กระทรวงเศรษฐกิจ ด้วยเหตุผลว่า เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้าน เศรษฐกิจ

ปี พ.ศ. 2484 เป็นยุคที่รัฐบาลให้ความสำคัญในเรื่องการสงเคราะห์ ประชาชนให้มี อาชีพ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดี จึงโอนงานมาสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย และในช่วงปี พ. ศ. 2496 - 2505 มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหน่วยงานเพื่อดำเนินการด้านแรงงานเรื่อยมา และเริ่มให้ความสำคัญด้านการฝึกอาชีพ โดยระยะแรกเป็นแผนกอาชีพศึกษา จนกระทั่งเป็น ศูนย์ฝึกอาชีพ สังกัดกองแรงงาน และสังกัดส่วนแรงงานในที่สุด แต่ยังคงอยู่กับกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย

ปี พ.ศ. 2508 มีการยกฐานะส่วนแรงงานขึ้นเป็นกรมแรงงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วยภารกิจหลักทางด้านการจัดการงาน การคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งการฝึกอาชีพ ในช่วง พ.ศ. 2511 มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติขึ้นโดยให้ปฏิบัติควบคู่ไปกับ กองพัฒนาอาชีพ จนกระทั่ง พ.ศ. 2516 ได้มีพระราชกฤษฎีกาฯ เปลี่ยนกองพัฒนาอาชีพเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ตัดคำว่า"แห่งชาติ" ออก) ระหว่าง พ.ศ. 2517-2534 ได้มีการขยายการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในภูมิภาคอีก 8 แห่งคือ ที่จังหวัดราชบุรี ชลบุรี ลำปาง ขอนแก่น สงขลา นครสวรรค์ อุบลราชธานี และสุราษฎร์ธานี และยัง ได้มี การจัดตั้งศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดขึ้นด้วยอีก 2 แห่ง คือ ที่จังหวัดปัตตานี และชัยภูมิ เพื่อขยายบริการการฝึกอาชีพให้เข้าถึงประชาชนในระดับพื้นที่มากขึ้น

ปี พ.ศ. 2535 คณะรัฐมนตรีมีมติยุบส่วนราชการ กรมแรงงาน พร้อมกับมีการจัดตั้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขึ้น สังกัดกระทรวงมหาดไทย และในปี พ. ศ. 2536 รัฐบาลได้จัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น โดยโอนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงมหาดไทยไปสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และในเวลาเดียวกันได้มีการจัดตั้งกรมการจัดหางานขึ้น จึงได้โอนงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวกับการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศ งานควบคุมคนงานที่เป็นต่างด้าวไปสังกัดกรมการจัดหางาน

พ.ศ. 2545 รัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบบริหารราชการใหม่ โดยปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรมทั้งหมดตามบทบาท ภารกิจ ซึ่งทำให้มีกระทรวงเพิ่มขึ้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ถูกแยกออกเป็น 2 กระทรวง คือ กระทรวงแรงงาน และ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยที่กรม

แนวข้อสอบ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกรมในสังกัดกระทรวงใด

1. กระทรวงพาณิชย์
2. กระทรวงมหาดไทย
3. กระทรวงแรงงาน
4. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2. ข้อใดคือวิสัยทัศน์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี “Productive Manpower”
2. พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวทันเทคโนโลยี 4.0
3. กำลังแรงงานมีงานทำถ้วนหน้า ทุกช่วงวัย ภายในปี 2565
4. แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึงและยั่งยืน

3. ยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีกี่ประเด็นยุทธศาสตร์

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1. 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ | 2. 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ |
| 3. 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ | 4. 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ |

4. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานมีกี่แห่ง

- | | | | |
|------------|------------|------------|------------|
| 1. 20 แห่ง | 2. 25 แห่ง | 3. 45 แห่ง | 4. 54 แห่ง |
|------------|------------|------------|------------|

5. ข้อใดไม่ใช่ส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| 1. กองบริหารการคลัง | 2. กองการเจ้าหน้าที่ |
| 3. กองบริหารทรัพยากรบุคคล | 4. กองแผนงานและสารสนเทศ |

6. อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานคนปัจจุบันคือ

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 1. นายธวัช เบญจาทิกุล | 2. นายสุชาติ ชมกลิ่น |
| 3. นางสาวบุปผา เรืองสุด | 4. นายสุทธี สุโกศล |

พระราชบัญญัติ
ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๕

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๕
เป็นปีที่ ๕๗ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานใช้บังคับแทนกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกอาชีพ

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ และมาตรา ๓๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. ๒๕๓๗

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานของรัฐและองค์การของรัฐ

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“การพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงานมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน มีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง

“การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน” หมายความว่า การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

“การฝึกเตรียมเข้าทำงาน” หมายความว่า การฝึกอบรมฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

แนวข้อสอบ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

1. พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 ให้ไว้ ณ วันที่
 1. วันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2545
 2. วันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2545
 3. วันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2545
 4. วันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2545

2. พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 มีผลบังคับใช้เมื่อใด
 1. วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
 2. วันพ้นกำหนด 90 วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
 3. วันพ้นกำหนด 120 วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
 4. วันพ้นกำหนด 180 วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

3. “การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน และการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ” หมายถึงข้อใด
 1. การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
 2. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน
 3. การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
 4. การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

4. “การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น” หมายถึงข้อใด
 1. การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
 2. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน
 3. การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
 4. การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

5. “การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างมิได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย” หมายถึงข้อใด
 1. การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
 2. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน
 3. การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน
 4. การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

พ.ศ. ๒๕๕๒

เพื่อให้การกำหนดนโยบาย แนวทาง มาตรการ และการประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาแรงงานและการฝึกอาชีพของผู้อยู่ในกำลังแรงงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนการประสานแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างระบบการศึกษากับระบบการพัฒนา กำลังแรงงาน ให้สอดคล้องตามนโยบายแห่งรัฐ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีระบบและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงาน การฝึกอาชีพแห่งชาติ

ข้อ ๔ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ” เรียกโดยย่อว่า “กพร.ปช.” ประกอบด้วย

(๑) นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ

(๒) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการคนที่หนึ่ง และรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการคนที่สอง

(๓) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ปลัดกรุงเทพมหานคร ประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย นายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ประธานสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย และประธานสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

แนวข้อสอบ ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566

1. ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2566 มีผลบังคับใช้เมื่อใด

1. วันประกาศเป็นต้นไป
2. วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
3. วันพ้นกำหนด 90 วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
4. วันพ้นกำหนด 120 วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

2. ข้อใดหมายถึง “การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน”

1. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือและการฝึกอาชีพเสริม
2. การฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาฝีมือความรู้ ความสามารถในการสาขาอาชีพต่าง ๆ รวมทั้งสร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อการทำงานหรือการประกอบอาชีพให้แก่แรงงานที่จะเข้าสู่การทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
3. การฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่จัดขึ้นเพื่อยกระดับฝีมือความรู้ ความสามารถ รวมทั้งสร้างเสริมทัศนคติในการทำงานให้แก่กำลังแรงงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
4. การฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพอื่นนอกเหนือจากที่ผู้รับการฝึกทำงานอยู่ตามปกติ หรือนอกเหนือจากความรู้ที่ผู้รับการฝึกมีอยู่เดิม

3. ข้อใดหมายถึง “การฝึกเตรียมเข้าทำงาน”

1. การฝึกเตรียมเข้าทำงาน การฝึกยกระดับฝีมือและการฝึกอาชีพเสริม
2. การฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาฝีมือความรู้ ความสามารถในการสาขาอาชีพต่าง ๆ รวมทั้งสร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อการทำงานหรือการประกอบอาชีพให้แก่แรงงานที่จะเข้าสู่การทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
3. การฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่จัดขึ้นเพื่อยกระดับฝีมือความรู้ ความสามารถ รวมทั้งสร้างเสริมทัศนคติในการทำงานให้แก่กำลังแรงงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
4. การฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพอื่นนอกเหนือจากที่ผู้รับการฝึกทำงานอยู่ตามปกติ หรือนอกเหนือจากความรู้ที่ผู้รับการฝึกมีอยู่เดิม

8. แผ่นการ์ดแสดงผลมักเรียกสั้น ๆ ว่า

1. Sound Card
2. Modem Card
3. VGA Card
4. LAN Card

9. อุปกรณ์ใดไม่ใช่อุปกรณ์รับข้อมูล

1. แป้นพิมพ์
2. เมาส์
3. สแกนเนอร์
4. ลำโพง

10. Android จัดอยู่ในซอฟต์แวร์ประเภทใด

1. โปรแกรมประยุกต์ใช้งานทั่วไป
2. โปรแกรมบีบอัดไฟล์ข้อมูล
3. โปรแกรมอรรถประโยชน์
4. โปรแกรมระบบปฏิบัติการ

11. บุคลากรในข้อใด มีหน้าที่พัฒนา ทดสอบ และแก้ไขซอฟต์แวร์ ให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

1. โปรแกรมเมอร์
2. ผู้บริหารระบบฐานข้อมูล
3. นักวิเคราะห์ระบบ
4. วิศวกรซอฟต์แวร์

12. เทคโนโลยีอีคอมเมิร์ซ (E-Commerce) คือข้อใด

1. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการงานทางด้านการผลิต
2. โครงการระบบเครือข่ายไร้สายสถาบันทางการศึกษา
3. การจัดกระบวนการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
4. การประกอบธุรกรรมทางด้านการค้าผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

13. ข้อใดคือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการแพทย์

1. E-Doctor
2. E-Learning
3. Telemedicine
4. Industrial Robots

14. ข้อใด ไม่ใช่ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษา

1. E-Book
2. E-Learning
3. E-Government
4. Video Teleconference

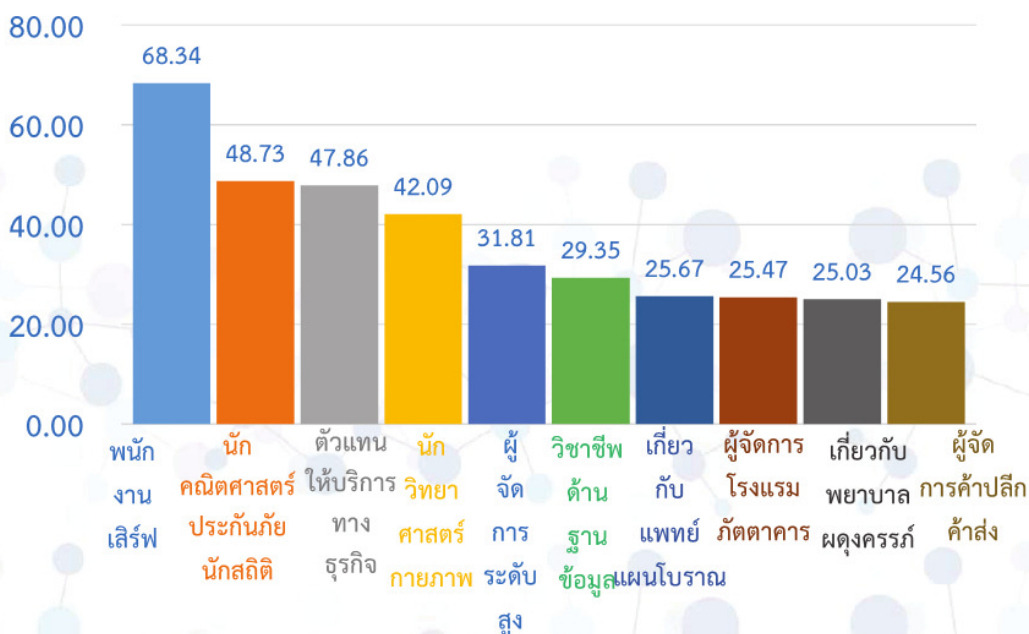
15. วงจรอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้บันทึกโปรแกรมและข้อมูลคือข้อใด

1. หน่วยรับข้อมูล
2. อุปกรณ์แสดงผล
3. หน่วยความจำหลัก
4. หน่วยประมวลผลกลาง

เมื่อพิจารณาอัตราการเปลี่ยนแปลงของความต้องการแรงงานเกี่ยวกับอาชีพในอนาคต 5 ปี ช่วงปี 2560-2564 เปรียบเทียบกับปี 2559 คาดว่าอาชีพที่มีอัตราการเปลี่ยนแปลงของความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นมากที่สุด อันดับแรกคือ พนักงานเสิร์ฟอาหารและเครื่องดื่ม และพนักงานผสมเครื่องดื่ม (บาร์เทนเดอร์) ร้อยละ 68.34 (จาก 3.48 แสนคน เป็น 5.86 แสนคน) อันดับสอง นักคณิตศาสตร์ นักคณิตศาสตร์ประกันภัย และนักสถิติ ร้อยละ 48.73 (จาก 1.14 หมื่นคน เป็น 1.70 หมื่นคน) อันดับสาม ตัวแทนการให้บริการทางธุรกิจ ร้อยละ 47.86 (จาก 8.50 หมื่นคน เป็น 1.26 แสนคน) อันดับสี่ นักวิทยาศาสตร์กายภาพและนักวิทยาศาสตร์พื้นพิภพ ร้อยละ 42.09 (จาก 2.65 หมื่นคน เป็น 3.77 หมื่นคน) อันดับห้า กรรมการผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 31.89 (จาก 4.75 หมื่นคน เป็น 6.26 หมื่นคน)

อัตราการเปลี่ยนแปลงของความต้องการแรงงานจำแนกตามอาชีพ 10 อันดับสูงสุด ปี 2560-2564

ร้อยละ



5. ขาดการวางแผน ไม่มองอนาคต – นี่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับสังคมไทยทุกระดับ คือ ขาดการวางแผนระยะยาว ไม่มองอะไรในอีก 3 ปี 5 ปี 10 ปีข้างหน้า ทุกอย่างทำเพื่อแก้ไขปัจจุบันเท่านั้น ดังนั้นจึงไม่มีการลงทุนด้านการศึกษา แต่มองการศึกษาเป็นเพียงเครื่องมือสร้างสถานะ (status) ทางสังคมเท่านั้น

ทางออกเร่งด่วนที่ประเทศไทยต้องเร่งมือ เพื่อพัฒนางานบริหารคน

ดร.ศิริยุพา มองว่า เรื่องของเทคโนโลยีเป็นเรื่องที่ควรกังวลน้อยที่สุด เพราะเป็นเครื่องมือที่สามารถอบรมฝึกฝนได้ คนไทยใช้งานเทคโนโลยีเป็นอยู่แล้ว แต่ส่วนใหญ่ใช้เพื่อความบันเทิง ไม่ได้ใช้เพื่อหาความรู้ ข้อมูล ดังนั้นสิ่งที่ต้องเร่งมือ เป็นเรื่องระดับโครงสร้างมากกว่า ดังนี้

1. ปรับวัฒนธรรมองค์กรใหม่ – ลักษณะของคนไทย เก่งเดี่ยว ไม่เก่งทีม เรื่องนี้ต้องฝึกฝน องค์กรต้องสร้างการทำงานแบบทีมเวิร์ค ลองผิดลองถูกไปด้วยกัน เพื่อสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง
2. พัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับงาน – ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่แรงงานไทยขาด ดังนั้นต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น ต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้รู้หน้าที่ของผู้นำ และมอบหมายให้เกิดการทำงาน มีประสบการณ์ร่วมกัน
3. งานด้านบริหารคน ต้องใช้ข้อมูล – เรียกว่า HR Analytics การหาคน พัฒนาคคน และรักษาคคนในองค์กร ต้องใช้ข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อวางแผน ต้องดูว่าองค์กรกำลังก้าวไปในทิศทางใด ต้องการแรงงานด้านใด ในอีก 3 - 5 ปีข้างหน้า จากนั้นต้องลงทุนสร้างคนกับสถาบันการศึกษา ไม่ใช่การจ้างงานเพื่อปัจจุบันเท่านั้น ไม่เช่นนั้นแรงงานขาดแคลนแน่นอน
4. ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนา HR – เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อสร้างแบรนด์ คัดเลือกคน พัฒนา และรักษาคคนในองค์กร
5. พัฒนาแรงงาน – นี่คือนโยบายที่ต้องทำโดยตลอดและยังต้องทำต่อไป และต้องย้อนกลับไปทำตั้งแต่ในสถาบันการศึกษา เพื่อป้องกันแรงงานขาดแคลน หรือแรงงานไม่ตรงความต้องการตลาด หรือแรงงานไม่มีคุณภาพ สร้างองค์ความรู้ ความสามารถในการปรับตัว เทคโนโลยีและนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ ให้แรงงานรู้ว่าตลาดต้องการอะไร และเมื่อจบการศึกษาออกมา จะเจอกับอะไร

มาตรฐานแรงงานไทย

มาตรฐานแรงงาน คือ กฎเกณฑ์ การปฏิบัติ การใช้แรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุด และความปลอดภัยในการทำงาน การมีมาตรฐานแรงงาน เพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองอย่างทัดเทียมเสมอภาค ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิต มีความปลอดภัย มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

ประเภทของมาตรฐานแรงงาน

มาตรฐานแรงงานแบ่งเป็น 3 ประเภทหลัก ๆ ดังนี้

1. มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ คือ อนุสัญญาและข้อแนะ รวมทั้งประกาศอื่น ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ทั้งประเทศ จะเห็นว่ายังมีสัดส่วนน้อยกว่าสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีอัตราคนว่างงานกว่า 10% นอกจากนี้ถึงแม้ภาพรวมของสถานการณ์ตลาดแรงงานจะอยู่ในภาวะชะลอตัว แต่ในปี 2562 ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานลดลง 0.04% หรือราว 11,000 คนเมื่อเทียบกับปี 2561

ทั้งนี้การสำรวจจากผู้สมัครงาน 120,837 คน พบว่า 10 สายงานที่เป็นที่ต้องการของแรงงาน ได้แก่ 1. งานขายและการตลาด 22.57% 2.งานวิศวกร 13.42% 3.งานธุรการ 11.48% 4.งานทรัพยากรบุคคล 8.66% 5.งานบัญชีและการเงิน 8.57% 6.งานบริการลูกค้า 8.26% 7.งานโลจิสติกส์ 6.42% 8.งานไอที 4.73% 9.งานระดับผู้บริหาร 4.18% และ 10.งานด้านการผลิต 4.14%

10 อันดับสายงาน ที่เป็นที่ต้องการของแรงงาน



สำหรับกลุ่มธุรกิจที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด 8 อันดับ คือ 1.ธุรกิจบริการ ได้แก่ ขนส่งและโลจิสติกส์ ค้าปลีกค้าส่ง บริการเฉพาะกิจ และที่ปรึกษาด้านต่าง ๆ 2.ธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ได้แก่ ยานยนต์ วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ 3.ธุรกิจด้านเทคโนโลยี ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ 4.เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร อาหาร เครื่องดื่ม การเกษตร 5.สินค้าอุปโภคบริโภค ของใช้ส่วนตัว เวชภัณฑ์ ของใช้ในครัวเรือน สำนักงาน แฟชั่น 6.ธุรกิจการเงิน ธนาคาร ประกันภัยและประกันชีวิต เงินทุนและหลักทรัพย์ 7.อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ วัสดุ ก่อสร้าง และ 8.ทรัพยากรธรรมชาติ พลังงานและสาธารณูปโภค

แนวข้อสอบ ความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. ข้อใดเป็นงานอันดับแรกที่นักวางแผนต้องดำเนินการ
 1. การพิจารณาข้อจำกัดต่าง ๆ ในองค์การ
 2. การรวบรวมข้อมูลที่เชื่อถือได้
 3. การพัฒนาทางเลือก
 4. การกำหนดวัตถุประสงค์
2. คำใดต่อไปนี้ไม่ใช่กิจกรรมที่ใช้ในการวางแผน
 1. วัตถุประสงค์
 2. แนวทางดำเนินงาน
 3. นโยบาย
 4. งบประมาณ
3. แผนงบประมาณของไทยซึ่งเป็นแผนประจำปีนั้น จัดเป็นแผนประเภทใด
 1. แผนรายปี
 2. แผนงบประมาณ
 3. แผนโครงการ
 4. ถูกทุกข้อ
4. การวางแผนจำแนกตามระยะเวลา คือแผนใด
 1. แผนรายปี
 2. แผนงบประมาณ
 3. แผนระยะ 3 ปี
 4. แผนโครงการ
5. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จัดเป็นแผนงานประเภทใด
 1. แผนกลยุทธ์
 2. แผนปฏิบัติการ
 3. แผนงบประมาณ
 4. แผนนโยบาย
6. แผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) มีลักษณะเหมือนแผนอะไร
 1. แผนงานโครงการ
 2. แผนปฏิบัติการ
 3. แผนแม่บท
 4. แผนงบประมาณ
7. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ประกอบด้วยอะไรบ้าง
 1. จุดเด่น จุดด้อย โอกาส อุปสรรค
 2. โอกาส อุปสรรค ภัยคุกคาม จุดเด่น
 3. ภัยคุกคาม อุปสรรค จุดเด่น จุดแข็ง
 4. จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค ภัยคุกคาม
8. การวางแผน (Planning) มีลักษณะอย่างไร
 1. เป็นการปฏิบัติ
 2. เป็นกระบวนการอย่างมีขั้นตอน
 3. มีลักษณะไม่หยุดนิ่ง
 4. มีการกระทำที่ต่อเนื่อง